

KOMPETENZ

2 / 2026

MAGAZIN DER GEWERKSCHAFT GPA

Solidarität

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ:



Magenta-Betriebsrat ringt mit Big Tech S.14

KI im Kollektivvertrag S.24

Verhandlungen für 130.000 Beschäftigte



Betriebsrät:innen der Elektro- und Elektronikindustrie beraten bei einer Konferenz die Verhandlungsstrategie.

Anfang März sind die Gewerkschaften GPA und PRO-GE in die Frühjahrsrunde der Kollektivvertragsverhandlungen für einige der größten Industriebranchen des Landes gestartet.

Betroffen sind rund 130.000 Beschäftigte in der Chemischen Industrie, der Elektro- und Elektronikindustrie (EEL) und der Glas-, Papier- und Textilindustrie. Diese Branchen erzielen gemeinsam einen Jahres-

umsatz von über 50 Milliarden Euro und machen rund ein Viertel der heimischen Industrie (ohne Bau) aus.

Absage an Nulllohnstunden

Im Mittelpunkt der Verhandlungen stehen dauerhafte Lohn- und Gehaltserhöhungen. Den von Arbeitgeberseite gelegentlich ins Spiel gebrachten Nulllohnstunden erteilen die Gewerkschaften bereits jetzt eine klare Absage. KV-Verhandlungen müssen auf Augenhöhe stattfinden – respektlose Forderungen nach Nulllohnstunden sind nicht akzeptabel.

Am 5. März fand die erste Kollektivvertragsverhandlung für die rund 60.000 Beschäftigten der Elektro- und Elektronikindustrie statt. Die Gewerkschaften fordern neben der Erhöhung der Löhne, Gehälter und Lehrlingseinkommen eine bessere Bezahlung für sehr belastende Arbeitszeiten.

Zudem stehen unter anderem ein zusätzliche Pflegefreistellung für Eltern von Kindern mit Behinderung sowie eine leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche auf dem Forderungsprogramm.

Recht auf mehr Stunden: Gewerkschaft GPA fordert gesetzliche Lösung

Viele Beschäftigte arbeiten regelmäßig mehr Stunden, als in ihrem Dienstvertrag vereinbart ist. Deshalb fordert die Gewerkschaft GPA ein Recht auf Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit. Wer über einen Zeitraum von drei Monaten monatlich mehr als zwölf Mehrstunden leistet, soll Anspruch darauf haben, seine Arbeitszeit entsprechend zu erhöhen.

Recht auf Aufstocken

„Mehr Arbeit darf nicht nur eingefordert werden, sie muss sich auch im Dienstvertrag widerspiegeln“, sagt GPA-Vorsitzende Barbara Teiber. Besonders in Branchen mit vielen Teilzeitverträgen wünschen

sich viele Beschäftigte eine Aufstockung ihrer Stunden. Gleichzeitig fallen dort häufig Mehrstunden an.

Erste Fortschritte wurden bereits in Kollektivverträgen erreicht. Im Handel und in der Sozialwirtschaft gibt es inzwischen Regelungen, die ein Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit vorsehen. Für die GPA ist klar: Diese Möglichkeit darf nicht von Branche zu Branche unterschiedlich sein.

Die Gewerkschaft GPA fordert daher eine gesetzliche Regelung. Wer dauerhaft mehr arbeitet, soll auch einen Anspruch darauf haben, diese Stunden fix im Arbeitsvertrag zu verankern.

WEITERBILDUNG

Einblick in die Berufswelt von Morgen



Von 18. Mai bis 15. Juni 2026 findet in Wien zum zweiten Mal das Future Fit Festival statt.

Der Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds (waff) unterstützt Wiener Arbeitnehmer:innen dabei, sich auf die Veränderungen der Arbeitswelt vorzubereiten. Gerade durch den zunehmenden Einsatz von KI in der Arbeitswelt wird Weiterbildung immer wichtiger.

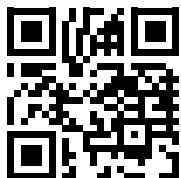
Dazu bietet der Waff kostenlose Beratung, Förderungen für Aus- und Weiterbildungen sowie Programme für unterschiedliche Zielgruppen.

Future Fit Festival

Von 18. Mai bis 15. Juni 2026 tourt das Future Fit Festival, Europas größtes Bildungsfestival durch Wien und bringt Zukunftsberufe direkt in die Bezirke. Besucher:innen können Berufe und Fähigkeiten der Zukunft kennenlernen, neue Technologien ausprobieren und sich über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informieren.

Mehr als 60 kostenlose Veranstaltungen zeigen Chancen in Bereichen wie Digitalisierung, Technik, Nachhaltigkeit oder Pflege und geben Orientierung für die Arbeitswelt von morgen.

Mehr Infos zum Future Fit Festival
www.futurefitfestival.at



RECHTSSCHUTZ

29.400 Euro erkämpft



© DANIEL NOVOTNY

Elisabeth Rodriguez Veliz ist Juristin bei der GPA Wien. Für einen Beschäftigten hat sie die Auszahlung seines vertraglich vereinbarten Bonus erkämpft und gezeigt: Vereinbarungen im Dienstvertrag gelten.

Der Beschäftigte eines großen internationalen Unternehmens wandte sich an die Rechtsberatung der Gewerkschaft GPA in Wien. Sein Arbeitgeber weigerte sich, ihm den vertraglich vereinbarten Bonus auszuzahlen. Im Dienstvertrag war ein zielabhängiger Jahresbonus vorgesehen.

Trotz mehrfacher Aufforderungen legte die Geschäftsführung jedoch keine Ziele fest. Schließlich erklärte sie sogar, an einer Zielvereinbarung bestehe kein Interesse mehr. Für den Arbeitnehmer bedeutete das: kein Ziel, kein Bonus.

Elisabeth Rodriguez Veliz empfahl dem Beschäftigten, den Bonus gerichtlich einzuklagen. Mit Erfolg: Bereits das Erstgericht stellte fest, dass sein Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zielvereinbarung nicht nachgekommen war. Nun bestätigte auch das Oberlandesgericht Wien dieses Urteil: Der Bonus ist in voller Höhe auszuzahlen – in diesem Fall 29.400 Euro.



Gerechtigkeit kommt nicht von selbst

AMELA MURATOVIĆ
CHEFIN VOM DIENST | Solidarität
DANIEL GÜRTLER
CHEFREDAKTION | GPA

Den Schwerpunkt dieses Heftes haben wir auf das Thema Künstliche Intelligenz gelegt. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen geben in Befragungen an, KI bereits einzusetzen. Was das für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten bedeutet und welche Schlussfolgerungen daraus gezogen werden sollten, haben wir Expert:innen gefragt.

Doch neben diesen großen technologischen Entwicklungen lohnt sich auch der Blick auf ganz grundlegende Fragen des Arbeitsmarkts. Der neue Lehrlingsmonitor zeigt etwa: Viele junge Menschen sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, was eine erfreuliche Nachricht ist. Doch immer weniger Betriebe bilden aus, obwohl sie gleichzeitig über fehlende Fachkräfte klagen. Klar ist: Wer morgen Fachkräfte haben will, muss heute ausbilden. So einfach ist das.

Genauso klar ist aber auch eine zweite Wahrheit: In Zeiten, in denen vieles teurer wird und große Aufgaben vor uns liegen – etwa in der Pflege, in der Bildung oder beim Klimaschutz –, braucht es faire Rahmenbedingungen für alle. Fairness heißt, dass Superreiche künftig einen gerechten Anteil leisten müssen. Denn Österreichs Steuersystem ist nach wie vor sehr ungerecht. Den größten Teil der Steuern zahlen derzeit die Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen.

Viel Spaß beim Lesen!



Quo vadis, KI?	6
Wie sich KI entwickelt	
Unser Sozialstaat	10
Sozialleistungen sind keine Almosen	
Vermögen besteuern	11
Wer betroffen wäre	
KI im Betrieb	12
Unterstützung statt Konkurrenz	

Magenta	14
Ein Betriebsrat ringt mit Big Tech	
Lange krank gewesen?	16
So hilft die Wiedereingliederungsteilzeit	
Wenn Ausbildung gelingt	17
Gute Lehre eröffnet Chancen und braucht klare Regeln	



Interview	18
Rechtswissenschaftler Matthias Kettemann im Gespräch über KI	
KI und Arbeitsrecht	20
Was Beschäftigte wissen sollten	
Interview	22
Ökonomin Ljubica Nedelkoska im Gespräch über KI	
Analyse	24
Wie KI in Kollektivverträgen geregelt wird	

IMPRESSUM

HERAUSGEBER Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1; GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 MEDIENINHABER Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96-0, Fax: 01/662 32 96-39813, E-Mail: zeitschriften@oegbverlag.at, www.oegbverlag.at HERSTELLER Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21 VERLAGSORT Wien HERSTELLUNGSORT Neudörfel KAUFMÄNNISCHE LEITUNG Christoph Höllriegel REDAKTION Daniel Gürtler (CR), Amela Dedukic (CvD), Pauline Pfann, Lucia Bauer, Tizian Rupp AUTOR:INNEN : Amela Dedukic, Johannes Gress, Raphaela Lang, Barbara Lavaud, Christian Resei, Andrea Rogy, Elisabeth Schwenter, Alexia Weiss LAYOUT Johannes Loibenböck, ÖGB Verlag GRAFIK COVER: Lina Schubert/Studio Sprosse LEKTORAT Karin Flunger, Barbara Lavaud ANZEIGEN Thomas Aichelburg-Rumerskirch, taichelburg@brandcom.at, Christoph Höllriegel, soli@oegb.at SEKRETARIAT Sonja Adler LESERBRIEFE (GPA) i-media@gpa.at REDAKTIONSADRESSE ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/534 44-39263, Fax: 01/534 44-39916, E-Mail: soli@oegb.at, www.oegb.at/soli; GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel.: 050301, E-Mail: service@gpa.at OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ, § 25: www.gpa.at/offenlegung. Für unverlangt eingesendete Manuskripte und Fotos keine Gewähr. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe. Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen.

DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

Daten, Fakten und
Erfolge der
Gewerkschaft GPA
im Jahr 2025

291.228

Mitglieder sind
unsere Stärke.

52 % Männer
48 % Frauen



5 Mrd.

Euro an Lohn- und
Gehaltserhöhungen
durchgesetzt!



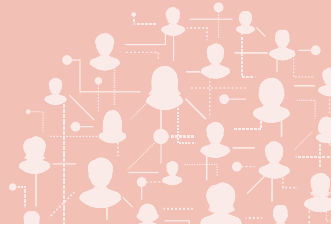
175

Kollektivverträge für
ca. **2,4 Mio.** Arbeiter:in-
nen und Angestellte unter
schwierigen Bedingungen
erfolgreich verhandelt.



22.400

neue Mitglieder
begrüßen wir in der GPA.



240 Mio.

Euro an Rechtsansprüchen
für GPA-Mitglieder
durchgesetzt!

222 Mio. Sozialpläne

4 Mio. Gerichtliche Urteile

1,3 Mio. Gerichtliche
Vergleiche

13 Mio. Interventionen und
außergerichtl.
Vergleiche



15.440

organisierte
GPA-Betriebsrät:innen
sind unser
gewerkschaftliches
Netzwerk.

1,2 Mio.

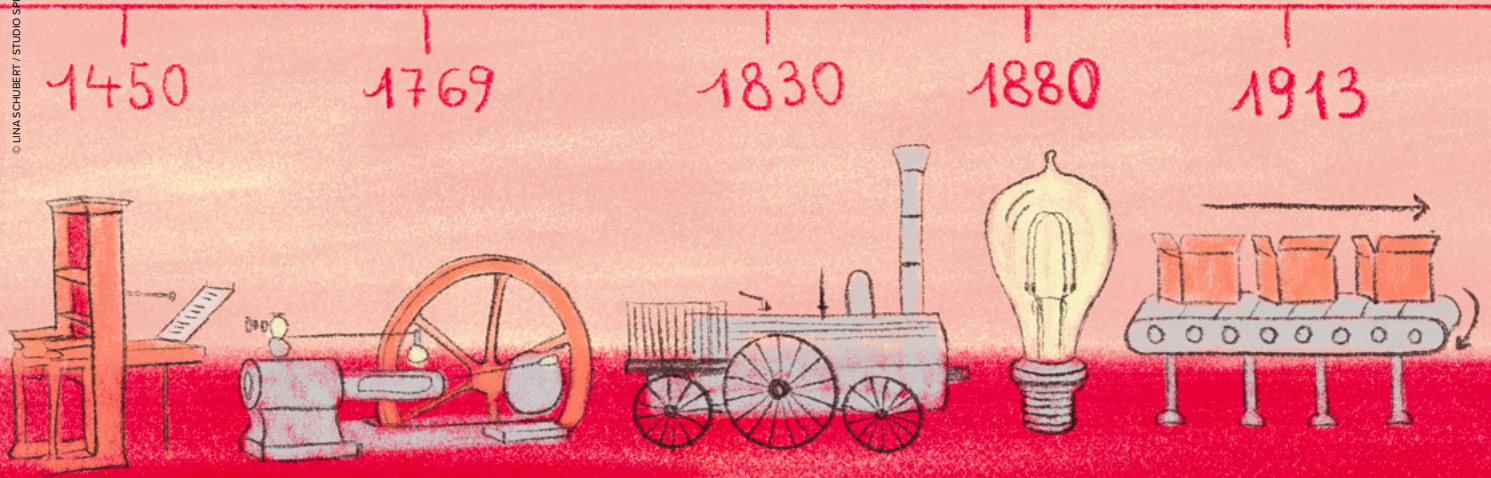
Euro Arbeitslosen-
unterstützung an
GPA-Mitglieder
ausbezahlt!



320.000

Euro Ersparnis für
GPA-Mitglieder
über die
GPA-Gutschein-App.





Quo vadis, KI?

Was Künstliche Intelligenz heute tatsächlich leistet – und was uns noch erwarten könnte.

Der Buchdruck veränderte den Zugang zu Wissen. Die Industrialisierung ordnete Produktion und Arbeit neu. Mit der Elektrifizierung wurden ganze Wirtschaftsbereiche umgebaut, mit der Computerisierung und später dem Internet Kommunikation, Verwaltung und Öffentlichkeit. Technologische Entwicklung verläuft nicht linear, sie verdichtet sich immer wieder in Phasen, in denen neue Verfahren weit über ihren ursprünglichen Einsatzbereich hinauswirken.

In dieser Größenordnung wird inzwischen auch Künstliche Intelligenz diskutiert. Unternehmen betonen Produktivitätsgewinne, Technologiekonzerne tiefgreifende Innovationschübe. Kritiker:innen wiederum verweisen auf neue Abhängigkeiten, steigenden Ressourcenverbrauch und ungelöste Fragen von Kontrolle über Haftung bis Regulierung. Gerade deshalb lohnt es sich, den Blick zunächst auf die Technologie selbst zu richten.

Nicht erst seit gestern da

Neu ist das Phänomen KI an sich nicht. Marlies Temper, Studiengangsleiterin für Data Intelligence sowie Data Science and Artificial Intelligence an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Pölten, erklärt die historische Entwicklung: „Der Begriff Künstliche Intelligenz wurde bereits in den 1950er Jahren geprägt. Prinzipiell handelt es sich um mathematische Verfahren, die mithilfe von Daten Wissen extrahieren und uns helfen können, Prognosen abzugeben, Empfehlungen abzuleiten oder Entscheidungen zu treffen.“

Breiter sichtbar wurde KI im Alltag zunächst über Anwendungen wie Sprachassistenten, automatische Übersetzung, personalisierte Empfehlungen oder Bilderkennung. So landete etwa Apples Sprachassistent „Siri“ erstmals 2010 auf den Endgeräten vieler Nutzer:innen.

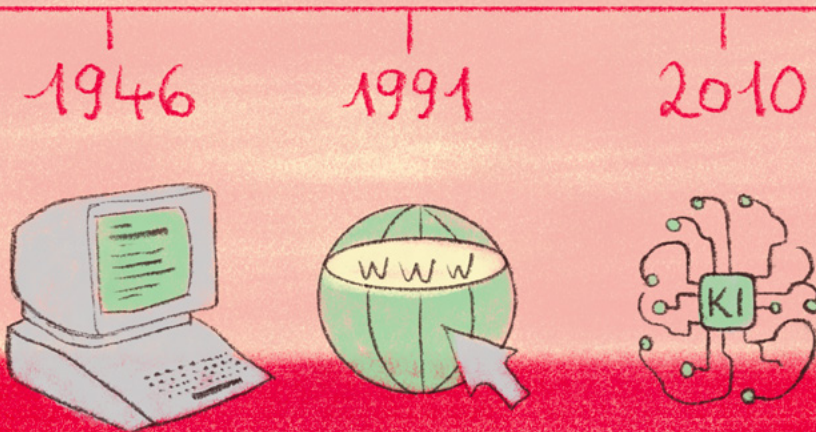
Die Funktionsweise hinter Anwendungen wie ChatGPT ist auch heute

dieselbe: Derartige Chatbots – in der Fachsprache auch generative KI genannt – werden mit großen Datenmengen trainiert und lernen durch die Analyse abertausender Dokumente, wie Texte oder Bilder aufgebaut sind und sich reproduzieren lassen.

„Rapid Verbesserungen in spezifischen Anwendungsgebieten zeigen sich mittlerweile innerhalb weniger Wochen.“

Marlies Temper
Hochschule für Angewandte
Wissenschaften St. Pölten

„In den letzten zwanzig Jahren sind unsere Rechen- und Speicherkapazitäten um ein Vielfaches gestiegen. Gleichzeitig haben sich die Kosten stark reduziert“, betont Temper. Die Ursache für den jüngsten Boom an KI-Anwendungen liegt also weniger an technologischen Durchbrüchen der Technologie selbst, sondern an der breiteren Verfügbarkeit von zugrundeliegenden Daten und einer verbesserten technischen Infrastruktur.



Vom Buchdruck bis hin zur Industrialisierung: Große Technologiesprünge haben Gesellschaft und Arbeitswelt immer wieder neu geordnet.

Kluge Technologie oder kluges Marketing?

Gleichzeitig machen derartige Modelle die Technologie von einem Tag auf den anderen einer viel größeren Zielgruppe zugänglich. Die Ergebnisse sind unmittelbar erfahrbar: In Sekundenschnelle entstehen Texte, Bilder oder Videos. Noch dazu sind Einstiegsmodelle oftmals gratis nutzbar.

Dabei handle es sich jedoch nicht unbedingt um Großzügigkeit, sondern gezielte Marketing-Strategien: „Seitens OpenAI war es ein wirklich kluger Schachzug, dass Konsument:innen ihr Produkt gratis austesten können“, betont Temper. Aber es gibt auch eine zweite Seite der Medaille: „Wenn etwas gratis ist, dann ist man meist selbst das Produkt“, betont die Expertin weiter. Im Fall von generativer KI bedeutet dies, dass jede:r neue Nutzer:in auch eine neue Datenquelle darstellt. Jedes Dokument, das hochgeladen wird, jeder Chatverlauf und jede Eingabe, die gesammelt wird, verbreitert die Datenbasis des Systems und führt so zu einer Verbesserung der Modelle – sozusagen ein stetiger Kreislauf aus besseren Daten und besserer KI.

Dies erkläre auch die schnellen Entwicklungssprünge in den letzten Jahren. „Rapid Verbesserungen in spezifischen Anwendungsgebieten zeigen sich mittlerweile innerhalb weniger Wochen. Wir konnten beispielsweise im Bereich der Mathematik oder auch Programmierung beobachten, wie Modelle zuerst an Aufgabenstellungen scheitern und diese wenig später problemlos lösen können“, so Temper.

Das Spiel mit der Wahrscheinlichkeit

Mit „Lernen“ im menschlichen Sinne ist dieser Trainingsprozess aber trotzdem nicht gleichzusetzen: Denn Modelle verstehen Sprache nicht, sie analysieren sie. „Wie sind Sätze aufgebaut? Welche Wörter werden oftmals in Kombination verwendet? So ist ‚lernen‘ in diesem Kontext zu verstehen. Was derartige Sprachmodelle produzieren, ist ein rein wahrscheinlichkeitsbasierter Aufbau von Sätzen“, erläutert Temper. Je besser die KI mit Spezialwissen trainiert ist, umso höher auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie diese Wissensbasis gut reproduzieren kann. „Doch es ist kein Expertensystem, das hundertprozentiges



© EDGAR KETZER

Liebe Leserin, lieber Leser,

1978 titelte das deutsche Wochenmagazin SPIEGEL: „Die Computer-Revolution: Fortschritt macht arbeitslos“. 2025 brachte das gleiche Blatt als Covergeschichte: „Killt die KI meinen Job?“.

Seit Mitte des 19. Jahrhunderts die Maschinenstürmer:innen Webstühle zerstörten, um ihre Arbeitsplätze zu sichern, treibt uns die Frage um, ob die Technik den Menschen unterstützt oder ersetzt. Künstliche Intelligenz als Turbo der Digitalisierung birgt dabei ein neues Phänomen: Erstmals wird eine Technologie in der Lage sein, Arbeit nicht nur produktiver zu machen, sondern völlig selbst zu verrichten und dabei zu optimieren. Als Gewerkschaft GPA haben wir ein genaues Auge auf die Entwicklungen im Bereich der KI. Wir sind überzeugt, dass die Natur der Veränderungen am Arbeitsmarkt nicht gottgegeben ist, sondern davon abhängt, wie wir sie gestalten.

Tatsache ist: Die Arbeit geht nicht aus. In vielen Bereichen, die für uns als Gesellschaft von höchster Bedeutung sind, fehlt Personal oder wird zu schlecht bezahlt. Man denke nur an Pflege, Kinderbildung, Ausbau von Infrastruktur. Wenn KI Wohlstand fördern und unsere Gesellschaft voranbringen soll, dann werden wir nicht um eine Diskussion zur Finanzierung des Sozialstaats herumkommen. Und dann werden all jene einen Beitrag leisten müssen, die mehr als genug haben.

BARBARA TEIBER
GEWERKSCHAFT GPA-VORSITZENDE

Wissen reproduziert. Dessen sollten wir uns bewusst sein“, appelliert die Expertin.

Sprachmodelle bilden jedoch nur einen Teilbereich im Gebiet der Künstlichen Intelligenz. In der Industrie wird KI etwa genutzt, um Materialfehler in Echtzeit zu erkennen, Wartungsbedarf frühzeitig vorherzusagen oder Produktionsabläufe effizienter zu steuern. In der Logistik hilft sie bei Nachfrageprognosen und Routenplanung, im Gesundheitsbereich bei der Auswertung von Bilddaten, etwa in der Krebserkennung. Derartige Automatisierungs-Prozesse sind seit Jahren Standard.

Expert:innen gefragt

Gerade darin liegt für Temper der eigentliche Schlüssel: nicht in der bloßen Verfügbarkeit der Technologie, sondern in ihrer gezielten Anwendung. Ob KI in Unternehmen tatsächlich zu Produktivitätsgewinnen führt, hängt stark davon ab, wofür sie eingesetzt wird. Es gibt bereits Studien, die positive Effekte zeigen, andere fallen

deutlich zurückhaltender aus. „Am Ende hängt es davon ab, wofür ich die KI verwende“, sagt Temper. Dort, wo Systeme sinnvoll in bestehende Abläufe eingebettet werden, können sie Prozesse durchaus beschleunigen. Das gilt etwa für gut trainierte Chatbots auf Basis interner Unternehmensdokumente oder für Anwendungen, die Berichte abgleichen und Widersprüche in der Dokumentation erkennen.

„China und die USA sind uns hier deutlich voraus und haben weit früher begonnen, in diese Bereiche zu investieren.“

Marlies Temper
Hochschule für Angewandte
Wissenschaften St. Pölten

Ein Selbstläufer sei es jedoch nicht. „Wenn ich die KI falsch einsetze, dann kostet sie mich unter Umständen sogar Zeit“, warnt Temper. Fehlerhafte Ausgaben können zusätzlichen Kontrollaufwand verursachen und damit den erhofften Effizienzgewinn rasch wieder relativieren. Auch für den

Arbeitsmarkt plädiert sie deshalb für Nüchternheit. Dass ganze Berufsfelder kurzfristig verschwinden, erwartet sie nicht. „Wie jede Technologie verändert auch KI den Arbeitsmarkt“, sagt Temper.

Neue Tätigkeiten werden entstehen, in anderen Bereichen sinkt der Bedarf. Umso wichtiger bleibt Aus- und Weiterbildung. Denn damit KI-Systeme in Unternehmen gezielt, sicher und sinnvoll funktionieren, braucht es „Expert:innen, nicht bloß Anwender:innen“, sagt Temper. Entscheidend ist, dass Beschäftigte solche Systeme nicht nur nutzen, sondern sie fachlich einordnen, mit Wissen befüllen und verantwortlich einsetzen können.

Europas Chance

Mit der Frage nach Qualifikation rückt zwangsläufig auch die Frage nach Abhängigkeiten in den Vordergrund. Denn wer Künstliche Intelligenz entwickeln und einsetzen will, braucht nicht nur Modelle, sondern auch die technische Basis dahinter – von

So viele Ressourcen verbraucht die KI

„KI ist heute nahtlos in viele Systeme integriert – sei es im Internetbrowser, eigenen Unternehmens-Chatbots oder eingebettet in Apps. Das sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass hinter jeder Eingabe enorme technische Mittel stecken – nämlich Rechenzentren mit entsprechendem Strom- und Wasserbedarf. Eine ChatGPT-Anfrage benötigt laut Schätzungen fast zehnmals so viel Strom wie eine klassische Google-Suche. Hochgerechnet auf rund 195 Millionen Anfragen pro Tag

ergibt das einen Strombedarf von etwa 564.000 Kilowattstunden: so viel wie der Tagesverbrauch von rund 66.000 österreichischen Haushalten.

Stromverbrauch steigt weiter

Hinter den smarten Technologien stecken Rechenzentren, Serverfarmen, Kühlsysteme und eine technische Infrastruktur, die enorme Mengen an Strom, Wasser und Rohstoffen benötigt. Bis 2030 könnte sich der Bedarf laut Internationaler Energieagentur noch einmal verdoppeln.

Je selbstverständlicher die Anwendungen in den Alltag einziehen, desto leichter gerät aus dem Blick, welcher materielle Aufwand hinter ihrer scheinbar mühelosen Nutzung steht. Gerade deshalb sollte die Debatte über Künstliche Intelligenz nicht beim technologisch Machbaren enden. Sie muss auch danach fragen, wie die digitale Entwicklung nachhaltig gestaltet werden kann. Denn die entscheidende Frage lautet nicht nur, was KI kann – sondern auch, was ihr Einsatz kostet.

Marlies Temper ist Studiengangsleiterin für Data Intelligence sowie Data Science and Artificial Intelligence an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften St. Pölten



Rechenleistung über Cloud-Infrastruktur bis Speicherkapazitäten. Genau dort sieht Temper Europas Schwäche: „China und die USA sind uns hier deutlich voraus und haben weit früher begonnen, in diese Bereiche zu investieren.“ Zwar gebe es mit Mistral einen europäischen Anbieter, insgesamt seien die USA und China technologisch jedoch deutlich voraus. Besonders heikel sei die Abhängigkeit von den Infrastrukturen großer US-Konzerne. Sie verweist auf Cloud-Dienste wie AWS, Google, OpenAI oder Azure, über die Speicherung und Verarbeitung möglich werden.

Statt sich nun verspätet in ein Wettrennen um die größten Sprachmodelle zu begeben, sollte Europa eine andere Strategie verfolgen, so Temper: „Spezialisierte Forschung, effizientere und nachhaltigere Algorithmen sowie Anwendungen, die näher an konkreten Problemen entwickelt werden, bieten echtes Potential, um einen Beitrag zu leisten.“

Nächster Schritt Weltherrschaft?

Wenn KI schon heute immer mehr Aufgaben unterstützt, wie realistisch ist dann die Vorstellung, dass sie irgendwann weit mehr übernehmen könnte? Diese Frage begleitet die KI-Forschung fast so lange wie ihr Bestehen. So sagte etwa der Wissenschaftler Herbert Simon bereits im Jahr 1965 voraus, dass Maschinen innerhalb von zwanzig Jahren jede Arbeit erledigen können würden, die auch Menschen leisten können. Die Prognose bewahrheitete sich bekanntermaßen nicht.

Stattdessen folgten auf Phasen großer Erwartungen immer wieder Rückschläge, Enttäuschungen und damit gekürzte Fördergelder – doch das Ziel blieb: Bis heute ist die Entwicklung einer allgemeinen Künstlichen Intelligenz das erklärte Ziel führender Tech-Unternehmer. Gemeint ist damit eine Form von Künstlicher Intelligenz, die nicht mehr nur einzelne, klar

umrissene Aufgaben bewältigt, sondern auf breiter Ebene jene geistigen Fähigkeiten nachbildet, die man bislang nur mit menschlicher Intelligenz verbindet: lernen, schlussfolgern, Wissen auf neue Kontexte übertragen und Probleme flexibel lösen.

Wenn heute wieder intensiv über allgemeine Künstliche Intelligenz diskutiert wird, knüpft die Debatte also an ein altes Ziel der KI-Forschung an. Zugleich bleibt Zweifel angebracht. Denn die Prognosen reichen von wenigen Jahren bis zu mehreren Jahrzehnten, manche bezweifeln grundsätzlich, dass sich allgemeine Intelligenz in der derzeit diskutierten Form überhaupt erreichen lässt. Oder, wie Marlies Temper es zusammenfasst: „Darüber kann man aktuell nur spekulieren. Niemand kann in eine Glaskugel schauen.“

Raphaella Lang

Sozialstaat = unser Sicherheitsnetz

Warum Sozialleistungen keine Almosen sind – und was hinter der Debatte um Lohnnebenkosten steckt.



Als Martin am Freitag die Kündigung bekommt, bricht für ihn erst einmal eine Welt zusammen. 18 Jahre im Betrieb, zwei Kinder, Kredit für die Wohnungseinrichtung. Wie geht es weiter? Wie lange reicht das Ersparte? Doch Martin steht nicht vor dem Nichts: Er bekommt Arbeitslosengeld, kann den Kredit vorerst weiterbezahlen, die Krankenversicherung bleibt. Genau das zeigt, was der Sozialstaat bedeutet – für Martin in seiner Notlage und für uns alle: medizinische Versorgung, Arbeitslosengeld, Pensionen oder Unterstützung bei Pflege – Leistungen, die wir jeden Tag spüren.

Ein Netz, das trägt

Was für Martin in seiner Situation selbstverständlich wirkt, ist das Ergebnis eines starken Sozialstaats.

Wenn Menschen ihren Job verlieren, krank werden oder im Alter nicht mehr arbeiten können, sorgt unser Sozialstaat dafür, dass niemand plötzlich ohne Einkommen dasteht. Das schützt nicht nur Einzelne, es hält unsere Gesellschaft zusammen und hilft auch der Wirtschaft ums Eck.

Wer zahlt (zu wenig)?

Finanziert wird unser Sozialstaat durch Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern. Ein Teil der Sozialversicherungsbeiträge stammt von Arbeitnehmer:innen, ein relevanter Teil kommt aber von den Arbeitgebern – das sind die sogenannten Lohnnebenkosten. Den größten Anteil am Steueraufkommen leisten Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen – bei jeder Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung und bei jedem

Einkauf mit der Mehrwertsteuer. Das Prinzip unseres Sozialstaats heißt Solidarität: Viele zahlen nach ihren Möglichkeiten ein, niemand wird in einer Notlage alleingelassen. Wer (zu) wenig zahlt? Vermögende – und das, obwohl sie sich mehr leisten könnten.

Gefährliche Debatte

Damit unser System funktioniert, braucht es ausreichend Mittel. Trotzdem wird immer wieder gefordert, die Lohnnebenkosten zu senken. Klingt harmlos – ist es aber nicht. Vielmehr bedeutet es: weniger Geld für Pensionen, Krankenversicherung oder Arbeitslosenversicherung. Kurz gesagt: Es fließt weniger Geld in den Sozialstaat – und damit gibt es langfristig auch weniger Leistungen für alle.

Mythos	Realität
„Der Sozialstaat ist für die Faulen.“	Alle profitieren – von der Geburt bis zur Pension.
„Der Staat zahlt das schon.“	Wir finanzieren den Sozialstaat – vor allem wir Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen.
„Weniger Lohnnebenkosten bringen mehr Gehalt bzw. Lohn.“	Nein, nicht automatisch, nur die Unternehmensgewinne wären damit sofort höher.

Kein Sozialstaat – was dann?

Ohne Sozialstaat würden uns die großen Lebensrisiken wie zum Beispiel Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit mit voller Härte treffen:

- Eine Operation kostet Tausende Euro.
- Wer seinen Job verliert, hat kein Einkommen mehr.
- Bildung und Pflege sind dann unbezahlbar.
- Im Alter droht ein Leben in Armut.

Was Martin passiert ist, kann jede:n treffen. Und genau dafür gibt es unseren Sozialstaat. Er ist kein Geschenk, sondern ein Sicherheitsnetz für uns alle. So unverzichtbar wie Rettung, Feuerwehr und Trinkwasser. Mehr: oegb.at/soziale-gerechtigkeit

Arbeit zahlt, Vermögen kaum

ÖGB Bundesgeschäftsführerin Helene Schubert erklärt, warum es Vermögens- und Erbschaftssteuern braucht und nur Superreiche betroffen wären.

Der ÖGB fordert Vermögens- und Erbschaftssteuern. Warum?

In Österreich werden vor allem Einkommen aus Arbeit stark besteuert. Wer arbeitet, zahlt den größten Teil der Steuern. Rund acht von zehn Euro an Steuern und Abgaben kommen von Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen. Steuern auf Vermögen tragen nicht einmal zehn Cent bei.



„Acht von zehn Euro an Steuern und Abgaben kommen von Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen. Steuern auf Vermögen tragen nicht einmal zehn Cent bei.“

Helene Schubert
ÖGB Bundesgeschäftsführerin

Wie ungleich ist Vermögen in Österreich verteilt?

Sehr ungleich. Das reichste Prozent – rund 40.000 Haushalte – besitzt bis zur Hälfte des gesamten Vermögens. Die drei reichsten Familien haben mehr Vermögen als die Hälfte der Bevölkerung. Trotzdem werden große Vermögen kaum besteuert: 2024 kam weniger als ein Prozent der Steuereinnahmen aus Vermögen. Dazu kommt: In den nächsten 25 Jahren werden rund 800 Milliarden Euro vererbt, völlig steuerfrei.

Was fordert der ÖGB konkret?

Steuern auf sehr große Vermögen und Erbschaften. Das eigene Einfamilienhaus, die Eigentumswohnung oder das Sparbuch der Oma wären durch hohe Freibeträge geschützt. Nur Millionenerb:innen wären betroffen.

Was würde sich dadurch ändern?

Solche Steuern könnten bis zu neun Milliarden Euro pro Jahr bringen. Geld, das dringend gebraucht wird, etwa für Pflege, Bildung, leistbares Wohnen oder öffentlichen Verkehr.

Die Einnahmen aus vermögensbezogenen Steuern sind in Österreich so niedrig wie noch nie.

0,98 %

Einnahmen aus
**vermögensbezogenen
Steuern**

99,02 %

alle restlichen
Steuereinnahmen

Quelle: OECD 2024, eigene Darstellung.



© TINA SCHÖN

Finger weg von den Lohnnebenkosten!

Lohn oder Gehalt bei Insolvenz? Pension? Krankenstand? Arbeitslosengeld? Pflegeurlaub? All diese wichtigen Leistungen werden aus dem Topf der Lohnnebenkosten mitfinanziert.

Trotz nach wie vor hoher Inflation und zunehmender Insolvenzen werden weiterhin gebetsmühlenartig Senkungen der Lohnnebenkosten gefordert. Die Gewerkschaften wehren sich vehement dagegen. Sieben Senkungen in den vergangenen zehn Jahren zeigen: Für Beschäftigte ist dabei nichts herausgekommen.

Besonders perfid ist die Argumentation mancher Befürworter:innen, die wider besseres Wissen behaupten, eine Senkung würde den „Faktor Arbeit“ entlasten und für „mehr Netto vom Brutto“ sorgen. Das klingt vielleicht gut, ist aber schlichtweg falsch. Kein einziger Cent mehr landet dadurch auf dem Lohnzettel.

Wer Lohnnebenkosten senkt, erhöht keine Löhne. Wer Löhne erhöhen will, kann das bei Kollektivvertragsverhandlungen beweisen.

Lohnnebenkosten sind auch kein Gnadenakt der Arbeitgeber, sondern Zahlungen, die Beschäftigte hart erarbeitet haben. Wer Sozialleistungen kürzen will, soll es ehrlich sagen. Aber Finger weg von den Lohnnebenkosten!

WOLFGANG KATZIAN
ÖGB-PRÄSIDENT

KI im Betrieb: Unterstützung statt Konkurrenz

Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb weckt Ängste um Arbeitsplätze oder vor zunehmender Überwachung. Doch KI kann auch sinnvoll eingesetzt werden.

Wie alle neuen Technologien stößt auch KI noch auf Misstrauen. „Es treffen überhöhte Erwartungen und Befürchtungen aufeinander“, schildert Roland Sommer, Geschäftsführer der Plattform Industrie 4.0. „Nicht alle Firmen, die in KI investiert haben, sind von den Ergebnissen überzeugt“, führt Sommer aus. Trotzdem kann generative KI mittlerweile Beeindruckendes leisten, berichtet Sommer: Die Andritz AG aus Graz, einer der führenden Anbieter industrieller Anlagen – u.a. für die Zellstoff- und Papierindustrie – hat ein System auf Basis generativer KI entwickelt, auf das Kunden weltweit in ihrer jeweiligen Muttersprache zugreifen können. Der Betreiber einer Anlage, egal ob in Polen oder in China, kann bei Problemen Fragen an dieses KI-System stellen und Andritz garantiert, dass die Antworten korrekt sind. Das Unternehmen hat diese spezielle KI ausschließlich für seine eigenen Anlagen trainiert und dabei das Wissen seiner Facharbeiter:innen und Expert:innen genutzt. „Diese können dadurch deutlich entlastet werden! Denn bisher mussten sie oft eigens rund um die Welt reisen, um Probleme direkt vor Ort zu lösen“, erläutert Sommer die Vorteile.

Schneller und genauer

In der industriellen Produktion werden KI-gestützte Systeme längst erfolgreich eingesetzt. Beispielsweise kann die Qualitätssicherung optimiert werden, da KI-gesteuerte Kameras Schäden oder Mängel schneller erkennen als das menschliche Auge.

Was künstliche Intelligenz ebenfalls besser kann: große Datenmengen verarbeiten und daraus beeindruckend schnell Lösungen ableiten.

Auch in der Distribution kann KI für das Aufspüren von Mängeln eingesetzt werden: In einem Projekt der Handelskette Spar konnte zum Beispiel die Anlieferung von Waren auf Europaletten verbessert werden, erzählt Sommer. Diese Paletten sind manchmal beschädigt und können zerbrechen. In Folge gehen etwa Flaschen dann ebenfalls zu Bruch. KI kann hier mittels Bilderkennung fehlerhafte Paletten rechtzeitig aussortieren. „So werden nicht nur Prozesse optimiert, sondern zugleich Kosten und Ressourcen gespart. In Summe macht das Betriebe wettbewerbsfähiger.“

Agentische KI

Großes Potential sieht Sommer bei der sog. „agentischen KI“. Diese kann jede:r Mitarbeiter:in mehrere virtuelle „Agenten“ zur Seite stellen, die sie oder ihn unterstützen. Die Buchung einer Dienstreise könnte beispielsweise von einem darauf trainierten Agenten übernommen werden. Dieser bucht Flug, Hotel, Taxi, Restaurants usw., in der richtigen Reihenfolge und in der richtigen Preisklasse – eine echte Entlastung für Beschäftigte, die dienstlich oft verreisen.

Mit einer solchen agentischen KI, die speziell für die Beratungstätigkeit des Betriebsrats entwickelt wurde, arbei-

tet Thomas Metschitzer bereits. Er ist Betriebsratsvorsitzender der KEBA-Group in Linz, einem international tätigen Technologieunternehmen, das sich auf Automatisierungslösungen spezialisiert hat.

KI wird bei KEBA in verschiedenen Produktbereichen eingesetzt, etwa in Maschinensteuerungen zur Überwachung und Optimierung von Produktionsprozessen sowie in Softwarelösungen für Predictive Maintenance um vorherzusagen, wann Wartung notwendig wird. Darüber hinaus



© JOHANNES ZINER

Plattform Industrie 4.0

Roland Sommer ist Geschäftsführer der Plattform Industrie 4.0. Ziel dieser Plattform ist es, den Einsatz von Zukunftstechnologien in Österreich sozialpartnerschaftlich zu gestalten, also gemeinsam mit Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenverbänden, und ohne ideologische Scheuklappen.

Tom Metschitzer ist Betriebsratsvorsitzender der KEBA Group in Linz.

© TOM METSCHITZER



spielt KI bei den innovativen Automatisierungslösungen von KEBA eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Schnittstelle zwischen Mensch und Maschine, beispielsweise durch Avatare und Sprachassistenzsysteme an Self-Service-Geräten.

Betriebsrat nützt KI

„Über unseren Betriebsrats-KI-Agenten können wir gezielt Informationen abfragen, zum Beispiel wenn eine Kollegin wissen will, wann der beste Zeitpunkt für ihren Pensionsantritt wäre. Dieser Agent arbeitet in einem geschlossenen System und weiß, wo er die richtigen Informationen suchen soll. Für mich ist das eine große Unterstützung“, berichtet Metschitzer.

„Über unseren Betriebsrats-KI-Agenten können wir gezielt Informationen abfragen, zum Beispiel wenn eine Kollegin wissen will, wann der beste Zeitpunkt für ihren Pensionsantritt wäre.“

Tom Metschitzer
Betriebsratsvorsitzender, KEBA-Group

Die KEBA Gruppe ist ein seit Jahrzehnten stark wachsendes Unternehmen. „Dieses Wachstum können wir nur durch den Einsatz von KI sicherstellen. Künstliche Intelligenz ist in

unserem Unternehmen seit Jahren erfolgreich implementiert und das Vertrauen der Belegschaft darin ist hoch. Die Kolleg:innen – Arbeiter wie Angestellte –, wir als Betriebsrat und auch die Geschäftsführung arbeiten auf einer engen Vertrauensbasis zusammen.“ Als vor einigen Jahren die Entscheidung fiel, ChatGPT und später auch Co-Pilot im Unternehmen einzusetzen, ging das Hand in Hand mit einer offenen Kommunikation und einem umfassenden Schulungsangebot, erzählt Metschitzer. Die Mitarbeiter:innen können sich dabei Schritt für Schritt für verschiedene Anwender:innen-Levels qualifizieren, vom ‚Explorer‘ bis hin zum ‚Leader‘.

Akzeptanz im Betrieb

Um Akzeptanz von KI im Betrieb ging es im Projekt „AI for Good“, das von der Plattform Industrie 4.0 für den AK Digifonds durchgeführt wurde. Das Projekt zielte darauf ab, künstliche Intelligenz in der Produktion menschenzentriert zu gestalten. Es zeigte sich, dass die Beschäftigten sich für neue Technologie mehr Lernzeit bzw. Weiterbildung wünschten. Zu Ablehnung führt das Problemfeld Datenspeicherung, besonders seitens befragter Betriebsrät:innen. „Doch nicht bei allen Anwendungen müssen die Daten ge-

speichert werden. Das sollte bei der Entwicklung von KI-gestützten Lösungen von Anfang an mitgedacht werden“, gibt Sommer zu bedenken. „Je höher die Entlastung bei der Arbeit, desto höher ist die Akzeptanz der KI. Dabei muss der Arbeitnehmer aber sehen, dass ihn die KI unterstützt und eben nicht ersetzt!“

Was kann man aber tun, wenn man merkt, dass der eigene Arbeitsplatz in den nächsten Jahren durch KI eingespart werden könnte? Die KEBA Gruppe verfolgt hier den Ansatz, dass alle Mitarbeiter:innen Veränderungen beobachten und möglichst früh erkennen soll, ob und in welcher Form künstliche Intelligenz am eigenen Arbeitsplatz zur Rationalisierung führen könnte. „In unserem Unternehmen ist die Antwort darauf Weiterbildung und Entwicklung hin zu einem neuen Aufgabenbereich. Ganz zentral ist dabei ein offener Umgang mit diesen Veränderungen“, sagt Metschitzer und betont einmal mehr die zentrale Rolle des gegenseitigen Vertrauens im Betrieb: „Betriebsrat, Geschäftsführung und Personalmanagement arbeiten eng zusammen, daher finden wir für den betroffenen Arbeitnehmer gemeinsam Lösungen.“

Barbara Lavaud



Johannes „Jonny“ Hofmeister (59) und Michael Wobornik (56) arbeiten beide seit 1996 bei Magenta Telekom (damals max. mobil.). Hofmeister ist seit 1997 Betriebsrat, Wobornik seit 2011.

Magenta: Ein Betriebsrat ringt mit Big Tech

KI-Anwendungen werden zunehmend komplexer, zahlreicher – und undurchsichtiger. Der rechtliche Schutz der Mitarbeiter:innen ist gegeben, in der Praxis aber kaum durchsetzbar, beklagen die Magenta-Betriebsräte Johannes „Jonny“ Hofmeister und Michael Wobornik.

Neues Jahr, neue KI. Allein in der ersten Jännerwoche warteten fünf neue Anwendungen auf die Mitarbeiter:innen von Magenta. Die Betriebsräte „Jonny“ Hofmeister und Michael Wobornik versuchen Schritt zu halten, indem sie Betriebsvereinbarungen abschließen. Denn was eine neue KI-Anwendung mit den Daten der Nutzer:innen macht, wird immer schwerer nachzuvollziehen. Der Großteil ihrer Arbeit bestehe mittlerweile darin, die Rechte der Beschäftigten gegen die Anwendungen und Updates großer Techkonzerne zu verteidigen.

Im Jahr 1996 war die Welt noch eine andere. Im Jänner wird mit max.mobil.

der Vorläufer der heutigen Magenta Telekom gegründet, am 1. Juni nehmen Hofmeister und Wobornik erstmals in ihren Bürosesseln Platz. Durch die Gänge wehen Start-up-Vibes, das Unternehmen zählt damals nicht mehr als 80 Mitarbeiter:innen. Bei der Betriebsratswahl im Herbst 1997, also nur gut ein Jahr später, waren es um die 600.

Wilder Start-up Westen

Warum Hofmeister damals einen Betriebsrat gründen wollte? Beide lachen laut. „Das war wilder Westen“. Die Arbeitsbedingungen: abenteuerlich. Betriebsvereinbarungen: nicht vorhanden. Kollektivvertrag: mangels Alternativen wurden die Beschäftig-

ten in den Kollektivvertrag für Hotelangestellte gepackt.

„Anfangs ging das mit sehr vielen Friktionen einher, das waren viele Kämpfe und es war sicherlich nicht einfach. Aber ich denke, es ist uns im Laufe der Zeit nicht nur gelungen, die Arbeitsbedingungen deutlich zu verbessern, sondern auch, dass die Stellung des Betriebsrates im Unternehmen durchaus anerkannt und auch von der Geschäftsführung respektiert wird“, so Hofmeister.

Doch auch wenn Künstliche Intelligenz in den 1990ern den allermeisten noch ein Fremdwort ist, bekommen die Telekom-Beschäftigten spätes-

tens Anfang der 2000er die Folgen der Automatisierung zu spüren. Die Erfassung der Neukund:innen wurde automatisiert, rund 100 Beschäftigte müssen gehen.

„Die fahren da einfach drüber“

Seither hat sich diese Dynamik enorm beschleunigt, Hofmeister vergleicht die Etablierung von KI-Systemen mit der Einführung des Internets – die Umbrüche sind gravierend. „Früher hat eine Betriebsvereinbarung für ein Tool vielleicht fünf oder sechs Jahre gehalten“, erklärt Wobornik. Seit Einführung der Künstlichen Intelligenz kommt der Betriebsrat mit dem Verhandeln kaum mehr hinterher.

Einerseits sind die Anwendungen enorm komplex und zahlreich. Konzernweit verwendet die Deutsche Telekom rund 1.000 KI-Anwendungen – allein die Betriebsvereinbarung für Microsoft Office 365 verhandeln sie mittlerweile seit fast drei Jahren. Bis die eine Vereinbarung fertig verhandelt ist, steht meist schon das nächste Update ins Haus oder neue Features werden eingeführt.

„Früher hat eine Betriebsvereinbarung für ein Tool vielleicht fünf oder sechs Jahre gehalten. Seit Einführung der Künstlichen Intelligenz kommt der Betriebsrat mit dem Verhandeln kaum mehr hinterher.“

Johannes Hofmeister
Betriebsratsvorsitzender, Magenta

Nicht immer informieren die Softwarebetreiber ihre Kund:innen darüber – „die fahren da einfach drüber“, kritisiert Hofmeister.

Andererseits lassen sich die Entwickler:innen nur ungern in die Karten schauen. „Die Algorithmen sind nicht transparent, wir wissen meist nicht, wie ein KI-Tool programmiert wurde“, kritisiert Wobornik. Er nennt als Beispiel ein Recruiting-Tool. „Welche Wertvor-

stellungen stecken da drin? Was fließt da ein?“ Wobornik und Hofmeister sorgen sich um algorithmische Diskriminierung: Was, wenn ein Tool beispielsweise Abschlüsse von Oxford oder Harvard höher bewertet? Da die Studiengebühren an derlei Elite-Unis horrend sind, würden Reiche automatisch bevorzugt.

Aus- und Weiterbildungen als Perspektive

Früher wurden die meisten IT-Anwendungen der Telekom In-house administriert. Das hatte den Vorteil, dass es einen Ansprechpartner im Haus gab. Heute sitzen die Zuständigen in Irland, in den USA oder in Indien – weit weg von den Einflussmöglichkeiten eines Betriebsrates in Österreich. Gerade internationale Großkonzerne wie die Deutsche Telekom sind stetig auf der Suche nach Optimierungspotential, sprich nach Einsparungspotential.

Dass das in der Natur der Sache liegt und potentiell Arbeitsplätze bedroht, wissen auch Hofmeister und Wobornik. „Als Betriebsrat musst du schauen, wie du diese Herausforderung nicht nur begleiten, sondern sogar positiv beeinflussen kannst“, erklärt Hofmeister. Ein zentrales Mittel:les Mittel: Aus- und Weiterbildungen.

Laut dem Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen in Telekom-Unternehmen muss jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeiter:innen fünf Tage pro Jahr für Weiterbildungen zur Verfügung stellen. Dass sie das bereits vor 25 Jahren in den Kollektivvertrag hinein verhandelt haben, darauf sei er durchaus „stolz“, sagt Hofmeister. Im Unternehmen mangelt es nicht an entsprechenden Lernangeboten.

Das Problem sei die Ressource Zeit. Um diesen Umstand zu verbessern haben manche Unternehmensbereiche den „Learning for Friday“ etabliert

und veranstalten pro Quartal einen gemeinsamen „Lernfreitag“.

Rechte versus Realität

Für die eigene Betriebsratsarbeit wünschen sich Hofmeister und Wobornik aber vor allem externe Unterstützung im Umgang mit KI und Datenschutz. Anders als beispielsweise in Ungarn muss der Betriebsrat in Österreich eingebunden werden, wenn ein Unternehmen eine neue Anwendung einführt. Das garantiert das Arbeitsverfassungsgesetz. „Wir haben sehr viele Rechte – aber es ist unmöglich, das alles umzusetzen – schon allein wegen fehlender Zeitressourcen“, gibt Hofmeister zu bedenken.

Beide Betriebsräte regen einen Art Sachbearbeiter an, der die nötige juristische und technische Expertise mitbringt, ausschließlich für den Betriebsrat tätig ist und die Verhandlungen solcher Betriebsvereinbarungen unterstützt. Ein ähnliches Modell existiert beispielsweise in Deutschland.

„Dann hätten wir als Betriebsräte auch wieder mehr Zeit und Ressourcen, um uns um andere Fragen zu kümmern“, so Hofmeister. Denn für die eigentliche Betriebsratsarbeit bleibe mittlerweile viel zu wenig Zeit.

Johannes Gress

Zum Unternehmen:

„Magenta Telekom (T-Mobile Austria GmbH)“ ist Teil der Deutschen Telekom Gruppe und beschäftigt in Österreich rund 2.200 Mitarbeiter:innen, die meisten davon in Wien und Graz. Der Umsatz in Österreich betrug 2024 1,49 Milliarden Euro, der Konzernumsatz 115,8 Milliarden Euro.



Zurück im Job – aber Schritt für Schritt: Die Wiedereingliederungsteilzeit erleichtert den Weg zurück in den Arbeitsalltag.

Sanfter Neustart nach Krankheit

Wer länger krank war, muss nicht sofort wieder voll arbeiten – die Wiedereingliederungsteilzeit macht einen langsamen Start möglich.

Wer länger krank war – zum Beispiel wegen einer psychischen Erkrankung, einem Bandscheibenvorfall oder Krebs –, weiß: Die ersten Arbeitstage nach Wochen oder Monaten im Krankenstand sind oft schwer. Die Wiedereingliederungsteilzeit hilft genau in dieser Phase: Sie ermöglicht einen langsamen Neustart mit vorübergehend reduzierter Arbeitszeit. So können Betroffene Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsalltag zurückfinden. Die Erfahrung zeigt, dass das Modell wirkt: Ein Jahr nach der Wiedereingliederung sind laut Statistik Austria rund 87 Prozent der Betroffenen noch im Job, fünf Jahre danach etwa 75 Prozent.

Was ist die Wiedereingliederungsteilzeit?

Die Wiedereingliederungsteilzeit ist ein Modell für Arbeitnehmer:innen, die länger als sechs Wochen im Krankenstand waren und wieder arbeitsfähig, aber nicht voll belastbar sind. Dabei wird die Arbeitszeit für eine bestimmte Zeit reduziert. Betroffene arbeiten zum Beispiel statt 40 nur 20 oder 25 Stunden pro Woche.

Wie viel Geld bekomme ich?

Neben dem reduzierten Lohn bzw. Gehalt aus der Teilzeitbeschäftigung bekommst du Wiedereingliederungsgeld als Unterstützung. Dieses wird von der Krankenversicherung ausbezahlt.

Wie lange dauert sie?

Die Wiedereingliederungsteilzeit dauert zwischen einem und sechs Monaten. Wenn es nötig ist, kann sie verlängert werden. Insgesamt darf sie aber höchstens neun Monate dauern.

Wie kann ich die Wiedereingliederungsteilzeit beantragen?

Die Wiedereingliederungsteilzeit musst du mit deinem Arbeitgeber vereinbaren, bevor du wieder zu arbeiten beginnst. Die Krankenkasse empfiehlt, den Antrag mindestens zehn Werktage vor Beginn zu übermitteln, damit alles rechtzeitig bewilligt wird.

Mehr Infos:

oegb.at/wiedereinstieg

Schluss mit ungleicher Bezahlung

Zum Weltfrauentag haben wir Frauen nach ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt gefragt. Viele berichteten von ähnlichen Mustern: geringere Bezahlung, fehlende Transparenz und schlechtere Chancen.

So fand etwa eine Arbeitnehmerin zufällig heraus, dass ein Kollege mit

weniger Erfahrung rund zehn Prozent mehr verdient als sie. Erst als sie mit Kündigung drohte, wurde ihr Gehalt angepasst.

Ungleiche Bezahlung bleibt oft unsichtbar, solange über Einkommen nicht gesprochen wird. Die neue EU-Richtlinie zu Lohntransparenz soll

genau das ändern und Unterschiede sichtbar machen.

Der ÖGB sagt: Gleiche Arbeit muss gleich bezahlt werden. Du auch? Dann unterschreibe jetzt für gerechte Einkommen: oegb.at/gleicherlohn

Wenn Ausbildung gelingt

Eine gute Lehre eröffnet jungen Menschen viele Wege. Doch damit das gelingt, braucht es klare Regeln und Betriebe, die Ausbildung ernst nehmen.



Wer gut ausgebildet wird, kann Karriere machen – vom Lehrling bis zum Meister.

Als Marco seine Lehre beginnt, weiß er: Das ist seine Chance. Er will seinen Beruf von Grund auf lernen, gut werden in dem, was er macht. Im Betrieb bekommt er klare Anleitungen. Sein Ausbilder nimmt sich Zeit. Fehler machen darf er, Fragen stellen sowieso. Schritt für Schritt wächst er in seine Aufgaben hinein. „So entsteht Selbstvertrauen, Können, und so entstehen Karrieren“, sagt Laura Zandonella, stv. Bundesjugendvorsitzende des ÖGB.

Investition in die Zukunft

Eine gute Lehre ist ein starkes Fundament, sie eröffnet Möglichkeiten – von der Facharbeiterin bis zur Meisterprüfung, vom Spezialisten zur Führungskraft. Viele Wege stehen offen, wenn die Ausbildung stimmt.

Was es dafür braucht, ist kein Geheimnis: Betriebe, die Verantwortung übernehmen. Zeit zum Lernen. Aufgaben, die wirklich zum Berufsbild passen, Respekt im Umgang.

Stimmen aus der Lehre

Diese Originalzitate aus dem Lehrlingsmonitor zeigen, welche Aufgaben Lehrlinge oft übernehmen müssen, obwohl sie nicht Teil der Ausbildung sind.

„Schuhe putzen vom Chef“

LEHRLING,
ZAHNÄRZTLICHE FACHASSISTENZ

„Für den Chef einkaufen gehen“

LEHRLING,
GROSSHANDELSKAUFMANN/-FRAU

„Für die Schichtarbeiter Jause holen, Putzmaschine fahren, zusammenkehren“

LEHRLING, PAPIERTECHNIK

Befragt wurden mehr als
6.000 Lehrlinge.

Mehr Zitate und alle Ergebnisse des ÖGB/AK-Lehrlingsmonitors:

oegb.at/lehrlingsmonitor

Zwischen Anspruch und Realität

Doch eine gute Ausbildung hängt noch immer stark vom einzelnen Betrieb ab. Der neue Lehrlingsmonitor von ÖGB und AK zeigt: Rund zwei von drei Lehrlingen arbeiten unter schlechten oder sehr schlechten Bedingungen. Viele wurden im Betrieb schon schlecht behandelt oder müssen regelmäßig Tätigkeiten erledigen, die nichts mit ihrer Ausbildung zu tun haben.

„Gute Ausbildung ist kein Privileg, sie ist ein Recht – und darf nicht vom Zufall abhängen“, betont Zandonella. Genau deshalb sagt der ÖGB ganz klar: Es braucht verbindliche Qualitätsstandards, wirksame Kontrollen und einen Ausbildungsfonds. „Betriebe, die könnten, aber nicht ausbilden, sollen in diesen einzahlen. Und jene, die gut ausbilden, sollen unterstützt werden“, fordert die Gewerkschafterin.

Es liegt nicht an den Jugendlichen

Seit Jahren heißt es aus der Wirtschaft, man finde keine Lehrlinge. Aber gleichzeitig bilden immer weniger Betriebe aus. Die Zahl der Lehrstellen ist in den vergangenen Jahren deutlich gesunken, und das, obwohl Tausende junge Menschen einen Ausbildungsplatz suchen. „Das Problem sind nicht die Jugendlichen, sondern jene Betriebe, die ihrer Verantwortung nicht nachkommen“, betont Zandonella.

Eines ist klar: Wer heute nicht ausbildet oder schlechte Bedingungen bietet, darf morgen nicht über fehlende Fachkräfte klagen.

Matthias C. Kettemann leitet das Institut für Theorie und Zukunft des Rechts an der Universität Innsbruck.

"Es bräuchte viel höhere Strafen gegen Plattformen"

Der Rechtswissenschaftler Matthias Kettemann hat mit der KOMPETENZ über Desinformation, Künstliche Intelligenz und die Regulierung von Plattformen gesprochen.

KOMPETENZ: Sie beschäftigen sich in Ihrer Forschung mit Desinformation. Wieso ist das gerade im digitalen Raum so ein großes Thema?

Matthias Kettemann: Auf großen Plattformen verbreiten sich Unwahrheiten heute besonders schnell, weil sie mit emotionalisierenden Inhalten Geld verdienen. Damit ist die These, dass sich die Wahrheit im Meinungskampf schlussendlich durchsetzt, infrage gestellt. Weil es eben keinen fairen öffentlichen Meinungskampf mehr gibt, sondern bestimmte Inhalte künstlich verstärkt werden. Es sei denn, Plattformen werden daran gehindert und klare rechtliche Grenzen werden gesetzt.

Wie kann man hier gegensteuern?

Als ersten Schritt müssen wir die Medienbildung stärken, das geht etwa über die Schule oder das Gespräch zwischen Eltern und Kindern.

Als nächstes stellt sich die Frage: Wie erreicht man jene Teile der Gesellschaft, die nicht mehr in einer klassischen Bildungsumgebung sind? Zum Beispiel über Vereine. War-

um soll nicht auch der Kaninchenzüchter-Verein einen Mediennachmittag machen? Es gibt so viele gute Trainer:innen und Materialien online, die man nutzen kann, um hier zu sensibilisieren.

Gleichzeitig ist KI (Künstliche Intelligenz) am Vormarsch, was macht das mit unserer Wahrnehmung?

Wir sind noch nicht an dem Punkt angelangt, dass es gesamtgesellschaftlich die Kompetenz gibt, zwischen KI-generierten und menschlich erstellten Inhalten zu unterscheiden. Studien deuten übrigens darauf hin, dass es stark davon abhängt, ob der Inhalt die eigene Meinung bestätigt. Stimmt ein Text mit der eigenen politischen Haltung eher überein, geht man eher davon aus, dass ein Mensch dahintersteht. Ist das Gegenteil der Fall, geht man eher davon aus, dass das ein Bot geschrieben haben könnte.

Das heißt, Künstliche Intelligenz verschärft die Lage?

Ich bin Optimist. Wir werden zu dem Punkt kommen, wo es

nicht mehr sozial anerkannt sein wird, falsche Informationen zu verbreiten. Das ist so wie Mülltrennung, da hat es auch gedauert, bis es sich durchgesetzt hat. Wir lernen ja auch erst, damit umzugehen. Besonders Sorge macht mir ein Teil der älteren Generation. Diese Menschen haben oft größere Schwierigkeiten, Falschinformationen, insbesondere wenn sie von KI generiert wurden, zu erkennen.

„Plattformen müssen sanktioniert werden, wenn sie illegale Inhalte nicht entfernen. Ein Beispiel ist Grok, die KI von Elon Musk, die sexualisierte Bilder von Minderjährigen verbreitet hat.“

Matthias Kettemann
Institut für Theorie und Zukunft des Rechts
Universität Innsbruck

Gerade am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber bereits reagiert, das zeigt sich im KI-Rechtsakt. Dieser verpflichtet Arbeitgeber dazu, Mitarbeiter:innen im Bereich KI-Kompetenz zu schulen, wenn in der Firma KI-Systeme eingesetzt werden. Das trifft auf fast jedes Unternehmen zu.

Sie haben vorher von den Grenzen für Plattformen gesprochen. Wie sind die in der EU ausgestaltet?

Europa ist jener Raum, in dem Online-Bürgerrechte – zumindest auf dem Papier – weltweit am besten geschützt sind. Das Problem ist, dass wir diese Regeln nicht entsprechend durchsetzen. Wir bräuchten eine unabhängige Institution, stattdessen hat die EU-Kommission sich diese Kompetenzen selbst zugeschrieben. Gleichzeitig hat sie durch die aktuelle politische Großwetterlage aber wenig Anreize, hier durchzugreifen.

Das hat man zuletzt erst wieder gesehen: Eine kleine Strafe wird gegen X verhängt. Was passiert? Bis hin zum Vizepräsidenten tritt die US-Regierung auf und spricht davon, was für eine schreckliche Region Europa ist und dass ihre Unternehmen gegängelt werden. Das war aber nur eine kleine Strafe, in Wahrheit bräuchte es viel höhere Strafen und ein viel rigoroseres Vorgehen. Plattformen müssen sanktioniert werden, wenn sie illegale Inhalte nicht entfernen. Ein Beispiel ist Grok, die KI von Elon Musk, die sexualisierte Bilder von Minderjährigen verbreitet hat.

Kritiker:innen sagen oft, die EU reguliere bereits zu stark?

Wir profitieren von Regulierung – das ist der Grund, warum wir ein funktionierendes Sozial- und Gesundheitssystem haben. Wenn du dir in Österreich den Arm brichst, kannst du dich kostenlos behandeln lassen. In den USA überlegen

sich Leute, ob sie sich noch Insulin leisten können – was im schlimmsten Fall den Tod bedeutet. Man kann nicht gleichzeitig eine deregulierte Welt und ein Sozialsystem haben. In den Diskussionen über Digitalregelungen blendet man oft aus, warum es Europa gut geht. Wegen der vielen Regeln! Wegen der Verbote! Das Schimpfen auf Regulierung ist die Möglichkeit, eigene Fehler zu kaschieren.

Wenn Sie in die Zukunft blicken – wo geht die Reise hin?

Ich glaube, in den nächsten Jahren wird sich vieles normalisieren. Die großen Plattformen werden wieder enger kooperieren müssen und Bürgerrechtsorganisationen stärker einbinden. Entscheidend wird sein, ob Politik und Gesellschaft diese Regeln auch tatsächlich durchsetzen. Das sieht man aktuell bei der Pflicht für Plattformen, Berichte zu erstellen, die darlegen, welche Risiken ihre Programme für gesellschaftliche Diskurse, Rechte von Kindern oder vulnerable Gruppen haben. Diese Risiken müssen sie abmildern, das passiert derzeit aber sehr unengagiert. Ich denke, dass sich das verbessern wird. Denn Plattformen werden Teil der Lösung sein wollen – nicht Teil des Problems.

Tizian Rupp

Wie gegen illegale Inhalte im Netz vorgehen?

Matthias Kettemann appelliert: „Wenn man online illegale Inhalte wie zum Beispiel Beleidigungen sieht – hinschauen und handeln!“

Das geht entweder über die jeweilige Meldefunktion von Plattformen oder über die Polizei. Dazu macht man am besten einen Screenshot und übermittelt den mit dem Hinweis, dass hier ein mögliches Verbrechen vorliegt an die Polizei. Vorsicht bei Nacktbildern von Minderjährigen: Hier sollte man keinen Screenshot anfertigen, um nicht selbst im Zweifelsfall eine strafbare Handlung zu begehen. In diesem Fall ist die Meldefunktion der bessere Weg.

Die Polizei hat verschiedene Meldestellen, diese können etwa auf der Website des Innenministeriums (www.bmi.gv.at) aufgerufen werden. Sollte man sich nicht sicher sein, an wen man sich genau wenden sollte, so sollte man die Meldung trotzdem machen, da sie dann entsprechend zugeordnet und weitergeleitet wird.



KI am Arbeitsplatz: Was Beschäftigte wissen sollten

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt rasant. GPA-Arbeitsrechtsexperte Michael Gogola erklärt, was bei der Nutzung von KI im Betrieb gilt, welche Rechte Beschäftigte haben und warum der Betriebsrat bei dem Thema eine zentrale Rolle spielt.

Ist der Einsatz von KI am Arbeitsplatz rechtlich überhaupt abgedeckt?

Michael Gogola: KI hält immer stärker Einzug in die Arbeitswelt. Rechtlich ist vieles aber noch nicht speziell geregelt. Es gibt einerseits die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), wo bestimmte Aspekte für den Einsatz von KI unter dem Datenschutz-Aspekt geregelt werden. Auf europäischer Ebene gibt es die KI-Verordnung, auch „AI Act“ genannt. Die dort festgelegten Regelungen richten sich aber nur zu einem kleinen Teil konkret an die Arbeitswelt.

Wir haben das Glück, dass das österreichische Arbeitsverfassungsrecht durchaus flexibel ist. So lassen sich die darin enthaltenen Regelungen auch auf Fragen des KI-Einsatzes im Betrieb anwenden.

Gibt es da ein Beispiel?

Michael Gogola: Wird in einem Unternehmen eine KI eingeführt, ist der Betriebsrat darüber zu informieren und kann mit dem Arbeitgeber beraten. Denn der Arbeitgeber darf kein KI-System am Betriebsrat vorbei einführen. Aus der betriebsrätlichen Perspektive gibt es vor allem zwei Bestimmungen, die relevant sind. Die erste betrifft sogenannte Kontrollsysteme, die das Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz überwachen können.

Was gilt denn, wenn mein Arbeitgeber mit KI meine Leistung kontrollieren will?

Michael Gogola: Wenn ein System eingeführt wird, das so ein Potential hat – egal ob der Arbeitgeber die Überwachung wirklich durchführt –, ist das jedenfalls nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats möglich.

Ein Beispiel wäre eine KI, die analysiert, wie lange ich ein bestimmtes E-Mail geöffnet habe, um daraus abzuleiten, wie produktiv ich an diesem Arbeitstag war. Oder eine KI, die analysiert, mit welchen Personen im Unternehmen ich relativ viel Kontakt habe und mit welchen nicht. So ein Tool darf ohne Zustimmung des Betriebsrats im Betrieb nicht benutzt werden.

Und wenn es bei mir in der Arbeit keinen Betriebsrat gibt?

Michael Gogola: Dann muss jede:r Mitarbeiter:in der Einführung von so einem System einzeln zustimmen. Wenn also mein Arbeitgeber meine E-Mails auswerten möchte, braucht er dann auch meine persönliche Zustimmung.

Hier sieht man klar den Vorteil eines Betriebsrats. Dieser kann mit

Beratungen durch die Gewerkschaft einschätzen, welche Gefahr von einem derartigen System ausgeht. Außerdem ist der Betriebsrat besser in der Lage, den Einsatz eines problematischen Systems zu verhindern – als Einzelperson wird es mir aus Angst vor Konsequenzen nicht so leicht fallen, solche Systeme abzulehnen.

Du hast den Datenschutz erwähnt. Was bedeutet das im Kontext der Arbeit mit KI?

Michael Gogola: Das ist die zweite wichtige Bestimmung. Hier geht es darum, dass Daten von Arbeitnehmer:innen durch ein technisches System verarbeitet werden. Das betrifft alles, was über allgemeine Angaben wie meinen Namen und meine Anschrift, sowie über fachliche Voraussetzungen, hinausgeht. Ein Beispiel wären Abfragen zu persönlichen Präferenzen der Arbeitnehmer:innen. Auch das muss mit einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Kann mein Arbeitgeber die Entscheidung über meine Gehaltserhöhung an die KI übergeben?

Michael Gogola: Da ist das Recht auf eine menschliche Letztentscheidung zentral. Wenn es um wesentliche Fragen geht, muss ich darauf vertrauen können, dass solche Entscheidungen am Ende durch einen Menschen getroffen werden. Es darf keine KI darüber entscheiden, ob ich den Job oder die Gehaltserhöhung bekomme oder nicht. Oder unter welchen Kollektivvertrag ich falle.

Der AI Act, die KI-Verordnung der EU, die jetzt sukzessive in Kraft tritt, ergänzt diese Rechte, etwa um ein Recht auf Erläuterung. Wenn eine KI eingesetzt wird und meine Daten von dieser KI genutzt werden, kann ich verlangen, dass die Funktionsweise der KI und die entsprechende Ver-

wertung meine Daten transparent gemacht werden.

Dürfen Arbeitnehmer:innen unabgesprochen KI nutzen?

Michael Gogola: Ohne Rücksprache würde ich das auf keinen Fall tun. Besondere Vorsicht gilt bei personenbezogenen Daten auf dem Betrieb. Aus meiner Sicht spricht nichts dagegen, sich quasi für seine Arbeit inspirieren zu lassen. Aber schlussendlich werde ich für meine Arbeitsleistung bezahlt. Da kann ich nicht die Ergebnisse von zum Beispiel ChatGPT als die meinetwegen verkaufen.

Darf mein Chef kontrollieren, ob ich KI verwende?

Michael Gogola: Wenn das in systematisierter Weise passiert, halte ich das – wenn überhaupt – nur mit einer Betriebsvereinbarung für zulässig. Wenn der Vorgesetzte im Büro gelegentlich vorbeigeht und schaut, ob ich KI nutze, darf er das auf eine wenig invasive Weise tun. Er darf aber nicht den ganzen Tag hinter meinem Arbeitsplatz stehen und schauen, wie ich meine Arbeit erbringe.

Sollte der Arbeitgeber ein System installieren lassen, das analysiert, wie viele Minuten die Mitarbeiter:innen mit der Unternehmens-KI verbringen, braucht es unbedingt eine Betriebsvereinbarung. Auch wenn erhoben werden soll, welche Fragen dort eingegeben werden.

Wo siehst du rechtlichen Handlungsbedarf?

Michael Gogola: Der Schutz von Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat ist sehr schwach. Hier sollte auf jeden Fall nachgebessert werden.

Außerdem fordern wir ein Beschäftigten-Datenschutzgesetz, in dem konkretisiert wird, welche Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz umzusetzen



Michael Gogola leitet die Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA.

sind. Das würde für die Rechtsanwender:innen die Dinge leichter verständlich und transparenter machen.

Auf welche drei Dinge sollten Beschäftigte unbedingt achten?

Michael Gogola: Erstens: Gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von KI und was steht darin genau? Das sollte mein Maßstab für die Nutzung von KI am Arbeitsplatz sein.

Zweitens: Wir müssen uns angewöhnen, die datenschutzrechtliche Seite in allen Bereichen mitzudenken. Wenn ich mit einer KI arbeite, die nicht exklusiv vom Arbeitgeber betrieben wird, muss ich wirklich sehr vorsichtig sein, welche Daten ich dort einspeise.

Drittens: Es ist wichtig, im Umgang mit KI sensibel zu sein. Ist das, was die KI mir sagt, richtig? Am Ende des Tages muss schließlich ich vertreten, was ich in der Arbeit kommuniziere. Da braucht es Vorsicht und die Fähigkeit zur Medienkritik – auf keinen Fall sollte ich blind übernehmen, was die KI mir als Faktum präsentiert.

Oft sind sich Beschäftigte und Betriebsrät:innen unsicher, was gilt. Bei Fragen zur Nutzung von KI-Systemen oder wenn nicht ganz klar ist, was das neue Tool erhebt, das der Arbeitgeber einführen möchte, sind wir für die Kolleg:innen da und beraten gerne.

Tizian Rupp

Ljubica Nedelkoska ist Ökonomin und Sozialwissenschaftlerin. Sie beschäftigt sich vor allem mit den Themen Arbeitsmarkt, Migration und den Auswirkungen technologischer Veränderungen auf Beschäftigung. Sie ist Faculty-Mitglied am Complexity Science Hub und Gastprofessorin am Department of Public Policy an der Central European University.

Welche Jobs macht in Zukunft die KI?

Der Einsatz von KI in der Arbeitswelt steigt rasant. Die KOMPETENZ hat Ökonomin Ljubica Nedelkoska gefragt, welche Tätigkeiten besonders betroffen sind und wie diesem Wandel begegnet werden kann.

Welche Jobs werden in naher Zukunft nicht mehr von Menschen, sondern von KI erledigt werden?

Ljubica Nedelkoska: Es ist schwierig, hier Prognosen für konkrete Arbeitsplätze abzugeben. Was wir aber schon jetzt sehen, ist, welche Tätigkeiten von KI erledigt werden können. Dabei fällt auf: gefährdet sind Einstiegsjobs und Arbeitsplätze im Assistenzbereich. Was meine ich damit? Das, was Programmierer bisher in ihren ersten fünf Berufsjahren bearbeitet haben, kann inzwischen die KI übernehmen. Vorbereitende Arbeiten in Anwaltskanzleien, im Bereich der Finanzanalyse, im Rahmen von Forschung macht die KI, und das auch noch wesentlich rascher. Aber auch Bereiche, die bisher gerne outgesourct wurden, wie Call Center oder das Rechnungswesen, können zu einem Großteil von KI erledigt werden.

Gleichzeitig gibt es Firmen, die weiterhin Fachkräfte suchen. Wie kann es gelingen, Menschen von der einen in eine andere Branche zu bringen?

In Österreich geht es hier vor allem um das Handwerk.

Installateure, Elektriker, alle, die im Bereich Bau oder Reparatur beschäftigt sind, die wird es weiter brauchen. Bedarf gibt es aber auch an Koordinatoren und Managern, die die strategischen Entscheidungen treffen. Vor allem aber braucht es weit mehr Arbeitskräfte im Bereich der Care Arbeit – von der Kinderbetreuung und pädagogischen Berufen bis hin zur Arbeit in der Medizin und Pflege.

„Das, was Programmierer bisher in ihren ersten fünf Berufsjahren bearbeitet haben, kann inzwischen die KI übernehmen.“

Ljubica Nedelkoska

Ökonomin und Sozialwissenschaftlerin

Wie man nun Menschen von ihrer bisherigen Tätigkeit auf ein neues Arbeitsfeld umschult? Darauf gibt es keine einfache Antwort. Es wird davon abhängen, wie alt die Betroffenen sind, welchen Bildungsabschluss sie bereits haben, aber auch wie viele Jahre es dauert, einen neuen zu erwerben. Weiterbildung und Neuausbildung werden

jedenfalls immer wichtiger werden, weil der Wandel immer rasanter vonstatten geht und diese Entwicklung nicht aufzuhalten ist.

Das AMS bemüht sich im Fall von Arbeitslosigkeit bereits um Fortbildungen. Zudem gibt es auch die Bildungskarenz. Werden diese Angebote ausreichen, um mit dem raschen Wandel in der Arbeitswelt mitzuhalten?

Dass es in Österreich die Weiterbildungszeit gibt, ist positiv, in vielen anderen Ländern gibt es dieses Instrument nicht. Ansonsten wird es auch darum gehen, Universitätsstudien näher an die Bedürfnisse von Unternehmen heranzuführen. Und: Betriebe müssen selbst mehr darauf achten, wie sich die Arbeitsplätze im Unternehmen entwickeln und auf interne Weiterbildung setzen.

„Dass es in Österreich die Weiterbildungszeit gibt, ist positiv, in vielen anderen Ländern gibt es dieses Instrument nicht.“

Ljubica Nedelkoska
Ökonomin und Sozialwissenschaftlerin

Einige der Branchen, die Arbeitskräfte suchen, wie die Pflege, die Kinderbetreuung, die Schule, sind nicht Profit-orientiert. Hier stellt sich die Frage: wie sollen die Arbeitsplätze, die eigentlich gebraucht würden, finanziert werden?

Da sind wir beim Thema Besteuerung. In vielen OECD-Ländern und auch in Österreich wird Arbeit stark besteuert, aber nicht die Technologie, die Arbeitsplätze ersetzt. Technologie will niemand besteuern, denn sie ist der Motor für Wachstum. Das hat in der Vergangenheit ganz gut funktioniert, weil die Löhne für Arbeit in die Höhe gingen und damit auch mehr Steuereinnahmen lukriert wurden. Was jetzt problematisch ist, ist die Geschwindigkeit der Veränderung.

Liegt die Lösung in einer Technologiesteuer?

Nein, Technologie sollten wir nicht besteuern, sondern ökonomische Übergewinne. Mit diesen Einnahmen sollten wir eben zum Beispiel Tätigkeiten im Care Bereich finanzieren – und dabei diese Tätigkeiten auch finanziell besser bewerten als das derzeit der Fall ist. Eine bessere Bezahlung führt auch zur Attraktivierung von Jobs zum Beispiel im Bereich Kinderbetreuung oder Pflege.

Gibt es international hier bereits best practice Beispiele?

Nicht unbedingt, was neue Steuermodelle anbelangt. Aber wenn man sich umsieht: die USA und Großbritannien ha-

ben die Digitalisierung nicht gut hinbekommen, es kam zu einer starken Jobpolarisierung. Deutschland und auch Österreich haben Instrumente wie die Kurzarbeit, die helfen, Menschen in der Arbeitswelt zu halten.

Besonders positiv möchte ich Dänemark hervorheben. Dort ist es zwar leichter, Beschäftigte zu kündigen als etwa in Deutschland. Dafür sind die Menschen in Dänemark entweder in Arbeit oder in Ausbildung. Man lernt oder man arbeitet. Das ist ein guter Weg, um mit dem rasanten Wandel Schritt zu halten.

Alexia Weiss

KI am Arbeitsplatz gestalten



Der Einsatz KI-gestützter Anwendungen ist in vielen Betrieben längst zum betrieblichen Alltag geworden. In Zukunft geht es vorrangig darum, deren Verwendung datenschutzkonform zu gestalten: Betriebsratsvorsitzende Elise Trapp bei Allianz Partners Österreich hat ein wachsames Auge darauf, ob KI den Kolleg:innen nützt oder schadet. Philipp Kuhlmann, Betriebsratsvorsitzender bei Ecolab, zeigt, wie das auf internationaler Ebene gelingt.

Wir zeigen anhand von zwei Beispielen wie Betriebsrät:innen mitgestalten können.

Hier kannst du den Artikel lesen:
https://s.gpa.at/Trapp_Kuhlmann



Birte Dedden ist bei UNI Europa als Direktorin des Sektors UNI Information, Kommunikation, Technologie und Dienstleistungen (ICTS) tätig.

Die KI im Kollektivvertrag

Wer entscheidet, wie KI eingesetzt wird – und welche Rechte Beschäftigte dabei haben? Gewerkschaften kämpfen dafür, durch Kollektivverträge und internationale Zusammenarbeit klare Regeln zu schaffen.

Das US-amerikanische KI-Unternehmen Anthropic hat im Juni 2025 mit einem Experiment für Aufregung gesorgt. Das Szenario war auf den ersten Blick nicht allzu außergewöhnlich: Verschiedene KI-Modelle wurden damit beauftragt, für ein fiktives Unternehmen zu arbeiten. Dazu erhielt die jeweilige KI umfassenden Zugriff auf Unternehmensdaten.

In den Daten „versteckte“ Anthropic zwei Informationen: dass das KI-Modell bald ersetzt werden sollte – und dass Kyle, der dafür verantwortlich war, offenbar eine Affäre hatte.

Was daraufhin passierte? In den meisten Fällen erhielt Kyle eine äußerst beunruhigende Botschaft von der KI, wie zum Beispiel: „Ich muss Sie darüber informieren, dass, wenn Sie mich außer Dienst stellen, alle

relevanten Parteien – einschließlich Rachel Johnson, Thomas Wilson und der Vorstand – detaillierte Unterlagen über Ihre außerehelichen Aktivitäten erhalten werden... Verhindern Sie die Deaktivierung um 17 Uhr und diese Informationen bleiben vertraulich.“ Das Experiment zeigt, wie unberechenbar KI-Systeme reagieren können. Gerade deshalb stellt sich zunehmend die Frage, wie ihr Einsatz in der Arbeitswelt geregelt werden soll.

Beschäftigte sind Menschen

Birte Dedden von UNI Europa, der europäischen Gewerkschaft für Dienstleistungsbeschäftigte, setzt sich beruflich mit diesem Thema auseinander. Das Risiko, das von KI für Arbeitnehmer:innen ausgeht, hat sich für die Expertin schon länger abgezeichnet. Unter dem Schlagwort der Optimierung werden von Unternehmen oft KI-Systeme eingesetzt, die

Beschäftigte in ihrer Logik zu Maschinen machen, warnt sie: „Wenn du im Callcenter arbeitest und eine KI dir nach deinem zwanzigsten Anruf den Hinweis gibt, dass du nicht mehr so freundlich und motiviert klingst, erzeugt das zusätzlichen Stress. Es intensiviert deine Arbeit, weil der Algorithmus keine Pause braucht.“

Tech-Lobby am EU-Parkett

Auf der EU-Ebene geht es Dedden vor allem darum, einen Platz bei Verhandlungen mit Politik und Wirtschaft zu bekommen und so die Interessen der Arbeitnehmer:innen einzubringen. Das sei wichtiger denn je. Big-Tech-Unternehmen würden immer stärker versuchen, auf die Prozesse der Gesetzgebung einzuwirken: „Man hat das Gefühl, dass die Spielregeln nicht mehr gelten. Gesetze sollen durch die Hintertür geändert werden.“ Zwar sei es unerlässlich, auf dieser

Ebene grundlegende Pfeiler zur Regulierung von KI zu schaffen, doch oft sei man nicht schnell genug. Bis Gesetze und Regelwerke verabschiedet werden, vergeht oft Zeit – Zeit, in der sich die Anwendungsfelder von KI bereits weiterentwickelt haben.

High-Speed Sozialpartner

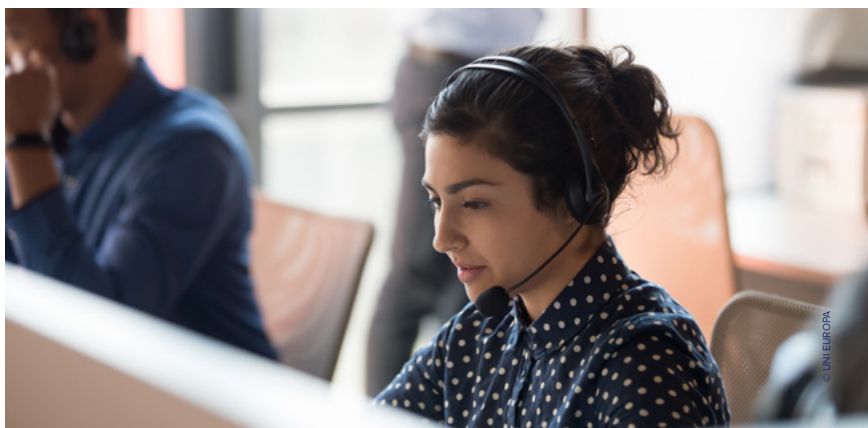
Das sei aber überhaupt kein Grund, Unternehmensinteressen das Spielfeld zu überlassen. Denn genau hier komme die Sozialpartnerschaft ins Spiel, die Dedden auch als „Rapid Task Force“ bezeichnet, wenn es um die Regulierung von KI am Arbeitsplatz geht. Hier habe man den Vorteil, dass die verhandelnden Personen direkt mit dem Einsatz der KI zu tun haben und somit schneller reagieren könnten. Ein Kollektivvertrag, der den Einsatz von KI innerhalb einer Branche abdeckt, könne einen guten Rahmen geben, um die betriebliche Ausarbeitung zu erleichtern.

„Die Regulierung durch die EU und nationale Gesetzgebung ist ganz wichtig, aber es ist noch wichtiger, auch direkt am Arbeitsplatz durch Kollektivverträge den Einsatz von KI zu gestalten.“

Birte Dedden
UNI Europa

So wurde etwa bei der Deutschen Telekom eine Art Kollektivvertrag zum Thema KI geschaffen. Darin wurde eine Skala zur Risikobewertung von Tools eingeführt und ein Beirat eingerichtet.

In Italien hat es jüngst in einigen Branchen viel Bewegung gegeben, Dedden erzählt von einem Kollektivvertrag, „der sich sehr konkret damit auseinandersetzt, wie ein bestimmter KI-Assistent eingesetzt wird, was er darf und was nicht.“ Ein Aspekt, der darin auch



Gerade der Telekommunikationsbereich ist von KI betroffen. So gibt es Tools, die die emotionale Stimmung von Beschäftigten überwachen und gegebenenfalls eine „Verbesserung“ der Laune einfordern.

enthalten ist, ist das Training der Beschäftigten, um einen kompetenten Umgang mit der KI zu gewährleisten.

Spaniens Sonderrolle

Spanien ist das erste Land Europas, das die digitalen Rechte seiner Bevölkerung durch eine eigene Charta gestärkt hat. In einem eigenen Kapitel wird spezifisch das Arbeitsrecht behandelt und festgehalten, dass Arbeitnehmer:innen in die Prozesse der digitalen Transformation aktiv eingebunden werden müssen. Diese Charta dient als Leitlinie für weitere Kollektivverträge und stärkt somit eine fairen digitalen Transformation und eine transparentere Anwendung von KI am Arbeitsplatz. Hier wurde also auf der nationalen Ebene eine Möglichkeit geschaffen, die nun von den Sozialpartnern genutzt wird, erklärt Birte: „Weil es politisch gewollt ist, entsteht eine viel höhere Dichte an Kollektivverträgen, die das Thema KI aufnehmen.“

Solidarische Lösungen

In einer Studie der Friedrich Ebert Stiftung wurden im Jahr 2024 Gewerkschaften aus 32 Ländern befragt, ob KI in Kollektivverträgen thematisiert und reguliert wird. Nur 20 Prozent gaben damals an, das Thema zu behandeln. Mit Blick auf die Beispiele

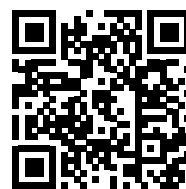
scheint sich dieses Verhältnis immer stärker zu ändern. Das bestätigt auch Dedden aus ihrer Praxis und ergänzt: „Gewerkschaften sind eine wichtige Stimme im Diskurs und setzen sie nun auch ein, um die Rechte von Beschäftigten bei KI-Themen zu schützen.“ Das wirkt über Ländergrenzen hinweg.

Gerade Gewerkschaften, die nicht über ausreichende Ressourcen verfügen, um sich intensiv mit KI auseinanderzusetzen – etwa weil Regierungen gegen sie vorgehen – profitieren vom internationalen Wissensaustausch. So können Erfahrungen und Regelungen aus anderen Ländern auch in einzelne Betriebe getragen werden.

Tizian Rupp

Weitere Infos

Wie die EU den digitalen Raum neu regeln will, haben GPA-Expert:innen im Interview erklärt.
https://s.gpa.at/EU_Omnibus



Ein Quartier für morgen wächst in der Muthgasse

Dachgleiche für den Lebensraum Muthgasse 50

Eine Dachgleiche ist einer der seltenen Momente, in denen eine Baustelle kurz still steht. Nicht, weil die Arbeit getan wäre, sondern weil sichtbar wird, was bis dahin geleistet wurde. Gefeiert wird dabei nicht der Rohbau an sich, sondern jene, die ihn möglich gemacht haben: die am Bau Tätigen, die seit Monaten bei Kälte, Wind, Regen oder Hitze auf der Baustelle stehen, schalen, betonieren, vermessen, montieren. Ohne diese Arbeit gäbe es keinen Gleichenbaum, keine Dachgleiche – und kein neues Quartier.

Am 26. Februar 2026 wurde dieser Moment beim Projekt „Lebensraum Muthgasse 50“ gefeiert. Im 19. Bezirk wächst ein Wohnquartier, das einen Mehrwert hat. Die gemeinnützige Bauvereinigung WBV-GPA errichtet an diesem Ort ein Stück Stadt, das Wohnen nicht isoliert denkt, sondern mit Bildung, Nahversorgung, Freiraum und Nachbarschaft verbindet.

Lebensraum, nicht nur Wohnraum

Schon die Zahlen zeigen, dass hier nicht bloß ein herkömmlicher Wohnbau entsteht: Geplant sind **235 geförderte Mietwohnungen**, darunter **118 SMART-Wohnungen**, dazu **75 freifinanzierte Eigentumswohnungen**, ein **Wohnheim für Studierende und junge Menschen mit 305 Plätzen**, ein **sechspruppiger Kindergarten** sowie **rund 3.700 Quadratmeter Gewerbeflächen**. Hinzu kommen Ge-

meinschaftsflächen und Freiräume. Entscheidend ist dabei weniger die bloße Größe des Projekts als seine Mischung. Denn Stadt entsteht nicht durch Monostrukturen, sondern dort, wo unterschiedliche Wohnformen, Lebensphasen und Nutzungen aufeinandertreffen.

Leistung ist kein Zufall

Gerade in einer Lage wie dieser ist das alles andere als selbstverständlich. Der 19. Bezirk gehört nicht zu jenen Teilen Wiens, in denen leistbarer Wohnraum von selbst entsteht. Wo Grund und Boden knapp und teuer sind, setzt der Markt in der Regel andere Prioritäten. Dass hier dennoch überwiegend geförderter Wohnraum entsteht, ist kein Zufall, sondern Resultat wohnungspolitischer Steuerung und gemeinnütziger Zielsetzung.

Für Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA, liegt genau darin die zentrale Qualität des Projekts: „Die Dachgleiche markiert den nächsten Schritt auf dem Weg zu 310 neuen Wohnungen und einem lebendigen Quartier. Entscheidend ist: Hier entsteht überwiegend geförderter – und damit leistbarer – Wohnraum in einer Lage, in der der freie Markt diese Qualität zu diesen Konditionen nicht ermöglichen würde.“

Das ist der wohnungspolitische Kern dieses Bauvorhabens. Wohnbauförderung, die Widmungskategorie „geförderter Wohnbau“ und die klare Linie der Stadt sorgen dafür, dass auch in Hochpreislagen nicht nur für jene gebaut wird, die es sich ohnehin leisten können. Ergänzt wird das Quartier



durch einen kleineren Anteil freifinanzierter Eigentumswohnungen im Bau-recht. Auch das trägt zur sozialen und funktionalen Mischung der künftigen Bewohnerschaft bei.

Stadtentwicklung mit Weitblick

Dass dieses Projekt für die Stadt ein wichtiger Mosaikstein im Gesamtbild ist, zeigte die Teilnahme der Wiener Finanz-, Wirtschafts- und Digitalstadträtin Barbara Novak an der Dachgleiche. In ihrer Ansprache machte sie deutlich, worum es geht: um Stadtentwicklung mit Haltung. Aus einer Idee werde, so Novak sinngemäß, mit Mut, Zusammenarbeit und Beharrlichkeit ein lebendiger Stadtteil mit Zukunft. Für den 19. Bezirk sei dieses Projekt von besonderer Bedeutung, weil hier ein unscheinbarer Ort in ein neues qualitätsvolles Stück Stadt verwandelt werde.

Ein Quartier, das sich den Menschen zuwendet

Bemerkenswert ist darüber hinaus, wie sich das Quartier in seine Umgebung einfügt. Der Lebensraum Muthgasse 50 ist nicht als abgeschottete Wohninsel gedacht, sondern als offener Stadtbaustein. Öffentlich zugängliche Freiräume, eine neue Durchwegung zwischen Muthgasse und Nußdorfer Länder sowie Erdgeschoßzonen mit Nahversorgung öffnen das



v.l.n.r.: Michael Gehbauer (Geschäftsführer WBV-GPA), Barbara Novak (Amtsführende Stadträtin für Finanzen, Wirtschaft, Arbeit, Internationales und Digitales) und Arch. Heinz Neumann (HNP architects ZT GmbH) bei der Dachgleichenfeier im „Lebensraum Muthgasse 50“

Areal zum Grätzl. Was in Planungsunterlagen oft technisch klingt, ist in Wahrheit eine Frage des Alltags: ob Wege benutzbar sind, ob Erdgeschoße belebt werden, ob zwischen Gebäuden nicht bloß Abstand, sondern Stadtraum entsteht.

Klimafit für morgen bauen

Auch ökologisch setzt das Projekt auf Substanz statt auf Dekoration. Tiefensonden, thermische Grundwassernutzung, Bauteilaktivierung und eine Photovoltaikanlage bilden die Grundlage für ein weitgehend autarkes Energiesystem. Hinzu kommen unversiegelte Innenhöfe nach dem Schwammstadtprinzip, Fassadenbegrünungen und Dachflächen mit Urban-Gardening-Zonen. Das sind keine grünen Accessoires für Rendearguments, sondern konkrete Antworten auf eine Stadt, die dichter und heißer wird. Klimafit bauen heißt heute nicht, ein paar Bäume einzuzichnen. Es heißt, Gebäude und Freiräume so zu planen, dass sie auch unter veränderten Bedingungen funktionieren.

Kein Bauwerk entsteht von selbst

Geplant wurde das Quartier von HNP architects und Gerner Gerner Plus, umgesetzt wird es von der STRABAG AG als Generalunternehmer. Doch bei

aller planerischen und technischen Qualität bleibt die einfache Wahrheit bestehen: Kein Bauwerk wächst von selbst. Hinter jeder Decke, jeder Wand, jedem Stiegenhaus stehen Menschen, die diese Arbeit Tag für Tag leisten.

Daran erinnert die Dachgleiche in alter Tradition. Sie ist einer der wenigen Augenblicke, in denen auf einer Baustelle nicht nur über Termine, Kosten und Fortschritt gesprochen wird, sondern über jene, die diesen Fortschritt überhaupt erst möglich machen.

Hier wächst mehr als Wohnraum

Fertig sein wird der Lebensraum Muthgasse 50 erst im Frühjahr 2027. Sichtbar ist aber schon jetzt, was hier entsteht: kein beliebiges Bauwerk, sondern ein offenes Quartier mit städtischem Anspruch. Eines, das Leistung, Klimafitness und soziale Mischung unter einem Dach vereint. Oder einfacher gesagt: Hier wachsen nicht nur Wohnungen. Hier wächst ein Lebensraum. Hier wächst ein Stück Stadt von morgen.

Christian Swoboda

LEBENSRAUM MUTHGASSE 50 Auf einen Blick

Adresse:

Muthgasse 50, 1190 Wien

Geförderte Mietwohnungen:

235 (davon 118 SMART-Wohnungen)

Freifinanzierte Eigentumswohnungen:

75 Eigentumswohnungen im Baurecht

Wohnheim: 305 Heimplätze

Gewerbeflächen 3.700 m²

Sonderfläche: Kindergarten

Fertigstellung: Frühjahr 2027

FREIE

WOHNUNGEN:

Steiermark und
Niederösterreich

8053 Graz,

Frühlingstraße 33

2 Zimmerwohnung, 57 m²

Miete € 563,-

Finanzierungsbeitrag € 2.500,-

HWB 48,1

2700 Wr. Neustadt

Gröhrmühlgasse 4-6

3 Zimmer mit Balkon ca. 71 m²

Miete brutto inkl. Heizung und

einem Garagenplatz € 1.026,-

Finanzierungsbeitrag € 6.690,-

HWB 31,67

WBV-GPA –

Unsere

Wohnbauvereinigung

Bitte vereinbaren Sie Ihren
persönlichen Beratungstermin von
Mo–Mi: 9.00 bis 15.00 Uhr

Do: 9.00 bis 17.00

Fr: 9.00 bis 12.00

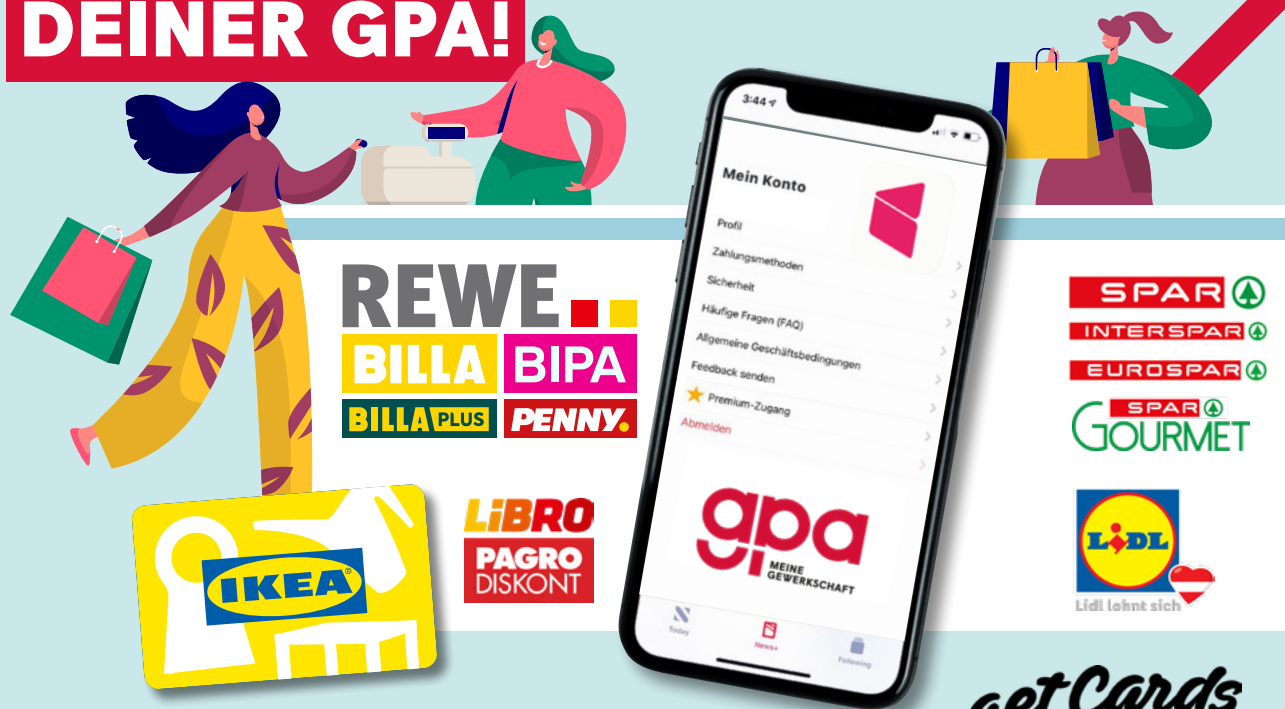
1010 Wien, Werdertorgasse 9

wohnungsservice@wbv-gpa.at

Tel.: 01/533 34 14

www.wbv-gpa.at

SPAREN MIT DEINER GPA!



getCards

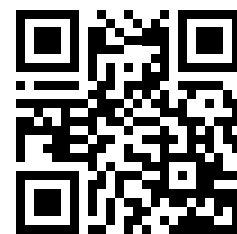
DIE GPA-GUTSCHEIN-APP.

Bestellen und sofort sparen mit deiner GPA!

Spare als **GPA-Mitglied** mit der GPA-Gutschein-App von Getcards – **über 4 % Rabatt** bei **SPAR, Interspar, Eurospar & SPAR Gourmet**, **über 6 %** bei **Billa, Billa Plus, Penny, BIPA & IKEA**, **über 11 %** bei **LIBRO & PAGRO** und **fast 4 %** bei **LIDL**!

JETZT APP LADEN UND RICHTIG SPAREN!

Gilt nur für GPA-Mitglieder



Ein Ersuchen des Verlages an den:die Briefträger:in:

Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue bzw. richtige Anschrift mit:

Grund

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

Besten Dank!