

Arbeit & Wirtschaft

The background of the entire page is a vibrant green. Overlaid on this are four white line drawings of hands, each holding a thin, orange thread. These threads are stretched across the page, crisscrossing to form a complex web or network. The hands are positioned at the corners and center, suggesting a collective effort to maintain or build this network.

Ein Netz für alle

Das österreichische Pensionssystem baut auf Solidarität, einen starken Arbeitsmarkt und gute Jobs. Wie es stabil bleibt – und für Frauen verbessert werden kann.

Sozialpolitik im Blick / 26

Lore Hostasch zu Pensionen,
Ungleichheit und Optimismus

Volle Zellen / 40

Überbelegt und unterbesetzt: Österreichs
Justizanstalten sind am Limit

#5



RICHARD SOLDER CHEFREDAKTEUR
SARAH KLEINER CHEFIN VOM DIENST
GRETA STAMPFER ONLINEREDAKTION
THOMAS JARMER ARTDIRECTION & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
SILKE MÜLLER ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
SONJA ADLER ADMINISTRATION
VANESSA KOVAR REDAKTIONSSASSISTENZ

Autor:innen dieser Ausgabe

Sophia Fielhauer-Resei, Christoph Großkopf,
 Markus „fin“ Hametner, Susanne Haslinger, Sandra
 Gloning, Sandra Knopp, Marcela Muniz Pivaral,
 Alexandra Polić, Christian Resei, Andrea Rogy,
 Milena Österreicher, Udo Seelhofer, Felix Schmidtnr

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Themenkomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impressum

Herausgeber

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 Tel.: +43 1 501 65-0
 impressum@akwien.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Lukas Huemerlehner
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 3,50 (inkl. Mwst.)
 Jahresabonnement Inland € 18,- (inkl. Mwst.)
 Ausland zuzüglich € 14,- Porto
 Für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 9,- (inkl. Mwst.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder Autor:in trägt die Verantwortung für seinen:ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter:innen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Hinter den Kulissen

Journalist **Udo Seelhofer** im Gespräch mit SeneCura-Betriebsrat Gerhard Liehl: Wie die Belegschaftsvertretung Kolleg:innen in Schwerarbeitsberufen unterstützt und welche Tools die körperlichen Strapazen verringern können, lesen Sie **ab Seite 30**.



Die Eishockey-Nationalspielerinnen **Antonia Matzka** (links) und **Selma Luggin** vom SKN Sabres St. Pölten lesen nicht nur gerne, sie setzen sich gemeinsam mit der Gewerkschaft auch für bessere Bedingungen im Frauensport ein. **Ab Seite 42**.

Erratum: In der letzten A&W-Ausgabe wurde der Betriebsratsvorsitzenden von der EVN Energieservices, Monika Mayerhuber, die Aussage zugeschrieben, der Einsatz von KI bringe zwar Effizienzsteigerungen, jedoch keine Jobverluste. Diese Aussage wurde von ihr so nicht getätigt und entspricht nicht ihrer Haltung. Vielmehr sieht sie durch KI Risiken für Arbeitsplätze, deren Auswirkungen je nach Branche unterschiedlich sein können. Umso wichtiger ist es ihr, diesen Wandel im Interesse der Arbeitnehmer:innen aktiv mitzugestalten.

Wie der Hase läuft



SARAH KLEINER
CHEFIN VOM DIENST

Ich gestehe: Als Jugendliche habe ich auch Stehsätze wie „Wer weiß, ob ich überhaupt noch eine Pension bekommen werde“ von mir gegeben. Das war aber weniger einem Misstrauen in den österreichischen Sozialstaat geschuldet – als junger Mensch weiß man einfach oft noch nicht so recht, wie die Republik funktioniert.

Das Pensionssystem ist Teil der DNA dieses Landes. Es ist durch das Umlageverfahren gelebte Solidarität zwischen den Generationen. Viele sind stolz auf diesen Mechanismus und betonen zu Recht den hohen Lebensstandard, den sich viele Österreicher:innen nach dem Erwerbsleben erhalten können. Die österreichische Durchschnittspension rangiert im internationalen Vergleich im Spitzenfeld.

Zu wenig reden wir über die Diskriminierung, die aus den Pensionen auch ersichtlich wird: Frauen werden nach unbezahlter Sorgearbeit und Lohndiskriminierung im Alter noch mal abgestraft. Ihre Pensionen liegen im Schnitt um fast 40 Prozent unter denen der Männer. Zudem sind in Österreich zwei Drittel der Bezieher:innen einer Ausgleichszulage weiblich.

Während dieses System also einerseits Sicherheit und ein würdiges Altwerden verspricht, gibt es auch Verbesserungsbedarf – und demografische Herausforderungen, die in der Zukunft zu meistern sind. Bei allen Überlegungen gilt es dabei jene mitzunehmen, die das besonders betrifft: die Arbeitnehmer und vor allem die Arbeitnehmerinnen.

Für unseren A&W-Pensionsschwerpunkt haben wir relevante Perspektiven eingeholt: etwa die von Betriebsräten aus Schwerarbeitsberufen wie der Pflege (ab S. 30) oder die Sichtweise einer arbeitslosen 55-Jährigen, die sich – wie viele andere – um ihre Jobchancen Sorgen machen muss (ab S. 16). Die ehemalige Sozialministerin Lore Hostasch betont im Interview (ab S. 26), dass der Schlüssel zur Zukunftssicherung der Arbeitsmarkt ist und das politische Ziel deshalb sein sollte, möglichst viele Menschen in Beschäftigung zu bringen. Sie warnt vor demokratiepolitischen Folgen, wenn man jungen Menschen signalisiert, ihre Vorsorge sei gefährdet.

Vielleicht würde es der Gesellschaft guttun, die Pensions*debatte* zu reformieren – hin zu einem Diskurs, der auf Aufklärung und Transparenz setzt statt auf Angstmacherei. Wie vermittelt man Menschen Zuversicht und nimmt ihnen die Sorgen vorm Älterwerden? Wie erklärt man den Jungen das System? Einige Denkanstöße finden Sie in dieser A&W. ▀

Inhalt

Mehr als heiße Luft	Arbeiten bei über 40 Grad: Wie werden Arbeiter:innen am Bau geschützt?	6
Nach der Krise ist nicht vor der Krise!	KV-Krisenabschlüsse auf Zeit müssen die Ausnahme bleiben	10
Nutzen wir die Informationsfreiheit genug?	Markus Hametner vom Forum Informationsfreiheit beantwortet die große Frage	11
Aus dem Betriebsrat	APA-Betriebsrat Christoph Großkopf über eine Begegnung mit Jean Ziegler	12
Kurzmeldungen	News aus der Gewerkschaftsbewegung	13

FOKUS Pensionen

Der Arbeitsmarkt als Anker	Wie funktioniert das Pensionssystem, und wie bleibt es stabil?	16
Zank um Pensionen: Keine Panik!	Ein Faktencheck gegen die Verunsicherung	20
Das Geschäft mit den Sorgen	Was Konsument:innen bei privater Altersvorsorge bedenken sollten	22
Die Rechnung kommt später	Die Pensionslücke zwischen Männern und Frauen klappt auseinander	24
Mit Mut und Zuversicht	Die ehemalige Sozialministerin Lore Hostasch im Interview	26
Auf der Zielgeraden	Kann Schwerarbeit alternsgerecht gestaltet werden?	30

Blitzlichter	Welche Rolle spielt KI im Betrieb?	34
Eine Klasse für sich	Die Geschichte der Sozialakademie – eine Institution wird 75	36
„Information allein ist noch keine Bildung“	VÖGB-Leiterin Sabine Letz im Gespräch über gewerkschaftliche Bildung	38
Wache am Limit	Österreichs Justizanstalten sind voll – und das Personal ist überlastet	40
What the Puck?!	Das Eishockey-Nationalteam der Frauen ringt um Anerkennung und Fairness	42
Weiterbildung	Aktuelle Bildungsangebote	44
A&W-Blog	Wissenswertes aus dem A&W-Blog	45
Wir fordern	Marcela Muniz Pivaral: Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?	46



Arbeit&Wirtschaft Newsticker

Wer handelt was, wer blockiert, was bewegt sich? Mit dem Arbeit&Wirtschaft-Newsticker sind Sie bei der **Herbst-lohnrunde** immer auf dem neuesten Stand. Wir berichten über Hintergründe, Zwischenstände und die entscheidenden Wendungen in den **Kollektivvertragsverhandlungen**.

www.arbeit-wirtschaft.at/newsticker



Mehr als heiße Luft

*Über 40 Grad waren im heurigen Sommer keine Seltenheit.
Was bedeutet das für Menschen, die am Bau arbeiten?
Und wie können sie effektiv vor Hitze geschützt werden?*

TEXT SANDRA GLONING UND ALEXANDRA POLIČ



Der 52-jährige Wolfgang* dämmt und verputzt seit 37 Jahren Fassaden, doch einen Sommer wie diesen hat er noch nie erlebt. Bis zu 41 Grad hatte es an manchen Tagen. Wolfgang stand auch dann mit seinem Team am Baugerüst in der Sonne. Eigentlich hätten sie bei diesen Temperaturen hitzefrei machen dürfen und dafür 60 Prozent des Lohns bekommen. Die Realität auf Österreichs Baustellen sieht aber oft anders aus. Denn für Hitzefrei braucht es die Zustimmung der Chefetage – und die bekam Wolfgang nicht, denn die Fassade musste fertig werden, die Aufträge sind eng getaktet.

Der hinter uns liegende Sommer war der heißeste in der Messgeschichte des Landes. Im Schnitt war es um 4,4 Grad wärmer als im Mittel der Jahre 1961 bis 1990, meldet GeoSphere Austria. Erstmals wurde die 41-Grad-Marke überschritten: Am 5. August verzeichnete die Station im niederösterreichischen Bad Deutsch-Altenburg 41,2 Grad Celsius. Insgesamt wurden heuer an zehn Stationen an sechs Tagen 40 Grad oder mehr gemessen.

„Wir schaffen bei solchen Temperaturen nicht einmal die Hälfte unseres eigentlichen Arbeitstempos. Die Leistung ist einfach eine andere“, erzählt Wolfgang. Immer öfter mussten die Fassaden-Arbeiter:innen vom Gerüst steigen, sich in den Schatten setzen und eine Pause machen. „Manchmal hat der Chef angerufen und gefragt, wie es uns geht. Dann hieß es, wir sollen uns halt kaltes Wasser kaufen und die Rechnung in die Firma bringen.“ Einen Container, in den sie sich zurückziehen können, gebe es zwar auf der Baustelle, aber: Er ist aus Metall. „Da drin hatte es zu Mittag 50 Grad. Niemand geht freiwillig dort rein. Aber er wirft zumindest einen Schatten“, sagt Wolfgang.

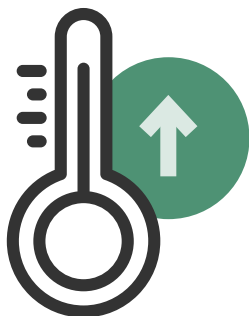
Extremhitze

Für die kommenden Jahre prognostiziert die Klimaforschung einen weiteren Anstieg der Temperaturen. Je wärmer es wird, desto mehr Treibhausgase setzt auch die Natur selbst frei, beispielsweise aus tauendem Permafrost oder aus Waldbränden. Diese Rückkopplung ist in vielen Klimamodellen nicht vollständig abgebildet. Eine Studie im Fachjournal „Environmental Research Letters“ rechnet vor, dass die Erwärmung dadurch um 20 bis 30 Prozent stärker ausfallen könnte als bisher angenommen.

**Anteil der Beschäftigten,
die über 28 Grad am
Arbeitsplatz erlebten**

Quelle: ÖGB-Hitzeumfrage, 2026

70 Prozent



Was das im Alltag bedeutet, spüren jene am stärksten, die draußen in der prallen Sonne körperlich arbeiten müssen. Von 7 Uhr morgens bis 17 Uhr steht Wolfgang auf der Baustelle. Wenn er nach Hause fährt, ist der Tag für ihn gelaufen: „Dann kann ich mich nur mehr hinlegen. Körperlich ist man einfach komplett erledigt nach so einem Dienst. Es bleibt keine Lebensqualität, keine Energie für Freizeit übrig“, sagt Wolfgang. Am nächsten Tag kommt er schon geschlaucht auf die Baustelle, denn auch die Nächte sind heiß. Ab 34 Grad, sagt er, wird es wirklich unangenehm.

In der Theorie gibt es mehrere Regelungen, die Menschen in der Baubranche davor schützen sollen. Zum einen besagt das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, dass Arbeitgeber:innen ihre Mitarbeiter:innen vor Belastungen wie Hitze schützen müssen. Sie müssen „geeignete Maßnahmen“ treffen, um die Auswirkungen möglichst gering zu halten. Geht das nicht, müssen sich die Rahmenbedingungen ändern. In der Praxis heißt das oft: andere oder kürzere Arbeitszeiten und längere oder häufigere Pausen. Erst 2026 wurde zudem die neue Hitzeschutzverordnung, kurz Hitze-V, tragend.

Speziell für die Baubranche gibt es außerdem das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz. Es regelt die Entschädigung für Arbeitsstunden, die wegen schlechten Wetters ausfallen, dazu zählt auch Hitze bei mehr als 32,5 Grad im Schatten. Ob die Arbeit eingestellt wird, entscheidet der:die Arbeitgeber:in nach Anhörung des Betriebsrats. Wird Hitzefrei gewährt, erhalten die Beschäftigten für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden 60 Prozent ihres Lohns. Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) erstattet den Betrieben diese Entschädigung sowie eine Pauschale für Sozialabgaben.

In der Praxis ist das komplexer, wie Christian Ringseis, Wiener Landesgeschäftsführer der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH), weiß. „Für Beschäftigte bedeutet Hitzefrei einen Lohnverlust bei den ausgefallenen Stunden. Manche arbeiten deshalb trotz großer Belastung weiter, weil sie auf das Geld angewiesen sind“, erklärt er. Hinzu komme das Problem des Termindrucks. Schon bei Angebotslegung müssen Bautermine angegeben werden. Werden diese nicht eingehalten – beispielsweise wegen Hitzefrei –, führt das zu Vertragsstrafen, sogenannten Pönalen. „Der Druck durch Fertigstellungstermine und Vertragsstrafen führt dazu, dass trotz gefährlicher Hitze weitergearbeitet wird. Die Gesundheit der Beschäftigten darf dabei niemals auf der Strecke bleiben“, sagt Ringseis. Es brauche ein neues Vergaberecht: „Hitze muss schon in der Bauplanung und Ausschreibung mitgedacht werden. Wir sind dafür in Gesprächen mit der Politik.“

Die Stadt Wien hat diesen Sommer als Vorreiterin einen früheren Baubeginn ab 6 Uhr morgens erlaubt, damit früher aufgehört und der größten Nachmittagshitze ausgewichen werden kann. Dank der offiziellen Genehmigung konnten Anrainer:innenbeschwerden die Baustellen außerdem nicht stoppen. „Es braucht auch ein Umdenken der Zivilbevölkerung und ein Verständnis dafür, was es bedeutet, in dieser Branche zu arbeiten“, so Ringseis.

* Name geändert.



„Keine Baustelle, kein Haus ist es wert, dass im schlimmsten Fall jemand stirbt, wenn man es baut“, sagt HAZET-Betriebsrat Christian Sambs.

Auswirkungen auf die Gesundheit

Wer sich der Hitze ungeschützt ausliefert, riskiert gesundheitliche Schäden. Der Körper muss hart arbeiten, um seine Normaltemperatur zu halten. Das fordert das Herz-Kreislauf-System, so die Österreichische Gesundheitskasse. Viele Menschen leiden unter Schwindel; durch das starke Schwitzen verliert der Körper viel Flüssigkeit. Besonders riskant wird es bei einem Hitzschlag – wenn also der Körper so heiß wird, dass er sich selbst kaum noch abkühlen kann. In manchen Fällen führt das sogar zum Tod. Die Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) zählte allein im heurigen Juni und Juli mehr als 600 Hitzetote, so viele wie noch nie zuvor.

Ringseis berichtet von mindestens drei Fällen in Wien in diesem Sommer, in denen Kranführer von der Feuerwehr aus der Kabine geholt und abgeseilt werden mussten. Der Grund: Hitzekollaps. Er erklärt: „Wenn Kranfahrer:innen gerade keinen Auftrag haben, spricht niemand mit ihnen, niemand bekommt mit, wie es ihnen geht.“ Besonders die Krankabinnen würden sich aber stark aufheizen. Und: „Es ist am Boden schon gefährlich, zu kollabieren. Aber in der Höhe, am Dach, auf dem Gerüst, potenziert sich die Gefahr.“

Ein weiteres Risiko: Nicht alle Gesundheitsschäden sind sofort sichtbar. Langfristig kann die UV-Strahlung schwere Krankheiten wie Hautkrebs begünstigen, auch Vorerkrankungen können durch die hohe Belastung schlimmer werden. Für die GBH ist eine Verbesserung des Schutzes deswegen ein dringendes Anliegen. „Unser Ziel ist ganz einfach: Jede:r Beschäftigte soll am Abend wieder gesund nach Hause kommen. Dafür müssen wir alles unternehmen, was notwendig ist“, sagt der GBH-Bundesvorsitzende Josef Muchitsch.

Rechte in der Theorie

Seit heuer gilt in Österreich für Menschen, die im Freien arbeiten, zusätzlich die Hitze-V. Sie kommt zum Einsatz, sobald die GeoSphere Austria eine Hitzewarnung der Stufe Gelb ausspricht – ab einer gefühlten Temperatur von mindestens 30 Grad. Ab dann muss der:die Arbeitgeber:in die Beschäftigten besonders schützen, verbindliche Pflichten bestehen laut Gewerkschaft bereits. Als Maßnahmen sind aber in der Hitze-V vor allem Beispiele angeführt. Die Arbeitszeit *kann* in kühlere Stunden verlegt werden, Tätigkeiten *können* gewechselt werden. Was fehlt, sind klare gesetzliche Grenzen betreffend Arbeitszeiten und Hitzefrei.

„Bei schwerer körperlicher Arbeit und extremer Hitze reichen diese Maßnahmen irgendwann nicht mehr aus“, sagt Muchitsch. Arbeitet eine Person bei gefühlten 30 Grad schwer, müsste sie sich schon nach 30 Minuten etwa genauso lange erholen, wie eine Studie der Medizinischen Universität Wien im Auftrag der Arbeiterkammer zeigt. Schon ab 30 Grad steige das Unfallrisiko um 7 Prozent.

Laut Hitze-V müssten nun auch Krankabinnen ausreichend gekühlt werden. Hier gilt allerdings eine Übergangsfrist: Für Krankabinnen, die mit 1. Jänner 2026 technisch nicht gekühlt werden können, gilt die Pflicht erst ab 1. Juni 2027. Für andere Fahrzeuge wie Bagger gilt eine Bestandsregel: Geräte, die zu Jahresbeginn bereits ohne Klimatisierung im Einsatz waren, dürfen Firmen weiterverwenden – Letztere sollen stattdessen andere Schutzmaßnahmen treffen.

Die GBH begrüßt die Verordnung grundsätzlich, pocht aber vor allem auf ihre Einhaltung in der Praxis. Das Arbeitsinspektorat hat allein bis Ende Juli rund 2.300 Kontrollen durchgeführt. In mehr als 70 Prozent davon gab es Beanstandungen: Gefahren waren nicht ausreichend evaluiert, Maßnahmen fehlten oder waren nicht dokumentiert, wie der „Kurier“ berichtete.

„Die neue Hitzeschutzverordnung ist auf vielen Baustellen noch nicht angekommen.“

Josef Muchitsch, GBH-Bundesvorsitzender

Muchitsch fordert zudem eine Schmerzgrenze: „Klar ist für mich: Irgendwann braucht es eine rote Linie. Ab 35 Grad muss bei schwerer körperlicher Arbeit im Freien verbindlich Schluss sein. Das muss doch für jeden einleuchtend sein“, sagt Muchitsch. Genau hier setzt ein Maßnahmenpaket an, das der GBH-Bundesvorstand im September beschlossen hat: Vertragsstrafen wegen hitzebedingter Verzögerungen sollen ausgeschlossen, Hitzeschutz schon bei Ausschreibungen und Bauzeitplänen mitgedacht werden. Dazu kommen fixe Arbeitszeitgrenzen: acht Stunden ab 30 Grad, sieben ab 32,5 Grad und ein Rechtsanspruch auf Hitzefrei ab 35 Grad.

Auch die GBH besuchte im Hitzesommer zahlreiche Baustellen. „Wir haben dabei keine einzige gesehen, die wirklich zu 100 Prozent alle Bedingungen der Verordnung erfüllt hat. Aber Unternehmen mit Betriebsrat sind wesentlich weiter“, sagt Landesgeschäftsführer Ringseis. Ein Problem sei der starke Einsatz von Subunternehmen und Leiharbeiter:innen. „Betriebe kümmern sich um das eigene Personal. Aber ab der ersten Subebene ist es oft vorbei, und das ist eine zusätzliche Schwierigkeit.“

Betriebsrat alarmiert

Bei der Arbeitnehmer:innenvertretung ist das längst angekommen. Christian Sambs ist freigestellter Betriebsrat bei der HAZET Bauunternehmung GmbH mit rund 100 Mitarbeiter:innen. Er arbeitet seit 43 Jahren in der Branche und sagt: „Wir werden die Hitze nicht mehr wegbringen. Also müssen wir unsere Arbeit daran anpassen. Keine Baustelle, kein Haus ist es wert, dass im schlimmsten Fall jemand stirbt, wenn man es baut.“ Bisher gilt die Möglichkeit, hitzefrei zu nehmen, nur, wenn Polier:in oder Chef:in zustimmen.

Hochgerechnet auf ganz Österreich habe jede:r Arbeiter:in im Bausektor dieses Jahr drei Schlechtwetterstunden infolge von Hitze bekommen.

Dass es nicht mehr sind, hat auch mit dem Druck in der Branche zu tun. Eines der größten Risiken ist laut Sambs die ständige Steigerung der Produktivität. „Mehr als arbeiten können wir nicht. Wir haben nur zwei Hände. Aber der Druck führt zu Fehlern und zu Arbeitsunfällen.“ Viele der Mitarbeiter:innen in seinem Unternehmen seien seit Jahrzehnten dabei und hätten die Entwicklungen miterlebt. Sambs: „Ein Polier hat vor wenigen Wochen zu mir gesagt: ‚Weißt du, was mir auffällt? Man hört auf der Baustelle kein Lachen mehr. Jeder arbeitet, was nur geht. Aber der Spaß, der Schmä, die Freude sind komplett weg.‘“

Steigender Druck

Den Druck auf den Baustellen zu reduzieren ist genauso wichtig wie die Umsetzung der Hitze-V – die darauf abzielt, bestehende Gesetze präziser zu machen. Aber selbst, wenn alle wissen, was zu tun ist, sieht die Praxis oft anders aus. „Die neue Hitzeschutzverordnung ist in vielen Betrieben und auf vielen Baustellen noch nicht wirklich angekommen. Genau das muss jetzt zuerst passieren“, sagt Muchitsch.

GBH und ÖGB befürchten zudem, dass die Herausforderungen des Sommers im Herbst von der Politik vergessen werden. „Wir müssen die kommenden Monate gemeinsam mit den Bau-Sozialpartnern und der Politik nutzen, damit vor dem nächsten Sommer eine verbindliche Lösung steht“, sagt Muchitsch. „Wieder erst bei der nächsten Hitze 2027 darüber zu diskutieren ist zu spät.“ ■

Nach der Krise ist nicht vor der Krise!

Vergleichsweise still startete der sonst so heiße Herbst: In der oft tonangebenden Metallindustrie hat man sich 2025 auf einen KV-Abschluss für zwei Jahre geeinigt. In der Leitbranche wird heuer also nicht verhandelt. Ein Krisenabschluss auf Zeit, der beide Seiten schmerzt – und die Ausnahme bleiben muss.

Der Zweijahresabschluss im Vorjahr hat Druck aus der österreichischen Industrie genommen: 20.000 Stellen gingen allein im Jahr 2025 in der Branche verloren. Mit dem notwendigen, aber befristeten Krisenabschluss haben die Beschäftigten ihren Teil dazu beigetragen, die dreijährige Rezession zu verlassen – mit Erfolg, denn zögerlich, aber doch zeigen 2026 alle Indikatoren nach oben: Produktivität und Investitionen nehmen laut WIFO beständig zu, Arbeitskräfte sind wieder nachgefragt, und auch die Stimmung, die für die Konjunkturentwicklung so entscheidend ist, hellt sich auf. Das Tal ist durchschritten, das Jammern noch nicht.

Denn den richtigen Zeitpunkt für gute Lohnabschlüsse gibt es anscheinend nicht – zumindest, wenn man die Arbeitgeber:innen fragt. In Hochphasen brauche man das Geld für Investitionen (und Aktionär:innen), in schlechten Phasen ist kein Geld da (außer für Aktionär:innen). Ein Mantra, das Kollektivvertragsverhandler:innen über alle Branchen hinweg kennen.

Neu ist die Forderung nach dauerhaften Abschlüssen unterhalb der Inflation, aus der man sich zunächst einmal „herausverhandeln“ muss, zumal dieses Ansinnen simple wirtschafts- und gesellschaftspolitische Zusammenhänge verkennt: Die Krise

der Lebenshaltungskosten dauert an, auch wenn die aktuelle Regierung gute Maßnahmen zur Inflationsbekämpfung gesetzt hat. Die Arbeitnehmer:innen in dieser Situation weiterhin auf Entgeltverzicht einstimmen zu wollen wirkt einigermaßen skurril. Denn weder Industrie noch Handel noch Tourismus können einen Kaufkraftverlust vertragen.

Löhne und Gehälter stützen nicht nur den so wichtigen Konsum, auch die Finanzierung unserer sozialen Systeme hängt davon ab, dass Beiträge nicht sukzessive entwertet werden. In Zeiten angespannter budgetärer Mittel und zögerlich anlaufender Konjunktur ist der Machtkampf der Arbeitgeber:innen gefährlich. Nicht zuletzt sichern die Steuereinnahmen auch die üp-

pige Strompreisförderung für die Industrie. Und es sei an dieser Stelle in Erinnerung gerufen, dass acht von zehn Steuereuros aus Arbeit und Konsum stammen.

Die Industrie steht vor einem Umbruch, doch geht es dabei mitnichten um die viel zitierte „preisliche Wettbewerbsfähigkeit“ oder um Lohnstückkosten. Extremforderungen in den Lohnverhandlungen dienen vielmehr der Durchsetzung einer vermeintlichen Macht und der Aufrechterhaltung von Druck auf die Beschäftigten. Arbeitgeber:innenverbände sehen die Stunde gekommen, mit der traditionellen Benya-Formel, die die Lohnentwicklung an Inflation und Produktivitätszuwachs koppelt, für alle Zeit zu brechen.

Was aber braucht die Industrie wirklich? Ganze Sektoren stehen vor der Frage, wie es mit ihnen weitergeht, nicht nur die gebeutelte Automobil(zuliefer)industrie. Klima, Energie, Digitalisierung, geopolitische Abhängigkeiten, bröckelnde Lieferketten, Fachkräftemangel und Demografie: Den großen Umwälzungen kommt man nicht mit Lohnkürzungen bei. Sie erfordern koordinierte Strategien, Neuorientierungen, Investitionen und vor allem eine gezielte Qualifizierung der einen Teil des österreichischen Erfolgsrezepts ausmachenden Fachkräfte. ►



SUSANNE HASLINGER

ist Juristin und leitet die Grundlagenabteilung in der Produktionsgewerkschaft PRO-GE.

Nutzen wir die Informations- freiheit genug?

Nein, das tun wir nicht. Das Informationsfreiheitsgesetz, mit dem in Österreich erstmals ein Recht auf Zugang zu Dokumenten staatlicher und staatsnaher Organisationen eingeführt wurde, ist seit 1. September 2025 in Kraft.

Gegner:innen warnten vor einer Flut an Anfragen, die Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben beeinträchtigen würde. Diese ist ausgeblieben. Viele Gemeinden meldeten gar keine oder nur einzelne Informationsbegehren, obwohl die Diskussionen über die sogenannte „Abschaffung“ des Amtsgeheimnisses eine gute Werbung für das neue Bürger:innenrecht waren.

Vielleicht geben Behörden und Bürgermeister:innen jetzt auch bei informellen Anfragen mehr heraus als früher. Der formelle Prozess kann abschrecken: Antrag auf Information, Bescheidbegehren und mögliche Beschwerden an das Gericht sind nicht alltäglich und erfordern etwas Überwindung. Aber es gibt Unterstützung: Das Forum Informationsfreiheit hat einen „Anfrage-Guide“ und eine Plattform ([FragDenStaat.at](https://fragdenstaat.at)), die das Prozedere vereinfachen. Probieren Sie's aus! Anfragen werden öfter als je zuvor inhaltlich beantwortet, oft auch ohne Gericht. Allein der Prozess ist lehrreich – und kosten tut das Ganze auch nichts.



MARKUS HAMETNER

VORSTANDSMITGLIED BEIM FORUM INFORMATIONSFREIHEIT

„Sonst hätten sie es leichter gehabt“



Natürlich gibt es in der Betriebsratsarbeit Tage, die Kraft kosten. Doch genau dann zeigt sich, warum unser Engagement wichtig ist: wenn selbst aus einer mühsamen Sitzung ein tragfähiger Kompromiss entsteht und der Blick in die Zukunft nicht Resignation auslöst, sondern den Wunsch, die Arbeitswelt von morgen besser zu machen. Dann erinnere ich mich an die vielen Menschen, denen ich in meinem journalistischen Berufsleben begegnet bin, die davon überzeugt waren, die Welt verändern zu können. Manche hatten Einfluss, manche Geld und manche ein Mikrofon. Andere hatten nur ihre Stimme – und die Courage, sie zu erheben.

Ein Gespräch mit dem im Juni verstorbenen Schweizer Globalisierungskritiker Jean Ziegler ist mir dabei besonders in Erinnerung geblieben. Ich fragte ihn, warum er seit Jahrzehnten Bücher schreibt, Vorträge hält und unermüdlich auf soziale Missstände in aller Welt aufmerksam macht, obwohl er doch das Gefühl haben müsste, gegen Windmühlen zu kämpfen – gegen mächtige Interessen, gegen politische Trägheit, gegen ein System, in dem gute Ideen nicht automatisch Mehrheiten finden.

Seine Antwort war kurz und ist mir bis heute in Erinnerung geblieben: „Sonst hätten sie es leichter gehabt.“

Mit „sie“ meinte Ziegler jene, die Macht ausüben, Entscheidungen treffen und Interessen durchsetzen – darunter sind Menschen, mit denen wir als Arbeitnehmervertreter:innen regelmäßig verhandeln.

CHRISTOPH GROSSKOPF

ist Außenpolitikredakteur und Betriebsrat bei der Austria Presse Agentur sowie stellvertretender Vorsitzender der Journalist:innengewerkschaft der GPA.



Zieglers Botschaft war ebenso einfach wie treffend: Widerspruch und Protest verändern nicht immer sofort die Welt, aber sie erschweren manche voreilige Entscheidung, die von wirtschaftlichen Interessen oder bestehenden Abhängigkeiten geprägt ist. Und sie halten wichtige Debatten am Leben.

Gerade darin liegt die Stärke der Betriebsratsarbeit. Unser Alltag hat mit großen politischen Reden wenig zu tun. Er beginnt oft mit einer E-Mail, einem Gespräch in den Gängen oder einem Anruf: Eine Kündigung steht im Raum, die Arbeitszeiten sollen geändert werden, oder die Geschäftsführung möchte umstrukturieren. Das fordert uns enorm. Im Betriebsratsalltag bedeutet das oft, zwischen den Erwartungen der Beschäftigten und den Plänen der Unternehmensleitung zu stehen; zuzuhören, nachzufragen, zu verhandeln, zu widersprechen – und manchmal auch schlicht, nicht nachzugeben. Es bedeutet aber auch zu wissen, was die Menschen im Betrieb tatsächlich beschäftigt.

Gute Betriebsratsarbeit produziert paradoxerweise auch Unsichtbarkeit. Der größte Erfolg von Betriebsrät:innen besteht oft nicht in dem, was passiert, sondern in dem, was nie passiert ist: eine verhinderte Kündigung, eine Versetzung, die nie ausgesprochen wurde, eine Entscheidung, die noch einmal überdacht werden musste. Ein guter Betriebsrat muss unbequem sein können – und gleichzeitig Lösungen anbieten.

Das ist anstrengend, es ist phasenweise frustrierend, aber es ist auch eine Arbeit, die Sinn stiftet und konkrete Wirkung entfaltet. Für viele Kolleg:innen sind wir eine unverzichtbare Anlaufstelle. Die Zukunft der Arbeit entsteht nicht von selbst, sie wird ausgehandelt. Machen wir es ihnen nicht zu leicht. ►



Leserbrief zur A&W-Ausgabe 4/26, Artikel „Der (un)freie Handel“

Ja, Kooperationsabkommen wären das Richtige: sozial und im Sinne der Umwelt und der Mitmenschen! Wie es möglich ist, dass die Verantwortlichen angesichts der Erderhitzung, des Sozialabbaus, der Bevorzugung von Großunternehmen etc. nicht endlich zur Vernunft kommen, das ist vielen von uns ein Rätsel! Die Regierungen fürchten sich vor dem Rechtsruck – und tun alles dafür, dass er passiert. Es ist widersinnig und empörend! Ich danke Ihnen für Ihre Arbeit!
Mit herzlichen Grüßen, Jutta Schwarz

Starker Anstieg bei Diskriminierungsfällen

Die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in den vergangenen beiden Jahren einen starken Anstieg von Diskriminierungsfällen verzeichnet: 2024 und 2025 wurden mehr als 9.000 Anfragen bearbeitet – um 31 Prozent mehr als in den beiden Jahren davor. Die Zahl der Diskriminierungsfälle stieg in demselben Zeitraum um 33 Prozent. Gefordert wird daher eine deutliche personelle Aufstockung.

-4,3%

Um so viel ging die Zahl der Lehrlinge in Ausbildungsbetrieben in Österreich zuletzt im Vergleich zum Vorjahr zurück. Ende September befanden sich nur noch rund 95.000 Menschen in einer betrieblichen Lehre.

In eigener Sache

Heinz Leitsmüller, Herausgebervertreter der A&W aufseiten der Arbeiterkammer, hat sich in den **Ruhestand** verabschiedet. Wir bedanken uns sehr herzlich für die Zusammenarbeit – und wünschen gleichzeitig auch seinem Nachfolger alles Gute: An Leitsmüllers Stelle ist nun Michael Heiling Leiter der AK-Abteilung Betriebswirtschaft sowie Herausgebervertreter der A&W. Aufseiten des ÖGB bleibt der Herausgebervertreter Christoph Höllriegel, Referatsleiter der ÖGB-Kommunikation.



Wussten Sie ...

... dass die Stadt New York und ihr Bürgermeister Zohran Mamdani in einem gerichtlichen Vergleich mit der US-amerikanischen Lieferplattform „Door Dash“ eine Rekordsumme von 131,5 Millionen US-Dollar für die Fahrer:innen erstritten haben? Das Geld soll großteils **260.000 Arbeitnehmer:innen** zugutekommen, die von dem Konzern unterbezahlt wurden.



A stylized illustration of five people of various ages and ethnicities. In the top left, a young man with short brown hair and glasses. In the top right, a young woman with long dark hair. In the center, a young man with curly brown hair. In the bottom left, an older woman with short grey hair. In the bottom right, an older man with short grey hair and glasses. The background is a light blue-grey color.

FOKUS

Für alle sichern

Mit dem Generationenvertrag hat Österreich viel erreicht. Das Pensionssystem ist durch die soziale Umlage stabil und verknüpft Alt und Jung miteinander, es baut im Kern auf Solidarität. Dieser A&W-Fokus zeigt auf, wie das staatliche System durch Beschäftigung, faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen auch in Zukunft sicher bleibt.



Der Arbeitsmarkt als Anker

16 Die staatliche Pensionsvorsorge in Österreich bietet hohe Leistungen und Stabilität, das zeigen auch langfristige Prognosen und Modellrechnungen. Das System benachteiligt jedoch immer noch Frauen. Wo kann man ansetzen, um ihre Situation zu verbessern?

Zank um Pensionen: Keine Panik!

20 Rund um die Altersvorsorge blüht das Geschäft mit der Verunsicherung: Dessen Akteur:innen zielen darauf ab, dass Menschen nicht mehr in die staatliche Altersvorsorge vertrauen und sich privat versichern. Was hinter gängigen Behauptungen steckt.

Das Geschäft mit den Sorgen

22 Die Pensionsdebatte rankt sich zum Teil um eine Grundsatfrage: Staat oder privat? Welche Risiken private Vorsorge birgt, ist für viele Konsument:innen dabei nicht immer ersichtlich. Über die Vorteile des Umlagesystems und die Risiken globaler Finanzprodukte.

Die Rechnung kommt später

24 Frauen bekommen in Österreich im Schnitt noch immer niedrigere Pensionen als Männer. Sie zahlen den Preis für unbezahlte Care-Arbeit und Lohndiskriminierung doppelt. Wie groß der Gender-Pension-Gap tatsächlich ist, verbildlicht eine Datenvisualisierung des WIFO.

Mit Mut und Zuversicht

26 Die ehemalige Sozialministerin und AK-Präsidentin Lore Hostasch brachte einst selbst eine Pensionsreform auf den Weg. Was die Stärken des österreichischen Systems sind und warum es für sie ein „Verrat an der Jugend“ ist, es schlechtzureden, erklärt sie im Interview.

Auf der Zielgeraden

30 Immer länger arbeiten und immer später in Pension: Das ist in Schwerarbeitsberufen illusorisch. Wie harte körperliche Arbeit erleichtert werden kann, wie der Betriebsrat dabei hilft und warum altersgerechtes Arbeiten keine leere Phrase bleiben darf.

Der Arbeitsmarkt als Anker

Österreichs Pensionssystem bietet im internationalen Vergleich hohe Leistungen und ist stabil. Damit das so bleibt, braucht es möglichst viele Menschen in Beschäftigung. Unbedingt notwendig ist zudem ein Ende der Benachteiligung von Frauen.

TEXT MILENA ÖSTERREICHER

Unerwartet in der Sackgasse: Diana Schmidberger hat 30 Jahre Erfahrung im Marketing, den Großteil davon in Führungspositionen. Nach einer sogenannten Umstrukturierung verlor sie vergangenes Jahr ihre Stelle. „Ich dachte anfangs, dass ich aufgrund meiner Erfahrung schnell wieder einen Job finden würde“, erzählt sie. Mehr als 200 Bewerbungen habe sie verschickt. Auf einen Teil kam gar keine Antwort. Die schnellste Absage bekam sie nach zwanzig Minuten. Noch liegen mindestens zehn Berufsjahre vor der 55-Jährigen. „Die Pension fühlt sich gerade weit weg an“, sagt sie, aber gerade wegen ihrer schwierigen Jobsuche mache sie sich „natürlich Gedanken darüber, wie es bis dahin weitergehen kann“.

Wie lange Menschen künftig arbeiten müssen und unter welchen Bedingungen sie in Pension gehen können, ist aktuell wieder Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. Die Industrie fordert etwa eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters. Für Wolfgang Panhölzl, Leiter der Abteilung Sozialversicherung der AK Wien, werden so die Menschen verunsichert: „Ich halte wenig von dieser ständigen Panikmache“, sagt er. Mit dem öffentlichen Umlagesystem sei Österreich bisher sehr gut gefahren – und es gebe keinen Grund, davon abzugehen.

In den Debatten fallen rasch große Zahlen: Milliarden an Bundesmitteln, immer mehr Pensionist:innen, weniger Menschen im Erwerbsalter. Und fast zwangsläufig kommt die Frage auf: Können wir uns unsere Pensionen in Zukunft noch leisten? Dabei gerät oft aus dem Blick, worauf es tatsächlich ankommt: nicht allein darauf, wie alt die Bevölkerung ist, sondern wie viele Menschen in Beschäftigung sind und Beiträge zahlen.

Österreichs Pensionssystem wurde in den vergangenen Jahrzehnten bereits mehrfach reformiert: Menschen gehen heute später in Pension, Möglichkeiten für einen frühen Ausstieg wurden ein-



geschränkt, das Frauenpensionsantrittsalter steigt schrittweise auf 65 Jahre. Aber damit Menschen länger arbeiten können, braucht es auch Unternehmen, die sie mit 55, 60 oder 63 noch beschäftigen.

Diana Schmidberger erlebt gerade, was das bedeutet. Sie ruft nach abgelehnten Bewerbungen an und fragt nach dem Grund. Bei einer Stelle sei ihr erklärt worden, dafür brauche es KI-Basiswissen. Dabei hatte sie zuvor gerade einen Diplomlehrgang in „Digital Marketing & AI“ abgeschlossen.

Ein System, das Transparenz liefert

Die Beiträge der heute Erwerbstätigen und ihrer Arbeitgeber:innen finanzieren gemeinsam mit Bundesmitteln die laufenden Pensionen. Das ist das Grundprinzip des sogenannten Umlageverfahrens: Was heute eingezahlt wird, wird auch heute ausbezahlt – ohne Umweg über die Kapitalmärkte. Auf dem persönlichen Pensionskonto wird festgehalten, welche Ansprüche jede versicherte Person erwirbt. Pro Jahr werden 1,78 Prozent der jeweiligen Beitragsgrundlage gutgeschrieben und die bereits erworbenen Gutschriften jährlich mit der Lohnentwicklung aufgewertet. Experte Panhölzl sieht in der Berechenbarkeit eine Stärke. Der erworbene Pensionsanspruch sei nachvollziehbar, das Pensionskonto ein relativ einfacher Mechanismus, den Versicherte jährlich kontrollieren können. „Durch die Transparenz des Pensionskontos wird auch das Risiko von Pensionskürzungen gemindert, denn jede Altersgruppe kann sehen, wie viel sie in etwa bekommen wird. Das macht es für die Politik schwerer, Kürzungsreformen durchzuziehen“, sagt er.

Panhölzl begrüßt ausdrücklich, dass Österreich Anfang der 2000er-Jahre nicht dem Trend gefolgt ist, die Altersvorsorge zu privatisieren, sondern beim öffentlich finanzierten Umlagesystem geblieben ist – im Sinne der Menschen. Das zeige sich vor allem in der Höhe der Absicherung: Ein:e Durchschnittsverdiener:in mit vollständiger Erwerbskarriere kommt nach der OECD-Modellrechnung in Österreich auf eine Nettoersatzrate von 86,8 Prozent. Die Pension ersetzt also mehr als vier Fünftel des früheren Nettoeinkommens. Im OECD-Schnitt sind es rund 63 Prozent. Allerdings geht die Modellrechnung von einer durchgehenden Erwerbstätigkeit bei durchschnittlichem Einkommen aus. Gerade Frauen erreichen wegen Teilzeit und Betreuungszeiten oft deutlich niedrigere Pensionen – auch deshalb sind mehr Arbeitsstunden und bessere Einkommen der Schlüssel für eine gute Absicherung.

Langfristig stabil

Die vergleichsweise hohen Pensionsleistungen werden nicht allein durch die Beiträge von Beschäftigten und Arbeitgeber:innen finanziert. Den größten Teil decken zwar die laufenden Beiträge, den Rest übernimmt aber der Bund. Das ist kein Konstruktionsfehler, sondern von Beginn an so vorgesehen: Mit öffentlichen Mitteln



Zwei Faktoren seien hauptverantwortlich für die niedrigen Frauenpensionen, betont ÖGB-Expertin Dinah Djalinos-Glatz: Einkommen und Versicherungszeiten.

werden etwa auch Zeiten der Kindererziehung oder des Präsenz- und Zivildienstes am Pensionskonto abgesichert. Und ein erheblicher Teil der Bundesmittel fließt in die Pensionsversicherung der Selbstständigen und Bauern.

Im Bundesbudget waren dafür und für weitere Leistungen im Bereich der Pensionsversicherung 2025 rund 19,45 Milliarden Euro und 2026 rund 20,29 Milliarden Euro vorgesehen. Darin enthalten sind neben den Bundesbeiträgen unter anderem auch Ausgaben für die Ausgleichszulage, mit der niedrige Pensionen aufgestockt werden. Die Beiträge von Beschäftigten und Arbeitgeber:innen kommen zu diesen Beträgen noch hinzu.

Nach der aktuellen Langfristprognose des Finanzministeriums steigen die gesamten öffentlichen Pensionsausgaben von 15,2 Prozent des BIP 2025 auf 15,9 Prozent im Jahr 2035. Danach stabilisieren sie sich in der Modellrechnung auf diesem Niveau; für 2060 werden 15,8 Prozent erwartet – obwohl die Zahl der über 65-Jährigen in diesem Zeitraum deutlich steigt. Der stärkste Kostenschub fällt damit in jene Jahre, in denen besonders viele Babyboomer:innen in Pension gehen, und ist nur vorübergehend.

Diese Zahlen widersprechen der Vorstellung eines Pensionsystems, dessen Kosten immer weiter davongaloppieren. „Langfristig geben wir in Prozent des BIP ungefähr gleich viel für Pensionen aus wie jetzt“, so AK-Experte Panhölzl. Entscheidend dafür sei weniger die Demografie als vielmehr Beschäftigung und Lohnentwicklung: Je mehr Menschen arbeiten und je höher die beitragspflichtigen Einkommen sind, desto mehr Geld fließt in die Pensionsversicherung. „Hier haben wir noch einiges an Beschäftigungspotenzial“, so der AK-Experte. Wo dieses liegt, sei gut belegt: bei den älteren Beschäftigten, den Frauen und Arbeitslosen.

Länger arbeiten – aber wo?

Männer gingen im Jahr 2000 durchschnittlich mit 60,5 Jahren, Frauen mit 58,3 Jahren in Pension. 2025 waren es (ohne Invaliditätspension) 63,5 Jahre bei den Männern und 61,8 Jahre bei den Frauen. Bei den Frauen ist der Effekt der jüngsten Reform besonders gut zu sehen: Seit 2024 steigt ihr gesetzliches Pensionsantrittsalter schrittweise von 60 auf 65 Jahre. Dadurch arbeiten inzwischen mehr Frauen über 60: 2022 war nicht einmal jede fünfte 60- bis 64-Jährige beschäftigt, 2025 bereits mehr als jede vierte. Aber das ist nur eine Seite der Medaille, denn die Arbeitslosenquote der 60- bis 64-jährigen Frauen stieg deutlich. Das heißt, das höhere Pensionsantrittsalter hält viele Frauen länger im Job – andere bleiben aber länger arbeitslos.

Diana Schmidberger ist erst 55 und erlebt diese Hürde schon heute. Im vergangenen Winter begann ihr die Jobsuche zunehmend zuzusetzen. „Ich bilde mich fort, ich bewerbe mich ständig, und dennoch hat es bisher nicht geklappt“, erzählt sie. „Ich bin auch überrascht, wie viele Frauen über 50 ich in den Weiterbildungen inzwischen getroffen habe, denen es ähnlich geht.“ Von den rund 24.500 österreichischen Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter:innen beschäftigt mehr als die Hälfte keine einzige Frau über 60. Insgesamt beschäftigten 2025 nur 19 Prozent der österreichischen Betriebe zumindest eine Person ab 60.

Für die Pension zählt die gesamte Erwerbsbiografie. Gerade bei Frauen summieren sich über Jahrzehnte niedrigere Löhne, Teilzeit und Unterbrechungen wegen Care-Arbeit. Dinah Djalinous-Glatz, Expertin in der Bundesfrauenabteilung des ÖGB, bricht es auf zwei Größen herunter: Einkommen und Versicherungszeiten. Bei beiden haben Frauen im Durchschnitt Nachteile. Der Gender-Pay-Gap lag in Österreich 2024 bei 17,6 Prozent. Damit hatte Österreich nach Estland und Tschechien den dritthöchsten Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in der EU.

Frauen übernehmen weiterhin einen größeren Teil der Kinderbetreuung und reduzieren deshalb häufiger ihre Erwerbsarbeit. Djalinous-Glatz weist darauf hin, dass sich Teilzeit nicht nur unmittelbar im Einkommen niederschlägt. Wer weniger Stunden arbeite, werde in der Praxis teilweise auch bei Weiterbildung und beruflichem Aufstieg benachteiligt. Umso wichtiger sei es, Teilzeitbeschäftigten später wieder leichter eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen.

Situation für Frauen verbessern

Durch das Pensionssystem wird versucht, einen Teil dieser Nachteile auszugleichen. Vier Jahre Kindererziehungszeit – bei Mehrlingsgeburten fünf Jahre – werden als Versicherungszeiten berücksichtigt. Für 2026 wird dafür eine monatliche Beitragsgrundlage von rund 2.468 Euro auf dem Pensionskonto eingetragen. Die Zeiten sind rechtlich nicht automatisch der Mutter zugeordnet, sondern jenem Elternteil, der das Kind tatsächlich und überwiegend erzieht.

In der Praxis seien das weiterhin hauptsächlich Frauen, sagt Djalinous-Glatz. Für sie reicht die bestehende Regelung nicht aus. Daher der Vorschlag des ÖGB: Neben der vollen Anrechnung der ersten vier Jahre sollen auch die Zeiten bis zum 8. Lebensjahr des Kindes bei der Pensionsberechnung teilweise berücksichtigt werden. Der Grund: Fehlende oder unzureichende Betreuungsangebote führen auch noch nach dem 4. Lebensjahr des Kindes dazu, dass vor allem Mütter nur reduziert arbeiten können. Daher müsse auch das Angebot an Betreuung und Pflege österreichweit ausgebaut werden.

Sandra Steiner, seit Oktober ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende, betont, die Ungleichheit der Frauen sei nicht zuletzt eine Mitbestimmungsangelegenheit: „Frauen leisten einen enormen Beitrag für eine funktionierende Gemeinschaft und für den wirtschaftlichen Erfolg dieses Landes. Trotzdem sind sie dort, wo über Geld, Arbeitszeiten, Karrierechancen und Zukunftsfragen entschieden wird, noch immer zu selten vertreten. Das muss sich ändern.“

Wie groß die Chancen sind, auch im höheren Alter beschäftigt zu bleiben, hängt sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen stark von der Branche ab. Wer seinen Arbeitsplatz im höheren Alter verliert, hat es zugleich schwerer, wieder einen neuen zu finden. Das Sozialministerium hält fest, dass die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt ab 55 überdurchschnittlich schwierig ist. Neben der schwachen Konjunktur verweist es auf Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmer:innen, die sich in vielen Betrieben nur langsam verändern. Dazu gehören stereotype Zuschreibungen: Ältere seien teurer, häufiger krank, weniger flexibel oder weniger offen für Neues. AK und ÖGB fordern deshalb ein Bonus-Malus-Modell mit branchenspezifischen Zielwerten: Unternehmen, die überdurchschnittlich viele Ältere beschäftigen, sollen unterstützt werden, Betriebe deutlich unter dem Branchenniveau sollen stärker beitragen.

Gesund bis zur Pension

Zudem brauche es laut Anja Hafenscher, ÖGB-Expertin für Sozialrecht, mehr alternsgerechtes Arbeiten. Das beginnt für sie lange vor dem 60. Geburtstag. Noch immer werde bei Beschäftigten ab 45 oder 50 weniger in Weiterbildung investiert, obwohl sie noch 15 oder 20 Berufsjahre vor sich haben könnten. Arbeitsplätze müssten zudem so gestaltet werden, dass Menschen sie körperlich und psychisch länger bewältigen können.

Lange Krankenstände oder chronische Erkrankungen können den Arbeitsplatz kosten. „Man kann zwar nicht in Pension gehen, aber man bleibt dann in der Arbeitslosigkeit und wird vom Arbeitsmarktservice bis zum Pensionsantritt ‚verwaltet‘“, sagt AK-Expertin Panhölzl. Betriebe müssten stärker in Prävention investieren und Beschäftigte nach längeren Krankenständen gezielter beim Wiedereinstieg unterstützen. Aber was denken die Expert:innen über die



Diana Schmidberger hat im Vorjahr ihren Job verloren und erlebt, wie schwierig der berufliche Wiedereinstieg über 50 sein kann.

private Altersvorsorge? Hafenscher hat gegen zusätzliche private Vorsorge grundsätzlich nichts einzuwenden: „Wenn man sich das leisten kann, warum nicht?“ Doch wer wenig verdient oder wegen Teilzeit und Betreuung bereits niedrigere gesetzliche Pensionsansprüche aufbaut, hat meist auch weniger Geld für zusätzliche Vorsorge. Die gesetzliche Pension übernehme zudem Funktionen, die ein Finanzprodukt nicht abbildet: Auch Arbeitslosigkeit, Krankengeld oder Kindererziehung tragen hier zum Pensionskonto bei.

Panhözl von der AK sieht beim Umlageverfahren vor allem die Stabilität als Vorteil. Die österreichische Pensionsversicherung habe ihre Leistungen durch Finanzkrisen und Pandemie hindurch verlässlich weiter ausbezahlt. Bei kapitalgedeckten Modellen hängen die Ergebnisse dagegen stärker von Kapitalmarktentwicklungen ab – das Risiko tragen dort die Versicherten selbst. Für ihn ist das ein klares Argument, die grundlegende Altersabsicherung nicht von solchen Schwankungen abhängig zu machen. Sein Fazit: Das Umlagesystem hat sich bewährt und soll die tragende Säule der Alterssicherung bleiben. Um es abzusichern, braucht es keine Kürzungsdebatten, sondern eine Politik, die mehr Menschen in gute und gesunde Beschäftigung bringt.

Diana Schmidberger ist ein gutes Beispiel. Sie möchte noch viele Jahre arbeiten, im Idealfall auch über 65 hinaus. „Ich liebe es, mich im Team auszutauschen und zu gestalten“, sagt sie, „gerne noch so lange wie möglich.“ Sie ist 55 und seit eineinhalb Jahren auf Jobsuche. Am Willen, sich einzubringen, fehlt es ihr nicht, an der Gelegenheit dazu schon. „Die lange Arbeitssuche ist frustrierend“, sagt Schmidberger ganz offen. „Aber ich bleibe dennoch positiv und denke, dass ein Unternehmen meine Erfahrung erkennen und wertschätzen wird.“ Inzwischen absolviert sie eine Trainer:innenausbildung, um später selbst Frauen zu unterstützen, die der Arbeitsmarkt vor der Pension aussortiert hat. ►

Laufend reformiert

Das österreichische Pensionssystem wurde immer wieder angepasst: Mit der Harmonisierung 2004/2005 wurden die Pensionsregeln verschiedener Berufsgruppen – von Arbeitnehmer:innen über Selbstständige bis zu Bundesbeamten – stärker vereinheitlicht, und das Pensionskonto wurde eingeführt. Seit 2014 gilt bei Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen für jüngere Jahrgänge verstärkt „Rehabilitation vor Pension“.

Seit 2026 gilt Pflege als Schwerarbeit. Wer insgesamt 45 Versicherungsjahre (Frauen: 40 Jahre) und innerhalb der letzten 20 Jahre zumindest zehn Jahre anerkannte Schwerarbeit nachweisen kann, kann ab 60 (Frauen ab 55) eine Schwerarbeitspension antreten.

Gleichzeitig wurde weiter eingeschränkt: Die Korridor pension ermöglicht es Menschen mit langer Versicherungszeit, vor dem regulären Pensionsantrittsalter in Pension zu gehen, allerdings mit Abschlägen. Seit 2026 wird das frühestmögliche Antrittsalter schrittweise von 62 auf 63 Jahre und die erforderliche Versicherungszeit von 40 auf 42 Jahre angehoben.

Mehr Flexibilität soll die ebenfalls 2026 eingeführte Teilpension bringen. Damit kann man seine Arbeitszeit um 25 bis 75 Prozent reduzieren und bereits einen Teil der Pension beziehen – ein Fortschritt.

Ab 2027 soll schließlich die Aktivpension das Weiterarbeiten nach dem Regelpensionsantritt attraktiver machen. Vorgesehen ist ein steuerlicher Freibetrag von bis zu 1.250 Euro monatlich beziehungsweise 15.000 Euro jährlich.

Zank um Pensionen: Keine Panik!

Rund um die Frage, wie das österreichische Pensionssystem stabil bleiben kann, blüht das Geschäft mit der Verunsicherung. Denn je weniger Menschen in die staatlichen Pensionen vertrauen, desto mehr sorgen privat vor. Höchste Zeit, mit ein paar Mythen aufzuräumen.

TEXT ANDREA ROGY



Wird die junge Generation eine staatliche Pension bekommen?

Ja, das öffentliche Pensionssystem in Österreich garantiert eine gute Absicherung, ohne dass jemand privat in eine Versicherung einzahlen muss. Durch die Pensionen kann der Lebensstandard im Alter gehalten werden. Internationale

Studien zeigen, dass die Pensionszahlungen in Österreich im Schnitt doppelt so hoch sind wie etwa in Deutschland. Wer in Österreich arbeitet, kann sich darauf verlassen, dass der Unterschied zwischen Pension und früherem Einkommen nicht allzu groß ist. Bei Antritt zum regulären Pensionsalter erhält man nach 45 Versi-

cherungsjahren eine Pension in der Höhe von 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens.

Steigen die staatlichen Ausgaben für die Pensionen nicht rapide an?

Nein, die Bundesausgaben sind gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) – mit kon-

junkturrellen Schwankungen – seit 1970 stabil. Auch der aktuelle Wert von 3,45 Prozent liegt trotz multipler Krisen und hartnäckiger Wirtschaftsflaute im Rahmen. Es ist keine Rede von einem massiv steigenden Zuschuss.

Auch angesichts der steigenden Lebenserwartung und der zunehmenden Zahl an Älteren steigen die Pensionsausgaben gemessen am BIP langfristig nur moderat an. Das bestätigt der „Ageing Report 2024“ der EU-Kommission. Während sich der Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren von 18,2 Prozent (2013) bis 2070 auf 29,9 Prozent erhöhen wird, soll der Anteil der gesamten Pensionsausgaben am BIP im selben Zeitraum gerade einmal von 13,8 Prozent auf 14,0 Prozent steigen.

Gibt es überhaupt ein „Pensionsloch“, das mit Steuergeld „gestopft“ werden muss?

Der Bundesbeitrag, also der Anteil, der zu den jährlichen Ausgaben der Pensionsversicherung aus Steuergeld zugeschossen wird, füllt kein „Loch“, sondern ist ein gewolltes und wesentliches Element der sozialen Gestaltung innerhalb des Solidarstaates.

Als fixer Bestandteil der Finanzierungsarchitektur des Pensionssystems stellt er einerseits eine Subventionierung der niedrigeren Beitragssätze für Selbstständige dar. Während nämlich die ASVG-Pensionen der unselbstständig Beschäftigten zu 86 Prozent von den Dienstnehmer:innen und -geber:innen getragen werden, beträgt die Eigenleistung bei Selbstständigen nur 53 Prozent, bei den Bauern lediglich 22 Prozent.

Darüber hinaus werden mit dem Zuschuss wichtige soziale Maßnahmen wie Gesundheitsvorsorge und Rehabilitation, Beiträge an die Krankenversicherung für Pensionist:innen oder die Hinterbliebenen-Pensionen mitfinanziert. Der Bundesbeitrag ist ein unverzichtbarer Bestandteil des österreichischen Pensionssystems.

Wie soll sich die Finanzierung ausgeben, wenn immer weniger Junge die Pensionen von immer mehr Alten zahlen?

Der Arbeitsmarkt ist der Schlüssel zu einem stabilen Pensionssystem. Entscheidend ist daher nicht die Relation zwischen jungen und alten Menschen, sondern wie viele Beschäftigte in das System einzahlen.

Es braucht also gute Ausbildungschancen für junge Menschen. Verfügen diese über stabile Beschäftigung und faire Einkommen, zahlen sie verlässlich in die Pensionsversicherung ein und bauen gleichzeitig eigene Pensionsansprüche auf. Es braucht auch gute Arbeitsmarktchancen für Frauen in Teilzeit, Migrant:innen und Ältere. Denn nur wer einen guten Job hat, kann seinen Beitrag leisten.

Warum gehen viele frühzeitig in Pension?

Obwohl das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Männer bei 65 Jahren liegt und für Frauen bis 2033 stufenweise auf diesen Wert angehoben wird, gingen männliche Arbeitnehmer im Jahr 2025 im Durchschnitt mit 62,5 Jahren in Pension, weibliche bereits mit 60,9. Das liegt aber nicht am fehlenden Arbeitswillen, sondern daran, dass viele Ältere nur schwer Arbeit finden oder krankheitsbedingt nicht mehr arbeiten können. Statt weiter einzuzahlen werden sie frühzeitig zu Leistungsbezieher:innen.

Die Statistik zeigt, dass individuelle Schuldzuweisungen fehl am Platz sind: Ein Drittel der mittleren und großen Betriebe in Österreich beschäftigt keine einzige Person über 60. Zahlreiche Ältere werden knapp vor dem Regelpensionsalter gekündigt. Ein Drittel der Frauen kann gar nicht aus der Erwerbstätigkeit in Pension gehen. In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen sind in Österreich derzeit nur rund 40 Prozent in Beschäftigung, während es bei den 55- bis 59-Jährigen noch 80 Prozent sind.

Abhilfe könnte ein Bonus-Malus-System schaffen, wie von AK und ÖGB gefordert. Damit müssten Betriebe, die keine älteren Mitarbeiter:innen beschäftigen, einen Ausgleichsbeitrag leisten.

Aufholbedarf hat die Republik auch bei der Anzahl der gesunden Lebensjahre, hier liegt Österreich deutlich unter dem EU-

Schnitt. Je länger die Menschen im Alter gesund sind, desto länger können sie im Berufsleben bleiben und ins System einzahlen. Ein Vorbild könnten die skandinavischen Länder sein, dort sind 60 bis 70 Prozent der Altersgruppe über 60 noch erwerbstätig.

Muss das gesetzliche Pensionsantrittsalter erhöht werden?

Sinnvoller wäre es, den Zeitpunkt des Pensionsantritts an die geltende Gesetzeslage anzugleichen. Es muss also in der Arbeitswelt angesetzt werden, damit Ältere bis zum regulären Pensionsantrittsalter in Beschäftigung bleiben und ihre Aufgaben in guter Gesundheit schaffen können. Dazu braucht es Arbeitsbedingungen, die weder psychisch noch physisch krank machen, altersgerechte Arbeitsplätze und noch mehr aktive Gesundheitsförderung in den Betrieben.

Gesundes Altern bringt dem Pensionssystem enorm viel, weil rüstige und fitte Menschen länger einzahlen, anstatt Geldleistungen zu beziehen.

Wie bleiben unsere Pensionen also sicher?

Das österreichische Pensionssystem bleibt zukunftssicher und stabil, wenn wir jetzt die richtigen Impulse auf dem Arbeitsmarkt setzen. Wirtschaftsnahe Akteur:innen, die uns seit Jahrzehnten immer wieder das Gegenteil einreden möchten, wollen gezielt Verunsicherung verbreiten. Denn wer glaubt, ansonsten keine Pension mehr zu bekommen, wehrt sich weniger gegen eine Privatisierung und ein höheres Pensionsantrittsalter. Davon würden aber einzig und allein private Finanzdienstleister und Unternehmen profitieren, nicht die gesamte Gesellschaft. ►

& INFO

Wer bei Pensionen auf dem Laufenden bleiben will, kann sich hier für AK-Updates zum Thema anmelden.





Das Geschäft mit den Sorgen

Immer wieder rankt sich die Pensionsdebatte um eine Grundsatzfrage: Staat oder privat? Volkswirt David Mum und Konsument:innen-schützer Christian Prantner klären über Vorteile des Umlagesystems und die Risiken globaler Finanzprodukte in der Altersvorsorge auf.

TEXT ANDREA ROGY

Die Diskussion über Vor- und Nachteile des öffentlichen Pensionssystems gegenüber privater Vorsorge ist ein Dauerbegleiter in der politischen Debatte. Oftmals zielen die Diskutant:innen jedoch nur darauf ab, das staatliche System schlechtzureden. Gerät das Umlagesystem wirklich an seine Grenzen? Oder sollen Menschen so bei der Altersvorsorge unnötigerweise auf die internationalen Kapitalmärkte getrieben werden?

Stabile Grundlage

Für David Mum, Ökonom und Leiter der GPA-Grundlagenabteilung, ist die Sache klar: „Das bestehende Umlagesystem ist eine sichere Basis.“ Er hält es für den „falschen Weg“, die Alterssicherung an globale Finanzerträge zu koppeln.

Entsprechend skeptisch beurteilt er einen Vorschlag von ÖVP-Bundeschancellor Christian Stocker, der im Herbst aufhorchen ließ: Das österreichische Pensionssystem soll mit einem Zukunftsfonds abgesichert werden. Erträge aus Staatsbeteiligungen sollen dafür über Jahrzehnte veranlagt werden, um später einen Teil der Pensionen zu finanzieren. „Das kann ein sinnvoller Beitrag zum Umlagesystem sein, es ist aber mit Sicherheit kein Gamechanger“, so Mum. Außerdem würden die für die Pensionen entnommenen Dividenden im Staatshaushalt fehlen.

Eine wirksame Entlastung sieht Mum darin auch deshalb nicht, weil „die erwarteten Zinserträge noch nicht da sind, wenn der demografische Druck am höchsten ist: In sieben bis zehn Jahren gehen geburtenstarke Jahrgänge in Pension, dadurch steigt die

Kostenbelastung.“ Der Kapitalstock des Zukunftsfonds mache das Kraut aber nicht fett, diese Finanzspritze komme für die Pensionszahlungen ab 2030 relativ spät.

Pensionen rollen an

Die Ausgaben für die Pensionen der Babyboomer:innen-Generation werden vor allem Anfang der 2030er-Jahre stark steigen. Um für die zu erwartende Belastung gut gerüstet zu sein, brauche es laut Mum eine hohe Beschäftigungsquote, qualifizierte Arbeitskräfte, Investitionen in den Standort und eine gut ausgebaute Infrastruktur: „Unsere Pensionen hängen an der Entwicklung der inländischen Wertschöpfung“, sagt er. Hier sei auch der Ansatzpunkt zur Sicherstellung ihrer Finanzierbarkeit zu suchen.

Volkswirtschaftlich gesehen seien die Ausgaben für das Pensionssystem in Relation zum Bruttoinlandsprodukt entscheidend, nicht die absoluten Kosten: „Unsere Wertschöpfung muss so hoch sein, dass die Pensionist:innen genug bekommen, um ihren Lebensstandard abzusichern. Das ist viel entscheidender als die Beimischung von Erträgen aus Veranlagungen.“ Es müsse die notwendigen Güter und Dienstleistungen geben.

Dass Veranlagungen auf dem Kapitalmarkt zwar langfristig ertragreich sein können, aber auch Risiken bergen, hätten die Krisen 2001/2002, 2008/2009 oder auch 2020 gezeigt – da sind private Pensionsfonds abgestürzt und haben massive Kurseinbrüche erlitten: „Renditen sind immer von globalen Entwicklungen abhängig, dafür sollte kein Geld aus dem laufenden Budget abgezackt werden.“



„Unsere Pensionen hängen an der Entwicklung der inländischen Wertschöpfung“, sagt AK-Volkswirt David Mum. Dort sei auch bei ihrer Finanzierung anzusetzen.

Mum findet es auch deshalb „grundsätzlich schlau, Pensionen unabhängig von internationaler Wertschöpfung zu finanzieren“. Würden aus Dividenden von Staatsbeteiligungen Aktien gekauft, erhöhe dies nicht automatisch die Wertschöpfung in Österreich. Der Experte rät daher davon ab, „in spekulative Ertragsmöglichkeiten zu investieren: Unsere Pensionen sind dann sicher, wenn wir die inländische Wertschöpfung stärken, etwa durch Investitionen in Dienstleistungen.“

Das Umlageverfahren ist bewährt und gibt einen Teil der Wirtschaftsleistung an die pensionierte Bevölkerung zurück. Die vergangenen Jahrzehnte hätten gezeigt, dass Finanzmarktblasen platzen: „Es gibt immer wieder Phasen, in denen man zweistellige Einbrüche verzeichnet – möglicherweise gerade dann, wenn die Pensionist:innen das Geld dringend bräuchten“, so der Volkswirt.

Nicht alles Gold, was glänzt

Zudem profitieren von der Flucht in die private Pensionsvorsorge in erster Linie private Versicherungen sowie Finanzdienstleister wie Banken oder Fondsgesellschaften. Hohe Gebühren sind keine Seltenheit, die Kosten beim Einstieg, für die Verwaltung sowie beim Umstieg oder Ausstieg aus Anlageprodukten häufig intransparent oder nur schwer zu bewerten.

Der Kostenanteil bei Lebensversicherungen liegt beispielsweise zwischen 10 und 18 Prozent. Das bedeutet: Bei einer Prämienzahlung von 100 Euro pro Monat werden lediglich zwischen 82 und 90 Euro in die Veranlagung investiert. Demgegenüber lagen die Verwaltungs- und Verrechnungskosten der gesetzlichen Pensionsversicherung 2025 bei 1,2 Prozent. Betrachtet man das Kostensze-

nario eines Fondssparplans mit 20 Jahren Veranlagungsdauer im Mittel, so bleiben von 4 Prozent jährlicher Performance nach Abzug von Kosten und Steuern 2,16 Prozent Rendite übrig.

Christian Prantner, Konsument:innenschützer in der Arbeiterkammer Wien, merkt, dass die Menschen mit der Komplexität der Finanzprodukte nicht zurechtkommen: „Klar ist, dass hinter groß angelegten Werbekampagnen für Investmentfonds oder fondsgebundene Lebensversicherungen letztlich Profitinteressen stecken“, sagt er. „Attraktiv ist nicht nur die Spesenvielfalt für die Institutionen oder Unternehmen, die Wertpapiere auf den Markt bringen – die sogenannten Emittent:innen –, sondern auch die Provisionen für Verkäufer:innen.“

Viele Kleinanleger:innen wären sich der Schattenseiten dieser Finanzprodukte nicht bewusst: „Die Kostenbelastung ist hoch, oft fressen die Spesen die Hälfte der erzielten Rendite wieder auf“, sagt Prantner. Viele Berechnungen würden sich bei genauerem Hinsehen als unseriös herausstellen, weil „bei der Gewinnerwartung keine Kurseinbrüche oder sonstige Risiken berücksichtigt werden: Eine Durchschnittsrendite von 7 Prozent per annum nach Abzug aller Kosten anzunehmen halte ich für sehr gewagt und allzu optimistisch.“ Private Pensionsvorsorge ist also bei Weitem nicht so rosig, wie die Werbeversprechen suggerieren. ■

& INFO

Orientierung in Finanzfragen kann der Fondsrenditen-Rechner der AK geben. Unter www.bankenrechner.at/fondsrendite kann man sich Rendite und individuelle Kosten ausrechnen.

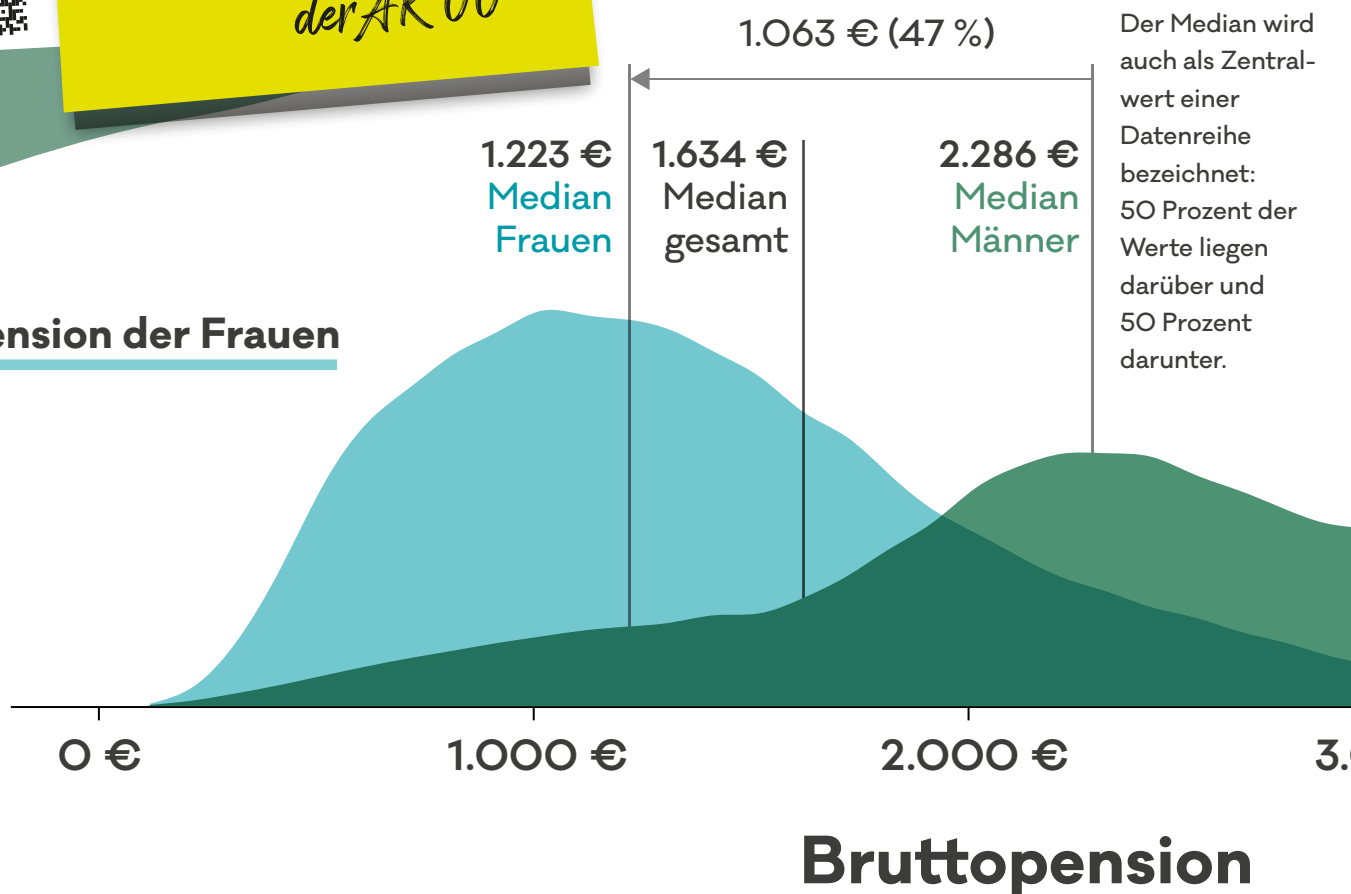
Die Rechnung

In der Pension nimmt die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in der Republik scharfe Konturen an: Bei der Pensionshöhe liegt der Median der Frauen um 47 Prozent unter dem der Männer. Vor allem für Lohnunterschiede und die Last der Care-Arbeit zahlen Frauen im Alter den Preis.

Hier geht's zum
Pensionsfairness-
Rechner
der AK ÖÖ



Pension der Frauen



kommt später

WIFO-Ökonom Lukas Schmoigl hat diese Ungleichheit in einer interaktiven Grafik visualisiert. Sein Projekt, das heuer für den Marie Neurath Preis der AK eingereicht wurde und als Grundlage für diese Infografik diente, verbildlicht das Ausmaß der Pensionslücke in Österreich.



Bruttopension <1.634 €



rund 71 %

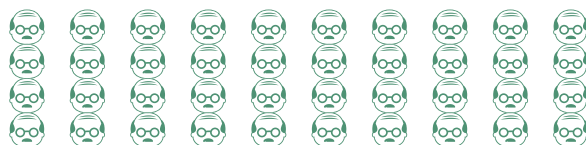


rund 19 %

Bruttopension >1.634 €

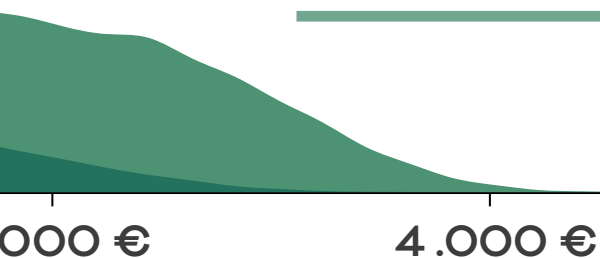


rund 29 %



rund 81 %

Pension der Männer



Klicken Sie sich
durch die
Original-
visualisierung



Mit Mut und Zuversicht

Lore Hostasch hat als Betriebsrätin, Gewerkschafterin und Politikerin viel bewegt. Im Interview verweist die ehemalige AK-Präsidentin auf die Stärken des österreichischen Pensionssystems, fordert fundiertere politische Debatten und Ehrlichkeit gegenüber der Jugend ein.

INTERVIEW RICHARD SOLDER

Lore Hostasch ist nach wie vor Teil der Bewegung: „Keine Sorge, ich kenn die Kammer schon!“, sagt sie am Telefon gut gelaunt, als man ihr erklären will, wo genau im Bildungszentrum der Arbeiterkammer im vierten Wiener Gemeindebezirk das Interview stattfinden wird. Angekommen, lugt sie erst mal in einen Seminarraum, bei dem die Tür offen steht, und grüßt ein bekanntes Gesicht. Das Einstehen für die Beschäftigten ist bei der Sozialdemokratin sehr präsent, gemischt mit einer großen Portion Unaufgeregtheit und Wissen. Auch das macht Hostasch zur idealen Gesprächspartnerin zu einem Dauerbrenner, der häufig öffentlich diskutiert wird, allerdings oftmals polemisch: dem Pensionssystem.

Pensionen werden hart erarbeitet. Fühlt es sich für Sie auch so an, als hätte man sie sich „verdient“?

Lore Hostasch: Ich würde Pension nicht mit dem Begriff Verdienst verbinden, sondern sie als Anspruch, als Rechtsanspruch betrachten, den man sich erarbeitet hat.

Ich persönlich genieße den Ruhestand. Es ist sehr schön, selbst entscheiden zu können, was man den ganzen Tag macht.

Das tatsächliche Pensionsantrittsalter in Österreich ist seit 2000 bereits um rund vier Jahre gestiegen. Wie lange soll man arbeiten gehen?

So wie die Altersgrenzen jetzt sind, entsprechen sie einem System, das für die Zukunft tauglich ist. Unser Pensionssystem hat den großen Vorteil, dass es anpassungsfähig ist. Allein die vielen Novellen zeigen, dass die Politik immer wieder reagiert hat, wenn es notwendig war. Dieses elastische System funktioniert.

Unselbstständig Erwerbstätige sind nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz versichert. Was ist da Ihr Blick drauf?

Es beruht darauf, dass Beschäftigte und die Wirtschaft in einem solidarischen Generationenvertrag Beiträge einzahlen für jene, die nicht mehr aktiv sein können oder auch wollen, weil sie die Altersgren-

ze erreicht haben. Dieser Grundkonsens ist meiner Meinung nach immer noch die größte Stärke des Systems.

In der öffentlichen Debatte werden viele Mythen verbreitet, die Sorgen entstehen lassen.

Ja, seit ich angefangen habe, die öffentlichen Debatten mitzuverfolgen, habe ich die gehört: „Das hat keine Zukunft“, „Wir kriegen keine Pensionen mehr“ etc. Jungen Menschen das zu signalisieren, ist ein Verrat an der Jugend, es ist schädlich für das Zusammenleben, für die Demokratie und die Solidarität. Dahinter stehen natürlich Interessen der Finanzwirtschaft, die mitnaschen will und eigene Produkte platzieren möchte – wobei ich nichts gegen die zweite und dritte Säule habe, also betriebliche und private Vorsorge; nur, sie dürfen nicht zulasten des gesetzlichen Systems gehen.

Wie kann man junge Menschen abholen?

Man muss auf zwei Ebenen arbeiten: einerseits mit Fakten, fundierten, korrekten Statistiken – mit denen kann man ein-



Eleonora „Lore“ Hostasch, geboren 1944 in Wien, war BAWAG-Zentralbetriebsrätin. Sie wurde 1989 als erste Frau GPA-Vorsitzende, war Vizepräsidentin des ÖGB sowie erste Präsidentin der AK. 1997–2000 war sie Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

Der Schlüssel zum Erhalt des stabilen Pensionssystems ist der Arbeitsmarkt, betont die ehemalige Sozialministerin Lore Hostasch.

ordnen, wie das Pensionssystem finanziert wird; und die Grundidee, die solidarische Basis des Systems, sollte wieder mehr ins Bewusstsein der Menschen gerückt werden. In den 1950er-Jahren hat man in Österreich gesagt, wir wollen eine Zukunftssicherung, und die soll finanziert werden durch Arbeitgeber:innenbeiträge, Arbeitnehmer:innenbeiträge und eine Ausfallhaftung durch den Bund. So ist der Generationenvertrag entstanden.

Und dieser hat geliefert: Seit den 1970er-Jahren sind die Bundesmittel gemessen an der Höhe der Wirtschaftsleistung trotz Schwankungen stabil geblieben.

Der Kern der Stabilität ist die Beschäftigungslage. Wir müssen alles tun, um möglichst viele Menschen, die arbeitsfähig sind, in gut bezahlte Arbeitsverhältnisse zu bekommen. Und da ist insbesondere die Gruppe der Älteren eine, auf die man schauen muss. Was wir jetzt leidvoll lernen, ist, dass die Anpassung des Pensionsantrittsalters bei den Frauen dazu führt, dass es noch schwieriger ist, ältere Frauen bis zur Pension in Beschäftigung zu halten oder wieder in Beschäftigung zu bringen. Das ist mit ein Grund, warum es nicht sinnvoll ist, jetzt über eine weitere Anhebung des Pensionsantrittsalters zu reden – weil man noch nicht einmal annähernd erreicht hat, dass das tatsächliche Pensionsantrittsalter dem gesetzlichen entspricht. Dadurch würde die Beschäftigungssituation gerade jener, die dann noch länger arbeiten sollen, dramatisch schlechter.

Zwei Drittel der Bezieher:innen einer Ausgleichszulage sind Frauen. Und noch eine erschreckende Zahl: Frauen haben über ein Drittel weniger Pension als Männer.



Wie schätzen Sie den Handlungsbedarf in Sachen Ungleichheit bei den Frauen ein?

Der Handlungsbedarf ist massiv und dringlich. Das Problem hat viel mit der Einkommenssituation der aktiven Arbeitnehmerinnen zu tun. Wir haben hier zwischen Männern und Frauen keine Gleichheit, wie soll es sie dann bei den Pensionen geben? Der Ansatz muss sein, die Frauen einkommensmäßig gleichberechtigt im Arbeitsmarkt abzusichern. Und es müssen die Männer mehr in die Kinderbetreuung eingebunden werden. Dann würde sich diese Schere, die wirklich unerträglich ist, schließen – nicht sofort, aber doch.

Zudem braucht es einen Ausbau von Bildungs-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen, um Frauen zu entlasten und für den Arbeitsmarkt freizuspielen. Aber wie soll das beim aktuellen Spardruck funktionieren?

Es geht darum, über die Beschäftigungssituation das gesamte volkswirtschaftliche Einkommen zu erhöhen. Damit einher geht dann mehr Verteilungskraft, mit der sich politisch wieder mehr bewegen lässt. Allerdings sind die wirtschaftlichen Spielräume national begrenzt, weil wir in einer globalisierten Wirtschaft leben. Auf der

anderen Seite ist Österreich eine kleine, überschaubare Ökonomie. Unsere Volkswirtschaft ist eine, die sich kennt, die weiß, wo ihre Möglichkeiten liegen. Überall, wo wir Spielraum haben, gilt es anzusetzen und Produktivität zu schaffen: dort, wo etwas Neues entstehen kann, etwa durch Start-ups, und dort, wo Arbeitsplätze entstehen.

Sie haben die Älteren angesprochen: 30 Prozent der Betriebe haben keine Beschäftigten über 60. Wieso tun sich Firmen in Österreich so schwer, sie anzustellen?

Weil es nach wie vor Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten gibt, etwa betreffend Fehlzeiten: Schon in meiner GPA-Zeit haben wir eine Studie zu der Frage gemacht, ob Ältere öfter krank sind als Jüngere. Da war nicht wirklich ein Unterschied, und das ist bis heute erwiesenermaßen so. Es ist auch generell nicht so, dass Ältere immer teurer sind. Ein weiteres Hemmnis ist, dass die Unternehmen oft zu wenig in die Weiterbildung der Älteren investieren. Wir leben in einer digitalisierten Welt, und man muss jenen, die nicht in ihr aufgewachsen sind, die Chance geben, sich weiterzuentwickeln. Es braucht ein Umdenken in der Gesellschaft, inklusive Posi-



„Es geht darum, über die Beschäftigungssituation das gesamte volkswirtschaftliche Einkommen zu erhöhen“, sagt Lore Hostasch.

tivbeispielen von Unternehmen, die Ältere beschäftigen. Dann entsteht ein Druck auf jene, die das nicht machen. Man darf nicht aufgeben. Das von der AK und dem ÖGB geforderte Bonus-Malus-System ist ein gutes Beispiel dafür.

„Die Sozialversicherung ist der Kitt der Gesellschaft.“

Lore Hostasch

Wenn Sie heute eine Sache am österreichischen Pensionssystem ändern könnten, was wäre das?

Ändern würde ich in dem Sinne nichts. Ich würde versuchen, transparenter zu machen, wie das System funktioniert. Und das (2005 eingeführte, Anm. d. Red.) Pensionskonto ist mir dabei ein Anliegen. Viele Versicherte wissen gar nicht, dass sie durch das Pensionskonto über Transparenz verfügen, dass sie einsehen können, was sie erwartet, wenn sie in Pension gehen. Damit einher geht eine Garantie, dass in diese Ansprüche nicht mehr eingegriffen werden kann. Die Menschen können bis

zu einem gewissen Grad selbst planen und überlegen, wie man das Guthaben auf dem Konto erhöhen kann. Ich finde das sensationell, eine blitzgescheite Sache.

Wenn man mit Ihnen spricht, bekommt man bestätigt: Vieles ist gut am österreichischen Sozialstaat. Sie selbst scheinen generell viel Optimismus zu haben. Beides vermisst man in den Debatten oftmals.

Wenn man schon ein gewisses Alter hat, bekommt man auch eine Gelassenheit, und man hat Erfahrungen gesammelt: Ich bin 1944 geboren, Mitte der 1950er-Jahre ist das Sozialversicherungsgesetz, das ASVG, gemacht worden. Zu diesem Zeitpunkt, nach dem Zweiten Weltkrieg, war Österreich am Boden. Da war nichts, gar nichts. Aber man hat Mut und die Zuversicht gehabt, ein zukunftsorientiertes System aufbauen zu können, in dem alle in der Gesellschaft abgesichert sind.

Für mich ist die Sozialversicherung der Kitt der Gesellschaft: Man ist erfasst in der Krankenversicherung, der Pensionsversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Unfallversicherung. Die Gesellschaft hat dir ein Rechtsgebilde gebaut, in dem du aufgefangen wirst. Und das ist ein Wert für sich. Der Kitt der Gesellschaft hat nach-

weislich alle Krisen in der Zweiten Republik überstanden.

Und auch in unserer Zeit gibt es wieder einige Herausforderungen und Krisen.

Ja. Das Entscheidende ist, nicht den Kopf in den Sand zu stecken, sondern zu schauen, wo genau die Probleme liegen, wo man ansetzen muss und wer den Weg mitgeht, um das Problem zu lösen. Es sollten möglichst viele den Weg gemeinsam gehen. Das heißt etwa, dass Arbeiterkammer, ÖGB und Gewerkschaften durch ihre Mitglieder gestärkt werden. Sie agieren allerdings dabei mit einer Gesamtsicht auf die ökonomische Situation. Es wäre falsch, ihnen vorzuwerfen, dass diese Institutionen nur die Arbeitnehmer:innenseite sehen. Das ginge gar nicht. Diese Intention muss auch in der Bevölkerung stets erkannt werden. Sozialpartnerschaftliches Ziel sollte es sein, dass die Vertretungen der Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenseite – jene, die einen positiven Zugang zur Allgemeinheit haben – das gemeinsame Weiterentwickeln einer Volkswirtschaft stärken. Und es muss das Ziel sein, all jenen, die alles nur schlechtreden, die die Gesellschaft auseinanderdividieren, die Stirn zu bieten und ihnen zu sagen: „Nicht mit uns!“ ▀

Auf der Zielgeraden

Immer wieder ist ein höheres Pensionsantrittsalter Gegenstand der politischen Debatte. Aber wie kann man überhaupt gesund bis ins hohe Alter arbeiten?

TEXT UDO SEELHOFFER UND SANDRA KNOPP

Die Arbeitsbelastung stieg in Österreich in den vergangenen Jahren deutlich an und bleibt kontinuierlich auf einem hohen Niveau. Das zeigen die Zahlen des aktuellen Arbeitsklima-Index der AK Oberösterreich. Mehr als ein Fünftel der Befragten belastet demnach der psychische Stress, mehr als ein Viertel der enorme Zeitdruck in ihrem Job. Betroffene Bereiche sind vor allem das Bauwesen, der Tourismus und das Gesundheitswesen. Am Bau sind es vor allem die hohen körperlichen Strapazen, die Beschäftigten zu schaffen machen, im Gesundheitsbereich ist es auch der psychische Druck. Diese Faktoren steigern auf der einen Seite die Unzufriedenheit und die Bereitschaft, den Beruf zu wechseln – ein Schritt, über den laut Index mehr als ein Zehntel aller Beschäftigten ernsthaft nachdenkt. Auf der anderen Seite werfen

sie auch angesichts der Debatten über das Pensionsantrittsalter die Frage auf, wie man Arbeitsplätze so gestalten kann, dass sie nicht krank machen. Wie wird altersgerechtes Arbeiten möglich?

Dieses zielt darauf ab, dass Menschen über die ganze Erwerbsbiografie hinweg gesund und leistungsfähig bleiben bzw. dass Jobs auch von älteren Arbeitnehmer:innen ausgeübt werden können. Ermöglichen sollen das im Wesentlichen Errungenschaften aus der Forschung und strukturelle Änderungen in der Arbeitswelt. Je nach Job sind die Möglichkeiten unterschiedlich. Arbeit&Wirtschaft hat sich mit zwei Betriebsräten aus Schwerarbeitsbereichen zusammengesetzt und sie gefragt: Wie realistisch ist es, dass Menschen in diesen Branchen gesund bis zum Pensionsantrittsalter arbeiten – und was würde ihnen dabei helfen?





Der gelernte Eisenbieger und nunmehrige MABA-Betriebsrat Peter Höfler setzt nach einem schweren Bandscheibenvorfall auf Fitness.

Eisenbiegen: nichts fürs Alter

Für den Fall, dass es Peter Höfler vor Dienstbeginn nicht ins Fitnessstudio schafft, hat er an seinem Arbeitsplatz vorgesorgt: Fitnessbänder, Hanteln und eine Klimmzugstange stehen bereit. „Wenn ich ein paar Minuten Pause habe, mobilisiere ich mich damit ein wenig.“ Höfler ist Betriebsratsvorsitzender der MABA Fertigteilindustrie GmbH im niederösterreichischen Wöllersdorf. Angefangen hat er dort vor 30 Jahren im Alter von 19 als Eisenbieger.

Die Arbeit ist nicht leicht: Man schneidet und biegt Stahl, damit daraus die sogenannte Bewehrung für Stahlbetonbauteile entsteht, die deren Tragfähigkeit erhöht. Dass jemand diesen Job vom Einstieg bis zum Pensionsantrittsalter ausüben kann, ist im Normalfall nicht möglich, auch für Höfler war es das nicht: „Ich hatte mit 37 einen schweren Bandscheibenvorfall. Da wusste ich, dass ich als Eisenbieger nicht mehr lange arbeiten kann.“ Für ihn ergab sich eine andere Gelegenheit: Der frühere Betriebsrat des Unternehmens ging in Pension, und Höfler wurde sein Nachfolger. „Seit 14 Jahren bin ich jetzt Betriebsratsvorsitzender und vertrete 300 Personen.“ Als solcher ist er freigestellt.

Generell komme es bei Beschäftigten in diesem Arbeitsfeld immer wieder zu Problemen mit dem Rückgrat, den Schultern, Knien oder Handgelenken. In seiner Funktion unterstützt Höfler heute Kolleg:innen, die eine Schwerarbeitspension beantragen wollen. Die Schwerarbeiterregelung ermöglicht es, dass Personen, die über einen festgelegten Zeitraum unter gesetzlich definierten körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen gearbeitet haben, ab dem 60. Lebensjahr in Pension gehen können. Zahlreiche Formulare müssen dafür ausgefüllt werden und erfordern Angaben dazu, „wie die Körperposition beim Arbeiten ist, ob man steht, kniet oder hockt“. Dann kommen noch weitere Fragen, zum Beispiel, wie oft man Werkzeuge wie den „Bügel“ in die Hand nimmt

oder ein 50-Kilogramm-Eisen hebt. Es müsse genau überlegt werden, wie häufig man diese Dinge während einer Schicht mache. „Deshalb machen wir das gemeinsam: Der oder die Arbeiter:in schildert mir den Tagesablauf so genau wie möglich“, sagt Höfler. Dann werde jeder Handgriff nachvollzogen.

Schwere Anerkennung

Auch wenn Beschäftigte harte Arbeit verrichten, gehen die Anträge auf eine Schwerarbeitspension nicht immer sofort durch. „Bei einem Kollegen mussten wir das heuer beeinspruchen“, sagt Höfler. „Ich bin mit ihm zur Arbeiterkammer gegangen, damit das aufgenommen wird.“ Der Fall wurde vor Gericht verhandelt, und schließlich erhielt der Kollege einen positiven Bescheid. Probleme gebe es außerdem manchmal bei Arbeiter:innen aus dem ehemaligen Jugoslawien, weil diese früher unter anderem bis zum 18. Lebensjahr die Schule besucht und später zu arbeiten begonnen hätten. Daher können sie die erforderliche Anzahl an Versicherungsjahren oft nicht vorweisen.

Am meisten Freude in seiner Rolle als Betriebsrat mache es Höfler, die Kolleg:innen zu unterstützen. „Ganz egal, ob das bei einer schweren Erkrankung ist und du dem Betroffenen Mut machst und hilfst, damit er schneller in Pension gehen kann, oder ob du nur eine Auskunft gibst.“

Auch ein Jobwechsel innerhalb des Betriebes kann helfen: „Ein Kollege konnte nicht mehr Stapler fahren und arbeitet jetzt als Hausmeister“, sagt Höfler. Ein jüngerer Arbeiter hatte große Probleme mit seiner Schulter. „Ich habe mit dem Meister geredet, und der hat zufällig jemanden für das Büro gesucht. Jetzt ist er dort und fährt hin und wieder mit dem Stapler.“



Nach 36 Jahren in der Pflege konnte Gerhard Liehl, Betriebsrat einer SeneCura-Einrichtung, heuer seine Schwerarbeitspension antreten.

Um den Eisenbiegern die Arbeit zu erleichtern, gibt es bei MABA Kräne, die beim Heben unterstützen. Ein anderes Hilfsmittel, das Exoskelett, habe sich hingegen nicht durchgesetzt: „Da haben die Kollegen sich in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt gefühlt“, sagt Höfler. Um der Abnutzung des Bewegungsapparates vorzubeugen, sei regelmäßiger Sport wichtig. Das Problem: Viele Beschäftigte können oder wollen laut Peter Höfler nach einem harten Arbeitstag nicht noch ins Fitnesscenter gehen. Ihm ist es wichtig, mit gutem Beispiel voranzugehen. „Vor zwei Jahren habe ich mich bei einem Fitnessstudio eingeschrieben. Seitdem ich dort trainiere, habe ich kein Zwicken mehr im Kreuz.“ Beim Sport kann Höfler außerdem gut abschalten: „Ich mache Kraft- und Ausdauersport, manchmal spiele ich auch Tischtennis oder Badminton.“

Pflege: Schwerarbeit am Menschen

Für Gerhard Liehl war der Weg in die Schwerarbeitspension beschwerlicher, als er sich das anfangs vorgestellt hatte. Die Bearbeitung des Antrags zog sich über mehrere Monate. „Fast ein halbes Jahr lang wurde ich ständig vertröstet“, erzählt die ehemalige Pflegekraft. „Ich wurde aufgefordert, sämtliche Dienstpläne der letzten 20 Jahre einzuschicken. Das konnte ich nicht, weil die Firma diese nicht hatte. Es gab ja kein Behaltegesetz.“ Außerdem wollte die Pensionsversicherungsanstalt wissen, wie lange er in seinen Schichten am Menschen gearbeitet habe. „Da habe ich dann geantwortet, dass das durchgehend war. Ich war ja die volle Zeit im Pflegedienst.“

Seit 1. Jänner dieses Jahres gelten auch Pflegeberufe in Österreich als Schwerarbeit. Die Pflege sei systemrelevant, und es müsse anerkannt werden, dass diese Arbeit ein körperlicher und psychischer Kraftakt sei, betonte die Regierung. Damit steht den Beschäftigten gewisser Berufsgruppen die Schwerarbeitspension ab 60 Jah-

ren offen. Doch die bürokratischen Hürden sind laut Liehl enorm. Der Grund liegt für ihn auf der Hand: „Die haben offensichtlich die Formulare von anderen Berufen zusammenkopiert.“ Er selbst erhielt nach langem Warten im Juni zum Glück einen positiven Pensionsbescheid.

Insgesamt war der gebürtige Niederösterreicher 36 Jahre in dem Job tätig. Sein beruflicher Weg hatte ihn ursprünglich eine ganz andere Richtung einschlagen lassen. „Handwerkliche Arbeit hat mir schon immer Spaß gemacht. Da viele meiner Freunde Tischler wurden, habe ich mich auch dafür entschieden.“ Zur Pflege kam er durch das Bundesheer: „Die Ausbildung im Sanitätswesen hat mir sehr gut gefallen.“ Liehl entschied sich daher, 1990 den Tischlerberuf zu verlassen und Pflegeassistent zu werden: „Ich war ein klassischer Quereinsteiger.“

Exoskelett zur Entlastung

Seit 2007 war er zudem im Betriebsrat seiner SeneCura-Einrichtung im niederösterreichischen Grafenwörth im Bezirk Tulln. Im Arbeitsalltag half ihm, dass er als Tischler das richtige Heben gelernt hatte: „Sonst wäre mein Rücken schon damals kaputt gewesen.“ Dass jemand heute in der Pflege anfangen und bis zum Ruhestand in dem Beruf arbeiten kann, hält Liehl für illusorisch: „Schon in den 1990er-Jahren sagten die Lehrer:innen in der Pflegeschule: ‚Fünf bis zehn Jahre werdet ihr das aushalten.‘“

Eine Tätigkeit für das ganze Berufsleben wird die Pflegeassistenz auch in seinen Augen nie sein können. Vor allem die Tagschichten seien anstrengend, wenn in den kalten Jahreszeiten viele Bewohner:innen krank werden. Hinzu komme, dass der Rücken stark belastet werde: „Wenn eine bettlägerige Person mit dem Rollstuhl auf die Toilette muss, muss man sie dafür insgesamt viermal heben –



Um das Heben zu erleichtern, nutzen die Pflegekräfte aus Liehls Betrieb ein Exoskelett.

und das sechs- bis siebenmal täglich“, rechnet Liehl vor. „Das macht man aber nicht bei einer Person, sondern bei mehreren.“ Neben Rückenproblemen sei das Pflegepersonal immer wieder von Verspannungen, Kopfschmerzen und Gelenksabnützungen betroffen.

Wie seine Kolleg:innen körperlich entlastet werden können, beschäftigte Liehl in seiner Funktion als Betriebsrat, für die er teils freigestellt war. Zugute kam ihm seine Technikbegeisterung: Er hatte die Idee, dass ein passives Exoskelett – eine mechanische Stützstruktur – im Pflegealltag helfen könnte. Dieses wird am Körper getragen und funktioniert ohne Motor, Batterien und externe Stromzufuhr. „Das wurde von SeneCura über ein Jahr lang getestet“, erklärt Liehl. Dabei wurde darauf geachtet, dass es eng am Körper der Pflegekraft anliegt, nicht in der Bewegung einschränkt, die Bewohner:innen sich dadurch nicht gestört fühlen und sich weiterhin an der Pflegekraft festhalten können. Das Exoskelett entlaste das Rückgrat: „Mir haben schon Menschen mit Bandscheibenproblemen gesagt, dass sie vormittags normal durcharbeiten können.“ Angezogen werde es stundenweise, zum Beispiel bei Mobilisierungsübungen.

Um lange in der Pflege arbeiten zu können, ist laut Liehl regelmäßiger Sport zentral. „Den mache ich jetzt in der Pension vielleicht sogar noch mehr. Ich habe eine Rudermaschine zu Hause, die werde ich im Winter noch mehr nutzen.“ Um mehr Menschen zu ermöglichen, den Beruf lange und gesund auszuüben, wäre eine altersgerechte Arbeitsorganisation mit einer Bewertung besonders belastender Tätigkeiten für Ältere wichtig. Diese könne sowohl betriebsintern als auch vom Arbeitsinspektorat gemacht werden. Darauf basierend könnten altersdifferenzierte Leistungsanforderungen erstellt werden. Fest steht aber auch, dass sich nicht nur in den einzelnen Berufen etwas ändern muss. Auch im System braucht es Adaptierungen, um für viele Menschen die Schwerarbeitspension möglich zu machen. ►

Nachschlag gefällig?

**Alle Beiträge zum aktuellen
Schwerpunkt und zu anderen
Themen rund um die Arbeitswelt
finden Sie online unter
arbeit-wirtschaft.at.**



FOKUS

Welche Rolle spielt KI im Betrieb?



Julius-Jürgen Mayer

Betriebsratsvorsitzender
bei Royal Canin Austria

KI ist bei uns im Betrieb längst angekommen – von Textentwürfen bis zur Prozessunterstützung. Als Betriebsratsteam sehen wir darin Chancen zur Entlastung bei Routineaufgaben. Entscheidend ist aber der Rahmen: KI darf Kolleg:innen weder ersetzen noch überwachen. Wir setzen auf klare Betriebsvereinbarungen, Qualifizierung und das Prinzip „Mensch im Mittelpunkt“. Achtung: KI-Ergebnisse immer kritisch prüfen!



Julia Böhm

Stv. Betriebsratsvorsitzende der Erste Bank
der oesterreichischen Sparkassen AG

KI spielt eine zunehmend wichtige Rolle. Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, sich mit dem Thema zu beschäftigen und Entlastung durch KI im Arbeitsalltag zu gewinnen. Wir achten auf Risiken, auf Datenschutz, Transparenz, Schulungserfordernisse und mögliche Auswirkungen auf Arbeitsplätze. Unsere Aufgabe ist es, die Einführung von KI aktiv mitzugestalten und die Interessen der Beschäftigten zu wahren.

Künstliche Intelligenz ist – eingebettet in verschiedenen Programmen und Prozessen – bereits Teil der Arbeitswelt. Den Betriebsrat betrifft das doppelt: im eigenen Arbeitsalltag und als Regulativ.

RECHERCHE VANESSA KOVAR



Wolfgang Hofer

Vorsitzender der Personalvertretung
im AKH Wien

Im Bereich der Personalvertretung hilft uns KI, schneller Antworten zu finden – vor allem, wenn die Belegschaft mit rechtlichen Fragen auf uns zukommt. Im Betriebsalltag gibt es allerdings bereits mehrere laufende Projekte, etwa zur Spracherkennung oder Generierung von Arztbriefen und Befunden auf Basis der elektronischen Dokumentation. In Zukunft werden sich Aufgaben und Berufsfelder verändern.



Michaela Schön

Betriebsratsvorsitzende
bei Pollmann International

Wir finden KI in unterschiedlichen Formen in der Arbeitswelt wieder – beispielsweise beim Mailverkehr, in Ansprachen oder in vielen Bereichen der Produktion. Sie kann ein hervorragendes Instrument sein, muss jedoch an die Hand genommen und überprüft werden. Nur so kann die Qualität gesichert werden, die der Mensch damit bezweckt. Wichtig bleibt, dass sie für den Menschen eingesetzt wird, nicht gegen ihn.

Eine Klasse für sich

Die Ausbildung in der Sozialakademie ist vielfältig und speziell. Eine österreichische Ausnahmeerscheinung in der Bildung von Arbeitnehmervertreter:innen feiert Jubiläum.

TEXT FELIX SCHMIDTNER

Ich habe mich richtig gefreut und bin erst mal mit Freund:innen am Naschmarkt anstoßen gegangen“, erzählt Karin Stanger über den Tag, als sie in die Sozialakademie aufgenommen wurde. Dabei handelt es sich um den umfassendsten Lehrgang, den Arbeiterkammer und ÖGB der Arbeitnehmer:innenvertretung anbieten. Für die Teilnahme muss man von der Gewerkschaft vorgeschlagen und von der Arbeiterkammer nominiert werden. Erfahrungen in der betrieblichen oder überbetrieblichen Interessenvertretung sind Grundvoraussetzung. SOZAK, das bedeutet, zehn Monate vom Beruf freigestellt zu sein und sich Vollzeit darauf vorzubereiten, Arbeitnehmer:innenrechte durchzusetzen. Heuer feiert die Institution ein Jubiläum: Sie blickt auf 75 Jahrgänge in 77 Jahren zurück.

Gewerkschaftsbildung im Wandel

Gegründet wurde der Lehrgang mit einem richtungsweisenden Grundgedanken: Eine starke Demokratie braucht starke Arbeitnehmervertreter:innen. „Den inhaltlichen Kern bilden Betriebswirtschaftslehre, Arbeitsrecht, Arbeitsverfassung und politische Ökonomie“, erklärt Luise Wernisch-Liebich, Co-Lehrgangsleiterin der Sozialakademie. „Drum herum gibt es ganz viele Fächer, mit denen wir auf aktuelle politische Entwicklungen eingehen.“

Die Lerninhalte haben sich über die Jahrzehnte laufend verändert. Im Fokus stehen heute laut Wernisch-Liebich nicht zuletzt Herausforderungen eines globalisierten Wirtschaftssystems: Multinationale Konzerne sind keine Seltenheit mehr, die internationale Gewerkschaftsarbeit hat demnach auch im Lehrgang

einen besonderen Stellenwert. Gleichzeitig verändern sich durch Homeoffice und hybride Arbeit Zusammenhalt und Erreichbarkeit der Belegschaft.

SOZAK-Teilnehmer:innen lernen, Bilanzen zu lesen und auch auf Englisch verhandlungssicher zu sein. Sie erfahren praxisbezogen, wie man mit Medienanfragen umgeht und erfolgreiche Kampagnenarbeit betreibt. Für Letzteres gibt es einen eigenen mehrtägigen Kampagnenworkshop. Albert Maringer, stellvertretender Zentralbetriebsrat der voestalpine und Absolvent des 53. SOZAK-Lehrgangs, konnte das Gelernte in einer intensiven Phase rund um die Privatisierung des Konzerns einsetzen: „Ich war verantwortlich für die Organisation von Menschenketten und Mahnwachen, unterschiedliche Flugblätter und Öffentlichkeitsarbeit“, so Maringer in einem Imagefilm der SOZAK anlässlich des Jubiläums. Die SOZAK habe ihn auf den Ernstfall gut vorbereitet.

„Der neue Funktionär der Arbeiterbewegung muß seine Handlungen auf genaue Kenntnis der Tatsachen gründen können, er muß volkswirtschaftliche Zusammenhänge überblicken und beurteilen, statistische Darstellungen lesen und aus ihnen die richtigen Schlüsse ziehen können.“ Das schrieb der damalige AK-Präsident Karl Mantler 1949 in der „Arbeiterzeitung“ anlässlich der Gründung der angedachten „Arbeiterhochschule“. Mantler trieb die Idee voran, und nach Beschlüssen im Vorstand und in der Vollversammlung der AK Wien begann die Konzeption der Bildungseinrichtung. Im Herbst startete der erste SOZAK-Lehrgang.



Anfang der 1970er-Jahre wird der SOZAK-Lehrstoff in insgesamt
1.000 Vorlesungsstunden vorgetragen.

Anfangs hatte dieser einen sehr theoretischen, fast studienartigen Charakter. Das änderte sich erst mit den geänderten Rahmenbedingungen in den 1970er-Jahren: „Mit dem Arbeitsverfassungsgesetz wurde damals das weit verzweigte Arbeitsrecht vereinheitlicht und besonders die Stellung von Betriebsrät:innen und Gewerkschaften geregelt“, erklärt der Historiker Florian Wenninger vom Institut für Historische Sozialforschung (IHSF). Die Ausbildung wurde nach und nach praxisorientierter, auch wenn zahlenlastige Materien wie das Lesen von Bilanzen oder Kostenrechnung nun vertieft Platz finden mussten.

1990 kam es – in einer sanierungsbedingten Lehrgangspause im damals bezogenen Karl-Weigl-Bildungshaus in Mödling – zu einer inhaltlichen Neukonzeption: EDV, ebenso wie die englische Sprache hielten Einzug in den Lehrplan. Zudem sollten die Lehrgangsteilnehmer:innen mehr mit ihren Kolleg:innen in Gruppen zusammenarbeiten und lernen, wie man Projekte moderiert und umsetzt. Die Neuausrichtung spiegelt auch die veränderten Anforderungen an Funktionär:innen wider: Die Bedeutung von Kooperation mit der Belegschaft und im Betriebsrat war über die Zeit gewachsen.

Blick auf Europa

2008 wurde ein Umzug ins Bildungszentrum der AK in Wien beschlossen und der Zeitpunkt wiederum für eine inhaltliche Reflexion genutzt. Die Sozialakademie umfasste bereits seit den 1990er-Jahren einen EU-Schwerpunkt inklusive eines mehrtägigen Aufenthalts in Brüssel, der durch ein vierwöchiges Europapraktikum in

einer Partnerorganisation erweitert wurde. Zu den Adjustierungen gehörte auch der – bis heute verfolgte – Plan, die SOZAK weiblicher zu machen: „Man hat zwar schon immer darauf geachtet, dass Frauen Zugang zur SOZAK haben und teilnehmen können, leider ist aber der ‚Grundpool‘ an Gewerkschafter:innen und Betriebsrät:innen, an die sich die SOZAK richtet, noch immer überwiegend männlich“, sagt Dina Affenzeller-Greif, Leiterin der Abteilung Weiterbildung für Arbeitnehmervertreter:innen der AK Wien.

Eine Absolventin ist Karin Stanger. Nach der SOZAK wurde sie Bundessprecherin der Fraktion der Alternativen, Grünen und Unabhängigen Gewerkschafter*innen (AUGE/UG), derzeit ist sie in Mutterschutz und drückt nochmals die Studienbank. Der Lehrgang, an dem sie teilnahm, war der 69., COVID-bedingt musste er ab März 2020 überwiegend online stattfinden. „Die Pandemie war für uns alle neu, stressig und ungewohnt“, erzählt sie. Es habe mehr Pausen gebraucht, und politische Diskussionen seien schwierig gewesen. Mitnehmen konnte Stanger dennoch viel: „Etwa, was es bedeutet eine gute Interessenvertreterin zu sein, Arbeitsrecht, Bilanzen und wirtschaftliche Zusammenhänge zu verstehen.“ Zudem hätten sich viele Freundschaften und Begegnungen ergeben, sagt Stanger, und auch sie habe gesehen, „dass das Patriarchat vor der Gewerkschaftsbewegung nicht haltmacht“.

Am Ende des Tages zählen nicht nur Inhalte, wenn es darum geht, in harten Verhandlungen mit Arbeitgeber:innen durchsetzungsfähig zu sein, sondern ebenso Standfestigkeit und Selbstbewusstsein, gute Kontakte und das Gefühl, gut vorbereitet zu sein – alles Dinge, die man aus der SOZAK auch mitnehmen kann. ▀

„Information allein ist noch keine Bildung“

Wie bleibt man im Wandel handlungsfähig? Sabine Letz, Leiterin des Verbands Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB), im Gespräch über die Veränderungen der Arbeitswelt und die Antwort darauf aus der gewerkschaftlichen Bildung.

INTERVIEW VANESSA KOVAR

Bildung ist kein Mittel zum Zweck: Wenn wir über Erwachsenenbildung sprechen, geht es nicht nur darum, auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten. Es geht um individuelle Entfaltung, um Autonomie – und nicht zuletzt um politische und gesellschaftliche Teilhabe.

Für dieses Verständnis von Bildung setzt sich die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) ein, in der die zehn größten Verbände der gemeinnützigen Erwachsenenbildung in Österreich zusammenarbeiten. Einer davon ist der VÖGB. Leiterin Sabine Letz bringt den gewerkschaftlichen Blickwinkel auf Bildungsfragen ein. Warum es diese Sicht braucht und welche Schlüsselfiguren Betriebsrät:innen dabei sind, erklärt sie im Interview.

Frau Letz, was unterscheidet denn gewerkschaftliche von anderen Angeboten der Erwachsenenbildung?

Sabine Letz: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit trägt wesentlich zur Demokratiebildung bei. Dieser Aspekt war schon immer bedeutend und ist es heute ganz besonders. Die Menschen lernen bei uns, *dass* sie etwas und *wie* sie etwas bewirken können. Die

Teilnehmer:innen bringen unterschiedliche Erfahrungen aus der betrieblichen Realität ein, lernen auch voneinander und tragen das Gelernte zurück in die Praxis. Sie sind somit Multiplikator:innen – das Gelernte wirkt in die Betriebe hinein.

„Unternehmen wollen gut qualifizierte Beschäftigte, schaffen aber nicht die Rahmenbedingungen dafür. Das passt nicht zusammen.“

Sabine Letz

Was ist heutzutage bei der gewerkschaftlichen Weiterbildung wichtig?

Viele Dinge gleichzeitig, und das ist auch die große Herausforderung. Die Arbeitswelt verändert sich enorm. Digitalisierung, künstliche Intelligenz, wirtschaftliche Veränderungen und neue Formen der Arbeit: Wer unter diesen Bedingungen die Interessen der Arbeitnehmer:innen bestmöglich vertreten will, der braucht Wissen, Orien-

tierung und entsprechende Kompetenzen. Es geht darum, Arbeitnehmervertreter:innen handlungsfähig zu machen.

Wie sieht ein handlungsfähiges Betriebsratsgremium aus?

Die Betriebsratsmitglieder kennen ihre Rechte und können ihre Interessen selbstbewusst und kompetent vertreten. Es braucht die ganze Palette: von Arbeitsrecht über wirtschaftliche Inhalte bis hin zum kompetenten Auftreten und Verhandeln.

Betriebsrät:innen müssen immer mehr in immer kürzerer Zeit bewältigen. Wie schaffen sie es, trotzdem Bildungsangebote wahrzunehmen?

Früher gab es Seminare, die gingen von Montagfrüh bis Freitagmittag. Das ist heute aufgrund des Zeitdrucks, den Betriebsrät:innen sowie Beschäftigte spüren, kaum mehr möglich. Das heißt auch: Wir als VÖGB müssen das Wesentliche herunterbrechen und Wissen so vermitteln, dass man schnell etwas damit anfangen kann. Information allein ist noch keine Bildung: Es geht darum, sie einzuordnen, Quellen zu prüfen, Zusammenhänge zu verstehen und Schlüsse für das eigene Handeln zu ziehen.

In vertiefenden Lehrgängen geht das leichter, weil hier mehr Zeit ist, um zu diskutieren, zu reflektieren und das Gelernte wirken zu lassen. Unsere Angebote leben vom gemeinsamen und wechselseitigen Lernen. Der kollektive Aspekt und der Austausch sind das Wertvolle an den Kursen.

Die Arbeitswelt verändert sich laufend. Welche Kompetenzen braucht ein Betriebsrat in ein paar Jahren auf jeden Fall?

Was unbedingt gefordert sein wird, ist, mit der Fülle an Informationen umzugehen. Quellen beurteilen können, Wissen, wo man gesicherte Informationen herbeikommt, wie man das Ganze einordnet: Das ist die Schwierigkeit.

Dann, darauf aufbauend: eine Haltung einnehmen, Stellung beziehen, argumentieren und den eigenen Standpunkt überzeugend vertreten können. Das war schon immer wichtig, ist aber heute noch herausfordernder als früher, als manches weniger komplex war – oder zumindest schien. In der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung hat es immer Leute gegeben, die sich hingestellt und aufgezeigt haben, was sich Arbeitnehmer:innen nicht gefallen lassen dürfen. Jetzt ist es schwieriger, weil durch die Digitalisierung jede:r ständig mit so vielen verschiedenen Informationen beschallt wird und man gut argumentieren können muss, um Gehör zu finden.

Hat Bildung genug Raum in der Arbeitswelt?

Nein, keinesfalls. Das ist ein Dauerthema für uns: Unternehmen wollen zwar immer gut qualifizierte Beschäftigte, schaffen aber nicht die Rahmenbedingungen dafür. Das passt nicht zusammen. Arbeitgeber:innen müssen die Zeit für Bildung zur Verfügung stellen, wenn sie gute Arbeitskräfte wollen. Eine langjährige gewerkschaftliche Forderung ist eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr für alle Beschäftigten.

Wer bekommt die Weiterbildung dann im Endeffekt gewährt?



Sabine Letz leitet das ÖGB-Bildungsreferat und ist Geschäftsführerin des Verbandes Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB).

Aus den Statistiken wissen wir, dass eher die ohnehin schon gut qualifizierten Beschäftigten den Zugang zu Weiterbildungen erhalten – also die bereits spezialisierten Mitarbeiter:innen, nicht aber Hilfsarbeiter:innen. Es würde da ein Umdenken brauchen – weg vom kurzfristigen Gewinn. Wir wissen aus Studien zu Renditen der betrieblichen Investition in Weiterbildung, dass Unternehmen langfristig davon profitieren. Das Geld kommt mehrfach retour.

Wie kann Weiterbildung im Kollektivvertrag besser verankert werden?

Es gibt einzelne Kollektivverträge, die eine Woche Bildungsfreistellung festlegen, aber das ist nicht die Norm. Aus meiner Sicht braucht es eine Gesamtanstrengung der Sozialpartnerschaft. Teilweise haben die Beschäftigten die Motivation und Freude am Lernen in sich, teilweise muss dies gestärkt werden. Aber vor allem muss die Möglichkeit da sein, Bildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Immer gibt es andere, dringlichere Probleme, und man spart beim Thema Bildung. Eine Priorisierung des Bildungszugangs im KV würde allen Beteiligten etwas bringen.

Was steckt hinter dem Begriff lebenslanges Lernen? Ist es eher das Schritthalten auf dem Arbeitsmarkt oder die individuelle, persönliche Ebene, die damit gemeint ist?

In Wirklichkeit ist es beides. Man ist ja einerseits ein arbeitender Mensch, der Qualifikationen braucht, der eine Ausbildung anfängt, der sich weiterbildet. Andererseits „passiert“ Lernen andauernd. Es gibt so vieles, was man informell lernt und das sehr wichtig ist. Es ist ein lebensbegleitender Prozess. Man entwickelt sich weiter, lernt etwas Neues dazu, kommt auf Ideen, bringt etwas in einen anderen Zusammenhang. Es ist das Kontinuum von der ganz klassischen beruflichen Qualifikation über die gewerkschaftliche und politische Bildung bis hin zum täglichen Lernen durch alle möglichen Dinge, die man erfährt.

Die Arbeitswelt verändert sich laufend und stellt auch die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor neue Herausforderungen. Diesen Wandel aktiv mitzugestalten, neue Impulse zu setzen und unsere Bildungsangebote kontinuierlich weiterzuentwickeln, ist anspruchsvoll, macht aber auch unglaublich viel Freude. ▮

Mehr Informationen finden Sie auf www.voegb.at und www.keboe.at.

Wache am Limit

Die meisten Justizanstalten in Österreich sind überbelegt und personell unterbesetzt. Die Beschäftigten protestieren, doch grundlegende Verbesserungen lassen auf sich warten.

TEXT CHRISTIAN RESEI & SOPHIA FIELHAUER-RESEI

Seit 27 Jahren arbeitet Claudia Gradinger in der Justizwache. Sie leitet die Frauenabteilung der Justizanstalt Korneuburg und engagiert sich zudem in der Personalvertretung. „Derzeit sind die Zeiten hart für uns“, erwidert die 51-jährige Niederösterreicherin angesprochen auf die Medienberichte zu Überbelag und Personalnotstand in den Gefängnissen. Die Justizwache hat laut KV eine 40-Stunden-Woche, hinzu kommen regelmäßige Nachtdienste. Ein „normaler“ Arbeitsmonat sollte rund 190 Stunden umfassen – aktuell beträgt das Arbeitspensum jedoch 240 bis 250 Stunden.

Grund dafür sind vor allem die überfüllten Justizanstalten: Rund 9.000 Insass:innen zählen Österreichs Gefängnisse, doch nur 8.300 hätten regulär Platz. „Österreichweit liegt die Auslastung der

Haftanstalten bei 109 Prozent“, erklärt Norbert Dürnberger, Vorsitzender der GÖD-Justizwachegewerkschaft. Und: Der Überbelag trifft auf einen eklatanten Personalmangel. „Lediglich 92 Prozent aller Planstellen sind besetzt“, so Dürnberger. „Und Langzeitkranke, Karenzen und Stundenreduktionen sind in dieser Zahl noch nicht einmal berücksichtigt.“

Häfn-Blues

Besonders angespannt ist die Situation in der Justizanstalt (JA) Wien-Josefstadt: Der „Aansa“, wie die historisch als „Gefangenenhaus I“ bekannte Haftanstalt des Landesgerichts für Strafsachen Wien in manchen Kreisen bezeichnet wird, wird bis 2032 general saniert. Ein kompletter Trakt der JA ist derzeit gesperrt – und statt 800 sind 1.200 Menschen inhaftiert, die Kapazitäten weit überschritten. Hafräume für sechs Personen werden mit acht Häftlingen belegt. „Natürlich sorgt das für Unruhe und Aggressionen unter den Insass:innen“, sagt Dürnberger. Und es führt auch zu mehr Stress beim Wachpersonal. Als Protestmaßnahme reduzierte man am 3. September zwischen 8 und 11 Uhr den Dienstbetrieb auf ein Mindestmaß, um auf die extremen Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen.

In Korneuburg ist die Situation kaum besser: Für viele Beschäftigte gebe es Arbeitswochen ohne einen einzigen freien Tag, berichtet Claudia Gradinger. „Ich habe gerade mit einem Kollegen gesprochen, der seit drei Wochen durchgehend arbeitet.“ Da wird schon die Organisation des Privatlebens zur Herausforderung. Zeit für die Familie gibt es kaum, seit gut zwei Jahren wird die Arbeit im-

300 bis 400 zusätzliche Planstellen seien „unumgänglich“, um das Problem der Personalnot zu lösen, sagt Norbert Dürnberger, Vorsitzender der GÖD-Justizwachegewerkschaft.



mer dichter und anstrengender. „Die seit Jahren geforderten 300 bis 400 zusätzlichen Planstellen sind unumgänglich, um die anfallende Arbeit adäquat zu bewältigen“, so Dürnberger. Gleichzeitig würden die Aufgabenbereiche seit Jahren kontinuierlich ausgeweitet. Deshalb leiden viele Kolleg:innen mittlerweile unter Burnout-Symptomen, fallen langfristig aus oder müssen zumindest vorübergehend in den Krankenstand gehen. „Irgendwann fühlen sich die Menschen leer und können nicht mehr“, sagt Gradinger.

Fortschritt zeitigt Mühe

„Als ich bei der Justizwache begonnen habe, wurden die Häftlinge viel häufiger einfach weggesperrt“, erinnert sich die Justizwachebeamtin. Heute können mehr Insass:innen während der Haft einer Arbeit nachgehen, an Beschäftigungsprogrammen teilnehmen und Sport betreiben. Damit ist jedoch der bürokratische Aufwand enorm gewachsen: Ein zentrales digitales Controllingtool muss ständig gefüttert werden. Jede örtliche Bewegung von Insass:innen muss dabei eingegeben werden. Auf Grundlage dieser Daten werden einzelne Justizanstalten verglichen und bewährte Vorgehensweisen hervorgehoben. „Aber die Rahmenbedingungen, unter denen die Einrichtungen arbeiten, sind total unterschiedlich“, zweifelt Gradinger.

Mehr Personal wird nun für Ausführungen gebraucht, etwa wenn Insass:innen in Spitäler etc. begleitet werden müssen. War früher pro Häftling nur eine Wachperson nötig, sind es nun wieder zwei Justizwachebeamte:innen – zu oft wurde die Situation zur Flucht genutzt, das Echo in den Medien und auf Social Media war dementsprechend höhnisch.

Explosiver Mix

Zudem ist der Anteil ausländischer Insass:innen in den Justizanstalten auf rund 52 Prozent gestiegen. Manchmal gibt es auch deshalb Kommunikationsprobleme. Neben sprachlichen Barrieren spielen unterschiedliche kulturelle Hintergründe eine Rolle. Viele Betroffene verfügen in Österreich über kein soziales Netzwerk, das sie nach der Haft auffangen könnte. Hinzu kommt, dass manche Häftlinge aus Krisen- und Kriegsgebieten stammen und unter den Folgen von Kriegstraumata leiden. Auch deshalb hat sich die Zahl der psychisch erkrankten Insass:innen drastisch erhöht. Das stellt die Justizanstalten vor immer größere Herausforderungen. Weil Behandlungsplätze fehlen, übernehmen die Anstalten zunehmend Aufgaben, für die sie ursprünglich nicht ausgelegt sind.

Nicht zuletzt sorgt die massive Drogenproblematik in den Justizanstalten für ein explosives Klima. Es sind vor allem synthetische Drogen im Umlauf, die schon in geringen Dosen zu schweren Vergiftungen führen können. „Wir haben schon einigen Menschen das Leben gerettet“, erzählt Justizwachebeamtin Gradinger, die nicht wenige Insass:innen kollabieren sah.



In der Justizanstalt Korneuburg gibt es für manche Beschäftigte Arbeitswochen ohne einen einzigen freien Tag.

Wie kommen die Substanzen in die Anstalten? Unter anderem wurden Briefe und Fotos mit synthetischen Drogen in flüssiger Form getränkt und per Post in die Gefängnisse geschickt. Deshalb werden Briefe an Insass:innen nur noch in Kopie ausgehändigt, die Originale bleiben bis zur Entlassung in Verwahrung. Davon ausgenommen sind etwa Schreiben von Rechtsanwält:innen sowie Behördenbriefe. „Findige Dealer:innen versuchen allerdings, solche Sendungen zu fälschen. Es ist oft eine große Herausforderung, einen solchen Fake-Brief zu erkennen“, so Gradinger.

Entlastung in Sicht?

Obwohl die Ausbildungslehrgänge für Nachwuchskräfte heuer deutlich aufgestockt wurden und die Zahl der Bewerbungen steigt, wird es eine spürbare Entlastung in der Justizwache frühestens in zwei Jahren geben. „Es melden sich jetzt wieder mehr Menschen für freie Stellen“, sagt Gradinger. Die neuen Kolleg:innen werden ein Jahr lang ausgebildet, doch die notwendige Einarbeitungsphase dauert mindestens weitere zwölf Monate.

Die Personalvertreterin, Justizwachebeamtin und Leiterin der Frauenabteilung der JA Korneuburg wird ihren neuen Kolleg:innen viel mit auf den Weg geben, aber vor allem, dass das Verhältnis zu den Gefangenen „distanziert, korrekt, aber auch menschlich“ sein sollte. Gradinger habe außerdem auch viel Positives erlebt. Auch der Beruf einer Justizwachebeamtin könne Spaß machen – das ist kein zynischer Scherz, den sich Gradinger erlaubt. Selbst jetzt unter chaotischen Umständen wird sie noch freudig überrascht: „Vor einem Jahr kam eine australische Gefangene zu uns, die nur Englisch konnte – doch mittlerweile können wir uns gut auf Deutsch mit ihr unterhalten.“ ■

What the Puck?!

Das österreichische Frauen-Eishockey-Nationalteam zählt zu den zehn besten Teams der Welt. Während die Spielerinnen auf höchstem Niveau trainieren, sind die Rahmenbedingungen unterirdisch. Jetzt wehren sich die Frauen.

TEXT CHRISTIAN RESEI & SOPHIA FIELHAUER-RESEI

Euphorisch war der Jubel im chinesischen Shenzhen: Nach einem 3:2-Sieg über die Niederlande gehört das österreichische Frauen-Eishockey-Nationalteam jetzt erstmals zu den zehn besten Teams der Welt. Nun steht im November die erste Weltmeisterschaft in der Top-Division an. Insgesamt treten zehn Teams in Dänemark gegeneinander an, darunter die Eishockey-Elite aus den USA, Kanada und Schweden. Einen weiteren bedeutungsvollen Sieg errangen die Österreicherinnen vor Kurzem in einem Arbeitskampf, für den sie sogar die Teilnahme am Turnier aufs Spiel setzten.

Austro-Frauen-Eishockey bedeutet nämlich, das Leben abseits des Sports straff organisieren zu müssen – eigenes Geld, Muße und viel Zeit zu investieren. Tagsüber arbeiten, abends trainieren und dabei immerzu fürchten, die Lebenshaltungskosten nicht stemmen zu können. Erstaunlich ist auch der Umgang des Österreichischen Eishockeyverbands (ÖEHV) mit seinen Nationalspielerinnen: Immer noch werden keine Prämien bezahlt, die Organisation kann gestrost als amateurhaft bezeichnet werden. Ein Umstand, gegen den die Spielerinnen gemeinsam mit der Gewerkschaft mobil machten.



Die Eishockey-Nationalspielerinnen Selma Luggin und Antonia Matzka kämpfen für bessere Bedingungen im Frauensport.

XXS-Budget mit Stockbett

Die Nationalspielerin und Torfrau Selma Luggin, 23, studiert Jus, arbeitet parallel in einer Wiener Anwaltskanzlei und pendelt am Abend gemeinsam mit einer Team-Kollegin, der Verteidigerin Antonia Matzka, zum Training von Wien nach St. Pölten. Selbst ihr Klimaticket für die Zugfahrten müssen sich beide selbst finanzieren. Die Dreifachbelastung ist auf Dauer anstrengend, mittlerweile aber auch zur Gewohnheit geworden. „Von klein auf musste ich meinen Tag effizient gestalten, um Sport und Ausbildung zu vereinbaren“, erinnert sich Luggin.

Untragbar waren etwa die Bedingungen rund um ein Länderspiel im Tiroler Götzens. Die Spielerinnen wurden an einem Dienstag im Jänner um vier Uhr morgens in Wien mit dem Bus abgeholt. Auf der achtsündigen Fahrt gab es keine Verpflegung, vor Ort mussten sie in einer Freilufthalle spielen. Eisig war es in der Halle, in den Umkleidekabinen ebenso. Die Ankunft in Wien erfolgte am Donnerstag abermals um vier Uhr in der Früh. „Für die 30 Stunden mit dem Nationalteam haben wir fast eine ganze Arbeitswoche geopfert“, ärgert sich Matzka und ist damit bei Weitem nicht allein.

Dabei wären Luggin und die drei Jahre ältere Matzka gar nicht auf das Wohlwollen des ÖEHV angewiesen. Beide sind Spitzensportlerinnen und qualifizierte Arbeitskräfte. Ihre Ausbildung absolvierten sie in Kanada und den USA, wo sie Leistungssport und Studium miteinander verbinden konnten. Während Luggin zwei Jahre lang eine kanadische Highschool besuchte, lebte Matzka neun Jahre in den USA. Dort erwarb sie einen Bachelor- und einen Masterabschluss in International Studies bzw. Exercise Science, also Sport- und Bewegungswissenschaft. Ihre Leistungen im Eishockey ebneten ihr den Weg zu einem amerikanischen Sportstipendium – nur so konnte sie das teure Studium finanzieren.

In den USA hat Frauensport einen deutlich höheren Stellenwert als in Österreich – insbesondere auf universitärer Ebene. Grundlage dafür ist das Bundesgesetz „Title IX“, das seit 1972 jede Benachteiligung aufgrund des Geschlechts an staatlich geförderten Bildungseinrichtungen untersagt. Dadurch erhalten studierende Athlet:innen gleichwertigen Zugang zu Trainingsstätten, Ausrüstung, medizinischer Betreuung, Trainer:innenstab, Reisebudgets und Umkleidekabinen.

Ein krasser Gegensatz zu Österreich: Selbst im Nationalteam wird noch um angemessene Unterkünfte statt Mehrbettzimmern mit Stockbetten in Jugendherbergen oder um ausreichend Sportbekleidung gerungen.

Verzweifelter Aufbegehren

Nach dem Desaster in Tirol zogen die Spielerinnen die Notbremse. Sie holten sich Unterstützung von Sascha Tomanek, dem Vorsitzenden der Eishockeyspieler:innen-UNION, einer Fachgruppe innerhalb der younion-Sportgewerkschaft. Das gesamte Team ist

der Gewerkschaft beigetreten. „Ich habe den Frauen gesagt: ‚Wir können nur was erreichen, wenn ich euch alle vertreten kann‘“, sagt Tomanek. Der ausgebildete Jurist informierte die Athletinnen über ihre Rechte, bündelte ihre Forderungen und führte die Verhandlungen mit dem Verband.

Gemeinsam habe man dem ÖEHV konkrete Verbesserungsvorschläge vorgelegt: Professionellere Betreuung, bessere Trainingsbedingungen und angemessene Unterkünfte, einen respektvolleren Umgang sowie verbesserte finanzielle Rahmenbedingungen wurden eingebracht. „Doch passiert ist nichts“, ärgert sich Tomanek. Die Spielerinnen zogen schließlich die Konsequenzen: Die 40 besten Athletinnen verweigerten die Teilnahme an einem Trainingslager.

Es folgten monatelange Verhandlungen, im heurigen Sommer legte der ÖEHV ein Vergütungs- und Entschädigungsmodell vor, ohne konkrete Zahlen zu nennen. Die Athletinnen stimmten grundsätzlich zu. Da die von ihnen geforderten Verbesserungsvorschläge aber weiterhin nicht umgesetzt wurden, verschärfte sich der Konflikt. Kurzfristig angesetzte Fitness-Tests in Kärnten oder Salzburg bedeuteten vor allem für die Ostösterreicherinnen einen erheblichen organisatorischen Aufwand. Gleichzeitig erfolgte die Trennung von Trainer:innen, die eine enge Beziehung zum Team aufgebaut hatten. Als dann einige Stammspielerinnen nicht für ein Vorbereitungsturnier nominiert wurden, sank die Stimmung auf Kellerniveau. Schlusspunkt: Die zwölf besten Spielerinnen boykottierten das Turnier.

Zeitgleich gingen sie gemeinsam mit der Gewerkschaft an die Öffentlichkeit. Die Resonanz war groß: Medien berichteten ausführlich über die Missstände im Frauen-Eishockey und die aktuelle Eskalation. Auch das Sportministerium und die Gleichbehandlungsanwaltschaft schalteten sich ein. Frauen-Eishockey rückte stärker ins Blickfeld der breiten Öffentlichkeit. Denn oft ist nicht die Leistung, sondern die mangelnde Sichtbarkeit das Problem des Frauensports. Laut der Studie „Genderbalance in der Sportberichterstattung in den österreichischen Medien“ erhalten Männer 85 Prozent der medialen Aufmerksamkeit, Frauen lediglich 15 Prozent. Auch deshalb gibt es bei uns viel mehr Geld für den Männersport.

Der öffentliche Druck blieb nicht ohne Folgen: Verbands-Vizepräsident Nicolas Stockhammer nahm Kontakt mit Tomanek auf. Ins vorgeschlagene Vergütungsmodell wurden endlich konkrete Summen eingetragen. Außerdem wurde festgehalten, welche Forderungen bereits erfüllt wurden und welche noch umgesetzt werden müssen. Erstmals gibt es damit auch schriftliche Zusagen seitens des ÖEHV. „Wir haben das erreicht, weil wir uns nicht auseinanderbringen haben lassen“, resümiert die Torfrau und angehende Juristin Luggin. Der Konflikt ist nicht in allen Punkten gelöst, doch die Spielerinnen haben erreicht, was ihnen lange verwehrt blieb: dass sie endlich gehört werden. ▀



Wie mobilisiert man akut für Gewerkschaftsarbeit?

Sabine Gabath, Zentralbetriebsrätin bei den Salzburger Landeskliniken, berichtet beim Online-Event „A&W fragt nach“ davon, wie die Pflegekräfte gemeinsam mit Gewerkschaften und ÖGB die Kürzung des Pflege-Bonus im Land Salzburg verhindern konnten: Tausende gingen auf die Straße, 80.000 unterschrieben eine Petition. Was man daraus lernen kann. Anmeldung unter redaktion@arbeit-wirtschaft.at!

Für: Alle Interessierten

Wo: Online-Diskussion über MS Teams

18.11.2026: 12.30–13.15 Uhr

Workshop: Excel für die Betriebsratsberatung

Wer schon Excel-Grundkenntnisse hat und sie für die Arbeit in der Belegschaftsvertretung ausbauen möchte, erhält in diesem Workshop das notwendige Know-how. Ob Gehaltsänderung, Abfertigung, Kündigungsfristen oder All-in-Vergleiche: Berechnungstools lassen sich in Excel für unterschiedlichste Zwecke entwickeln und werden hier praxisnah und fallspezifisch erarbeitet. (Präsenz-Angebot)

Für: Arbeitnehmer:innenvertretung

Wo: Bildungszentrum der AK Wien (BIZ), 1040 Wien

25.11.2026: 09.00–17.00 Uhr

26.11.2026: 09.00–16.00 Uhr



Erfolgreich mitgestalten

Betriebsvereinbarungen gewinnen an Bedeutung, da die Wirtschaft zunehmend versucht, sozialpartnerschaftliche Entscheidungen auf betrieblicher Ebene auszutragen. Aber was kann man mit einer Betriebsvereinbarung alles regeln, welche rechtlichen Grundlagen gelten, und wie schafft man es, seine Interessen erfolgreich zu verhandeln? Antworten gibt's in diesem Seminar. (Präsenz-Angebot)

Für: Arbeitnehmer:innenvertretung aus Vorarlberg

Wo: Hotel Kreuz, 6731 Sonntag, Großes Walsertal, Vorarlberg

30.11.2026: 09.00–17.00 Uhr

01.12.2026: 09.00–17.00 Uhr



Wissenswertes aus dem ...

**A&W
blog**

Wie US-Präsident Donald Trump die Inflation antreibt

Zumindest 1,3 Prozentpunkte der aktuellen Teuerung in Österreich gehen auf das Konto der sogenannten „Trumpflation“: Der US-Angriff auf den Iran treibt Sprit-, Heiz- und in weiterer Folge auch Wohnkosten hierzulande nach oben. Die inflationsdämpfenden Maßnahmen der Regierung helfen nur bedingt. Welche Maßnahmen jetzt zu Österreichs Energieunabhängigkeit und niedrigeren Preisen beitragen könnten.



Matthias Schnetzer & Johannes Schimmerl
Abt. Wirtschaftswissenschaft und Statistik, AK Wien



Technologischer Fortschritt? Demokratisch!

Digitale Souveränität ist in Europa ein Gebot der Stunde, doch der Bau von Rechenzentren sorgt für Unbehagen in der Bevölkerung. Wo Rechenzentren gebaut werden, auf welche Energie- und Wasserressourcen sie zugreifen und wem sie schlussendlich nützen, ist Aushandlungssache. Fünf Forderungen für eine sozial-ökologische Rechenzentrumspolitik könnten der Schlüssel sein, sie demokratisch zu gestalten.



Miriam Fahimi, Universität Paderborn
Nora Krenmayr, Institut für Soziale Ökologie (BOKU)



Kapital für Kinder

Die Bundesregierung will auf „Zukunftsdepots“ für jedes Kind in Österreich bis zum 18. Geburtstag ein kleines Vermögen aufbauen. Der Staat soll einen Startbonus von 500 Euro für jedes Neugeborene einzahlen, die Eltern können dann bis zu 5.000 Euro pro Jahr steuerfrei beitragen. Was als attraktive Familienförderung verkauft wird, entpuppt sich aber als Steuergeschenk, das vor allem Kinder reicher Eltern begünstigt.



Tamara Premrov, Abt. Wirtschaftswissenschaft, AK Wien
Laura Tremmel, Abt. Steuerrecht, AK Wien



www.awblog.at

WIR FORDERN!

LASST EUCH
BERATEN!

Das Beratungstelefon klingelt. In den allermeisten Fällen ruft eine betroffene Person, ein Zeuge bzw. eine Zeugin oder jemand vom Betriebsrat an. Doch dieses Mal ist es ein Chef. Eine Mitarbeiterin habe ihm erzählt, ein Lieferant belästige sie seit Wochen. Da die Situation sehr verzwickt ist, möchte er wissen, was er tun kann. Verzwickt sind Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oft, dennoch rufen erstaunlich wenige Führungspersonen an, um professionellen Rat einzuholen.

Ist das so, weil die meisten vielleicht wissen, was zu tun ist? Mitnichten, dafür wird mir von Betroffenen viel zu häufig erzählt, dass ihre Führungskraft das Erlebte heruntergespielt oder infrage gestellt hat; dass sie lediglich ein gemeinsames Gespräch mit der beschuldigten Person vorgeschlagen hat (bitte keine erzwungene Aussprache!); dass sie es bei einem „Bitte mach das nicht wieder“ belassen hat, ohne sicherzustellen, dass die Belästigung tatsächlich aufhört; oder dass sie gar ganz untätig geblieben ist.

In der Beratung erlebe ich immer wieder, dass Arbeitgeber:innen nicht konsequent handeln. Dahinter stehen Vorurteile, Sexismus, Überforderung – und vor allem

fehlendes Wissen: über die eigene Fürsorgepflicht, über Machtverhältnisse und Abhängigkeiten, über die Reaktionen Betroffener. Das merkt man zum Beispiel daran, dass Betroffene gefragt werden, warum sie sich „erst jetzt“ zu Wort melden. Die Frage klingt schnell wie ein Vorwurf und verkennt, welche Überwindung es kostet, sich jemandem anzuvertrauen. Oder eine Beschuldigung wird gleich mit „Der ist doch so nett“ vom Tisch gewischt.

Entscheidend ist, sich das nötige Wissen anzueignen und sich im Ernstfall Unterstützung zu holen. Meine Forderung lautet deshalb: Neben klaren gesetzlichen Pflichten und Konsequenzen bei deren Verletzung braucht es Führungskräfte, die sich ernsthaft mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auseinandersetzen.

Dazu gehört, professionelle Schulungen in Anspruch zu nehmen und sich bei Meldungen fachliche Unterstützung zu holen. Die Arbeiterkammer, die Gleichbehandlungsanwaltschaft und andere spezialisierte Beratungsstellen wie Act4Respect sind dafür Anlaufstellen.

Unterstützung in Anspruch zu nehmen zeugt von Stärke und Kompetenz. Es hilft, Meldungen sorgfältig zu prüfen und klare Maßnahmen zu setzen. Das schützt Beschäftigte und auch das Unternehmen. Denn wo Belästigung folgenlos bleibt, leiden Vertrauen und Zusammenarbeit. Der Chef, der zum Hörer gegriffen hat, hat damit einen wichtigen Schritt gesetzt. Diesen Schritt wünsche ich mir öfter. ►



MARCELA MUNIZ PIVARAL führt für Act4Respect (Verein sprungbrett) Workshops und Beratungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch (Mo. 11.00–14.00 Uhr, Do. 16.00–19.00 Uhr; +43 670 600 70 80).

Starker Support für einen starken Betriebsrat

KIARA – dein KI-Chatbot für Fragen rund ums Arbeitsrecht



Chat

Welche Mitwirkungsrechte hat der Betriebsrat bei Kündigung?

Ist in einem Betrieb ein Betriebsrat eingerichtet, muss der Arbeitgeber vor jeder Kündigung ein gesetzlich vorgeschriebenes Vorverfahren einhalten. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat von der beabsichtigten Kündigung verständigen. Erst danach darf überhaupt gekündigt werden. Der Betriebsrat hat ab Verständigung eine Woche Zeit, um Stellung zu nehmen.

Quelle: Betriebsratsarbeit in der Praxis 2.1.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage und Antwort 10.2.5

Arbeitsrecht 8.2.8.1.1

Deine Vorteile

- **Schnell zur richtigen Antwort**
Fachwissen finden statt lange suchen
- **Rechtssicher & geprüft**
Mit Inhalten des ÖGB-Verlags
- **DSGVO-konform & datensicher**
Deine Anfragen bleiben vertraulich



Ich bin sowas von begeistert, denn man spart sich nicht nur extrem viel Zeit, sondern man bekommt am Schluss auch eine knackige Zusammenfassung. Super Tool, ich geb es nicht mehr her.

Josef Müller

Betriebsratsvorsitzender Robert Bosch AG Linz

TIPP

§ 72 ArbVG:
Kostenübernahme
durch den
Arbeitgeber.



Jetzt kostenlos testen!

Glaubst du noch an den Weihnachtsmann oder schon an die Gewerkschaft?



Weihnachtsgeld fällt nicht vom Himmel, es wurde von Gewerkschaften erkämpft. Du bist noch kein Mitglied? Oder du kennst jemanden, der noch nicht dabei ist? Jetzt Mitglied werden: oegb.at/mitgliedwerden Gemeinsam sind wir stärker.

Du suchst noch das passende Weihnachtsgeschenk?

In der Buchhandlung des ÖGB-Verlags FAKTory gibt es Bücher für jeden Geschmack: shop.faktory.at

ÖGB

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

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort

AW