

## 1. Neuerungen zu Gesetzen, VO, Evaluierung gesetzlicher Regelungen

### 1.1. Die neue Teilpension

Mit dem Teilpensionsgesetz (BGBl I 2025/47 vom 25.7.2025) wurden zahlreiche Gesetze geändert (ASVG, APG, AlVG etc). Die Neuregelungen treten mit 1.1.2026 in Kraft (zum APG siehe dessen § 39).

Die neue Teilpension (§ 4a APG) wird es AN ermöglichen, die einen Anspruch auf eine (vorzeitige) Alterspension haben,<sup>1</sup> mit einer um 25 bis 75 % reduzierten Arbeitszeit das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Bei einer Reduktion der Arbeitszeit um 25 bis 40 % wird 25 % der bis dahin laut Pensionskonto angesparten Gutschrift als Teilpension bezahlt. Wird die Arbeitszeit um 41 bis 60 % verkürzt, wird eine Teilpension von 50 % gewährt und bei einer Reduktion um 61 bis 75 % beträgt die Teilpension 75 %.

Die Änderung der Arbeitszeit erfordert eine Vereinbarung mit dem AG.

Voraussetzung der Teilpension ist der erwähnte Anspruch auf eine (vorzeitige) Alterspension. Dies kann eine Korridorpension sein (in Zukunft erst ab 63 Jahren siehe 1.2) oder ein Anspruch aufgrund der Langzeitversicherungsregelung („Hackler-Regelung“ ab 62 Jahren) oder eine Schwerarbeitspension (ab 60 Jahren). Bei Frauen wird seit 2024 bis 2033 die Altersgrenze für die Alterspension jeweils mit 1.1. um 6 Monate erhöht, um eine Angleichung an die Voraussetzungen des Anspruchs auf die Alterspension bei Männern schrittweise herbeizuführen.<sup>2</sup>

Bei Frühpensionen gibt es Abschläge (§ 5 Abs 2 APG, jährlich 5,1 % bei der Korridorpension und 4,2 % bei der Langzeitversicherungsregelung), welche die Gutschrift reduzieren.

Dazu hat das Sozialministerium auf folgendes Beispiel verwiesen:

Herr M. hat mit dem vollendeten 63. Lebensjahr und mindestens 504 Beitragsmonaten den Anspruch auf die Korridorpension erfüllt. Die Gutschrift aus dem bisherigen Erwerbsleben für die Pension beträgt € 3.000,- monatlich. Vereinbart wird mit dem AG eine Reduktion der Arbeitszeit um 50 %. Daher wird 50 % des Pensionskontos geschlossen. Die andere Hälfte des Pensionskontos bleibt offen und wird weiterhin jährlich aufgewertet etc. Die Teilpension errechnet sich wie folgt: 50 % von € 3.000,- ergibt € 1.500,- monatlich abzüglich des Abschlags von 10,2 % ( $2 \times 5,1\%$  für zwei Jahre Pensionsantritt vor dem Regelpensionsalter). Das entspricht € 1.347,- brutto als Teilpension. Daneben wird das Arbeitsentgelt für die Teilzeitbeschäftigung bezogen. Nach Beendigung der Teilzeittätigkeit bzw dem vollen Pensionsantritt setzt sich die Pension aus dem für die Teilpension eingefrorenen Teil plus jenem Teil, der auf dem Konto geblieben und durch die während der Erwerbstätigkeit weiterhin bezahlten Pensionsbeiträge gewachsen ist, zusammen.

Weiters bleibt abzuwarten, ob die angekündigten steuerlichen Erleichterungen (einheitliche Besteuerung mit 25 %) für erwerbstätige Pensionisten (trotz der weitgehend einnahmenseitigen Versuche, den Staatshaushalt zu sanieren) umgesetzt werden. Laut Ministerratsbeschluss vom 17.12.2025 soll ab 1.1.2027 ein Steuerfreibetrag von € 15.000,- jährlich für Unselbständige und Selbständige gewährt werden.

<sup>1</sup> Die Alterspension steht mit der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen zu, wenn sie auf einen Monatsersten fällt, sonst mit dem der Erfüllung der Voraussetzungen folgenden Monatsersten, sofern die Pension binnen einem Monat nach Erfüllung der Voraussetzungen beantragt wird (§ 86 Abs 3 Z 2 ASVG). Eine verspätete Antragstellung wirkt nicht zurück (OGH 10.7.2025, 10 ObS 61/25f). Hat zB Herr F. am 10. August den 65. Geburtstag, so steht ihm die Pension ab 1.9. desselben Jahres zu, wenn der Pensionsantrag rechtzeitig gestellt wird.

<sup>2</sup> Details siehe Rauch, Arbeitsrecht 2024, 27.

## Berechnung der Abfertigung alt

Der Berechnung der Abfertigung alt ist die wöchentliche Arbeitszeit bei demselben AG vor der Teilpension zugrunde zu legen (§ 14f Abs 1 AVRAG). Wenn die Teilpension im Anschluss an eine Altersteilzeit, eine Bildungsteilzeit, eine Wiedereingliederungsteilzeit sowie eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 14a, 14b oder 14d AVRAG vereinbart wird, so ist die Abfertigung alt nach der Arbeitszeit vor der Inanspruchnahme einer solchen speziellen Teilzeit zu berechnen. Der Anspruch auf eine Abfertigung alt besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vom AN aufgelöst wird (ausgenommen ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt) und die Teilpension bei einem anderen AG vereinbart wird (§ 14f Abs 2 AVRAG).

## Einschränkungen der Altersteilzeit

Die Altersteilzeit bleibt parallel zur Teilpension weiter bestehen. Sie kann aber künftig nur so lange in Anspruch genommen werden, bis der Eintritt in die Teilpension möglich wäre (bzw bis ein Pensionsanspruch besteht) und wird auf maximal drei Jahre (bisher 5) beschränkt (§ 27 Abs 2 AIVG). Die Altersteilzeit wird demnach beanspruchen können, wer in spätestens drei Jahren die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridorpension erfüllt oder das Regelpensionsalter erreicht. Dazu sind für die kommenden Jahre aber Übergangsbestimmungen vorgesehen (um den Vertrauensschutz zu gewährleisten). Altersteilzeitgeld bekommen derzeit Personen, die ihr Regelpensionsalter in spätestens 5 Jahren erreichen. Ab 2026 für längstens 4,6 Jahre, ab 2027 für 4 Jahre und ab 2028 für 3,5 Jahre (ab 2029 drei Jahre, § 82 Abs 8 AIVG).

Nebenbeschäftigung (auch freie Arbeitsverhältnisse und selbständige Tätigkeiten im Auftrag des AG) sind während der Laufzeit eines Altersteilzeitmodells unzulässig (ausgenommen bereits zuvor ausgeübte Tätigkeiten). Dies gilt auch für eine Altersteilzeit nach der früheren Regelung. Unzulässige Nebenbeschäftigung sind bis 30.6.2026 zu beenden.

Der Lohnausgleich wird in den Jahren 2026 bis 2028 von 90 % auf 80 % für neue Altersteilzeitvereinbarungen für eine kontinuierliche Altersteilzeit gesenkt (für Altersteilzeit, die ab 2026 vereinbart wird, § 79 Abs 189 AIVG).<sup>3</sup>

Bei der Berechnung des Lohnausgleichs werden Überstunden oder Pauschalentgelte für Überstunden (inklusive All-in-Regelungen) ab 2026 nicht mehr berücksichtigt.<sup>4</sup>

## Mehrarbeit, Überstunden, Überschreitungen der vereinbarten Arbeitszeit

Die neuen Regelungen enthalten spezielle Schutzbestimmungen für Teilpensionisten. Sie haben das Recht, angeordnete Mehrarbeit oder Überstunden ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Für eine solche Ablehnung dürfen sie nicht benachteiligt werden (§ 4a Abs 10 APG). Nähere Ausführungen zur Benachteiligung sind dem Gesetz nicht zu entnehmen. Der Gesetzestext ist auf folgenden Satz beschränkt: „Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden“.

Teilpensionisten, welche die vereinbarte Arbeitszeit um mehr als 10 % überschreiten und das in mehr als drei Monaten pro Jahr, verlieren den Anspruch auf die Teilpension (§ 4a Abs 4 Z 1 APG).

Zusätzliche Erwerbstätigkeiten sind nur äußerst eingeschränkt möglich (auch ein geringfügiger Verdienst kann zum Wegfall der Teilpension führen (§ 4a Abs 4 Z 2 APG).

<sup>3</sup> Zu den Details der Übergangsregelungen siehe §§ 79 Abs 189 und 82 Abs 8 AIVG.

<sup>4</sup> Zur Berücksichtigung von Überstundenentgelten beim Lohnausgleich nach der bisherigen Rechtslage siehe ARD 6860/4/2023.

## 1.2. Erhöhung des Antrittsalters für die Korridorpension

Beginnend mit 1.1.2026 wird das Antrittsalter für die Korridorpension schrittweise erhöht vom vollendeten 62. auf das vollendete 63. Lebensjahr für Personen, die nach dem 31.12.1963 geboren wurden. Die dafür erforderliche Versicherungszeit wird von 480 Versicherungsmonaten (40 Jahre) auf 504 Versicherungsmonate (42 Jahre) angehoben (§ 4 Abs 2 APG). Die Anhebung des Pensionsantrittsalters und der erforderlichen Versicherungsmonate erfolgt pro Quartal um zwei Monate (Übergangsregelung).

Für ab 1.10.1966 geborene Personen gilt: Pensionsantritt mit 63 und 504 Versicherungsmonate erforderlich.

Für AN, die mit ihrem AG eine bereits vor dem 16.6.2025 wirksam gewordene Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben, bleibt die vorherige Rechtslage weiterhin anwendbar (§ 38 Abs 3 APG, dies betrifft die bisherige erweiterte Altersteilzeit seit 1.1.2016 für AN, die bereits den Anspruch auf eine Korridorpension ab 62 Jahren haben, aber weiterhin arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt bleiben nach § 27a AlVG).<sup>5</sup>

Die Korridorpension wird damit für Frauen ab 2030 relevant, da bis dahin das sukzessive steigende Regelpensionsalter für Frauen (jährliche Erhöhung um 6 Monate bis 2033) unter 63 Jahren liegt.<sup>6</sup>

## 1.3. Steuerfreie Mitarbeiterprämie

Rückwirkend ab 1.1.2025 wird AG die Möglichkeit eingeräumt, ihren AN eine steuerfreie Prämie bis € 1.000,- brutto jährlich aus sachlichen und betriebsbezogenen Gründen zu bezahlen. Was „sachliche und betriebsbezogene“ Gründe sind, wird im Gesetz nicht angesprochen. Entgegen der bisherigen steuerfreien Zahlung (Corona- und Teuerungsabgeltung) ist hierfür keine lohngestaltende Vorschrift im anzuwendenden KV erforderlich (§ 124b Z 478 EStG). Sie erhöhen nicht das Jahressechstel und werden nicht auf dieses angerechnet.

Dabei sind folgende gesetzliche Vorgaben zu beachten:

- Die Prämie kann auch nur einzelnen AN oder in unterschiedlicher Höhe gewährt werden, dies muss aber betrieblich begründet und sachlich berechtigt sein (und könnte auch mangels sachlicher Gründe gegen das GIBG bzw den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen),
- es muss sich um eine zusätzliche bisher nicht gewährte Zahlung handeln (regelmäßige Bonuszahlungen sind daher nicht begünstigt, hingegen schaden bisherige steuerfreie Corona-, Teuerungs- und Mitarbeiterprämien der Jahre 2020 bis 2024 nicht) und
- bei Zahlung durch mehrere AG steht die Steuerbefreiung bis € 1.000,- nur einmal zu.

Eine gesetzliche Grundlage für die Befreiung der Mitarbeiterprämie von SV-Beiträgen, dem BMSVG-Beitrag und sonstigen Lohnnebenkosten fehlt derzeit.

### Entstehen eines gewohnheitsrechtlichen Anspruches möglich

Wird nach einem nachvollziehbaren System wiederholt eine solche Mitarbeiterprämie ausbezahlt, so entsteht ein gewohnheitsrechtlicher Anspruch der AN. Kein Anspruch

---

<sup>5</sup> Für die übrigen Altersteilzeit-Fälle konnte noch im Dezember 2025 für Personen, die in diesem Monat 60 Jahre alt wurden, Vereinbarungen von Altersteilzeit nach der vorherigen Rechtslage abgeschlossen werden.

<sup>6</sup> Zur Anhebung des Pensionsalters der Frauen siehe BGBl 1992/832 und BGBl I 2023/11 sowie Rauch, Arbeitsrecht 2024, 27.

entsteht, wenn die AN künftig mit der Auszahlung einer Prämie in bestimmter Höhe nicht rechnen können, weil diese willkürlich entfällt oder etwa in nicht erwartbarer Höhe (frei von jeglichem System) bezahlt wird. Könnte aus der Vorgangsweise des AG ein System ableitbar sein, so ist ein Unverbindlichkeits- oder Widerrufsvorbehalt zu empfehlen, um über eine Grundlage zur Einstellung der Leistung zu verfügen.

## 1.4. Angabe der Arbeitszeit bei der Anmeldung bei der ÖGK

Das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit ist auf der Anmeldung zur SV (wieder) anzugeben ab 1.1.2026 (§§ 33 Abs 1a Z 1 und 809 Abs 1 Z 2 ASVG).

Die seinerzeitige Abschaffung der Angabe der Arbeitszeit hat (nach der damaligen Begründung) darauf beruht, dass der administrative Aufwand verglichen mit dem Nutzen in keinem sinnvollen Zusammenhang stand. Nunmehr soll vermehrt geprüft werden (von der ÖGK), ob die Arbeitszeit zum gemeldeten Entgelt passt. Außerdem sei aufgrund der Fortschritte bei der Digitalisierung eine effizientere Prüfung möglich. Der zusätzliche Aufwand für die AG sei geringfügig und durch kleinere Anpassungen in der bestehenden Lohnverrechnungssoftware umsetzbar.<sup>7</sup>

Effizientere Prüfungen können insbesondere durch den Einsatz von KI ermöglicht werden.<sup>8</sup>

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist hierzu festzuhalten, dass dann keine Arbeitszeit anzugeben ist, wenn eine solche aufgrund einer Ausnahme vom Geltungsbereich arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen nicht festzulegen ist (insbesondere leitende Angestellte oder sonstige AN, denen maßgebliche Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit weder gemessen noch im Voraus festgelegt wird bzw von diesen AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann iSd § 1 Abs 2 Z 8 AZG sowie des § 1 Abs 2 Z 5 ARG).<sup>9</sup>

## 1.5. Beschränkung geringfügiger Beschäftigungen neben dem Bezug von Arbeitslosengeld

Nach dem neuen § 12 Abs 1 Z 1 AIVG ist arbeitslos, wer eine der Arbeitslosenversicherung unterliegende (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung, im Folgenden Tätigkeit) bzw sämtliche unselbständigen Tätigkeiten beendet hat. Demnach ist nicht arbeitslos, wer eine geringfügige Tätigkeit ausübt.

Hiervon ausgenommen (nach § 12 Abs 2 Z 1 bis 5, § 81 Abs 20 AIVG) sind:

- Personen, die eine geringfügige Tätigkeit bereits ununterbrochen mindestens 26 Wochen neben der vollversicherten Tätigkeit ausüben und diese nach Beendigung der vollversicherten Tätigkeit fortführen (Z 1),

- **Beispiel**

Herr X. ist seit 1.2.2025 mit 20 Stunden als Angestellter vollversichert tätig. Weiters arbeitet er geringfügig seit 2.1.2025 als Kellner. Die Tätigkeit als Angestellter beendet er mit 30.4.2026. Die geringfügige Tätigkeit als Kellner bleibt aufrecht. Er ist dennoch ab 1.5.2026 arbeitslos.

---

<sup>7</sup> Laut den Ausführungen der Bundesministerin Schumann (Die Presse vom 28.6.2025, 12).

<sup>8</sup> Laut den Angaben des Finanzministeriums hat der Einsatz von KI bei Bekämpfung von Steuerbetrug im Jahr 2024 zur Aufdeckung von Betrugsfällen mit einer Schadenssumme von € 344 Millionen geführt (von falschen Angaben bei der AN-Veranlagung bis zu USt-Betrügereien, oe3.ORF.at: „KI hilft dem Finanzamt, Steuerbetrug aufzudecken“).

<sup>9</sup> Zu den Details siehe Rauch, Arbeitsrecht 2019, 7 ff.

- Personen, die nach einer Bezugsdauer von Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) von 365 Tagen, wobei Unterbrechungen bis 62 Tage unbeachtlich sind, eine geringfügige Tätigkeit aufnehmen und diese innerhalb eines Zeitraums von längstens 26 Wochen ausüben (Z 2);
- Personen (bei denen bezüglich der Bezugsdauer die Voraussetzungen wie nach Z 2 vorliegen), die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder die Voraussetzungen nach § 2 BEinstG (Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten) oder gleichartiger landesgesetzlicher Regelungen oder einen Behindertenpass (§ 40 BBG) besitzen (Z 3);
- Personen, die nach einer mindestens 52 Wochen andauernden Krankheit, während der Kranken-, Rehabilitations- oder Umschulungsgeld bezogen wurde, eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen und die geringfügige Tätigkeit innerhalb eines Zeitraums von längstens 26 Wochen ausüben (Z 4);
- Personen, die an Maßnahmen der Nach- und Umschulung teilnehmen, die im Auftrag des AMS erfolgen, mindestens 4 Monate dauern und ein Ausmaß von mindestens 25 Wochenstunden aufweisen (Z 5);
- Personen, die am 1.1.2026 geringfügig beschäftigt sind und die Voraussetzung nach § 12 Abs 2 AIVG (idF BBG 2025) erfüllen, können die geringfügige Beschäftigung nach diesen Voraussetzungen fortführen (Übergangsbestimmungen nach § 81 Abs 20 AIVG);
- Personen, die am 1.1.2026 geringfügig beschäftigt sind und die Voraussetzung nach § 12 Abs 2 AIVG nicht erfüllen, müssen die geringfügige Beschäftigung bis Ablauf des 31.1.2026 beenden, damit Arbeitslosigkeit ab 1.1.2026 gegeben ist (§ 81 Abs 20 AIVG).

## Aussetzung der Valorisierung

Die jährliche Anpassung für den Geringfügigkeitssatz wird für 2026 ausgesetzt (und beträgt daher für 2025 und 2026 € 551,10 monatlich, § 809 Abs 3 ASVG).

## 1.6. Aussetzung von Valorisierungen und Erhöhung der e-card-Gebühr

Die Valorisierung des Familienzeitbonus wird ausgesetzt für die Jahre 2026 und 2027 (§ 12 Abs 9 und 10 Familienzeitbonusgesetz). Der Familienzeitbonus beträgt daher für die Zeit vom 1.1.2025 bis 31.12.2027 € 54,87 täglich (§ 3 Abs 1 Familienzeitbonusgesetz) für 28 bis 31 Tage innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt (die Valorisierung wurde bisher von 2023 bis 2025 vorgenommen).<sup>10</sup> Das Kinderbetreuungsgeld wird für 2026 und 2027 nicht valorisiert (§ 50 Abs 46 und 47 KBGG).

Die Familienbeihilfe wird ebenso 2026 und 2027 nicht valorisiert (§ 55 Abs 68 Familienlastenausgleichsgesetz).

Auch das Umschulungsgeld wird für 2026 und 2027 nicht valorisiert (§ 39b Abs 6 AIVG).

Das Serviceentgelt für die e-card wird ab 2026 auf jährlich € 25,- angehoben (§ 31c Abs 2 ASVG). Es ist einzuheben wie bisher mit der Lohnverrechnung für November (also für 2026 mit 11/2025 nach § 31c Abs 3 ASVG). Die Gebühr von € 25,- wird in der Folge jährlich valorisiert (mit der Aufwertungszahl nach § 108a Abs 1 ASVG). Die 11/2024 eingehobene e-card-Gebühr für 2025 hat € 13,80 betragen und würde bei der üblichen Valorisierung für 2026 € 14,65 betragen (Aufwertung nach der Aufwertungszahl von 1,063 gemäß § 108a ASVG).

Ab 2026 sind Pensionisten nicht mehr von der Entrichtung des Serviceentgelts ausgenommen (nicht betroffen sind von der Rezeptgebühr befreite Pensionisten).

---

<sup>10</sup> Details siehe Rauch, Arbeitsrecht für AG<sup>24</sup>, Kapitel 25.7.

## EXKURS

### Zusammenfassung der wichtigsten Neuerungen für HR

Neuerungen nach den Regierungsvorlagen zum Budgetbegleitgesetz 2025 (BBG 2025) und zum Teilpensionsgesetz; die meisten Änderungen treten voraussichtlich mit 1.1.2026 in Kraft (Gesetzwerdung bleibt abzuwarten):

- Die Arbeitszeit ist bei der Anmeldung anzugeben,
- das Serviceentgelt für die e-card wird auf € 25,- angehoben (einzuhaben für 2026 11/2025) und Pensionisten, die nicht von der Rezeptgebühr befreit sind, werden ab 2026 erstmals das Serviceentgelt entrichten,
- das Korridorpensionsalter wird auf 63 angehoben mit Übergangsregelung (und 504 statt wie bisher 480 Beitragsmonate erforderlich),
- Erhöhung des Pendlereuro (von € 2,- auf € 6,- pro km),
- Einführung einer steuerfreien (aber nicht beitragsfreien) Mitarbeiterprämie von jährlich € 1.000,-,
- geringfügige Beschäftigung neben Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstands hilfe in bestimmten Ausnahmefällen,
- geringfügige Beschäftigungen, die zusätzlich zu einer vollversicherten Tätigkeit vor liegen, unterliegen nicht mehr der Arbeitslosenversicherungspflicht (ab 1.1.2026),
- der Geringfügigkeitssatz wird 2026 nicht erhöht,
- die neue Teilpension ermöglicht eine Teilzeitbeschäftigung neben einem Teil-Pensionsbezug und
- die Altersteilzeit wird auf drei Jahre vor dem möglichen Pensionsantritt verkürzt (mit Übergangsregelungen) und die Förderung von 90 % auf 80 % reduziert (bei der kontinuierlichen Altersteilzeit).
- Ab 2026 erhöht Wien (die anderen 8 Bundesländer nicht) den Wohnbauförderungsbeitrag auf 0,75 % (je für AN und AG also insgesamt 1,5 %). Ein AN, der € 4.000,- brutto monatlich verdient, hat dadurch eine zusätzliche Belastung von € 72,- netto jährlich. In den übrigen 8 Bundesländern bleibt es beim Wohnbauförderungsbeitrag von 0,5 % (jeweils für AN und AG also insgesamt 1 %). Dies gilt für AN, die bei der ÖGK/Wien angemeldet sind. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Beschäftigungsort.

## 1.7. Aufbau von KI-Kompetenz

Beim Begriff „KI“ geht es um (unterschiedliche) selbstlernende Verfahren (Imitation menschlicher kognitiver Fähigkeiten), die zu bestimmten Ergebnissen (Aussagen, Analysen, Entscheidungen, Prognosen, Lösung bestimmter Aufgaben) auf der Grundlage eingegebener großer Datenmengen kommen.

Durch die EU-VO 2024/1689 (Artificial Intelligence Act) über künstliche Intelligenz (KI-VO) wurde ein Rechtsrahmen für KI-Anwendungen geschaffen. Alle AN, die mit KI-Systemen befasst sind, müssen über eine ausreichende Kompetenz zur Anwendung der Systeme verfügen. Als Mindestmaßnahme müssen entsprechende Schulungen (zuzüglich laufender Fortbildungen wegen der raschen Weiterentwicklung) vorgenommen werden. Weiters können KI-RL beim AG festgelegt werden, um den AN eine Orientierung im Umgang mit KI zu verschaffen. Ein KI-Beauftragter sowie Verwaltungsstrafen sind in der KI-VO nicht vorgesehen. Das Unterlassen von Schulungen etc kann aber Schadenersatzansprüche begünstigen. Die KI-VO ist ab 1.8.2026 anzuwenden. Die 144 Seiten umfassende VO ist vor allem auf technische Fragen und Erfordernisse des Marktes gerichtet. Das Thema KI am Arbeitsplatz wird nur im Anhang erwähnt.

Unterschieden wird:

- Seit 1.2.2025 verbotene KI-Systeme: diese beeinträchtigen die Menschenwürde;
- hochriskante KI-Systeme: etwa im Verkehrswesen und Gesundheitswesen und mit hohem Risiko verbunden;
- KI-Systeme mit begrenztem Risiko: zB Personalbeschaffung, aber verbunden mit gewissem rechtlichem Risiko;
- KI-Systeme mit minimalem Risiko: KI-Systeme, die als sicher gelten und daher weniger regulierungsbedürftig sind (einfache Chatbots, Spracherkennungssysteme).

## Datenschutz

Personenbezogene Daten dürfen nur in KI-Systeme eingegeben werden, wenn die betroffenen Personen vorab genau informiert werden und ihre schriftliche Zustimmung erteilen und das KI-System den europäischen und nationalen Bestimmungen unterliegt (insbesondere DSGVO). Daher dürfen Systeme nicht genutzt werden, die kein transparentes Datenschutzsystem angeben und nicht den europäischen und nationalen Regelungen unterliegen. Das Eingeben von vertraulichen und personenbezogenen Daten verstößt gegen die DSGVO, wenn die betroffenen Personen nicht zustimmen. Bei Unsicherheit bezüglich des Datenschutzes darf das betroffene KI-System für den Umgang mit personenbezogenen Daten nicht genutzt werden.

## 8 Grundsätze zur ethischen und rechtskonformen Nutzung von KI<sup>11</sup>

- a) Nur rechtlich unbedenkliche und freie Inhalte dürfen herangezogen werden,
- b) bei Verarbeitung personenbezogener Daten ist die Zulässigkeit zu prüfen,
- c) die KI ist nur als Unterstützung zu verwenden, Informationen sind kritisch zu hinterfragen und Entscheidungen selbst zu treffen,
- d) KI soll nur in Bereichen verwendet werden, in denen Nutzer über fachliche Expertise verfügen (um Schutz vor falschen Ergebnissen sicherzustellen),
- e) der Einsatz von KI soll transparent gemacht und gekennzeichnet werden (auf Grund welcher Informationen und Daten wurde ein bestimmtes Ergebnis erzielt),
- f) die Ergebnisse von KI sollen bezüglich Diskriminierungen und moralischen Bedenken geprüft werden,<sup>12</sup>
- g) KI soll gezielt und in einem vertretbaren Ausmaß möglichst ökologisch (hoher Stromverbrauch) sowie nachhaltig genutzt werden und
- h) dienstliche und (soweit überhaupt zulässig) private Verwendung soll stets getrennt werden.

## Betriebsvereinbarungen

Wird die Verwendung von KI vom AG eingeführt, so könnte in Betrieben mit BR eine BV erforderlich sein. Je nach den technischen Möglichkeiten bzw. je nach der Verwendung von Daten könnte dies etwa eine BV nach § 96 Abs 1 Z 3 (Kontrollmaßnahmen) oder § 96a Abs 1 Z 1 (Verarbeitung personenbezogener Daten) ArbVG sein. Primär wird es dabei um die Sicherung des Datenschutzes und Transparenz zu den verwendeten Daten (mit entsprechenden Kontrollmöglichkeiten durch den BR) gehen. Auch die Sicherstellung, dass die Letzentscheidung nicht der KI, sondern Menschen überlassen wird, könnte ein Thema sein. Die 8 Grundsätze könnten für eine BV bzw. eine KI-RL relevant sein.

---

<sup>11</sup> In Anlehnung an die KI-Guidelines des öffentlichen Dienstes (Google: oeffentlicherdienst.KI).

<sup>12</sup> Insbesondere ist zu beachten, dass gewisse Ausführungen strafbar sein können (zB die Gutheißung mit Strafe bedrohter Handlungen nach § 282 StGB oder die Verhetzung nach § 283 StGB).