

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

## Hand drauf

*Schwerpunkt Betriebsrat*

**Coverstory:**  
**Ziehen an einem Strang**

Für Beschäftigte und Arbeitgeber sind Betriebsräte wichtige Partner.

6

**Reportage:**  
**Geballte Einheit**

Ein Lokalausweis in einer Firma mit Angestellten- und Arbeiterbetriebsrat.

16

**Runder Tisch:**  
**Von Mut, Luxus und Solidarität**

Vielseitig und anspruchsvoll: drei GewerkschafterInnen über ihre Arbeit.

32





16

### Reportage

Bei Manner engagieren sich ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsrat Seite an Seite für die Beschäftigten. Die beiden Vorsitzenden befürchten eine Schwächung, sollte die Regierung die Gremien zusammenlegen. Ein Lokalausgang.



32

### Im Gespräch

BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen unterstützen ArbeitnehmerInnen bei Problemen am Arbeitsplatz, beraten und informieren bei kniffligen Sachfragen. Drei GewerkschafterInnen über ihren Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft.

## Schwerpunkt

- Geschafft!** **12**  
 Der Alltag von BetriebsrätInnen: zuhören, diskutieren, verhandeln, organisieren, Reden halten und wieder zuhören, diskutieren.
- Engagierte Kämpferinnen** **30**  
 Die Arbeit einer Betriebsrätin erfordert Hartnäckigkeit, Engagement und Einsatzbereitschaft.
- Niemand pfuscht mir in mein Reich** **14**  
 Obwohl Betriebsräte der Firma nützen und zu moderner Personalführung gehören, wehren sich einige Unternehmen dagegen.
- Stimme der Jugend muss bleiben** **36**  
 Lehrlinge brauchen ihre eigenständige Vertretung im Betrieb – den Jugendvertrauensrat.
- Die Orchidee pflegen** **22**  
 BetriebsrätInnen könnten bei der Weiterbildung viel stärker mitwirken. Hier einige Möglichkeiten.
- Betriebsräte ohne Grenzen** **38**  
 Der Europäische Betriebsrat wird umso wichtiger, wenn Unternehmen und Ländergrenzen immer mehr verschmelzen.
- Als Softwarefirma aufgewacht** **26**  
 Für Betriebsräte bedeuten die enorm veränderten Anforderungen an Aufsichtsräte eine neue Herausforderung.
- Die Erfolgsformel** **40**  
 Nur in Deutschland und den Niederlanden gibt es so einflussreiche BetriebsrätInnen wie in Österreich.
- Keine halbe Sache** **28**  
 Die Interessen weiblicher Beschäftigter müssen sich in der strategischen Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit widerspiegeln.
- Bildung als Basis** **42**  
 Vielfältige Bildungsangebote geben BetriebsrätInnen das nötige Know-how zur Vertretung der ArbeitnehmerInnen.

## Coverstory

Konflikte und Kampfmaßnahmen sind nur eine Seite der Betriebsratsarbeit. Allermeist läuft es zwischen Management und Betriebsrat gut und vertrauensvoll ab. Davon profitieren Belegschaft, Führungskräfte und oft auch das Geschäft.

## Standards

<b>Historie: Das erste Gesetz</b>	<b>4</b>
<b>Standpunkt: Nicht erst als Druckmittel gut</b>	<b>5</b>
<b>Statistiken: 3Mit Dir!</b>	<b>24</b>
<b>Frisch gebloggt</b>	<b>44</b>
<b>Nicht zuletzt – von Renate Blauensteiner</b>	<b>45</b>
<b>Man kann nicht alles wissen</b>	<b>46</b>

Erklärungen aller grün markierten Worte.

## Impressum

### Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,  
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,  
Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,  
Sonja Fercher (CvD),  
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.  
E-Mail: [sonja.adler@oegb.at](mailto:sonja.adler@oegb.at)  
Internet: [www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)

### Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: (01) 662 32 96-0  
E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Redaktionskomitee:

Bernhard Achitz, Sonja Adler, Thomas Angerer, Lucia Bauer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Brigitte Daumen Garrido, Georg Feigl, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Markus Marterbauer, Michael Mazohl, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Charlotte Reiff, Philipp Schnell, Josef Thoman, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

### Redaktionsmitglieder:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat),  
Michael Mazohl (Artdirektion)  
Gabriela Niederführ (Grafik und Layout)

### MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Renate Blauensteiner, Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei, Barbara Kasper, Sandra Knopp, Sylvia Kuba, Heinz Leitsmüller, Irene Mayer-Kilani, Michael Mazohl, Amela Muratovic, Maja Nizamov, Brigitte Pellar, Christian Resei, Alexandra Rotter, Ulrich Schönbauer, Bianca Schrittwieser, Simon Schumich, Udo Seelhofer, Irene Steindl, Christina Wieser

### Herausgeber:

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

### Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0 Dw., Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.  
E-Mail: [zeitschriften@oegbverlag.at](mailto:zeitschriften@oegbverlag.at)  
Internet: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

**Hersteller:** Verlag des ÖGB GmbH

**Verlagsort:** Wien

**Herstellungsort:** Wien

### Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50;  
Jahresabonnement Inland € 20,-;  
Ausland zuzüglich € 12,- Porto;  
für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-  
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,  
E-Mail: [aboservice@oegbverlag.at](mailto:aboservice@oegbverlag.at)

### Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:

[www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung](http://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/ jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen 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, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.



# Das erste Gesetz

*A&W-Redakteur Viktor Stein stellte 1922 die Vorzüge des österreichischen Betriebsrätegesetzes im internationalen Vergleich fest.*

Viktor Stein war nicht nur Redakteur der Union der Metallarbeiter und ab 1923 von der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“, sondern auch ein gefragter Referent der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Nachdem in Deutschland und Österreich bereits ein Gesetz zur Errichtung von Betriebsräten beziehungsweise Betriebsausschüssen erlassen worden war, war es im Jahr 1922 auch in der Tschechoslowakei so weit. Der dortige deutsche Gewerkschaftsbund lud Stein daraufhin ein, das Gesetz mit den KollegInnen im Vergleich zu den beiden anderen Gesetzen unter die Lupe zu nehmen. Er kam dabei zu folgendem Ergebnis:

*Das älteste ist das österreichische Gesetz vom 15. Mai 1919. ... Vor allem ist es ein aus dem Ganzen der Sozialisierungsgesetzmaterie herausgehobenes Gesetz. Und weiter stellt es sich ausschließlich in den Dienst der Arbeiter und ihrer gewerkschaftlichen und wirtschaftsorganisatorischen Bestrebungen. ... Das österreichische Gesetz lässt die Betriebsräte sich nur um das Wohl der arbeitenden Menschen für den Augenblick und für die weitest-  
Zukunft kümmern.*

Diese klare Aufgabenstellung sei, so Stein, nur durchsetzbar gewesen, weil sich die österreichische ArbeiterInnenbewegung in entscheidenden Fragen einig gewesen war. In Deutschland habe dagegen nicht nur der spätere Zeitpunkt der Beschlussfassung, als die Revolutionsangst bereits verfliegen war, sondern vor allem auch die Uneinigkeit

der ArbeiterInnenbewegung zu einem schlechteren Ergebnis geführt:

*Das deutsche Gesetz trägt das Datum 4. Februar 1920... nach dem deutschen Gesetz sind in den Betrieben zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke Betriebsräte zu errichten. ... Kurz, das deutsche Gesetz denkt ganz unverhohlen an den kapitalistischen Wiederaufbau... und schützt daher die Unternehmungen – vor den Arbeitern. Aber die Demokratisierung der Betriebe strebt es energisch und ehrlich an.*

An dem tschechoslowakischen Gesetz, das Anfang 1922 in Kraft trat, kritisiert Stein zunächst seine juristische „Schluderhaftigkeit“. Es sei zu einem Zeitpunkt verabschiedet worden, als der Kapitalismus nach den revolutionären Unruhen wieder fest im Sattel saß, vor allem aber hätten die sozialdemokratischen Abgeordneten Gewerkschaften hinter sich, *die sich nur mit Mühe einem selbstmörderischen Bruderkampferwehren können* – ein Hinweis auf die großen Spannungen zwischen tschechischen und deutschen ArbeiterInnenorganisationen. *Unter solchen Umständen, so Stein, kann es nicht überraschen, dass dieses Gesetz sozusagen in der Luft schwebt... Es tut merkwürdig weltfremd (so schützt es vor, Gewerkschaften der Unternehmer zu kennen!), es trachtet von der Machtvollkommenheit des Unternehmers mög-*



© Photographische Kunstanstalt Berthold. Hinweis: Angabe stammt von der Homepage des Parlaments.

Viktor Stein (1876–1940) sprach perfekt Deutsch und Tschechisch und veröffentlichte zum Beispiel auch eine kleine Karl-Marx-Biografie auf Tschechisch.

Er war bis zum Verbot der Sozialdemokratie im Jahr 1934 Nationalratsabgeordneter und beteiligte sich dann an der verbotenen Oppositionsarbeit. 1939 wurde er in das KZ Sachsenhausen deportiert, das er nicht überlebte.

*lichst viel zu retten, ... es erweitert nur das Recht der (gewerkschaftlichen) Betriebsvertrauensmänner.*

Bei aller Kritik sieht Viktor Stein dieses Gesetz aber als wichtigen Schritt zur Demokratisierung der Wirtschaft an, vorausgesetzt eine starke, einige Gewerkschaftsbewegung stehe hinter der betrieblichen Interessenvertretung.

Ausgewählt und kommentiert von  
Brigitte Pellar  
[brigitte.pellar@aon.at](mailto:brigitte.pellar@aon.at)

# Nicht erst als Druckmittel gut

## Standpunkt



**Sonja Fercher**

Chefin vom Dienst  
Arbeit&Wirtschaft

Im Schlimmsten Fall müssen wir halt einen Betriebsrat gründen. Dieser Satz eines Bekannten von mir hallte noch eine ganze Weile in meinem Kopf nach: der Betriebsrat als Druckmittel gegen die Firmenleitung. Als ich fragte, warum sie nicht so oder so einen Betriebsrat gegründet hätten, erhielt ich eine sehr vertraute Antwort: Man verstehe sich eh gut mit den Chefs, könnte mit ihnen über alles reden, deshalb brauche es keinen Betriebsrat. Nur jetzt ...

### Misstöne

Der Hintergrund: Der Bekannte und seine Arbeitskollegen, an deren Gespräch ich beteiligt war, arbeiten in einer IT-Firma. Die Geschäfte laufen ausgezeichnet, und doch gibt es Misstöne. Die Themen sind nicht außergewöhnlich, es geht um Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienste, Überstunden, aber auch um den Umgang mit den Mitarbeitern. Der Konflikt, in dem die Männer stecken, ist sehr typisch für die Arbeitswelt.

Typisch für Betriebe dieser Branche: Sie fingen klein an und wuchsen zum Teil sehr stark, wie in diesem Fall. Der kleine Anfang brachte eine vertraute Atmosphäre zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten mit sich. Noch dazu arbeiten dort hoch qualifizierte Menschen, die kein großes Problem damit

haben, sich die eigenen Rechte anzueignen. Doch auch die beste Qualifikation bringt eins nicht automatisch mit sich: die Kompetenz aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb, sich auch im Konfliktfall gut mit dem Arbeitgeber auseinanderzusetzen zu können (im Übrigen stehen auch erfahrene BetriebsrätInnen immer wieder vor neuen Herausforderungen in solchen Situationen).

### Wie es kommen muss

Aber dann kommt es, wie es in jedem Betrieb einmal kommen muss: Es gibt einen Konflikt. Und auf einmal wird klar: So ein Betriebsrat könnte gar nicht so schlecht sein. Doch dann hat man meistens schon wertvolle Zeit verloren. Wertvolle Zeit, um Kanäle zu entwickeln, in denen man mit den KollegInnen und der Geschäftsleitung Gespräche führen kann, sollte es denn einmal um unangenehme Themen gehen. So kann vermieden werden, dass Konflikte zu große Ausmaße annehmen. Es können Argumente ausgetauscht werden, die Stimmen und Einwände der Belegschaft eingebracht werden, die vielleicht von der Unternehmensleitung gar noch nicht bedacht wurden.

Und wie viele Gespräche werden außerhalb der Arbeit über die Probleme im Betrieb geführt: Würden diese in den Bahnen eines Betriebsrats stattfinden,

wäre dies nicht produktiver? Denn Konflikte führen zu Frust und Demotivation, was gar zur Folge haben kann, dass wertvolle MitarbeiterInnen einer Firma den Rücken zukehren. Auch dies ist ein wichtiges Argument, weshalb ChefInnen gut daran täten, sich nicht gegen einen Betriebsrat zu wehren.

### Besser wirtschaften mit Betriebsrat

Freilich gibt es genug Arbeitgeber, die (noch) nicht verstanden haben, dass die Gründung eines Betriebsrats – auch in einer Phase, in der es noch keine Probleme gibt – kein feindlicher Akt ist. Ja, dass dies sogar ganz im Gegenteil gut für das Unternehmen sein könnte.

Aber warum sollte man sich das antun, als Betriebsrat oder Betriebsrätin zu kandidieren? Es ist eine Frage, die ich wirklich gut verstehen kann. Leider ist es tatsächlich oftmals so, dass andere ArbeitnehmerInnen sich zurücklehnen, sobald es einen Betriebsrat gibt. Es ist immer eine Herausforderung, denn natürlich bedeutet es mehr Arbeit, zumal in Betrieben, in denen es keinen freigestellten Betriebsrat gibt. Bloß die unangenehme Wahrheit lautet: Wer nicht möchte, dass über ihn oder sie bestimmt wird, muss sich selbst auf die Hinterbeine stellen. Ein großes Dankeschön deshalb an dieser Stelle an all jene BetriebsrätInnen, die dies tagtäglich tun.



# 2 Seiten mit 1 Interesse



Es gibt auch „Good News“ zum Thema Betriebsräte. Der **European Company Survey**, eine europaweite Studie über Mitbestimmung in Betrieben, hat ergeben: Fast alle der knapp 1.000 befragten Führungskräfte vertrauen ihren Betriebsräten. Der Großteil denkt zudem, dass der Betriebsrat hilft, die Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen zu verbessern.



*Konflikte und Kampfmaßnahmen sind nur eine Seite der Betriebsratsarbeit. Allermeist läuft es zwischen Management und Betriebsrat gut und vertrauensvoll ab. Davon profitieren Belegschaft, Führungskräfte und oft auch das Geschäft.*

Text: Alexandra Rotter | Fotos: Michael Mazohl

**N**ur schlechte Nachrichten sind gute Nachrichten. So lautet ein bekanntes Bonmot aus der Medienwelt. Auf das Thema Betriebsrat trifft es allemal zu, wenn man die Mainstream-Medienberichterstattung studiert. Da ist von Konflikten und Kampfmaßnahmen zu lesen, von Unternehmensbossen wie Dietrich Mateschitz, die durch Drohgebärden die Gründung von Betriebsräten zu verhindern wissen, oder von Drogerie-MitarbeiterInnen, die gekündigt werden, weil sie einen Betriebsrat gründen wollen.

Sie sind zwar nicht so laut, aber es gibt auch die „Good News“ zum Thema Betriebsräte. Der European Company Survey (ECS), eine europaweite Studie über Mitbestimmung in Unternehmen, ergab für Österreich, dass die allermeisten ManagerInnen dem Betriebsrat positiv gesinnt sind. Befragt wurden sowohl BetriebsrätInnen als auch Führungskräfte. 95 Prozent der insgesamt fast 1.000 befragten ManagerInnen gaben demnach an, dem Betriebsrat zu vertrauen. 92 Prozent denken, die Einbindung des Betriebsrates führe zu mehr Engagement der MitarbeiterInnen. 86 Prozent sind der Ansicht, dass der Betriebsrat hilft, die Arbeitsleistung zu verbessern.

### **Vertretung vs. direktes Verhandeln**

Ein für Österreich interessantes Ergebnis des ECS, da es hierzulande viele Klein- und Mittelbetriebe gibt: Rund ein Drittel der Führungskräfte vor allem aus kleineren Unternehmen gaben an, sie würden sich lieber direkt mit MitarbeiterInnen beraten als mit dem Betriebsrat. Und 20 Prozent der befragten VertreterInnen der Unternehmensführung sind der Ansicht, dass die Einbindung des Betriebsrats zu großen Verzögerungen führe. Die Zahl mag hoch klingen, doch Bettina Stadler, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut FORBA, relativiert. Sie hat im Auftrag der AK Wien die Österreich-Daten des ECS ausgewertet und hält die 20 Prozent sogar für überraschend wenig: „Natürlich dauert es länger, wenn der Betriebsrat in eine Entscheidungsfindung eingebunden wird, als wenn das Topmanagement etwas alleine entscheidet. Und auch wenn der Betriebsrat nur informiert wird, gibt es oft eine Verzögerung, weil es ja selten beim Informieren bleibt, sondern Diskussionen ausgelöst werden.“





**Karl-Heinz Rauscher (MAN Truck & Bus Österreich) schätzt die Bereitschaft des Betriebsrats, sich an der Weiterentwicklung des Unternehmens aktiv zu beteiligen.**

Auf eine wichtige Einschränkung weist Stadler bei der Bewertung der Studienergebnisse hin: „Es handelt sich um eine Unternehmensstichprobe.“ Es wurden knapp 1.000 Unternehmen kontaktiert und gefragt, ob sie – auf freiwilliger Basis – an der Erhebung teilnehmen wollen. „Die Stichprobe ist groß genug und die Auswahl der Unternehmen ist sicher seriös erfolgt. Trotzdem muss man dazusagen, dass Unternehmen, bei denen es gerade große Konflikte gibt oder die in einer akuten wirtschaftlichen Krise stecken, sicher nicht freiwillig an so einer Befragung teilnehmen.“ Anders gesagt: Wer Probleme hat, redet meist nicht gern darüber – jedenfalls nicht mit Außenstehenden.

### Seltener Einblick

Dennoch sind die Studienergebnisse insofern interessant, als sie aufzeigen, dass Betriebsräte oft nicht nur bei MitarbeiterInnen, die sich ja vertrauensvoll an sie wenden können, einen guten Ruf genießen, sondern auch beim Management. Besonders wertvoll sind die Ergebnisse, weil die Sicht der Führung auf den Betriebsrat selten erhoben wird. Ursula Filipič, die für die AK sozialpolitische Grundlagenarbeit macht, sagt: „Es gibt sehr wenig Forschung zum Thema, wie das Management den Betriebsrat einschätzt. Die ECS-Ergebnisse füllen insofern eine Forschungslücke, als sie unter anderem auf die Einschätzung des Betriebsrats und seiner Arbeit durch die Führungskräfte fokussieren.“ Auch aus anderer Forschung sei aber bekannt, „dass



**Sabine Mlnarsky (Erste Bank und Holding) würdigt die Aufgabe des Betriebsrats – und will in der Kummerkasten-Rolle nicht mit diesem tauschen.**

das Zusammenwirken von Belegschaften, Betriebsrat und Management sehr oft sehr gut funktioniert“.

Was die Studie aber nicht erhoben hat, sind qualitative Daten. Arbeit&Wirtschaft hat deshalb mit Top-Führungskräften gesprochen, wie sie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat empfinden und inwiefern sie diese als sinnvoll oder als Hemmschuh empfinden. Aus Sicht von Peter Edelmayer, einem der beiden Geschäftsführer von Dussmann Service Österreich, ist es eine verkürzte Darstellung, zu glauben, dass die Geschäftsführung die Interessen des Unternehmens und der Betriebsrat jene der ArbeitnehmerInnen vertrete: Diese Reduktion sei „mehr als kurzfristig und wird bei Dussmann nicht gelebt“. Das Gebäudemanagement-Unternehmen, das in Österreich rund 7.500 MitarbeiterInnen hat und Serviceleistungen wie etwa Reinigung, Gebäudetechnik, Catering und Energiemanagement anbietet, hat seit mehr als 30 Jahren einen Betriebsrat. Einmal pro Monat gibt es einen Jour Fixe, bei dem die Geschäftsführung und der Zentralbetriebsratsvorsitzende über aktuelle Themen und offene Punkte sprechen – und zwar „auf Augenhöhe“. Voraussetzung dafür ist laut Edelmayer „Wertschätzung auf beiden Seiten“. Daraus resultiere „eine offene Diskussion und konstruktive Lösungsfindung“.

### Zeit- und Ressourcenschonung

Bei Dussmann habe man sowohl positive als auch negative Erfahrungen mit dem



**Damit Betriebsräte die Aufgaben des Wandels erfüllen können, brauchen sie nicht nur Weiterbildung, sondern auch Ressourcen, so Bettina Stadler (FORBA).**

Betriebsrat gemacht. So sei es etwa schwierig, wenn Betriebsratsmitglieder ihre Stellung für rein persönliche Ansichten missbrauchen oder Aktionen setzen, die dem Unternehmen nachweislich schaden, ohne im Vorfeld die Kommunikation zu leitenden MitarbeiterInnen zu suchen. Als positiv erlebt es die Geschäftsführung dagegen, dass Themen gebündelt an das Management herangetragen werden: „So muss nicht jeder Fall einzeln behandelt werden, was Zeit und Ressourcen im Unternehmen schont.“ Gäbe es keinen Betriebsrat, würden die Expertise und Sichtweise zu manchen Themen aus Sicht der ArbeitnehmerInnen fehlen, über die BetriebsrätInnen meist genau Bescheid wissen. Edelmayer: „Eine zusätzliche alternative Sichtweise ist einer konstruktiven Lösung oft zugehen und kann Lösungsansätze aufzeigen, die sonst nicht angedacht werden.“

Bei Dussmann wird der Betriebsrat von Beginn an miteinbezogen, was man als vertrauensbildende Maßnahme sieht. Wenn Dussmann etwa Dienstleistungen übernimmt, „die einen Betriebsübergang darstellen“, so Edelmayer, „werden in einem gemeinsamen Termin beim Kunden mit unserem Betriebsrat und den zu übernehmenden MitarbeiterInnen sämtliche offenen Fragen abgeklärt“. Dies zeige auf, dass im Unternehmen eine gute Zusammenarbeit von Management und Betriebsrat lange verankert sei. Edelmayer ist überzeugt: „Wo man konstruktiv zusammenarbeitet, kann man auch betriebswirtschaftlich bessere Ergebnisse erzielen: Das ist eine Win-win-Situation für Unternehmen und Mitarbeiter.“

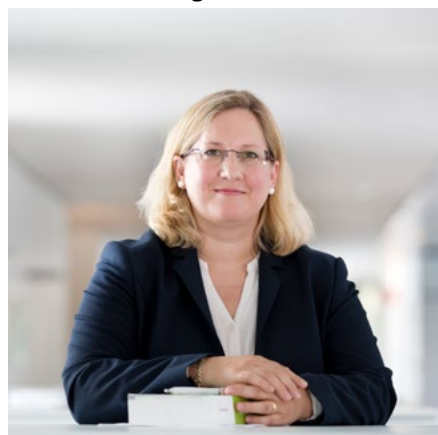


Eine Wechselwirkung zwischen wirtschaftlichem Erfolg von Unternehmen und der Arbeit des Betriebsrates zeigte sich auch in der ECS, wenn auch nicht explizit für Österreich. Für Ursula Filipič ist aber bemerkenswert, dass die gesamteuropäischen Daten zeigen, „dass mitbestimmte Unternehmen erfolgreicher sind: Sie erzielen die besseren wirtschaftlichen Ergebnisse und generieren gleichzeitig ein höheres Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz.“ Zentral dafür seien aber Kommunikation und Information, denn EU-weit würden jene Unternehmen am besten abschneiden, in denen Betriebsratskörpern ausreichende Ressourcen für ihre Arbeit haben und die Betriebsräte vom Management ausreichend, also auch frühzeitig informiert werden.

### Vorteil oder Nachteil am Markt

Sabine Mlnarsky, Personalchefin der Erste Bank und Erste Holding, hat schon in mehreren Unternehmen Erfahrung mit Betriebsräten gesammelt, unter anderem in ihrem letzten Job bei Austrian Airlines. Sie sieht den Betriebsrat im Allgemeinen positiv, unter anderem sei es in jeglichem Veränderungsprozess hilfreich, wenn Betriebsrat und Human-Resource-Abteilung eng zusammenarbeiten. Denn: „Betriebsräte können entweder sämtliche Prozesse gut unterstützen oder dramatisch stören.“ Mlnarsky hat in ihrer beruflichen Laufbahn beides erlebt. Bei früheren Arbeitgebern habe

**Silvia Hruška-Frank (AK Wien) hält es für ein totales Missverständnis, zu glauben, Betriebsräte hätten kein Interesse am Unternehmenserfolg.**



sich etwa der Widerstand des Betriebsrates gegen eine Flexibilisierung von veralteten Arbeitszeitmodellen sehr negativ ausgewirkt: „Das ging so weit, dass ich verzweifelt bin. Ich habe gute Leute ins Unternehmen gebracht und sie nach drei Monaten wieder verloren, weil sie gesagt haben: Mit so starren Systemen will ich nicht arbeiten.“ Gebe es auf Betriebsratsseite sehr starre Persönlichkeiten, könne das teilweise gegen die Wünsche der Belegschaft laufen – und das sei „ein echter Marktnachteil“.

### Offenheit, Kritik und Mut

Genauso könne ein Betriebsrat zum Marktvorteil werden, wenn er sehr offen ist. Die oft sehr kritische Haltung von BetriebsrätInnen sei eben auch wertvoll: „Auch wenn sie manchmal übervorsichtig sind, bringen sie oft einen neuen Blickwinkel ein und machen uns auf Dinge aufmerksam, auf die wir alleine nicht gekommen wären.“ Zwei Dinge sind Mlnarsky besonders wichtig. Erstens: Qualifikation. „Je besser der Betriebsrat arbeitsrechtlich ausgebildet ist, umso höher ist die Qualität in den Verhandlungen und umso besser das Resultat.“ Zweitens: Persönlichkeit. „Betriebsräte brauchen ähnliche Profile wie Mitarbeiter in anderen Schlüsselpositionen: Sie müssen Mut haben, Entscheidungen zu treffen, die manchmal Hunderte oder Tausende Personen betreffen.“ Da BetriebsrätInnen ehrenamtlich arbeiten, für ihre Wiederwahl kämpfen müssen und

**Arbeiten Betriebsrat und Management konstruktiv zusammen, können sie betriebswirtschaftlich bessere Ergebnisse erzielen, sagt Peter Edelmayer (Dussmann).**



häufig mit unzufriedenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kontakt stehen, weil selten jemand komme, um Lob auszusprechen, hat Mlnarsky Respekt vor dieser Aufgabe: „Der Betriebsrat ist manchmal ein Kummerkasten – in dieser Rolle will ich nicht mit ihm tauschen. Die Aufgabe ist eine große Bürde, die ich sehr anerkenne.“

Und die Aufgabenbereiche der BelegschaftsvertreterInnen werden, wie die gesamte Wirtschaft, immer komplexer. Bettina Stadler von FORBA weist unter anderem auf das Thema Digitalisierung hin, das sich gravierend auf Unternehmen und MitarbeiterInnen auswirkt: „Es gibt viele Bereiche, wo tiefgreifende Veränderungen passieren. Betriebsräte müssen diese Entwicklungen bewerten.“ Hier tue sich für die Zukunft ein sehr weites Feld für BetriebsrätInnen auf, die sich weiterbilden und qualifizieren müssen. Zwar bieten Arbeiterkammer und Gewerkschaften viele Hilfestellungen an, doch „die Betriebsräte brauchen auch Ressourcen dafür“.

### Dramatisch unterschiedliche Systeme

Ob es in Österreich tatsächlich einen direkten Einfluss von guter Betriebsratsarbeit auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens gebe, dazu äußert sich Stadler zurückhaltend: Die Datenlage sei nicht ausreichend und klar genug, als dass kausale Zusammenhänge seriös wären. Auch ein Ländervergleich ist aus ihrer Sicht problematisch, schon aufgrund anderer Ausgangssituationen: „Die Systeme der Mitbestimmung sind dramatisch unterschiedlich.“

Auch wenn eine Belegschaftsvertretung nicht zwingend schnurstracks zum ökonomischen Aufschwung eines Betriebs führen mag, gibt es doch einiges, was ManagerInnen an ihr schätzen. Karl-Heinz Rauscher, Geschäftsführer Ressort Personal bei MAN Truck & Bus Österreich, schätzt in seinem Unternehmen, wo es schon seit der Gründung 1990 einen Betriebsrat gibt, dass dieser ein tiefgreifendes Verständnis für die betrieblichen Zusammenhänge und die Bereitschaft hat, sich an der Weiterentwicklung des Unternehmens aktiv zu beteiligen. Auch Rauscher erlebt den

Betriebsrat teils als Bremse, aber das sei nicht nur schlecht: „Aufgrund der engen Einbindung des Betriebsrates verzögern sich gelegentlich Entscheidungen, dafür können von beiderseitiger Akzeptanz getragene Entscheidungen durchwegs als nachhaltiger bezeichnet werden.“ Der Betriebsrat begleite und unterstütze aktuelle Themen rund um die Neuausrichtung des Unternehmens, zum Beispiel den Aufbau neuer Fertigungsfelder wie etwa eines Truck Modification Centers oder einer Kunststoffteile-Lackierung: „Die Wirtschaftlichkeit und die Beschäftigungssicherung stehen dabei im Einklang.“ Wichtig sind Rauscher eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit, ein Verständnis für die Interessen der jeweils anderen Seite sowie Wertschätzung: „Letztlich sind es die gemeinsamen Ziele, die auch tragfähige Vereinbarungen möglich machen.“

### Laut nachdenken können

Das sieht auch Silvia Hruška-Frank, stellvertretende Leiterin der Abteilung Sozialpolitik in der AK Wien, so: „Es wäre ein totales Missverständnis, wenn man glauben würde, dem Betriebsrat ginge es nicht darum, dass es dem Unternehmen gut geht.“ Um die Geschäfte gemeinsam voranzutreiben, ohne dass die MitarbeiterInnen auf der Strecke bleiben, ist die Vertrauensbasis essenziell – das betonen auch ManagerInnen. Erste-Personalchefin Mlnarsky: „Ich erachte es als wertvoll, wenn ich mich mit dem Betriebsrat unterhalten kann, ohne dass es sofort veröffentlicht wird.“ Sie schätzt es, „einfach einmal laut nachdenken zu können, ohne mich sofort einzementiert zu fühlen“. In einem Unternehmen zu arbeiten, in dem ein Betriebsrat verboten wird, kann sich Mlnarsky übrigens gar nicht vorstellen: „Das ist ein Armutszeugnis für ein Management.“ Es sei ihrem Wertempfinden nach falsch, wenn Geschäftsführer MitarbeiterInnen, die einen Betriebsrat gründen wollen, sagen: „Wehe, ihr traut euch das!“

Ist das Vertrauen zwischen Management und Betriebsrat gut und die Zusammenarbeit anstatt von permanenter Konfrontation von dem gemeinsamen Verfolgen von Zielen geprägt, kann Be-

triebsratsarbeit auch Spaß machen – und das sollte sie auch, sagt Silvia Hruška-Frank. Sie verschweigt aber auch nicht, dass die Arbeit immer herausfordernder wird. Nicht nur Alltägliches wie Arbeitsverträge, kollektivvertragliche Einstufungen, der Umgang mit erhöhtem Arbeitsdruck, hohen Teilzeitquoten und vielem mehr fordern Betriebsräten Durchhaltevermögen, Verhandlungsstärke und Fingerspitzengefühl ab. Dazu kommt laut Hruška-Frank, dass sich Menschen heute als viel individualisierter wahrnehmen und Betriebsräte deshalb eher auf die Interessen Einzelner eingehen müssen.

### Ständiger Veränderungsdruck

Eine der größten Herausforderungen liegt im wirtschaftlichen Umfeld, das sich durch Globalisierung und Technologie so rasant wandelt, dass auch die meisten Unternehmen ständig im Veränderungsmodus sind. Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft in der AK Wien, beobachtet vor allem in größeren internationalen Unternehmen, dass Umstrukturierung zur Routinearbeit geworden ist – und damit auch zum Hauptjob vieler Betriebsräte. Sie müssen nicht nur dafür sorgen, dass die Auswirkungen der Veränderungen möglichst wenige negative Folgen für die Belegschaft haben, sondern auch vorausdenken und etwa rechtzeitig Umschulungsmaßnahmen anregen. Leitsmüller: „Früher war Umstrukturierung die Ausnahme, heute ist es eher die Regel.“ In manchen Branchen, etwa im Finanzsektor oder in der IT, sei permanentes Abfedern zur Hauptaufgabe des Betriebsrats geworden.

Ein großes Problem ist jedoch, dass viele strategische Entscheidungen mittlerweile nicht mehr frühzeitig mit dem Betriebsrat besprochen werden. Leitsmüller zufolge wird es die für Belegschaftsvertretungen immer schwieriger, rechtzeitig Informationen über gravierende Entscheidungen wie veränderte Standorte oder neue Produkte zu erhalten: „Diese Entscheidungen rücken in die Konzernsitze. Die Betriebsräte haben sie dann nicht mehr am Radar.“ Dabei macht es auch aus Sicht des Managements Sinn, frühzeitig zusammen-







**Offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat hat einen Lohn: Der soziale Frieden im Unternehmen wird gesichert, das Betriebsklima positiv beeinflusst, Autonomie und Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen steigen. Und Betriebsräte tragen beginnende Konfliktsituationen frühzeitig an die Führungsebene heran.**

zuarbeiten. Für Sabine Mlnarsky von der Ersten ist es sogar eine goldene Regel: „Involviere den Betriebsrat so früh wie möglich.“

### **Lohn der guten Zusammenarbeit**

Eine offene, vertrauensvolle Zusammenarbeit von Management und Betriebsrat, hinter der gemeinsame Ziele stehen, hat einen Lohn, der gar nicht so klein ist: Der soziale Frieden im Unternehmen wird gesichert, das Betriebsklima positiv beeinflusst, Autonomie und Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen steigen. Betriebsräte helfen zudem, Konfliktsituationen frühzeitig zu erkennen, und tragen Informationen von der Mitte des Unternehmens bis zur höchsten Führungsebene. Wenn es nicht so rund läuft oder große Veränderungen ins Haus stehen, machen sie dem Management Vorschläge für konstruktive Lösungen. „Wir wissen, dass Unternehmen durch diese Umstände besser dastehen und produktiver sind“, hält Silvia Hruška-Frank fest. Um das sagen zu können, braucht es nicht nur knallharte wissenschaftliche Daten, dies zeigen auch die jahrelangen Erfahrungen mit den Betrieben und BetriebsrätInnen.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen  
[alexandra.rotter@chello.at](mailto:alexandra.rotter@chello.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Geschafft!

*Zuhören, diskutieren, verhandeln, organisieren, Reden halten und wieder zuhören, diskutieren: Das ist der Alltag von BetriebsrätInnen.*

Astrid Fadler  
Freie Journalistin

**D**ie Betriebsratsarbeit ist geprägt durch eine große Themenvielfalt, was sie komplex und spannend macht. In kleineren Unternehmen ohne freigestellte KollegInnen kommen dazu meist noch Zeitdruck und Stress durch die fachliche Tätigkeit. In der Regel erfordert es viel Engagement, Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen (sowie idealerweise die Unterstützung der KollegInnen), um Forderungen durchzusetzen. Michael Bauer ist Zentralbetriebsratsvorsitzender der Wiener Linien. Als Reaktion auf Umstrukturierungen und Liberalisierungen wurde 2012 ein eigener Verein gegründet, um weiterhin gemeinsam für die rund 10.000 Beschäftigten von Wiener Stadtwerke GmbH, Wiener Linien und Bestattung Wien tätig sein zu können.

## Gesundheitstage

Aktuell gibt es zahlreiche Angebote und Vergünstigungen, etwa einen Kleinbus-Verleih für die Beschäftigten, Urlaubszuschüsse, Einkommenszuschüsse für Lehrlinge oder zu Gesundenuntersuchungen sowie Impfaktionen. Seit 2016 gibt es auch die Gesundheitstage. Diese bestehen aus drei Modulen mit jeweils zwei Tagen Aufenthalt in einer Therme. „Hier gab es vor allem langwierige Verhandlungen zur Finanzierung der erforderlichen Urlaubstage“, erzählt Michael Bauer. „Letztendlich wurde beschlossen, dass die Beschäftigten für ein Modul zwei Tage

Urlaub nehmen müssen, zwei Tage werden vom Arbeitgeber bezahlt und das dritte Modul wird halbe-halbe finanziert.“ Das Angebot der Gesundheitstage wird von ca. 500 Beschäftigten jährlich in Anspruch genommen.

Michael Bauers Motto für seine Betriebsratsarbeit: „Aufmerksam zuhören, was die KollegInnen sich wünschen, um nicht an der Belegschaft vorbei zu verhandeln. Sobald die Geschäftsführung dann überzeugt werden kann, dass von den geforderten Veränderungen beide Seiten profitieren werden, entsteht eine echte Win-win-Situation.“

## Betriebsrats-App

Ein großes Thema sind freilich Kommunikation mit und die Information der KollegInnen. Andreas Brich ist Betriebsratsvorsitzender bei der BMW Motoren GmbH. „An sich nutzen meine BetriebsratskollegInnen und ich schon längere Zeit mehrere Kommunikationskanäle wie beispielsweise unsere Betriebsratszeitung, Facebook und Intranet“, erzählt er. „Doch unseren SMS-Newsletter fanden wir Ende 2016 etwas langweilig beziehungsweise altbacken. Wir wollten aber nicht einfach nur eine WhatsApp-Gruppe gründen.“ So ist relativ bald die Idee entstanden, gleich eine App für den Arbeiterbetriebsrat erstellen zu lassen.

Für die Partnersuche vor der Umsetzung hat sich das Team rund sechs Monate Zeit genommen. Denn es sollte nicht nur kostengünstig sein, der Betriebsrat wollte auch vermeiden, womöglich ein Unternehmen zu wählen, das nach kurzer Zeit wieder vom Markt

verschwunden ist. Schließlich entschied man sich für das Baukasten-System von AppYourself. Die App „BMW – Betriebsrat Steyr“ wurde sehr gut angenommen, von den insgesamt 4.500 Beschäftigten haben sie bisher rund 1.600 heruntergeladen. Die Inhalte werden laufend erweitert: News – von Betriebsvereinbarungen bis zur Schmeisterschaft, Kontaktmöglichkeiten zu den BetriebsrätInnen, aber auch allgemeine Infos von AK und ÖGB.

Die App ist frei zugänglich, kann also nicht nur von BMW-MitarbeiterInnen genutzt werden. „Das bedeutet natürlich, dass wir aufpassen müssen, was wir dort kommunizieren. Aber das wurde so gelöst, dass wir etwa bei einer neuen Betriebsvereinbarung im dazugehörigen Newsfeed nur Basisinfos bringen, ergänzt mit dem Hinweis ‚Nähere Infos bei deinem BR‘.“ Andreas Brichs Tipp für alle, die jetzt auf den Geschmack gekommen sind: „Für eine App muss man kein EDV-Profi sein. Wichtig ist, dass man sich über die Inhalte klar ist.“

## Datenschutz

Kommunikation ist zentral, damit eng verbunden ist heutzutage der Datenschutz. Bewusstsein für die Notwendigkeit, auch die Daten in der Betriebsratsarbeit entsprechend der **Datenschutz-Grundverordnung** (DSGVO) zu regeln, ist im Betriebsrat der BAWAG P.S.K. schon Anfang 2017 entstanden, erzählt Verena Spitz, stellvertretende Vorsitzende des Zentralbetriebsrats BAWAG P.S.K. Denn die GPA-djp, besonders die Abteilung Arbeit und Technik, hatte im Vorfeld be-





**Manchmal müssen Betriebsräte kreativ werden, um die Interessen der Beschäftigten auch bei Umstrukturierungen gut vertreten zu können. Bei den Wiener Linien gründete man einen Verein.**

reits sehr gut informiert. Im Zuge der Umsetzung wurde evaluiert, welche Daten in der Betriebsratsarbeit überhaupt anfallen. „Dafür haben wir uns mit der Datenschutzbeauftragten der Bank vernetzt. So konnten wir auch gleich festlegen, wie unsere Betriebsvereinbarungen zu MitarbeiterInnen-Daten mit der Arbeit der Datenschutzbeauftragten ver-

### Tipps und Anregungen

- » Nach wie vor wichtig ist das persönliche Gespräch. So erfährt man direkt und eindeutig, was die KollegInnen sich wünschen. Kontinuierlicher Kontakt während Projekten und Aktionen ist unerlässlich, um nicht an der Belegschaft vorbei zu verhandeln.
- » Keine Angst vor neuen Medien und der Arbeitswelt 4.0: Es zahlt sich aus, auf die/den Datenschutzbeauftragte/n zuzugehen. Denn von der guten Zusammenarbeit profitieren beide Seiten.
- » BetriebsrätInnen in kleineren Unternehmen stehen zum Teil vor zusätzlichen Herausforderungen: knappe Ressourcen, der Kampf um das Überleben des Betriebes oder fachliche Probleme. Spezialisierung bzw. klare Aufgabenteilung können sich aber auch in kleinen BR-Teams lohnen.
- » Freigestellte BetriebsrätInnen sind nicht selten EinzelkämpferInnen, so werden die Kompetenzen und Kapazitäten anderer BR-Mitglieder zum Teil ungenügend genutzt. Es ist leichter, die Arbeit auf mehrere Schultern zu verteilen.

knüpft werden.“ Erfreulicherweise habe sich dabei herausgestellt, dass alle derzeit bestehenden Themen bereits von einer Betriebsvereinbarung erfasst sind, in der auch schon die jetzt vorgeschriebenen Löschregelungen etc. eingebaut waren.

### Hand in Hand

„An sich haben wir in den vergangenen Jahren schon mehrere Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten erreicht. Bei den internen Kommunikationsmitteln oder bei der Arbeitszeiterfassung ist alles schon so geregelt, dass die Privatsphäre der Beschäftigten gut geschützt ist. So ist schon lange klar, dass wir auch in diesem Bereich ein wichtiger Gesprächspartner sind. Unsere Datenschutzbeauftragte braucht teilweise diese Betriebsvereinbarungen, um rechtliche Grundlagen für Datenverwendungen vorweisen zu können“, erzählt Verena Spitz.

In Zusammenhang mit der Betriebsratsarbeit fallen mehr Daten an, als man auf den ersten Blick glaubt. Nicht zuletzt deshalb ist für Verena Spitz eine gute Zusammenarbeit mit dem oder der Datenschutzbeauftragten wichtig: „So können auch neue Entwicklungen immer von beiden Seiten, also Betriebsrat und Datenschutz, beleuchtet werden. Es ist ein gegenseitiger Nutzen: Wir fragen in der Geschäftsführung nach, ob neue Vorhaben schon mit der Datenschutzbeauftragten abgesprochen sind. Und diese fragt in der jeweiligen Fachabteilung, die Datenverarbeitungen mit den Beschäftigtendaten durchführt, ob dazu schon eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde.“

Der Bereich Abfallwirtschaft ist heute eine der wenigen Branchen ohne Kollektivvertrag. Hier wird seit vielen Jahren verhandelt, und nach wie vor werden in diesem Bereich verschiedene Kollektivverträge angewandt – hauptsächlich jedoch der des Güterbeförderungsgewerbes, weil die meisten Beschäftigten Lkw-FahrerInnen sind. Markus Petritsch ist BR-Vorsitzender in einem Abfallwirtschaftsbetrieb in Kärnten: „Immerhin waren unsere Kollektivvertragsverhandlungen für diese Gruppe Ende 2017 erfolgreich. So haben wir für unsere Kraftfahrer Löhne von 1,30 Euro über dem Mindesttarif erreicht.“

### Wichtige Unterstützung

Was bei den Verhandlungen geholfen hat: „Allgemein gibt es derzeit einen Mangel an Fahrern, rund 2.800 offene Stellen bundesweit. Der Lkw-Führerschein kostet rund 4.000 Euro, das ist jungen Leuten oft zu teuer.“ Die Unterstützung durch seine Gewerkschaft vida ist für Markus Petritsch besonders wichtig und wertvoll: „Der Umgang ist familiär, sowohl Landes- als auch Bundesorganisation sind für unsere Ideen immer sehr aufgeschlossen. Für mich und meine Kolleginnen und Kollegen draußen an der Front ist diese Unterstützung wichtig. Denn sonst könnte ich als kleiner Betriebsrat aus Kärnten nicht überleben.“

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)





# Niemand pfuscht mir in mein Reich

© Fotkin Jindric/WirtschaftsBlatt/picturedesk.com

*Betriebsräte nützen der gesamten Firma und gehören zu einer modernen Personalführung. Trotzdem gibt es einige Unternehmen, die sich gegen sie wehren.*

**Christian Resei**  
Freier Journalist

**N**ach ihrer Karenz suchte Özlem Bakiray einen Job in einem Geschäft, das möglichst nahe zu ihrer Wohnung liegt. „Kurze Wege sind für mich als Alleinerzieherin besonders wichtig“, erklärt sie. Die ausgebildete Kosmetikerin freute sich über einen Arbeitsplatz in einer Filiale der Drogeriekette Müller. Mit den neuen KollegInnen kam Bakiray schnell in Kontakt: „Da haben wir uns auch bald über Dinge, die im Betriebsalltag passieren, ausgetauscht.“ Nach einiger Zeit drängten sich immer mehr Fragen auf: Manche MitarbeiterInnen wussten etwa nicht, wie sie laut Kollektivvertrag überhaupt eingestuft sind, und auch der Umgang mit den Zeitkonten war unklar. Ein Sprachrohr für die Beleg-

schaft sollte gefunden werden, die Gründung eines Betriebsrates lag nahe. Özlem Bakiray fragte ihre KollegInnen, ob sie bereit wären, sich in einem Betriebsrat zu engagieren. „Die meisten haben mir auch signalisiert, mich zu unterstützen, wenn ich mich als Betriebsrätin bewerbe.“

Doch bereits einige Tage später wurde Bakiray in das Büro der Filialleiterin zitiert und dort zur Rede gestellt. Die Vorgesetzte informierte sie, dass Bemühungen zur Gründung eines Betriebsrates ohnehin nutzlos wären, denn einen solchen gäbe es längst. Erst nach Bakirays Einwand, sich zuvor erkundigt zu haben und zu wissen, dass es in ganz Österreich keinen Betriebsrat bei Müller gäbe, machte die Filialleiterin klar: „Das Unternehmen wünscht keinen Betriebsrat!“ Nach dieser Unterredung durfte Bakiray das

Büro verlassen und sich weiter ihrer Arbeit widmen. Die engagierte Müller-Angestellte ließ sich nicht einschüchtern, wandte sich an die GPA-djp und bat um Hilfe, wie zum Beispiel Vermittlung. Daraufhin folgte ein Treffen zwischen GewerkschaftsvertreterInnen und der Verkaufsleitung. „Die Gespräche sind freundlich verlaufen, aber es wurde kein Hehl daraus gemacht, dass für Firmenchef Erwin Müller ein Betriebsrat nicht infrage kommt“, beschreibt Barbara Teiber, Wiener GPA-djp-Geschäftsführerin, das Gesprächsklima.

## **Patriarchen an der Macht**

Ähnlich der Drogeriekette Müller gibt es einige Unternehmen, die sich sprichwörtlich mit Händen und Füßen gegen die Gründung eines Betriebsrates weh-



ren. Auffallend ist auch, dass viele dieser Firmen Familienunternehmen sind und von patriarchalisch agierenden – und meist nicht mehr ganz jungen – Chefs geleitet werden. Exemplarisch dafür steht Erwin Müller, Ähnliches galt für **Anton Schlecker** und **Karlheinz Essl** senior, deren Unternehmen inzwischen nicht mehr existieren und deren ehemalige MitarbeiterInnen keinen Betriebsrat gründen durften. „An der Geschäftstüre beginnt mein Reich und niemand darf mir dabei dazwischenfunken“, beschreibt Teiber das Firmen- und Verhandlungsklima in solchen Betrieben.

Ähnlich agierte im Frühjahr 2016 Red-Bull-Milliardär Dietrich Mateschitz. In seinem Unternehmen Servus TV soll eine Doodle-Umfrage zirkuliert sein, die auszuloten versuchte, ob es innerhalb der Belegschaft eine Mehrheit für die Gründung eines Betriebsrats gäbe. Allein dieser Umstand habe Mateschitz schon derart erzürnt, dass er kurzerhand beschloss, den Sender aufzulassen. Etwa 260 Arbeitsplätze wären davon betroffen gewesen. In einem offenen Brief sprachen sich daraufhin mehr als 200 MitarbeiterInnen gegen die Gründung eines Betriebsrates aus und unterzeichneten diesen Kniefall vor dem Patriarchen. „Die anonyme Umfrage über die mögliche Gründung eines Betriebsrates unterstützen wir – und das ist die überwältigende Mehrheit aller Mitarbeiter von Servus TV – ausdrücklich nicht“, stand in dieser Erklärung unter anderem zu lesen. Der Patriarch wurde milde und führt nun den Sender weiter.

### **Gut gegründet wehrt es sich besser**

Aus ihrer Erfahrung weiß die Wiener GPA-djp-Geschäftsführerin Teiber, dass MitarbeiterInnen gehörigen Mut aufbringen müssen, um in gewissen Firmen als Betriebsrat zu kandidieren. „Manche Geschäftsführungen bauen einen irrsinnigen Druck auf und verbreiten Dinge wie ‚Da zieht dann der Kommunismus ein‘ oder ‚Mit einem Betriebsrat wird alles schlechter und das Unternehmen geht deshalb zugrunde‘“, beschreibt Teiber manch wirre Versuche, die Beleg-

schaft zu verängstigen und gegen die Gewerkschaft aufzubringen.

Wer sich trotzdem entschließt, einen Betriebsrat zu gründen, sollte sich möglichst früh und im Vorfeld von seiner Gewerkschaft beraten lassen. Teiber: „Es ist wichtig, die richtige Strategie zu verfolgen und auch formal bei der Wahl des Betriebsrates alles korrekt zu handhaben.“ Damit rechtlich alles passt, sollten sich die ArbeitnehmerInnen, die für den Betriebsrat kandidieren wollen, unbedingt von ArbeitsrechtsexpertInnen der Gewerkschaften unterstützen lassen. Ein guter Grund dafür: Mögliche Einsprüche und Wahlanfechtungen der Geschäftsführung könnten sonst erfolgreich sein.

### **Beeindruckende Erfolge**

Doch auch wenn eine Geschäftsleitung nicht aktiv gegen die Installierung eines Betriebsrates arbeitet, kann es nicht immer einfach sein, einen Betriebsrat zu gründen, etwa in größeren Unternehmen mit vielen Betriebsstandorten. Da kennen die MitarbeiterInnen oft nur die Belegschaft am eigenen Standort. Dementsprechend schwierig ist es für sie, ArbeitnehmerInnen in anderen Filialen anzusprechen. Damit einher geht auch die Herausforderung, genügend Menschen zu finden, die auch bereit sind, für den Betriebsrat zu kandidieren. Denn neben ihrer „normalen“ Arbeit sollten diese MitarbeiterInnen auch Engagement für die Betriebsrats Tätigkeit aufbieten. Trotz dieser Herausforderungen wurden in den vergangenen Jahren sehr beeindruckende Erfolge erzielt – so ist es etwa gelungen, bei großen Handelsketten wie Lidl und Zara in Österreich Betriebsräte zu gründen.

### **Österreich rollt's vor**

In einer ganz anderen Branche gibt es sogar eine europäische Besonderheit: den ersten Betriebsrat für FahrradbotInnen bei foodora. „Junge engagierte FahrradbotInnen sind an uns herangetreten und haben die vida gebeten, bei der Gründung zu helfen“, berichtet Gudrun Thiemer vom Wiener Landessekretariat der vida. FahrradbotInnen gehören zu einem Berufssektor, in dem

es Gewerkschaften seit jeher nicht besonders leicht hatten. Denn die Fahrradbotendienste sind nicht bloß unterschiedlich organisiert – von der GesmbH bis zum Verein –, auch der Freiheitsbegriff der BotInnen spielt eine zentrale Rolle. Für die „Riders“ gilt: „Wir arbeiten, wann wir wollen und wie lange wir wollen.“ Eine wahre Herausforderung für die vida. Thiemer: „Wir wollen den BotInnen diese Flexibilität nicht nehmen. Wir möchten aber natürlich, dass sie zu ihrem Geld kommen.“ Als sie an die vida herantraten, haben die jungen Menschen ganz genau gewusst, was ihnen wichtig ist. Und ein Betriebsrat ist das stärkste Rechts-Instrument, um die Bediensteten zu vertreten. Ein weiteres Ziel in naher Zukunft: ein Kollektivvertrag für die gesamte Branche. Das würde zu besseren Dienstverhältnissen führen und einem Sozialdumping vorbeugen.

### **Positiver Klima-Wandel**

Europaweite Studien belegen: Betriebsräte verbessern das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen. Sie sind die zentrale Anlaufstelle für alle MitarbeiterInnen, sie unterstützen sie in arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Belangen. Das schafft geordnete Verhältnisse – die Geschäftsleitung muss also nicht damit rechnen, dass eine Abteilung wilde Arbeitskämpfe ausruft. Wo gerne gearbeitet wird, ist auch die Fluktuation geringer. Ständiger Personalwechsel kostet die Firmen viel Geld. In Firmen mit Betriebsrat ist das Entgelt im Schnitt um 10 bis 15 Prozent höher. Gibt es einen Betriebsrat, geht es den Menschen in ihrem Arbeitsalltag besser.

Argumente, denen sich Firmenchef Müller eisern verschließt. „Für uns ist es unverständlich, dass man sich in dieser Vehemenz gegen einen Dialog wehrt. Wir wollen ja das Unternehmen nicht zerstören, sondern die Lage der Beschäftigten verbessern“, wundert sich Barbara Teiber.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[resei@gmx.de](mailto:resei@gmx.de)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

*Bei Manner engagieren sich ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsrat Seite an Seite für die Beschäftigten. Die beiden Vorsitzenden befürchten eine Schwächung, sollte die Regierung die Gremien zusammenlegen. Ein Lokalaugenschein in der Hernalser Schokowaffelfabrik.*

Text: Sophia Fielhauer-Resei | Fotos: Michael Mazohl



Die Arbeit bei Manner hat sich durch die Umstrukturierungen und das massive Wachstum in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Gemeinsam haben ArbeiterInnenbetriebsratsvorsitzender Christian Hackl (l.), 47, und Angestelltenbetriebsratsvorsitzender Peter Freudenschuss, 49, zwar schon viel Positives bewirkt, doch ihr Einsatz für die Belegschaft ist schwieriger und kräfteaubender geworden. Von den Plänen, die beiden Betriebsräte zusammenzulegen, halten sie wenig. Denn ArbeiterInnen und Angestellte haben unterschiedliche Anliegen: die einen funktionale Arbeits-Schichtmodelle, die anderen intelligente Gleitzeitregelungen.



# *Geballte Einheit* **trotz Veränderung**



**S**chon aus einiger Entfernung leicht zu erschnüffeln ist die Zentrale der Firma Manner. Rund um die Wilhelminenstraße 6 in Wien Hernals herrscht der Geruch nach leicht gebrannter Schokolade vor. Einst mischte sich dieser Duft rund um das Kongressbad mit dem Odeur von gekochter Marmelade und gerösteten Kaffeebohnen aus der Julius-Meisl-Zentrale in Wien-Ottakring. Mit Inhaber Carl Manner, dem Enkel des Firmengründers („Chocoladenfabrik Josef Manner“ ab 1890), ist vergangenes Jahr im April der letzte Namensgeber verstorben. Der Fortbestand des Traditionsunternehmens wird durch eine Stiftung gesichert. Produziert wird an zwei Standorten: Außer dem Hernalser Stammwerk gibt es



**Kommendes Jahr feiert Angestelltenbetriebsratsvorsitzender Peter Freudenschuss sein 30-jähriges Betriebsjubiläum. Er erinnert sich, weshalb er sich zu Beginn im Betriebsrat engagierte: „Ich wollte vieles verändern, Positives für die Leute einbringen und Entwicklungen in der Firma aktiv mitgestalten.“**

**Gemeinsam mit dem ArbeiterInnenbetriebsrat hat er „viel geschaffen“. Allerdings mit großen Schwierigkeiten, denn bis vor fünf Jahren ist sich noch keine Freistellung für den ArbeiterInnenbetriebsrat ausgegangen. Erst 2017 wurde sein Kollege Christian Hackl ebenfalls freigestellt.**

den niederösterreichischen Standort Wolkersdorf. Neben der Firmeneinfahrt und dem historischen Eingangstor in Hernalds dominiert ein rosafarbener Würfel, eine Produktionshalle, das Straßenbild. Was PassantInnen verborgen bleibt, sind die Innenhöfe und jeglicher Fertigungsschritt auf mehreren Stockwerken. Nicht von außen sichtbar war auch der Einsturz eines Gebäudeteils während des Umbaus im Oktober 2014.

### Näher zusammengerückt

In der schwierigen Phase nach dem Einsturz, der auch Produktionsengpässe zur Folge hatte, leistete „die Belegschaft hervorragende Arbeit und rückte näher zusammen“ – tatkräftig von ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsrat unterstützt, wie Peter Freudenschuss erzählt. Der 49-Jährige ist Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats und feiert kommendes Jahr sein 30-jähriges Firmenjubiläum. Bis zu seiner Freistellung 2013 hat er bei

Manner als Elektrotechniker gearbeitet. An seiner Seite setzt sich Christian Hackl für die Interessen der ArbeitnehmerInnen ein, er ist Vorsitzender im ArbeiterInnen-

**„Werden die Betriebsräte reduziert, ist das eine massive Verschlechterung, weil die Ressourcen schmaler werden.“**

Arbeiterbetriebsrat Christian Hackl

betriebsrat und heuer seit 15 Jahren bei Manner. Natürlich läuft nicht alles in der Firma rosarot. „In der heutigen Zeit ist es ja nicht mehr so, dass die Arbeit des Betriebsrates stets problemlos über die Bühne geht. Sie ist schwieriger und kräfteaubender geworden“, erklärt Freudenschuss. Die beiden Betriebsräte sind sich einig: Die Arbeit bei Manner ist durch die Umstrukturierungen der vergangenen Jahre eine völlig andere geworden. Ein neues Management verändert auch die Art und Weise, wie ein Betrieb gelebt wird. „Das ist ein Prozess, der uns schon die letzten Jahre begleitet und nicht von heute auf morgen stattfindet.“

Kollege Freudenschuss erinnert sich daran, weshalb er sich zu Beginn im Betriebsrat engagierte: „Ich wollte vieles verändern, Positives für die Leute ein-

bringen und Entwicklungen in der Firma aktiv mitgestalten.“ Gemeinsam haben die beiden Körperschaften „viel geschaffen“. Allerdings mit großen Schwierigkeiten, da sich vor fünf Jahren noch keine Freistellung für den ArbeiterInnenbetriebsrat ausgegangen ist. Erst 2017 wurde Christian Hackl, der in der Produktion begonnen, viele Abteilungen durchlaufen, jede Menge Jobs getätigt und eine Menge Positives wie Negatives erlebt hat, ebenfalls freigestellt.

### Kampf um Arbeitsplätze

„Wir sind natürlich ein profitorientierter Betrieb. Dadurch, dass wir wachsen wollen, müssen wir durchleben, was auch in anderen Firmen passiert“, bringt Freudenschuss „den Kampf um Arbeitsplätze“ auf den Punkt: effizienter Ablauf, Modernisierung, Automatisierung. „Die Wahl von Hernalds als Hauptstandort bedeutet ein hohes Auftrags- und Investitionsvolumen“, erklärt der Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats. „Wir sind massiv gewachsen und als Betrieb, der nicht auf der grünen Wiese steht, wird





Das regelmäßige Gespräch mit der Belegschaft gehört zu den wichtigsten Aufgaben für den Angestelltenbetriebsratsvorsitzenden Peter Freudenschuss, der aktiv mitgestalten will.

stockwerksbezogen nach dem Konzept der vertikalen Produktion mit vielen Aufzügen gearbeitet.“ Produziert wird von oben nach unten – zusätzliche Fläche schuf der Neubau eines siebenstöckigen Produktionsgebäudes in einem der Innenhöfe.

### Ungeheure Geschwindigkeit

Mittlerweile wird kaum mehr etwas mit dem Gabelstapler bewegt. Und gab es bis vor Kurzem noch neun Lifte mit jeweils einem Aufzugswart, so wird die Ware nun durch eine Zentral-Fördertechnik automatisch von einem Stockwerk ins andere befördert. Im obersten Stock werden Cremes produziert, einen Stock tiefer Waffeln gebacken, ganz unten wird verpackt. „Die ungeheure Geschwindigkeit dieser Maschinen ist eine Herausforderung für die MitarbeiterInnen“, weiß Freudenschuss. „Das kann eine Hand gar nicht mehr schaffen. Als ich hier angefangen habe, konnte ich noch mit freiem Auge erkennen, wie die Schnitten verpackt wurden.“ Heute muss bei der Suche nach einem Fehler eine Hochgeschwindigkeitskamera eingesetzt werden. Im unter-

ren Gebäudebereich wird palettiert und ausgeliefert. Doch streikt der automatische Lift, „bringst du die Ware nicht mehr ins Erdgeschoß runter“, zeigt sich Freudenschuss nicht nur begeistert von den technischen Möglichkeiten.

„Es ersetzt die Maschine halt immer mehr den Menschen“, fasst es ArbeiterInnenbetriebsrat Hackl zusammen. Doch ganz ohne humanes Zutun geht es nun auch nicht. „Es wird immer mehr qualifiziertes Fachpersonal gefordert. Allerdings ist es unser größtes Problem, diese Arbeitskräfte zu finden“, erklärt Peter Freudenschuss. Immer wieder werden Leiharbeitskräfte eingesetzt. Christian Hackl: „Das Unternehmensziel ist es aber, diesen Leiharbeiter-Anteil immer niedriger zu gestalten und eine Crew aufzubauen, die dann Jahre im Betrieb arbeitet“ – und die wenigen Tätigkeiten, die dann noch händisch zu machen sein werden, ausführt.

In Wien sind rund 300 Angestellte und 200 ArbeiterInnen tätig, in Wolkersdorf etwa 40 Angestellte und 150 ArbeiterInnen. Zusätzlich sind in Hernalers noch um die 100 LeiharbeiterInnen tätig. „Die Zahl hängt von der Saison

ab. Heute brauche ich fünf, morgen keinen“, sagt Freudenschuss. Und Hackl ergänzt: „Dennoch geht es den Leiharbeitern in Österreich um einiges besser, denn sie bekommen zum Beispiel das Gleiche bezahlt wie unsere Leute, sind im selben Kollektivvertrag und als Betriebsrat haben wir natürlich auch ein offenes Ohr für ihre Anliegen und unterstützen sie.“ Doch Fachpersonal kann nicht geliehen werden. „Leiharbeiter können wir nur für Hilfstätigkeiten aufnehmen, doch Mechatroniker mit Erfahrung brauchen wir wie einen Bissen Brot“, weiß Freudenschuss. Im Produktionsbereich wird auch Bäcker-Personal benötigt.

### Ofen-Gigant und Fünffach-Schichtung

Denn schließlich muss der Waffel-Ofen von Menschen bedient werden, die sich auch mit Mehl und Teig auskennen. Und es ist kein gewöhnlicher Backofen: Er zählt zu den weltweit größten und ist hochgradig automatisiert. „Es musste ein Schnitt in die Mauer gemacht werden, damit der Ofen überhaupt in der Produktion aufgestellt werden konnte“, erinnert

Christian Hackl vergleicht den Betriebsrat mit einem „praktischen Arzt. Es ist ein Unterschied, ob 500 oder 1.000 PatientInnen betreut werden müssen. Die Menschen können halt nicht mehr so gut versorgt werden.“ Die Manner-Betriebsratsvorsitzenden sehen allenfalls einen Vorteil für das Unternehmen: „Wir hätten weniger Zeit und müssten mehr Leute betreuen.“



sich Hackl. Mehrwert: Die Abwärme aus dem Backprozess wird in das lokale Fernwärmenetz eingespeist und erhitzt Heizung und Wasser für rund 600 Haushalte in der Umgebung. Ein Industrie-Bäcker bedient den Ofen-Giganten per Touch-Display, stellt die Parameter ein und zieht Teigproben, um die Konsistenz zu überprüfen. Sollte sich etwas „verheddern, muss er sehr schnell eingreifen, damit die Maschine nicht zum Stillstand kommt“, erklären die Betriebsratsvorsitzenden. Dieser Ofen-Gigant ist es auch, der heutzutage u. a. für jene ganz besonderen Schnitten sorgt – Nr. 239, vier Lagen Streichmasse zwischen fünf Lagen Waffeln. Seit 1889 und besser bekannt unter Manner Wien, Original Neapolitaner.

Vom Backen kleiner Waffeln ist das weit entfernt – die Maschine wirkt wie ein gigantisches Waffeleisen, mithilfe von Förderschnecken wird Waffel auf Waffel geschoben, mittels Streichkopf die Schoko-Haselnuss-Masse verteilt. Überdimensionale Manner-Platten drängen aus dem Ofen, werden abgekühlt und vom Schnitten-Schneider zerteilt. Jährlich produziert Manner etwa 48.000 Tonnen Süßwaren. Sämtliche Waffelprodukte, Biskotten, Kekse etc. werden in Hernals fabriziert – Dragiertes, Saison- und Schaumware in Wolkersdorf.

### Noch Seite an Seite

Noch arbeiten Hackl und Freudenschuss Seite an Seite und in zwei getrennten Körperschaften. Wenn es nach den Plänen der Regierung geht, sollen diese zusammengelegt werden. Das Argument: Dies sei der letzte Baustein der Angleichung von Rechten der ArbeiterInnen und Angestellten. Damit aber werden Äpfel mit Birnen verglichen, ärgert sich Martin Müller, ÖGB-Experte für Sozialpolitik.

Denn die Angleichung der Rechte sei das eine, die Zusammenlegung von Betriebsräten das andere. Bei Ersterem ging es um individuelle Rechte der ArbeiterInnen, sprich ab 1. Juli 2018 wird die Entgeltfortzahlung vereinheitlicht, ab 2021 gelten für ArbeiterInnen die längeren Kündigungsfristen der Angestellten. „Der große Fortschritt liegt darin, dass schon nach einem Jahr Dienstverhältnis in beiden Gruppen ein An-





In der Produktion gestartet, in vielen Abteilungen und unterschiedlichen Jobs tätig, ist ArbeiterInnenbetriebsratsvorsitzender Christian Hackl heuer seit 15 Jahren im Unternehmen.

spruch auf acht Wochen Entgeltfortzahlung besteht. Bisher waren es fünf Jahre“, erklärt Müller. Völlig anders verhält es sich mit den Vorschlägen, die im Regierungsprogramm erwähnt sind. Sie gehen davon aus, dass Angestellten- und ArbeiterInnenbetriebsrat ein gemeinsames Gremium bilden sollen – mit der zu befürchtenden Konsequenz, dass es in den Betrieben weniger Mandate gibt, also auch weniger Personen, die dann die MitarbeiterInnen vertreten können, und auch weniger Freistellungen für Betriebsräte. Derzeit existiert mit dem Betriebsausschuss bereits ein gemeinsames Gremium von ArbeiterInnen und Angestellten, und sie können einen gemeinsamen Betriebsrat wählen.

Beide Gruppen haben jedoch unterschiedliche Anliegen: einerseits etwa funktionale Arbeits-Schichtmodelle, andererseits u. a. intelligente Gleitzeitregelungen aufseiten der Angestellten. Wer hier also von Angleichung oder Anpassung spricht, irrt, wie Martin Müller warnt. „Weshalb sollten sie gezwungen sein, eine gemeinsame Körperschaft zu bilden?“, fragt sich der ÖGB-Experte. „Das ist nur Propaganda, und zu sagen, der Arbeitgeber erspart sich dadurch bürokratischen Aufwand, ist eine Unterstellung.“

Bereits seit dem Betriebsrätegesetz von 1919 existieren getrennte Körperschaften. Müller spricht auch von einem „histori-

schen, soziologischen Unterschied“: ArbeiterInnen waren in der Produktion tätig, die Angestellten übten die Funktion der Vorgesetzten aus. „Angestellte sind zwar nicht auf der ‚anderen Seite‘, doch die Arbeiter wollen sich nicht unbedingt von den Vorgesetzten vertreten lassen.“ Die Gruppen sollten sich jeweils selbst vertreten können.

**„Wenn es dazu kommt, dann werden wir uns die Freistellung aufteilen.“**

Angestelltenbetriebsrat  
Peter Freudenschuss

Schlicht und  
schlecht: Vonseiten der

Politik wird also eine Reduktion der BelegschaftsvertreterInnen angestrebt. Christian Hackl vergleicht den Betriebsrat mit einem „praktischen Arzt“: „Es ist halt ein Unterschied, ob 500 oder 1.000 PatientInnen betreut werden müssen. Die Menschen können halt nicht mehr so gut versorgt werden. Werden die Betriebsräte reduziert, ist das eine massive Verschlechterung, weil die Ressourcen schmaler werden.“ Die Betriebsratsvorsitzenden bei Manner sehen allenfalls einen Vorteil für das Unternehmen: „Wir hätten weniger Zeit und müssten mehr Leute betreuen.“ Peter Freudenschuss hat bereits eine Idee, wie man dies abfedern könnte: „Wenn es dazu kommt, dann werden wir uns die Freistellung aufteilen.“

ÖGB-Experte Müller gibt zu bedenken: „Jetzt sehen manche die Chance, die Mitbestimmung zu reduzieren. Eine statt zwei Körperschaften bedeutet, ich habe weniger Menschen in der Belegschaft, die sich beteiligen. Die Kostensparnis ist lächerlich.“ Doch die Stärke der Gewerkschaften hängt sehr von den

Betriebsratsmitgliedern ab, die sich engagieren. Martin Müller: „Sie wollen uns die Basis abgraben.“ Neben diesen noch recht oberflächlich formulierten Absichten des Regierungsprogramms ist jedoch die Abschaffung des Jugendvertrauensrates (JVR) ein sehr konkretes Anliegen. „Der JVR ist unser Nachwuchs, seine Mitglieder sind das Rückgrat der Gewerkschaftsjugend“, macht Müller deutlich. „Damit würde der ÖGB geschwächt, und darum geht es.“

## Nicht kampfflos

Für den Ernstfall einer Zusammenlegung der Körperschaften hoffen Christian Hackl und Peter Freudenschuss zumindest auf eine Änderung der Freistellungsgrenzen. „Gewünscht wird ein Betriebsrat, der resigniert hat, sich nichts mehr traut und zu allem ja und amen sagt“, sind die beiden überzeugt. „Ich glaube aber nicht, dass ein Betriebsrat, der alles abnickt, der Idealfall für eine Firma ist. Der Betriebsrat ist ja ein Bindeglied“, sagt Hackl. „Kampfflos dürfen wir das nicht über uns ergehen lassen. Wir ziehen an einem Strang, wir Manner-Betriebsräte sind alle Kämpfer und werden uns nichts gefallen lassen“, sind sich ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsrat einig.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[sophia.fielhauer@chello.at](mailto:sophia.fielhauer@chello.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Die Orchidee pflegen

*Bei der Weiterbildung könnten BetriebsrätInnen viel stärker mitwirken, als sie dies bisher tun. Ein Einblick in die Möglichkeiten.*

Ulrich Schönbauer

Abteilung Betriebswirtschaft der  
Arbeiterkammer Wien

**W**eiterbildung bringt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den Betrieben etwas. Diese Erkenntnis hat sich inzwischen auch in der überwiegenden Mehrheit der österreichischen Unternehmen herumgesprochen. Für BetriebsrätInnen scheint sie jedoch ein Orchideenthema zu sein. Dabei hätten sie durchaus Möglichkeiten mitzubestimmen. Nicht nur das: Jene, die sich eingebracht haben, taugen dies mit Erfolg.

## Nicht alle profitieren

Nach der jüngsten Erhebung der Statistik Austria waren im Jahr 2015 88 Prozent aller Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors „weiterbildungsaktiv“, das heißt, sie investieren in Weiterbildungskurse oder andere Formen der betrieblichen Weiterbildung. So weit die gute Nachricht. Die schlechte Nachricht: Nicht alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen davon. So nimmt nicht einmal die Hälfte aller Beschäftigten (45 Prozent) an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Eklatant benachteiligt sind die ArbeitnehmerInnen in Kleinbetrieben mit einer Teilnahmequote von 35 Prozent. Beschäftigte des Dienstleistungssektors kommen eher in den Genuss von Weiterbildungsmaßnahmen als Beschäftigte des produzierenden Bereichs. Frauen geraten gegenüber Männern auch bei

der Weiterbildung ins Hintertreffen, ein Phänomen, das erstaunlicherweise im Dienstleistungssektor sogar noch stärker ausgeprägt ist als im produzierenden Bereich.

Eine der Ursachen dafür ist wohl die seltene Einbindung der Belegschaftsvertretung in das Weiterbildungsmanagement. Insgesamt wird der Betriebsrat nur in fünf Prozent der Unternehmen mit Weiterbildungsfragen befasst, wobei die Situation in Großbetrieben mit 250 Beschäftigten und mehr mit einer 19-prozentigen Einbindung merklich besser ist. Das verwundert nicht, sind dort doch auch überdurchschnittlich häufig Belegschaftsvertretungen installiert. Doch auch dort, wo es Betriebsräte oder Personalvertretungen gibt, bringen diese sich nicht so stark ein, wie sie dies könnten.

An sich muss der Betriebsrat über geplante Maßnahmen ehestmöglich in Kenntnis gesetzt werden. Er hat das Recht, Vorschläge zu machen und an der Planung und Durchführung mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Von Gesetzes wegen kann sich der Betriebsrat in Weiterbildungsfragen also sehr stark in einer beratenden Funktion einbringen. Im Zuge einer groß angelegten Mitbestimmungsstudie der AK Wien im Jahr 2012 wurden auf der einen Seite ArbeitnehmerInnen, auf der anderen Seite BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen repräsentativ befragt. Sie sollten unter anderem die verschiedenen Arbeitsgebiete der Belegschaftsvertretungen beurteilen.

Das Engagement für die betriebliche Weiterbildung rangierte beiderseits etwa im Mittelfeld. Das Interessante dabei: Dieser Einsatz war überdurchschnittlich häufig von Erfolg gekrönt. Zudem wird es von den Beschäftigten positiv registriert, wenn BelegschaftsvertreterInnen hier aktiv werden.

## Nicht oberste Priorität

In der Betriebsratsarbeit gehört das Engagement für Weiterbildung nicht zu den obersten Prioritäten. Bei BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen hat die Qualifikationsfrage unter 18 Tätigkeitsfeldern Priorität 11. Auch bei den Beschäftigten selbst kommt Weiterbildung als Aufgabe des Betriebsrats nur auf Rang 12 von 16. Die betriebliche Weiterbildung wird also weitgehend den Unternehmen und ihren Personalabteilungen überlassen. Damit werden die Möglichkeiten zur Weiterbildung nicht voll genutzt und zudem sehr ungleich wahrgenommen: vor allem von Beschäftigten (Führungskräften und ExpertInnen), die bereits hoch qualifiziert sind.

Das **Arbeitsverfassungsgesetz** räumt BetriebsrätInnen zwar Beratungsrechte ein, das allein reicht aber nicht aus, um zu einem wirkungsvollen Player zu werden. Denn es fehlt das mächtigste Mitbestimmungsinstrument: die erzwingbare Betriebsvereinbarung. Deshalb muss die Mitwirkung über Umwege versucht werden, zum Beispiel über die Nutzung anderer Regulative. Weitgehend unbekannt ist, dass der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie für Aus- und



## Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten

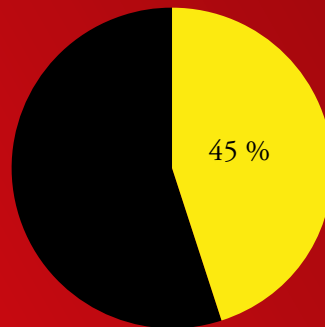
Weiterbildung pro Kalenderjahr eine Dienstfreistellung im Ausmaß ihrer wöchentlichen Normalarbeitszeit vorsieht – und zwar sogar bei Fortzahlung des Entgelts. Sowohl die Beschäftigten als auch der Betriebsrat haben damit ein starkes Druckmittel, Weiterbildung auch aktiv einzufordern. Kommt es nämlich auf individueller Basis zu keiner Einigung über die Bildungsmaßnahme, so ist der Betriebsrat beizuziehen. Umgekehrt bietet diese Regelung eine sehr gute Grundlage, dass die Belegschaftsvertretung das Gesetz des Handelns selbst in die Hand nimmt. Bei der Firma Siemens AG beispielsweise wurden auf Initiative des Betriebsrats eigene Schulungsmaßnahmen entwickelt. Unter Nutzung des BFI-Programms „Chancen durch Bildung“ konnte die betroffene Bereichsleitung des Unternehmens dafür als strategischer Partner gewonnen werden.

Eine andere Mitwirkungsmöglichkeit bietet das kürzlich in Kraft getretene Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz. Dieses sieht für Großunternehmen, die an der Börse notieren, sowie für große Banken und Versicherungen ab dem Geschäftsjahr 2017 eine Berichtspflicht über nicht finanzielle Indikatoren vor. Im Regelfall müssen sie also auch über die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens berichten, zum Beispiel gemessen an der durchschnittlichen jährlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro MitarbeiterIn, gegliedert nach Geschlecht und MitarbeiterInnenkategorie. Nach ersten Schätzungen werden zwar nur etwa 125 Unternehmen von dieser Berichtspflicht betroffen sein, es darf aber angenommen werden, dass diese Vorbildwirkung haben. Auf Basis einer hieb- und stichfesten betrieblichen Weiterbildungsbilanz können Betriebsräte ihre Rechte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz natürlich ganz anders wahrnehmen.

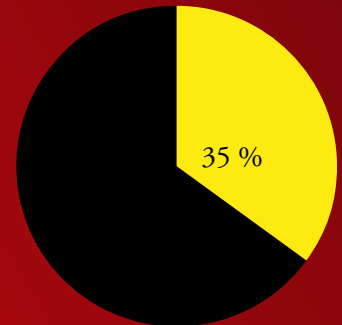
### Solidarische Weiterbildung

Weiterbildung kann aber auch anders verstanden werden: nicht nur als Pflege des individuellen Humankapitals, um die Wettbewerbsfähigkeit und die eigenen Beschäftigungschancen zu verbessern, sondern auch als Resultat eines

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



Alle Beschäftigten



Beschäftigte in Kleinbetrieben

Erfahrungsaustausches, in dem Wissen geteilt wird. Schließlich ist Wissen jene Ressource, die durch Teilen reicher statt ärmer macht. Eine geeignete und simple Methode dafür sind die sogenannten **Communities of Practice** (CoP). Dabei handelt es sich um Foren, in denen sich die Mitglieder zu einem brennenden Thema austauschen. So profitieren sie wechselseitig und haben möglicherweise auch praktische Tipps für andere parat.

### Runde Tische als Einstieg

Wollen BetriebsrätInnen damit arbeiten, so empfiehlt sich ein möglichst niederschwelliger Einstieg. Zum Beispiel lassen sich „runde Tische“ organisieren, bei denen sich die MitarbeiterInnen in der Freizeit über private Initiativen austauschen. Beim Österreichischen Austauschdienst unterhielten sich die KollegInnen beispielsweise über die Sozialpartnerschaft, soziale Projekte, aber auch über Urban Gardening. Dieses Format muss sich aber nicht auf persönliche Interessen beschränken, denn was sollte dagegensprechen, auch unternehmensbezogene Themen zum Gegenstand der Unterhaltung zu machen? Und wer weiß, vielleicht kann damit sogar von ArbeitnehmerInnenseite eine

erste Saat zu einer „lernenden Organisation“ gesät werden.

### Viele Ideen

Communities of Practice als Trägerrakete für das „lernende Unternehmen“, noch dazu angeregt von Belegschaftsvertretungen: Das wäre natürlich ein Traum. Die Realität schaut anders aus: Das Arbeitsverfassungsgesetz räumt BetriebsrätInnen in Angelegenheiten der betrieblichen Weiterbildung zwar zumindest Konsultationsrechte ein, diese werden aber viel zu selten in Anspruch genommen. Auch aus dem Nachhaltigkeitsverbesserungsgesetz und von Kollektivverträgen lassen sich Gestaltungsmöglichkeiten ableiten. Derzeit ist dies allerdings noch kaum auf der Agenda von BetriebsrätInnen, was einerseits mit der mangelnden Priorität und andererseits mit der fehlenden organisationalen Verankerung zusammenhängen mag. Ideen gibt es viele, deshalb gibt es auch viel zu tun.

AK-Studie zu betrieblicher Mitbestimmung  
[tinyurl.com/yc5x53we](http://tinyurl.com/yc5x53we)

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor  
[Ulrich.SCHOENBAUER@akwien.at](mailto:Ulrich.SCHOENBAUER@akwien.at)

oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# 3 Mit Dir!

**BETRIEBSRAT**  
**GEWERKSCHAFT**  
**ARBEITERKAMMER**

**BR** [www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)

**OGB** [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

**AK** [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

## Die BetriebsrätInnen

- vertreten deine Interessen im Betrieb,
- unterstützen und beraten dich und schließen Betriebsvereinbarungen ab,
- bereiten nach den Bedürfnissen der Belegschaft KV-Forderungen vor und kontrollieren die Einhaltung des Arbeitsrechts,
- mobilisieren für Kampfmaßnahmen wie Betriebsversammlungen, Demonstrationen und Streiks.

Die BetriebsrätInnen  
vertreten dich  
im Betrieb

**BR**



## Die Gewerkschaften

- vertreten deine Interessen in deiner Branche,
- beraten dich in rechtlichen Fragen und unterstützen dich vor Gericht,
- verhandeln die Kollektivverträge gemeinsam mit den BetriebsrätInnen,
- organisieren Kampfmaßnahmen wie Betriebsversammlungen, Demonstrationen und Streiks.



Die Gewerkschaften vertreten dich in der Branche

ÖGB

AK

Die Arbeiterkammer vertritt dich gegenüber Staat und Politik

## Die Arbeiterkammer

- vertritt deine Interessen gegenüber dem Staat,
- unterstützt dich bei arbeitsrechtlichen Problemen,
- berät dich zu Arbeitsrecht und KonsumentInnenschutz,
- analysiert und recherchiert für die Lohn- und Gehaltsverhandlungen.

# Als Softwarefirma aufgewacht

*Die Anforderungen an Aufsichtsräte haben sich enorm verändert. Für Betriebsräte bedeutet dies neue Herausforderungen.*

Heinz Leitsmüller, Simon Schumich

Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

**M**an geht als Industriebetrieb zu Bett und wacht am nächsten Morgen als Softwarefirma auf.“ Mit dieser Beschreibung bringt es Jeffrey Immelt, der ehemalige CEO von General Electric, auf den Punkt: Digitalisierung, Globalisierung und neue rechtliche Rahmenbedingungen haben die Anforderungen an Aufsichtsräte enorm verändert. Aus vielen mittelständischen Unternehmen sind in den letzten Jahren global ausgerichtete Konzerne geworden, die sich nun in einem Umfeld von komplexen rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bewähren müssen. Die Beurteilung von komplexen internationalen Verträgen, unterschiedlichen rechtlichen Standards, die Einschätzung teilweise volatiler wirtschaftlicher Rahmenbedingungen oder die Anwendung von nur schwer verständlichen internationalen Rechnungslegungsstandards sind mittlerweile alltägliche Themen in den Aufsichtsräten geworden. Dies stellt auch BetriebsrätInnen, die in den Aufsichtsräten vertreten sind, vor neue Herausforderungen.

Gesellschaftsrechtliche und steuerliche Konstrukte führen zu schwer nachvollziehbaren Kapitalflüssen und Beherrschungs- und Einflusststrukturen zwischen Konzerngesellschaften. Der Aufsichtsrat hat diese zu überwachen und mit den immer komplexer werdenden Compliance- und Kapitalmarktregeln klarzukommen. ArbeitnehmervertreterInnen wiederum sind mit kaum

überschaubaren „Big Data“-Beständen konfrontiert, die über sämtliche Arbeitsprozesse auf Unternehmensebene hinweg gesammelt werden – und die Beschäftigten damit völlig transparent werden lassen. Zusätzlich sind Betriebsräte permanent mit Umstrukturierungsaktivitäten wie Outsourcing, Ausgliederungen, Projekten zur Arbeitszeitflexibilisierung und nicht zuletzt der immer stärker fortschreitenden internationalen Arbeitsteilung konfrontiert.

## Professionalisierung

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat basiert auf den Regelungen des Arbeitsverfassungsrechtes und ist international – aber auch auf europäischer Ebene – keine Selbstverständlichkeit. Von konservativer bzw. neoliberaler Seite wird immer wieder versucht, die Mitbestimmung zurückzubauen. Vor allem in Konzernen unter angelsächsischem Einfluss werden Betriebsräte im Aufsichtsrat als „Fremdkörper“ empfunden. Auf EU-Ebene soll in den nächsten Monaten das Gesellschaftsrecht flexibilisiert werden, Spaltungen sollen erleichtert werden, Konzerne sollen ihren Sitz – unabhängig vom tatsächlichen Standort des Headquarters – innerhalb der EU frei wählen können. Damit wäre auch die Gefahr verbunden, dass die Mitbestimmung unter die Räder gerät und der Konzernsitz in jenem Land gewählt wird, in dem es die geringsten Mitbestimmungspflichten gibt.

Einhergehend mit den veränderten Rahmenbedingungen zeichnet sich seit Jahren ein Trend Richtung stärkerer Professionalisierung des Aufsichtsrats

ab. Deutlich erkennbar ist dies etwa bei kapitalmarktorientierten Unternehmen sowie Unternehmen im Finance-Bereich. Compliance-Regelungen sowie Aus- und Weiterbildungsverpflichtungen für die Mandatare wurden etwa unter dem Stichwort „Fit and proper“ in den letzten Jahren verschärft. Unter bestimmten Umständen müssen sogar Kompetenzüberprüfungen bei der Finanzmarktaufsicht bewältigt werden. Dies ist gerade für ArbeitnehmervertreterInnen eine Herausforderung, werden sie doch auf Basis einer Wahl (Betriebsratswahl) und anschließender Delegation durch das Gremium in den Aufsichtsrat entsandt und nicht aufgrund ihres ExpertInnenwissens. Herausforderung wird trotzdem sein, sich entsprechendes Wissen und Know-how anzueignen, um die Funktion im Aufsichtsrat mit der notwendigen Verantwortung ausüben zu können. Hintergrund der Professionalisierung ist auch die zunehmende Sorge, bei nicht sorgfältiger Arbeit zur Haftung herangezogen zu werden. In Österreich hat der ÖGB dieser Sorge Rechnung getragen und die Haftungssummen im Rahmen der Versicherung für Betriebsräte im Aufsichtsrat deutlich erhöht.

## Anderer Umgang mit Risiko

Verändert hat sich in den letzten Jahren auch der Umgang mit Risiko. Die zunehmende Komplexität macht es schwer, sorgfältige und verlässliche Risikoeinschätzungen vorzunehmen. Als Entscheidungsgrundlage ist der Vorstand und mittelbar damit auch das Überwachungs-



organ Aufsichtsrat oft von mathematischen oder statistischen Modellen abhängig. Risiko ist Teil jedes unternehmerischen Handelns, aber wie erkennt das Überwachungsorgan Aufsichtsrat, dass vorgelegte Risikoeinschätzungen mangelhaft bzw. nicht verlässlich sind? Auf juristischer Ebene wird hier seit 2016 die „**Business Judgement Rule**“ als Maßstab herangezogen. Ihr Ziel ist es, die Haftung der Organe bei ihren Entscheidungen auf ein vernünftiges Maß einzuschränken. In der Praxis geht es wohl darum, relevante Fragestellungen zu identifizieren und entsprechende Informationen vom Vorstand zu verlangen sowie diese auf ihre Plausibilität zu überprüfen. BetriebsrätInnen im Aufsichtsrat können hier oft mit fundiertem internem Wissen über innerbetriebliche Schwachstellen, aber auch über potenzielle Chancen punkten. Voraussetzung dafür ist neben Sachverstand und relevanten Grundkenntnissen auch, dass genügend Zeit für den Aufsichtsratsjob aufgebracht wird und die Sitzungen sorgfältig vorbereitet werden.

## Chance für BetriebsrätInnen

Teil der Professionalisierung ist auch der zunehmende Anspruch an Diversität. Erstmals wird es nun in Österreich unter bestimmten Bedingungen eine verpflichtende Frauenquote im Aufsichtsrat geben. Beim Reporting wird zukünftig auf die Diversitätsstrategien verstärkt einzugehen sein. Übrigens werden auch die Transparenzanforderungen im Sozial- und Umweltbereich verstärkt ein Thema im Aufsichtsrat sein. Denn dieser hat den entsprechenden Bericht zu prüfen. Daraus bietet sich eine Chance für Betriebsräte, ihren Anliegen in Richtung Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Berichterstattung im Nachhaltigkeitsbericht stärker Nachdruck zu verleihen.

Die Professionalisierung macht auch vor den Betriebsräten nicht halt. Gefragt sind tragfähige Unterstützungsstrukturen: ExpertInnen im Unternehmen, Kooperation mit Gewerkschaften und Arbeiterkammern, die Pflege von Betriebsratsnetzwerken und vermutlich auch die Suche nach Verbündeten bei der lokalen Geschäftsführung oder dem/der einen oder anderen KapitalvertreterIn im Aufsichtsrat bilden die entspre-



chende Basis. Beim Erwerb von notwendigem Know-how für die verantwortungsvolle Aufgabe unterstützen Arbeiterkammer und ÖGB im Rahmen ihres weitreichenden IFAM Seminar- und Weiterbildungsangebots. Spezifische Veranstaltungen und ein umfangreiches Angebot an Büchern und Skripten speziell für Betriebsräte runden das Angebot ab. In der Praxis bewährt sich besonders das Beratungsangebot der Arbeiterkammer, BetriebsrätInnen spezifisch für bevorstehende Aufsichtsratssitzungen im Rahmen des AK-Beratungsangebots etwa durch Analyse von Jahresabschlüssen oder Unterstützung bei gesellschaftsrechtlichen Fragestellungen vorzubereiten.

## Mitbestimmung als Erfolgsfaktor

Die Nominierung von BetriebsrätInnen in den Aufsichtsrat und damit die wirtschaftliche Mitbestimmung wurde 1919 gesetzlich verankert und ist ein maßgeblicher sozialer Meilenstein in der Corporate Governance. Denn Mitbestimmung trägt positiv zum Unternehmenserfolg bei und bereichert das Aufsichtsratsgremium mit einer unternehmensinternen, praktischen Perspektive aus Sicht der arbeitenden Menschen in der Organisati-

on. Der deutsche Mitbestimmungsindex zeigt zum Beispiel, dass Unternehmen mit ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat innovativer sind, nachhaltiger wirtschaften und eine harmonischere Organisationskultur haben. Dabei ist die betriebliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat keineswegs eine Selbstverständlichkeit. Viele europäische Länder haben überhaupt keine Regelungen der Miteinbeziehung auf Board-Level und auch im deutschsprachigen Raum wird oft versucht, die Mitbestimmung zu schwächen. Dabei ist es durchaus im Interesse von ManagerInnen, dass die Belegschaft aktiv einbezogen wird. Eine Studie der europäischen Stiftung Eurofound zeigt dies eindrucksvoll: Österreichische ManagerInnen vertrauen ihren Betriebsräten in 95 Prozent der Fälle, und sie wissen, dass das Engagement für das Unternehmen durch Partizipation der Beschäftigten steigt.

IFAM – Institut für Aufsichtsrats-Mitbestimmung:  
[www.ifam-aufsichtsrat.at](http://www.ifam-aufsichtsrat.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autoren  
[Heinz.Leitsmüller@akwien.at](mailto:Heinz.Leitsmüller@akwien.at)  
[Simon.schumich@akwien.at](mailto:Simon.schumich@akwien.at)

oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Keine halbe Sache

*Die Interessen der weiblichen Beschäftigten müssen sich verstärkt in der strategischen Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit widerspiegeln.*

**Bianca Schrittwieser**

*Abteilung Frauen und Familie der AK Wien*

**Christina Wieser**

*Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien*

**G**egenwärtig steigt der öffentliche Druck für mehr Gerechtigkeit der Geschlechter, wie das Frauenvolksbegehren 2.0, die #MeToo- oder die „Time's Up“-Bewegung zeigen. Denn noch immer leisten Frauen den Großteil der unbezahlten Arbeit und sind bei Einkommen und beruflichem Aufstieg benachteiligt. Gerade im Arbeitsleben wird die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern spürbar. Gewerkschaft und Betriebsrat sind von daher mehr denn je gefordert, Interessenpolitik für die (wachsende) Gruppe der weiblichen Beschäftigten zu betreiben.

Bedeutende gleichstellungspolitische Handlungsfelder wie z. B. der Gender Pay Gap oder Frauen in Führungspositionen sollten – nachhaltig und mit Zielvorgaben – ihren Platz in der strategischen Gewerkschafts- und Betriebsratspolitik bekommen. Gleichzeitig muss verstärkt in den eigenen Reihen für mehr Geschlechtergerechtigkeit gesorgt werden. Gesetze wie die verpflichtende Geschlechterquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat ab 2018 nehmen dabei auch betriebliche Interessenvertretungen in die Pflicht.

## Gewerkschaftliche Frauenpolitik

„Um den Kampf um die Gleichstellung der Frau in der Privatwirtschaft zu führen, bedarf es erst einmal der Gleichstellung der Frauen in der Gewerkschaft“,

hat **Johanna Dohnal**, die österreichische Ikone der Frauenbewegung, bereits 1987 formuliert.

In der Zwischenzeit hat sich in dieser Frage viel bewegt: Gleichstellungspolitische Strukturen wurden nicht nur im ÖGB, sondern in allen Fachgewerkschaften etabliert (z. B. Quoten für Führungsgremien). Zudem ist es gelungen, zahlreiche Initiativen für die Zielgruppe der weiblichen Beschäftigten auf den Weg zu bringen. So hat die Gewerkschaft maßgeblich an der gesetzlichen Verankerung der Einkommenstransparenz mitgewirkt und unterstützt nunmehr bei der praktischen Umsetzung.

Als eine weitere Maßnahme zur Verringerung der Einkommensschere hat sich u. a. die PRO-GE dem Thema Anrechnung der Elternkarenz, insbesondere bei Vorrückungen im Gehaltssystem, erfolgreich angenommen. Die GPA-djp beispielsweise hat sich zuletzt immer wieder für Frauen in Führungspositionen starkgemacht. Mit der neuen Geschlechterquote für den Aufsichtsrat ist ein Schritt in Richtung mehr Frauen (auch für die ArbeitnehmerInnenvertretung) in der Unternehmensaufsicht gelungen. Zum anderen setzt sich die Gewerkschaft *vida* unter der Initiative „Tatort Arbeitsplatz“ gegen (sexuelle) Übergriffe und Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz ein. Über alle Fachgewerkschaften hinweg kommt dem Schwerpunkt „Frauen in Teilzeit“ eine bedeutende Rolle zu.

## Luft nach oben

Trotz der Gleichberechtigungsbestrebungen in den eigenen Reihen gibt es

nach wie vor Handlungsbedarf. Was für Organisationsstrukturen in privatwirtschaftlichen Unternehmen gilt, lässt sich nämlich auch in Interessenvertretungen beobachten: Mit jeder Hierarchieebene nimmt der Frauenanteil ab. „So ist zum einen nur eine geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen vertreten und zum anderen orientieren sich Verhandlungsinhalte und -ergebnisse stark an der männlichen Norm“, hält die Soziologin Claudia Sorger in diesem Zusammenhang fest.

Laut Sorger ist dies darauf zurückzuführen, dass sich die Gewerkschaft nach wie vor primär an der ursprünglichen Zielgruppe des männlichen Facharbeiters in Vollzeit ausrichtet. Die Zielgruppe der Frauen, die überwiegend in Teilzeit beschäftigt ist, findet sich kaum in den Verhandlungsteams der Kollektivverträge noch in den dort diskutierten Themen und Ergebnissen wieder.

## Männliche Kultur

Die Wirtschaftssoziologin Sabine Blaschke führt noch weitere Gründe für die niedrige Vertretung von Frauen in Gewerkschaften an, unter anderem die Organisation gewerkschaftlicher Aktivitäten (z. B. Sitzungen am Abend) und eine männlich geprägte Organisationskultur (z. B. informelle Netzwerke). Auch auf Ebene der betrieblichen Interessenvertretungen herrscht, was die gleichberechtigte Vertretung von Frauen betrifft, Aufholbedarf. Obwohl der Frauenanteil an den Beschäftigten bei 47 Prozent liegt, sind Frauen in Betriebsratsgremien unterrepräsentiert:





Anteil Frauen  
an **Beschäftigten**



Anteil Frauen  
in **Betriebsräten**



Anteil Frauen  
an **Betriebsratsvorsitzenden**

Unter den BetriebsrätInnen in Österreich findet sich rund ein Drittel Frauen, unter den Betriebsratsvorsitzenden sind es nicht ganz ein Viertel.

In den Aufsichtsratsgremien liegt der weibliche Anteil etwas niedriger: Im Jahr 2017 sind 21,8 Prozent Frauen als Stimme der ArbeitnehmerInnenvertretung in den Aufsichtsräten der umsatzstärksten 200 Unternehmen Österreichs vertreten. Damit liegt der Frauenanteil unter den BetriebsrätInnen deutlich höher als jener der Kapitalvertretung, der bei 16,7 Prozent liegt. Gerade diese größeren Betriebsratsteams sind – wie das Forschungsinstitut FORBA kürzlich erhoben hat – in den meisten Fällen gemischtgeschlechtlich zusammengesetzt, was als sehr positiv zu beurteilen ist.

## Betriebsrat mit und für Frauen

Dennoch: In vielen Betriebsratsgremien sind Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil in der Belegschaft vertreten. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn sie die Mehrheit der Gesamtbelegschaft stellen, wie eine Studie von Christoph Hermann und Jörg Flecker zeigt: So setzt sich zum Beispiel in Handelsunternehmen mit einem hohen Teilzeitbeschäftigungsgrad der Betriebsrat oft aus den wenigen (in Vollzeit beschäftigten) Männern zusammen. Zudem halten Hermann und Flecker fest, dass die meist weiblichen Teilzeitbeschäftigten nicht zu den primären Bezugsgruppen der Betriebsräte zählen. Dabei können teilzeitarbeitende Frauen das Betriebsratsteam mit ihren Erfahrungen bereichern und neue Perspektiven einfließen lassen.

Immerhin fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet Teilzeit, die in vielen Fällen kein eigenständiges, existenzsicherndes Einkommen ermöglicht. Es ist daher wichtig, dass Maßnahmen rund um Teilzeit verstärkt Eingang in die Betriebsratspolitik finden. Selbst wenn es keinen generellen gesetzlichen Rechtsanspruch auf eine Vollzeitstelle gibt, besteht seit 2016 ein Recht auf Information über frei(werdende) Jobs mit höherem Stundenausmaß im Unternehmen. Der Betriebsrat hat hier darauf zu achten, dass die Informationspflicht an Teilzeitbeschäftigte umgesetzt wird.

## Nützliches Instrument

Schon einzelne Maßnahmen im Betrieb können also einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit leisten. So sollte das Betriebsratsteam insbesondere die Benachteiligung von Frauen beim Einkommen aufgreifen. Der **Einkommensbericht** ist dafür ein nützliches Instrument, um Diskriminierungen aufzuspüren. Dabei ist vor allem auf die Einstufung bei den (Einstiegs-)Gehältern und die Anrechnung von Vordienst- und Karenzzeiten zu achten. Nicht nur beim Berufs- oder Wiedereinstieg, sondern auch im Karriereverlauf werden Frauen häufig benachteiligt: Immer wieder werden Männer bei der Besetzung von Führungspositionen, Gehaltserhöhungen oder bei Prämien/Zulagen bevorzugt.

Dabei ist hervorzuheben, dass die beliebte Ausrede beim Entgelt, „Er hat eben besser verhandelt“, nach dem

Gleichbehandlungsgesetz keine zulässige Begründung für eine höhere Entlohnung ist.

## Vertrauensvolle Ansprechpersonen

Mit der alleinigen Feststellung von Benachteiligungen kann es aber nicht getan sein: Der Betriebsrat sollte aus dem Einkommensbericht konkrete Maßnahmen ableiten, wie z. B. Frauenförderpläne oder antidiskriminatorische Betriebsvereinbarungen. Gerade Betriebsvereinbarungen eignen sich zudem bestens dafür, klare Regeln für den Umgang mit dem brennenden Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verankern. BetriebsrätInnen sollten in sensiblen Situationen als vertrauensvolle Ansprechpersonen sichtbar sein, gerade junge Arbeitnehmerinnen (z. B. Lehrlinge, PraktikantInnen) sind dabei ins Auge zu fassen. Denn: Will der Betriebsrat bei der Zielgruppe Frauen gefragt sein, dann müssen jene Themen (verstärkt) aufgegriffen werden, mit denen Frauen in der Arbeitswelt konfrontiert sind.

---

Claudia Sorger: „Gleichstellungspolitische Strategien österreichischer Gewerkschaften“, In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖSZ, Februar, 2017): [tinyurl.com/y7387cgz](https://tinyurl.com/y7387cgz)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorinnen [christina.wieser@akwien.at](mailto:christina.wieser@akwien.at) [bianca.schrittwieser@akwien.at](mailto:bianca.schrittwieser@akwien.at)

oder die Redaktion [aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

Karin Samer vertritt die Interessen von 1.082 Pädagoginnen und 18 Pädagogen, die bei den Wiener Kinderfreunden arbeiten.



# Engagierte Kämpferinnen

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

*Die Arbeit einer Betriebsrätin erfordert Hartnäckigkeit, Engagement und Einsatzbereitschaft. Zwei Frauen im Porträt.*

Udo Seelhofer, Sandra Knopp  
Freie JournalistInnen

**S**abine Rauecker-Döll hat sich in der Traditions-Kaffeehauskette Aida von Beginn an durchgebissen. Angefangen hat das im Jahr 1981 mit dem Beginn ihrer Lehrzeit: „Mädchen waren in der Konditorlehre damals eine Ausnahme und wenig erwünscht.“

## Ellbogenkampf

Das erste halbe Jahr beschreibt sie als Ellbogenkampf. „Mir war klar, dass ich mich entweder gegenüber meinen männlichen Kollegen behaupten oder draußen bin. Abzubrechen war aber auch für meine Eltern kein Thema.“ Rauecker-Döll lebt sich gut ein, verantwortet ab dem dritten Lehrjahr einen eigenen Posten und ist das erste

Lehrmädchen bei Aida, das mit erfolgreichem Abschluss besteht. In ihrer Klasse waren damals 20 Burschen und nur sechs Mädchen. „Heute ist es wohl genau umgekehrt“, so die gebürtige Wienerin.

Als sich Rauecker-Döll an die Lehre zurückerinnert, sitzt sie an ihrem Schreibtisch im Büro im 21. Wiener Gemeindebezirk. Nur wenige Schritte weiter werden unter anderem Punschkrapfen, Sachertorten und Makronen erzeugt, die in die 27 Wiener und zwei Franchise-Filialen geliefert werden. Diese werden von 80 Produktionsmitarbeitern und -Mitarbeiterinnen gefertigt, davon sind nun 60 Prozent Frauen. Diesen Wandel führt die 57-Jährige auf mehrere Faktoren zurück: Da wäre zum einen das im Vergleich zu anderen Branchen geringere Gehalt, zum anderen die Arbeitszeit. Produziert wird zwischen 6 und 14 Uhr. „Man kann sich nachmittags um die

Kinder kümmern und hat trotzdem einen Vollzeitjob.“ Inzwischen ist Rauecker-Döll seit mehr als 40 Jahren im Betrieb und seit mehr als fünfzehn Jahren Betriebsrätin.

## Das liebe Geld

Zunächst war sie Ersatz, dann Kassiererin, dann Stellvertretende und seit 2011 ist sie Betriebsratsvorsitzende mit einem Team von vier Frauen und einem Mann. Oft geht es um das liebe Geld. Sabine Rauecker-Döll stellt mit ihrer Arbeit sicher, dass Zusagen vonseiten der Geschäftsführung eingehalten werden. Einmal ging es gar vor Gericht, genauer vors Wiener Arbeits- und Sozialgericht. Vor zwei Jahren strich die Geschäftsführung betriebsintern zugesicherte Zulagen. Der Prozess lief von 2016 bis 2017. Das Gericht entschied zugunsten der ArbeitnehmerInnen.



Das Geld floss jedoch weiterhin nicht. „Erst nachdem wir mit Betriebsversammlungen zur Hauptproduktionszeit gedroht hatten, kamen wir zu unserem Recht.“

Als Betriebsrätin achtet sie auch darauf, dass gesetzliche Regelungen eingehalten werden: „Ein Lehrling unter 18 darf keine Überstunden machen.“ Abgesehen vom Gerichtsprozess ist Rauecker-Dölls Betriebsratsalltag ruhiger. Als Betriebsrätin braucht sie Hartnäckigkeit, diplomatisches Geschick und Geduld. Für ihre Arbeit ist sie nur teilweise freigestellt, sie arbeitet weiter in der Produktion. Für ihre Kollegenschaft hat sie immer ein offenes Ohr. „Manchmal komme ich mir vor wie die Mama der Nation“, lacht sie. So kümmert sie sich um die Anliegen von dreizehn Integrationslehrlingen aus einem AMS-Projekt. „Mir ist es wichtig, dass man sie wie alle anderen Lehrlinge behandelt und nicht wie Hilfsarbeiter.“

## Hohe Fluktuation

Während der Job von Rauecker-Döll erst in den letzten Jahren frauendominiert wurde, arbeitet Karin Samer in einem Beruf, in dem traditionell mehrheitlich Frauen arbeiten: Sie ist Betriebsratsvorsitzende der Wiener Kinderfreunde. Die gebürtige Wienerin absolvierte eine fünfjährige Ausbildung zur Kindergartenpädagogin mit Matura. Seit ihrem Abschluss 1987 ist sie bei den Wiener Kinderfreunden beschäftigt. Zehn Jahre arbeitete sie in ihrem Beruf, später leitete sie mehrere Häuser. „Bereits früh habe ich mich für Bildungspolitik interessiert und eingesetzt.“ Im Jahr 2010 kandidierte Samer mit Kolleginnen für den Betriebsrat und gewann acht von dreizehn Mandaten.

Gerne erinnert sie sich an eine Episode als frischgebackene Betriebsratsvorsitzende im Jahr 2011 zurück. Damals besuchte sie jenes Haus, das sie zuletzt geleitet hatte. Wer denkt, dass „ihre“ Kinder sie nach einem halben Jahr vergessen hätten, der irrt. „Die Karin ist wieder da!“, hätten fünf Kinder gerufen und seien ihr nachgelaufen, erzählt sie nicht ohne Stolz.

Als Betriebsratsvorsitzende ist Karin Samer freigestellt. Die 48-Jährige vertritt die Interessen von 1.082 Pädagoginnen und 18 Pädagogen an 155 Standorten. Im Büro im achten Wiener Bezirk bereitet sie sich gerade auf Kollektivvertragsverhandlungen vor. Die jährliche Anpassung des Mindestlohns um 2,5 bis drei Prozent sowie die Abgeltung von Vorbereitungszeiten sind Erfolge, aber es gibt einige Bausteine. Da wäre zum einen die sehr hohe Fluktuation bei den PädagogInnen. „Vor allem die Jungen, die gerade maturiert haben, bleiben oft nur drei Jahre und studieren danach“, erzählt Samer. Jene, die sich erst nach der Schule für ein Kolleg entscheiden, haben sich den Einstieg in das Berufsfeld besser überlegt und bleiben eher.

## Einheitliches Gehalt als Ziel

Mit der Fluktuation verbunden ist die Entlohnung. Bei einer 40-Stunden-Woche verdienen Pädagoginnen in privaten Kindergärten wie den Kinderfreunden ab 2.214 Euro brutto. Innerhalb Österreichs gibt es 60 verschiedene Gehalts- und Lohntabellen. „Wir brauchen ein einheitliches Gehaltschema, denn es darf keinen Unterschied machen, in welchem Bundesland ich arbeite“, fordert Samer. Sie fordert auch ein Bundesrahmengesetz, in dem Arbeitsbedingungen klar geregelt sind. Da wäre etwa der Betreuungsschlüssel: In Wien darf eine Kindergartenpädagogin in einer Gruppe 25 Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren betreuen. Samer fordert einen Schlüssel von 1:10. Bei Ein- bis Dreijährigen kommen auf eine Pädagogin 15 Kinder. „Zehn Kinder und zwei Pädagoginnen wären toll.“

Als Einzelkämpferin sieht sich Samer nicht. „Es braucht unser gesamtes Betriebsratsteam, den Austausch mit den KollegInnen in den Kindergärten, um etwas zu verändern.“ Der Alltag als Betriebsrätin sei sehr abwechslungsreich. „Wir prüfen, ob Bestimmungen im Dienstvertrag eingehalten werden, das Gehalt den Qualifikationen entspricht, behandeln Anfragen von Mutterschutz bis Altersteilzeit.“ Manchmal

gehe es um Sonderurlaub für die Pflege von erkrankten Angehörigen, dann wieder um Fortbildung oder Bildungskarenz. War ein Arbeitstag schwierig, erinnert sich Samer an den „Kinderdienst“, wie sie die Arbeit im Kindergarten nennt. „Kinder nehmen dich an der Hand, wollen, dass du mit ihnen spielst, und sie können so unverblümt sein“, schmunzelt sie. Als sie sich einen roten Kurzhaarschnitt zulegte, sagte ein Bub: „Du bist so schiarch.“ Samer nahm ihm das nicht übel. „Er war halt ehrlich.“

Karin Samer betont, dass das Berufsbild der Kindergartenpädagogik in den letzten Jahren stark aufgewertet wurde. Um aber an den Arbeitsbedingungen etwas zu ändern, braucht es Aufmerksamkeit, auch über Proteste. „Wir müssen Menschen vermitteln, dass unsere Lebensumstände das Umfeld ihrer Kinder sind.“ Samer will die Kollegenschaft ermuntern, für sich einzustehen. Das sei schwierig: Es fehlen vielen die Zeit und die Kraft zum Protestieren. Ihr Engagement erforderte auch von Samer viel Zeit. „Ich hatte Rückhalt aus meiner Familie, meine Kinder mussten oft länger im Kindergarten und Hort bleiben.“ Wie sie alles geschafft habe, frage sie sich manchmal selbst, sagt Samer: „Ich habe nicht viel nachgedacht, sondern es einfach gemacht.“

## Entscheidung für das Engagement

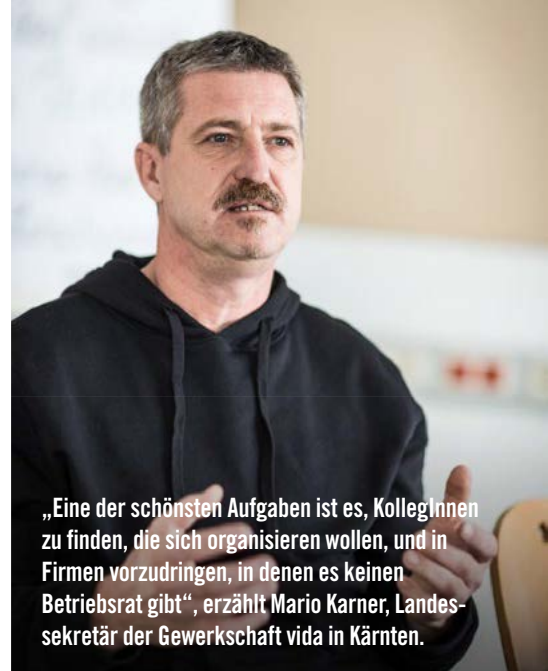
Zurück zu Aida. Sabine Rauecker-Döll hat sich bei den letzten Betriebsratswahlen kurz überlegt, ob sie abermals für den Vorsitz kandidieren möchte, und sich dafür entschieden. Ihr Engagement ist ungebrochen. Eines möchte sie unbedingt an ihre Stellvertreterin weitergeben. „Dass sie auch so hart kämpft, wenn es nötig ist. Es geht darum, dass Menschen nicht ausgenutzt werden. Am Ende des Tages zahlt es sich aus.“

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen  
[udoseelhofer426@msn.com](mailto:udoseelhofer426@msn.com)  
[sandra.knopp@gmx.at](mailto:sandra.knopp@gmx.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



ArbeitnehmervertreterInnen stehen in ihrer Tätigkeit vor unterschiedlichen Herausforderungen. Um diese gut meistern zu können, ist ständige Weiterbildung besonders wichtig. Die Arbeit&Wirtschaft traf drei von ihnen, die derzeit die BetriebsrätInnen-Akademie (BRAK) absolvieren, zu einem Gespräch.



„Eine der schönsten Aufgaben ist es, KollegInnen zu finden, die sich organisieren wollen, und in Firmen vorzudringen, in denen es keinen Betriebsrat gibt“, erzählt Mario Karner, Landessekretär der Gewerkschaft vda in Kärnten.

*BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen unterstützen ArbeitnehmerInnen bei den täglichen Problemen am Arbeitsplatz, beraten und informieren bei kniffligen Sachfragen. Sie ermutigen ihre KollegInnen aber auch, sich für gute, sichere und gerechte Arbeit einzusetzen. Die Arbeit von BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen ist vielseitig, anspruchsvoll und zeitaufwendig. Trotzdem machen sie sie gern. In der Arbeit&Wirtschaft berichten drei ArbeitnehmervertreterInnen über ihren Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft.*

Interview: Amela Muratovic | Fotos: Michael Mazohl



Ihre Funktion als nicht freigestellte Betriebsrätin beim Drogeriekonzern DM übt Nicole Heimberger seit rund einem Jahr aus. Kleine Erfolge sind für sie genauso wichtig wie große. „Es ist jedes Mal aufs Neue ein schönes Gefühl, wenn jemand anruft und Danke sagt. Danke, dass du geholfen hast. Danke, dass du zugehört hast. Oder danke, dass du da bist“, sagt Heimberger.



Julius Mayer ist Betriebsratsvorsitzender beim Lebensmittelhersteller Mars Austria. Wenn es darum geht, ArbeitnehmerInnen zu ihrem Recht zu verhelfen, ist er immer zur Stelle – wie etwa für ZeitarbeiterInnen, die über viele Monate falsch entlohnt wurden. Außerdem hat er gemeinsam mit seinem Team bereits den Betriebsrats-Award verliehen bekommen – sein persönliches Highlight der vergangenen Jahre.



# Von Mut, Luxus und Solidarität

**Arbeit&Wirtschaft:** Was hat Sie dazu bewogen, sich als Betriebsrat bzw. Betriebsrätin zu engagieren?

**Nicole Heimberger:** Die Betriebsratsarbeit hat mich schon immer fasziniert – vor allem auch deswegen, weil man als Bindeglied zwischen Belegschaft und Führungsebene KollegInnen bei ihren täglichen Problemen unterstützen und Arbeitsbedingungen verbessern kann. Ein großes Vorbild für mich war unser Betriebsrat. Die Art und Weise, wie er die Funktion ausübt, auf die KollegInnen im Betrieb zugeht und mit ihnen spricht, hat mich begeistert. Da dachte ich mir: Ich will das auch machen.

**Julius Mayer:** Bei mir war es ganz anders. Die Firma stand auf guten finanziellen Beinen, dennoch kam es von einem auf den anderen Tag zu Lohnkürzungen. Wie unsere Betriebsräte mit dieser Situation umgingen, war aus meiner Sicht schlecht und auch nicht nachvollziehbar. Das war auch der Moment, als ich entschied, bei der nächsten Möglichkeit zu kandidieren und Probleme im Sinne der Beschäftigten besser zu lösen.

**Mario Karner:** Ich war lange Zeit als Teamleiter in der Privatwirtschaft tätig. Immer wieder gab es Probleme, die es zu lösen galt. Obwohl nie gewählt, habe ich mich schon damals in der Position des Betriebsrates gesehen und die KollegInnen verteidigt. Das liegt einfach in meiner Natur, ich habe einen ausgeprägten Gerechtigkeitssinn.

**Sind Sie auch aus diesem Grund in die Gewerkschaft gewechselt?**

**Karner:** In der Gewerkschaft vida in Kärnten wurde ein sechsmonatiges Pilot-

projekt gestartet. Da ich mich mit dem Anforderungsprofil identifizieren konnte und auch Vertriebserfahrung hatte, bewarb ich mich. Das Projekt hat schnell gegriffen, und je länger es dauerte, desto mehr gefiel mir die Arbeit. Mittlerweile bin ich seit fast vier Jahren dabei.

**Was sind die häufigsten Probleme, mit denen sich Beschäftigte an Sie wenden?**

**Heimberger:** Das ist sehr unterschiedlich. Themen wie Pensionen und Mutterschutz sind ganz wichtig. Dazu gibt es immer wieder Fragen. Lehrlinge wollen oft wissen, wie viele Stunden sie arbeiten dürfen, was Wochenendruhe und was Reisezeit ist. Fakt ist aber auch, dass KollegInnen manchmal nur jemanden zum Reden brauchen. Und diese Zeit nehmen wir uns.

**Mayer:** Die Anfragen fangen bei A an und enden bei Z. Neben dem persönlichen, schriftlichen und telefonischen Kontakt nutzen wir auch das sogenannte Schwarze Brett und alle anderen freien Flächen im Betrieb, um KollegInnen über bestimmte Themen aufzuklären und auf interessante Angebote aufmerksam zu machen. Wenn ich bei einem spezifischen Thema keine Antwort geben kann, dann vermittele ich weiter zur Arbeiterkammer und begleite sie zum Termin, wenn sie das möchten. Das ist zum Beispiel beim Thema Konsumentenschutz der Fall. Die AK-Spezialisten besprechen dann mit ihnen alle Details.

**Karner:** Das Spektrum ist groß. In manchen Fällen geht es nur um kurze arbeitsrechtliche Fragen, wie etwa zum Urlaub oder zur Kündigung. Oft gibt es Anfragen zu sozialrechtlichen Themen: Was

steht mir zu, wo bekomme ich es? Kontaktiert werden wir aber auch von BetriebsrätInnen, die Unterstützung für ihre Betriebsratsarbeit oder einen Referenten für eine Veranstaltung brauchen.

**Wie funktioniert der Informationsaustausch mit den BetriebsrätInnen?**

**Karner:** Es steckt viel Netzwerkarbeit dahinter – jede Gewerkschaft veranstaltet Klausuren und Veranstaltungen für die eigenen BetriebsrätInnen. Hier lernt man sich besser kennen, macht Betriebsratsmitglieder auf gewisse Programme und Seminare aufmerksam. Nach KV-Verhandlungen werden zum Beispiel immer wieder Info-Veranstaltungen organisiert, um die Beschäftigten in der betroffenen Branche über alle Neuigkeiten und Veränderungen zu informieren. Außerdem kann sich jeder und jede auf unserer Website für einen Newsletter anmelden. Wir nutzen wirklich alle Kanäle, die wir haben, um unsere BetriebsrätInnen auf dem Laufenden zu halten.

**Und wie steht es um den Informationsaustausch mit der Gewerkschaft?**

**Mayer:** Sehr gut. Da ich kein Wunderwuzzi bin, der auf Knopfdruck alles weiß und wissen muss, nutze ich mein persönliches Netzwerk. Mein Sekretär in der Gewerkschaft PRO-GE ist meine erste Ansprechperson. Ich tausche mich aber auch häufig mit allen anderen KollegInnen in der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer aus. Man erspart sich viel Zeit, wenn man bei bestimmten Themen gezielt jene um Rat fragt, die Spezialisten auf dem Gebiet sind. Bei der PRO-GE kann man sich auch für den „Pressespie-

gel“ anmelden und bekommt dann eine Zusammenfassung der wichtigsten Tagesmeldungen. Das ist wirklich sehr hilfreich.

**Heimberger:** Gemeinsam mit der Gewerkschaft GPA-djp organisieren wir regelmäßig Filialen-Durchfahrten. Wir nehmen uns dann zwei Tage Zeit und sprechen vor Ort mit den MitarbeiterInnen. Dabei erklären wir ihnen, was die Gewerkschaft ist, was sie macht und welche Vorteile ihnen eine Mitgliedschaft bringt. Erfolgreich sind wir mal mehr, mal weniger. Diese Aktion ist insbesondere für unsere DM-Beschäftigten von großer Bedeutung. Es wird ein persönlicher Bezug zur Gewerkschaft hergestellt, sie haben ein Gesicht zur Organisation und erfahren so, an wen sie sich bei Unklarheiten und Fragen wenden können.

### *Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit Ihren Firmenchefs?*

**Heimberger:** Die Geschäftsführung ist für uns sichtbar. Jeder kennt jeden, bei DM sind wir eine große Familie. Gemeinsam mit der Geschäftsführung wurden zahlreiche – auch gesundheitsfördernde – Maßnahmen ins Leben gerufen, wie etwa der DM-Frauenlauf, Gesundheitsbotschafter und Sicherheitsvertrauenspersonen. DM ist auch als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet worden. Die Zusammenarbeit ist eine sehr gute, aber wenn es um das Verhandeln geht, dann sind unsere freigestellten Betriebsräte am Zug.

**Mayer:** Mein Chef sitzt nicht irgendwo im Glaspalast, sondern in einem Großraumbüro und ist für mich jederzeit verfügbar. Sowohl mit der Personalabteilung als auch mit meinen BetriebsratskollegInnen finden regelmäßige Meetings statt. In den Betriebsrats-Meetings werden unter anderem aktuelle Themen aus der Produktion besprochen und Lösungen für die Geschäftsleitung abgeleitet. Diese treffen wir alle drei Monate, außer es brennt.

### *Was ist das Schönste an Ihrem Job als Gewerkschaftssekretär?*

**Karner:** Eine der schönsten Aufgaben ist es, KollegInnen zu finden, die sich organisieren wollen, und in Firmen vorzudringen, in denen es keinen Betriebsrat gibt.

### *Wie schwer ist das?*

**Karner:** Grundsätzlich sehr schwer. Erstens, weil viele ArbeitnehmerInnen gar nicht wissen, welche Rechte sie haben. Und zweitens, weil Mut in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit schwer zu finden ist. Mut, den ersten Schritt zu machen. Mut, Gleichgesinnte zu finden. Mut, sich mit wichtigen arbeits- und gesellschaftspolitischen Themen auseinanderzusetzen.

**Mayer:** Es ist aber nicht nur das. Ich habe auch das Gefühl, dass Menschen verlernt haben, solidarisch zu sein. Das birgt eine große Gefahr – vor allem in Zeiten, wenn versucht wird, die erkämpften Rechte der ArbeitnehmerInnen zu schmälern.

**Karner:** Deswegen müssen wir auch immer daran erinnern, warum es wichtig ist, Informationen einzuholen, sich zu organisieren und Betriebsrat zu werden. Die Mittel dafür sind vorhanden, niemand ist auf sich alleine gestellt. Der ÖGB, die Gewerkschaften und die Arbeiterkammern stehen jederzeit unterstützend zur Seite.

### *Wie sieht Ihr typischer Arbeitstag aus?*

**Karner:** Im Voraus sind unsere Einsatzzeiten schwer planbar: Termine werden oft sehr kurzfristig angesetzt – auch aus dem Grund, weil es zum Beispiel Probleme in den Betrieben gibt, BetriebsrätInnen genauso wie ArbeitnehmerInnen unsere Beratung und Unterstützung dringend brauchen. Dann fahren wir entweder in den Betrieb, treffen uns in der Gewerkschaft, an einem neutralen Ort oder wir telefonieren einfach mit ihnen.

**Mayer:** Ich habe immer einen Überblick darüber, was in der kommenden Woche bei uns los ist. Mein typischer Arbeitstag fängt damit an, dass ich meine E-Mails checke und Notizen abarbeite. (Termin-)Freie Zeit nutze ich, um in die Produktion zu gehen und mit den KollegInnen zu sprechen, einfach präsent zu sein. Außerdem habe ich eine Laufgruppe ins Leben gerufen, die sich zweimal in der Woche um 6.30 Uhr trifft und gemeinsam Sport macht.

**Heimberger:** Da ich keine freigestellte Betriebsrätin bin, gehe ich somit in erster Linie meiner Tätigkeit als Kosmetikerin und Fußpflegerin nach. Ich habe ein Betriebsratshandy und bin jederzeit für

alle erreichbar. Meine KollegInnen in den 17 Filialen wissen, dass ich für sie zuständig bin, und melden sich, wenn sie etwas brauchen. An meiner Seite habe ich auch die freigestellten BetriebsrätInnen, die ich bei Problemen jederzeit kontaktieren kann.

**Mayer:** Hier muss man schon sagen, dass es ein Luxus ist, freigestellter Betriebsrat zu sein oder freigestellte Betriebsräte zu haben. Bei mir kommt es zum Beispiel auch vor, dass ich mir während der Arbeitszeit die „Zeit im Bild“ ansehe. Denn es gehört zu meiner täglichen Arbeit dazu, auf dem Laufenden und gut informiert zu sein. Will man Betriebsratsarbeit gut machen – egal ob für 30 oder 130 MitarbeiterInnen –, dann braucht man auch ausreichend Zeit dafür.

**Heimberger:** Ja. Obwohl man sich die Tätigkeit selbst aussucht und sehr gerne macht, ist Zeitmanagement schwierig. Das Tolle bei DM ist aber, dass wir ein Betriebsratsbüro haben, welches die wichtigsten Informationen filtert und sofort an die BetriebsrätInnen weiterleitet, einige Zeit später auch an alle MitarbeiterInnen. Früher wurden diese Infos zeitgleich an alle verschickt. Die Neuregelung hat den Vorteil, dass alle BetriebsrätInnen genug Zeit haben, zu recherchieren, und wenn die ersten Anfragen eintrudeln, auch Antworten geben können.

### *Welche Rolle spielt Weiterbildung?*

**Mayer:** Immer dann, wenn es der Terminkalender zulässt, nehme ich an Tagesseminaren zu bestimmten Themen teil wie etwa zum Arbeitnehmerschutz. Absolviert habe ich schon die Gewerkschaftsschule und habe nun mit der ReferentInnen Akademie der Arbeiterkammer begonnen. Das sind drei sehr hochwertige und interessante Tagesseminare.

**Karner:** Zusätzlich zu den spezifischen Ausbildungen der Gewerkschaft *vida* habe ich auch die Gewerkschaftsschule in Kärnten besucht. Wunschziel war die **BetriebsrätInnen-Akademie**, die ich zurzeit besuche.

**Mayer:** Die Gewerkschaftsschule hat den Vorteil, dass man ein Netzwerk aufbauen kann und einen guten Überblick darüber bekommt, was man bereits kann und was man noch lernen muss, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen.



**Karner:** Ja, die Gewerkschaftsschule macht einfach Lust auf mehr. Bei vielen wird erst hier das Interesse für Interessenpolitik geboren. Im eigenen Bundesland zu Netzwerken ist etwas Tolles. Und das lernen viele erst in dieser Ausbildung.

**Mayer:** Von zentraler Bedeutung war die Bildungsreise nach Brüssel, die im Rahmen der Gewerkschaftsschule organisiert wurde. Ich bin als EU-Bürger hingeflogen, und als ich zurückkam, war mir klar, dass die EU ein gutes Projekt ist, das sich lohnt.

### **Wie überzeugen Sie ArbeitnehmerInnen am besten, der Gewerkschaft beizutreten?**

**Karner:** Das ist unterschiedlich. Es hängt immer davon ab, mit welchen Persönlichkeiten man es zu tun hat. Es kommt vor, dass sich Beschäftigte selbst bei uns melden oder wir aufgrund von bestimmten Signalen feststellen, dass in einem Betrieb etwas getan werden muss. Wenn wir Mitglieder werben, verteilen wir Info-Material und sagen ganz offen, wer wir sind, was wir machen und ganz wichtig: Wir drängen uns niemandem auf.

### **Und als Betriebsrat?**

**Mayer:** In unserem Betrieb sind alle MitarbeiterInnen auch Gewerkschaftsmitglieder. Als Betriebsrat begegne ich allen KollegInnen auf Augenhöhe. Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass es nicht viel bringt, neue KollegInnen überfallsartig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft überzeugen zu wollen. Deswegen bin ich da auch nicht so verbissen, in erster Linie bin ich ein Freund und Kollege, der für sie da ist, wenn sie Fragen haben, etwas nicht verstehen und Unterstützung brauchen. Alles andere ergibt sich mit der Zeit dann fast wie von selbst.

**Heimberger:** Bei DM haben wir es bisher so gehandhabt, dass ich intensiv mit den JugendvertrauensrätInnen zusammenarbeite. Die Durchfahrten mit der GPA-djp, die ich bereits erwähnt habe, bieten eine gute Gelegenheit, sich auszutauschen.

### **Was war bisher Ihr größter Erfolg?**

**Karner:** Die Pflege in Kärnten wirft immer größere Problemstellungen auf.

Und damit haben wir uns in den vergangenen Jahren intensiv beschäftigt und eine Anpassung im Heimgesetz unterstützt. Der Pflegeschlüssel wurde gesenkt, für die Beschäftigten eine Entlastung. Wesentlich ist aber auch, dass die Strafen bei Übertretung für die Pflegeheimbetreiber drastisch erhöht wurden. Das ist ein sehr großer Erfolg, auf den wir stolz sind. Außerdem haben wir es geschafft, in diesen Jahren sehr viele Körperschaften zu gründen, vor allem in diesen Pflegeheimen. Dadurch war es auch möglich, für einige notwendige Veränderungen sowie eine breitere öffentliche Wahrnehmung für diese Berufsgruppe zu sorgen.

**Mayer:** Besonders stolz bin ich auf zwei Sachen, eine davon die Verleihung des Betriebsrats-Awards vom Land Niederösterreich für erfolgreiche Mitgliederwerbung. Das war mein persönliches Superhighlight der vergangenen Jahre – es ist einfach ein schönes Gefühl, wenn sich jemand, in diesem Fall die Fachgewerkschaft und der ÖGB, für all die Arbeit und Mühe im Betrieb bedankt. Viele unserer KollegInnen im Betrieb sind im Zuge der Lohnkürzungen aus der Gewerkschaft ausgetreten. Gemeinsam mit meinen BetriebsratskollegInnen konnte ich ihr Vertrauen zurückgewinnen. Wir sind mittlerweile zu 100 Prozent organisiert, auch die ZeitarbeiterInnen sind der Gewerkschaft beigetreten.

### **Wie haben Sie das geschafft? Was ist Ihr Geheimnis?**

**Mayer:** Ganz wichtig ist es, authentisch zu sein. Es bringt nichts, wenn ich 20 gute Gründe für eine ÖGB-Mitgliedschaft aufzähle, wenn der Kollege, den ich versuche zu werben, nichts oder wenig damit anfangen kann. Daher versuche ich, immer meine eigenen Erfahrungen und plakative Beispiele in ein Gespräch einfließen zu lassen. Weil ich sehr gut in Bildern sprechen kann, funktioniert das bei mir nahezu immer.

### **Können Sie ein Beispiel nennen?**

**Mayer:** Heutzutage hat doch fast jeder eine Haushaltsversicherung. Wenn die Bude abbrennt oder das Wasserrohr bricht, dann ist man versichert. Doch was passiert eigentlich, wenn jemand in der Firma einen Schaden verursacht? So-

gar grob fahrlässig, weil er am Vorabend mit Freunden feiern war? Einem Kollegen zwei Finger abwickelt, wie bei uns im Unternehmen vor langer Zeit geschehen? Darüber denken die wenigsten nach. Damit man für so eine Situation gut gerüstet ist, ist für Gewerkschaftsmitglieder die Berufshaftpflichtversicherung des ÖGB da. Wenn ich dieses Beispiel nenne, muss ich in den meisten Fällen nicht viel mehr erzählen – obwohl das nur ein Vorteil von vielen ist.

### **Verraten Sie uns nun auch Ihr zweites Erfolgserlebnis?**

**Mayer:** Dieses betrifft ZeitarbeiterInnen, die über einen Zeitraum von drei Monaten einen Arbeitseinsatz bei uns hatten. Nach Beendigung des Arbeitseinsatzes meldeten sie sich bei mir und baten um Überprüfung ihrer Löhne. Bei Durchsicht der Unterlagen kam mir das Grausen. Sie arbeiteten 40 Stunden in der Woche und am Monatsende bekamen sie nur etwas mehr als 700 Euro. Bei der Krankenkasse wurden sie immer wieder ab- und angemeldet.

Ich nutzte all meine Kontakte und begleitete die 40 Betroffenen zur Gewerkschaft. Dort erhielten sie eine Soforthilfe in der Höhe von 260 Euro, wurden vor Gericht vertreten und bekamen Tausende Euro nachbezahlt. Außerdem kam die Zeitarbeitsfirma gewaltig unter Druck und zog sogar personelle Konsequenzen. Es war schön, hier mitzuwirken, die richtigen Fäden zu ziehen und den betroffenen ArbeiterInnen zu ihrem Recht zu verhelfen.

**Heimberger:** Ich muss schon gestehen, dass ich hier nicht mithalten kann. So große Erfolge wie die beiden Kollegen hatte ich bisher nicht. Aber trotz großer Erfolge darf man die kleinen Freuden nicht vergessen, weil sie genauso wichtig sind. Mein persönliches Highlight erlebe ich jedes Mal, wenn mich jemand anruft und Danke sagt. Danke, dass du geholfen hast. Danke, dass du zugehört hast. Danke, dass du da bist.

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[amela.muratovic@oegb.at](mailto:amela.muratovic@oegb.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



# Stimme der Jugend muss bleiben

*Mit der Abschaffung des Jugendvertrauensrats würden Lehrlinge ihre eigenständige Vertretung im Betrieb verlieren – und die Unternehmen ein wichtiges Bindeglied.*

**Barbara Kasper**  
ÖGB Kommunikation

**A**ls vor über 40 Jahren durch den Einsatz der Österreichischen Gewerkschaftsjugend im Jahr 1973 das Jugendvertrauensrätegesetz in Kraft trat, war das ein Meilenstein für die Mitbestimmung junger Menschen im Betrieb. Daran erinnert sich auch noch Rudi Kaske, Präsident der Arbeiterkammer und einer der ersten Jugendvertrauensräte in Österreich: „Die Aktion ‚M‘ stand für Mitbestimmung und wir sammelten dabei im Betrieb, unter Freunden, in der Berufsschule, aber auch auf der Straße Unterschriften für das Gesetz zur Schaffung eines Jugendvertrauensrats. Innerhalb von drei Monaten kamen so mehr als 51.000 Unterschriften zusammen. Unser Einsatz, das Mund-Aufmachen und sich zu engagieren hatten sich ausgezahlt!“

Die JugendvertrauensrätInnen vertreten die Interessen der Lehrlinge und junger Beschäftigter im Betrieb. Sie kümmern sich darum, dass gesetzliche Bestimmungen zur Lehrlingsausbildung eingehalten werden, sind Ansprechperson bei schulischen und privaten Problemen, und sie dienen als Bindeglied zwischen Vorgesetzten und Lehrlingen.

## Hineinversetzen

„Man kann sich als Jugendvertrauensrat viel besser in die Rolle der Lehrlinge versetzen, weil man selbst Lehrling war oder ist und sich auch im gleichen Alter befindet. Da weiß man einfach, mit welchen Problemen die Kollegen und Kolleginnen inner- und außerhalb des Betriebs zu kämpfen haben“, erzählt Amer Kaniza, Jugendvertrauensrat bei Anker Snack & Coffee in Wien.

Ähnlich dem Betriebsrat ist in jedem Betrieb mit mehr als fünf Lehrlingen und/oder Jugendlichen ein Jugendvertrauensrat zu wählen. Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten unter 18 Jahren bzw. Lehrlinge unter 21 Jahren. Als Jugendvertrauensrat kandidieren können alle, die das 23. Lebensjahr am Tag der Wahlausschreibung noch nicht vollendet haben. Gewählt wird alle zwei Jahre.

Im Regierungsprogramm heißt es nun: „Das aktive Wahlalter bei Betriebsratswahlen wird von 18 auf 16 Jahre gesenkt (Harmonisierung mit ‚Wählen ab 16‘) und ersetzt den Jugendvertrauensrat.“ Dass das aktive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen auf 16 gesenkt werden soll, ist grundsätzlich positiv. „Wir würden sogar weiter gehen und die Wahlalterbegrenzung für Betriebsratswahlen gänzlich streichen“, so Sascha Ernszt, Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend. Gegen das



Vorhaben, den Jugendvertrauensrat ganz abzuschaffen, bildet sich aber eine breite Front. „Wenn das Wahlalter für Betriebsratswahlen auf 16 Jahre gelegt wird und damit Jugendvertrauensräte angeblich abgelöst werden, verlieren alle 15-jährigen Lehrlinge ihr Mitspracherecht im Betrieb. Das ist circa ein Drittel aller Lehrlinge, die damit ihrer Stimme beraubt werden“, ärgert sich Theresa Öfner. Die 19-Jährige war bis vor Kurzem Jugendvertrauensrätin bei Sandoz in Tirol und hat sich dort für die jungen Beschäftigten starkgemacht. „Viele könnten dann auch den Betriebsrat nicht wählen, weil eine Lehrzeit zwischen drei und vier Jahre dauert, der Betriebsrat aber nur alle fünf Jahre gewählt wird“, ergänzt sie.

Auch René Pfister, Mitglied des Angestelltenbetriebsrates der Austrian Airlines, sieht in der Mitbestimmung von Jugendlichen nur Vorteile: „Die Interessen, Wünsche sowie Forderungen von Jugendlichen werden durch Jugendliche am besten artikuliert. Wie sollen die Jungen lernen, sich für Interessen einzusetzen, wenn sie selbst keine Möglichkeit dafür bekommen? Wenn es zum Beispiel ein Problem in der Lehrlingsausbildung gibt, ist es besser, wenn der Jugendvertrauensrat oder die Jugendvertrauensrätin direkt mit den Ausbildnern spricht, ohne mehrere Personen zwischenschalten zu müssen. Der direkte Weg ist der effektivste.“

### Jugendvertrauensräte gebraucht

Die Ergebnisse des Lehrlingsmonitors 2015 der Österreichischen Gewerkschaftsjugend zeigen, dass es für den Jugendvertrauensrat viel zu tun gibt, vor allem in puncto Ausbildungsqualität. Weniger als die Hälfte der 6.000 Befragten gibt an, bei der Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung nicht vom Betrieb unterstützt zu werden. Nur zwei von fünf Lehrlingen haben über die Anforderungen der Lehrabschlussprüfung mit ihrem Ausbilder oder ihrer Ausbilderin gesprochen. Ein Drittel der Lehrlinge leistet – nicht immer freiwillig – Überstunden und fast die Hälfte muss Arbeiten unter Zeitdruck durchführen.

Jugendvertrauensräte vermitteln oftmals auch bei Streit zwischen Lehrlingen, helfen bei privaten und schulischen

Problemen und dienen als Bindeglied zwischen Berufsschule und Ausbildung im Betrieb. „In der Welt der Lehrlingsausbildung verändert sich alles immer schneller und Betriebsräte haben oft keinen Einblick in die Berufsschule mehr. Es ist also essenziell wichtig, eine eigene Vertretung zu haben, die sich in der gleichen Situation wie die Lehrlinge befindet“, ist sich Theresa Öfner sicher. Die Erfahrung zeigt also, dass sich Jugendliche bei Problemen an gleichaltrige Vertrauenspersonen wenden und nicht an Betriebsräte, die meist deutlich älter als sie selbst sind. „Das Konzept ‚Jugendliche vertreten Jugendliche‘ hat sich voll bewährt. Denn nur der Jugendvertrauensrat vertritt ausschließlich die Interessen der jungen ArbeitnehmerInnen, daher muss der Jugendvertrauensrat bleiben“, so der Vorsitzende der Österreichischen Gewerkschaftsjugend. Auch von Wirtschaftsseite kommt Unterstützung. „Lehrlinge wenden sich naturgemäß lieber an gleichaltrige Interessenvertreter als an den ‚normalen‘ Betriebsrat“, meint auch Peter Buchmüller, Obmann der Bundessparte Handel, WKÖ.

### Betriebe profitieren

Aber nicht nur bei zwischenmenschlichen Angelegenheiten ist der Jugendvertrauensrat von Bedeutung. Auch die Wirtschaft, in dem Fall der Betrieb, hat vom Einsatz eines Jugendvertrauensrates einen Vorteil, weil dieser als Schnittstelle zwischen Vorgesetzten und den Lehrlingen fungiert. Er übernimmt eine verantwortungsvolle Aufgabe, denn es gilt auch schon mal zu verhandeln und sich in das Gegenüber hineinzusetzen. „Der Jugendvertrauensrat trägt dazu bei, Jugendliche in ihrer politischen Bildung zu festigen und sich im Rahmen der Qualitätssteigerung im Betrieb zu engagieren“, so Buchmüller. „Der Vertrauensrat sucht Konsens und Lösungsansätze, dadurch kann schon in jungen Jahren sozialpartnerschaftliches Denken entwickelt werden. Als Mitglied des Jugendvertrauensrats scheint es sichergestellt, dass sich junge Mitarbeiter mit beiden Sichtweisen – der des Arbeitgebers und der des Arbeitnehmers – auseinandersetzen und Verständnis für die jeweilige Seite gewinnen.“

### Infobox

**Wo kann ein Jugendvertrauensrat gewählt werden?** – In jedem Betrieb mit mehr als fünf Lehrlingen und/oder Jugendlichen.

**Wer darf wählen?** – Wahlberechtigt sind alle ArbeitnehmerInnen des Betriebs, die am Tag der Wahlschreibung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die an diesem Tag sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind (aktives Wahlrecht).

**Wer darf kandidieren?** – Als Jugendvertrauensrat kandidieren können alle ArbeitnehmerInnen, die das 23. Lebensjahr am Tag der Wahlschreibung noch nicht vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind (passives Wahlrecht).

**Wie lange dauert eine Funktionsperiode?** – Zwei Jahre.

Alle Regelungen zum Jugendvertrauensrat finden Sie in der Betriebsratswahlordnung (BRWO) ab § 49.

Auf mehr Mitbestimmung und Demokratie pocht auch die neue Regierung, und doch will sie die Stimme der Lehrlinge, den Jugendvertrauensrat, im Betrieb nun abschaffen. „Aber gerade in herausfordernden Zeiten, wo wir eine Situation am Arbeitsmarkt haben, die sich durch Digitalisierung enorm verändern wird, haben die Jugendlichen ein Recht auf eigenständige Vertretung und Mitbestimmung im Betrieb“, unterstützt auch ÖGB-Präsident Erich Foglar die Forderung der Gewerkschaftsjugend, den Jugendvertrauensrat unbedingt zu erhalten.

Weiterführende Links:

[www.oegj.at](http://www.oegj.at)  
[www.oegj.at/jugendvertrauensrat](http://www.oegj.at/jugendvertrauensrat)  
[www.lehrlingsmonitor.at](http://www.lehrlingsmonitor.at)  
[www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[barbara.kasper@oegb.at](mailto:barbara.kasper@oegb.at)

oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Betriebsräte ohne Grenzen

*Wenn Unternehmen und Ländergrenzen immer mehr verschmelzen, braucht es eine internationale ArbeitnehmerInnenvertretung – den Europäischen Betriebsrat.*

Maja Nizamov  
Freie Journalistin

**R**enault, OMV, EVN, Siemens, UniCredit oder die Erste Group haben eines gemeinsam: Diese Unternehmen haben Standorte und Tochterunternehmen in mehr als nur einem Land. Wesentliche Unternehmensentscheidungen, die für alle Länder gelten, werden zentral am jeweiligen Hauptsitz getroffen und dann an den verschiedenen Standorten umgesetzt. Bei solchen grenzüberschreitenden Unternehmens- und Entscheidungsstrukturen stoßen die Interessenvertretungen zunehmend an ihre Grenzen, denn ihre Handlungsfähigkeit ist in hohem Maß auf den nationalen Rahmen beschränkt. Diese Herausforderung war vor mehr als 20 Jahren der Anstoß für die EU-Gesetzgebung zur Gründung des sogenannten Europäischen Betriebsrates.

## 30 Jahre Warten

Bereits in den 1960er-Jahren äußerten die Gewerkschaften Bedarf an einer europaweiten, grenzüberschreitenden ArbeitnehmerInnenvertretung, um die Ebene der nationalen Belegschaftsvertretungen zu ergänzen. Erst dreißig Jahre später sollte der Wunsch in Erfüllung gehen. Aufgrund der Einführung des EU-Binnenmarktes und des veränderten Vertrages der Europäischen Gemeinschaft gab das 1992 eingeführte Mehrheitsverfahren grünes Licht für die Gründung Europäischer Betriebsräte. Als Rechtsgrundlage für dessen Gründung gilt die am 22. September 1994 beschlossene Europäische Betriebsratsrichtlinie, die im Jahr

2009 auf Drängen der Gewerkschaften in Europa novelliert wurde. Darin vorgesehen ist eine grenzüberschreitende, europaweite ArbeitnehmerInnenvertretung mit Konsultations- und Informationsrecht in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen in der EU.

## Tu felix Austria?

Die EBR-Richtlinie 2009/38/EG wurde – je nach nationaler Präferenz einmal mehr oder weniger – in den 28 EU-Mitgliedsländern umgesetzt. Wolfgang Greif, Vorsitzender des EU-Ausschusses in der AK Wien und Leiter der Europaabteilung der GPA-djp, zeigt sich über die Umsetzung der Richtlinie in Österreich zufrieden. „Es wurden in einzelnen Punkten auch die Möglichkeiten ausgeschöpft, dort, wo die Richtlinie den Mitgliedstaaten weiterführende Regelungen einräumt, Konkretisierungen vorzunehmen“, sagt Wolfgang Greif. So geschehen sei dies beispielsweise hinsichtlich einer konkreteren und umfassenderen Definition, bei welchen Entscheidungen es sich um eine sogenannte „länderübergreifende Angelegenheit“ handelt und somit der EBR befasst werden muss.

Wie sehr ist der EBR in Österreich verankert? Bisher haben knapp 20 europaweit bzw. global agierende Unternehmensgruppen mit Sitz der Konzernzentrale in Österreich einen Europäischen Betriebsrat gegründet. „In diesen Fällen laufen die Verhandlungen zur Etablierung eines EBR nach österreichischem Recht ab, und die österreichischen Betriebsräte und die zuständige Gewerkschaft übernehmen hier zumeist die leitende Steue-

**BUCHTIPP**

Wolfgang Greif:  
**Der Europäische Betriebsrat**  
ÖGB-Verlag, März 2009  
ISBN-10: 3703513500



**Bestellung:**  
[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at)

rungsfunktion“, sagt Wolfgang Greif. Dazu gesellen sich noch einige multinationale Konzerne mit Stammsitz außerhalb der EU, die Österreich als europäischen Konzernsitz gewählt haben. In der überwiegenden Anzahl sind aber österreichische Betriebsräte und Gewerkschaften mit Euro-Betriebsräten in Konzernen konfrontiert, die ihren Stammsitz in einem anderen EU-Land und an einem oder mehreren Standorten in Österreich haben. Und der EBR wächst, nicht nur in Österreich: Jährlich kommen zusätzlich zu den bereits mehr als 1.100 bestehenden Gremien rund 30 bis 40 neue, von den nationalen Gewerkschaften ausverhandelte Europäische Betriebsräte dazu.

## Komplexe Situation

In großen, internationalen Unternehmen stehen Euro-Betriebsräte oft vor Herausforderungen, mit denen nationale Betriebsräte weniger konfrontiert sind. Verschiedene Rechtssysteme, Begriffsdefinitionen und Sprachenvielfalt können zu Missverständnissen führen. Erschwerend kommt noch hinzu, dass sich Unternehmensleitungen nur allzu oft nicht an den





Kern der EU-Gesetzgebung halten. Denn laut dieser müssen die ArbeitnehmerInnenvertretungen bereits vor Entscheidungsfindung über geplante Veränderungen im Unternehmen bzw. im Konzern informiert werden – beispielsweise über Restrukturierungspläne. Darauf muss eine seriöse Anhörung stattfinden, damit auch die Sicht des EBR noch miteinbezogen werden kann. Betriebsräte werden jedoch von vielen Unternehmensleitungen „übersehen“, vor allem bei Konzernen in Ländern, in denen keine stabile Gewerkschaftskultur vorhanden ist.

### Mangelnde Akzeptanz

Tendenziell hängt die Qualität der Zusammenarbeit mit dem Europäischen Betriebsrat ohnehin von der Akzeptanz der Geschäftsführung ab. „Je mehr der soziale Dialog – die Kooperation zwischen Management und Betriebsrat – zum guten Standard der Unternehmenskultur in der Konzernzentrale gehört, desto produktiver zumeist auch die länderübergreifende Zusammenarbeit“, sagt Greif. So ist in skandinavischen, deutschen und österreichischen Konzernen zumeist eine bessere Kooperation gegeben als etwa in US-amerikanischen, britischen oder französischen Unternehmen. Denn wenn bereits auf nationaler Ebene Konflikte vorherrschen, stößt auch die EBR-Arbeit auf weniger fruchtbaren Boden. Langfristig gesehen, müssen Betriebsräte noch professioneller agieren und zu einem fixen Faktor der Unternehmensplanung werden, um gleichermaßen von der Geschäftsleitung akzeptiert

und in Firmenentscheidungen miteinbezogen zu werden.

Der grenzüberschreitende Kampf für die Rechte der ArbeitnehmerInnen in der EU lohnt sich trotz alledem: In seinem fast zwanzigjährigen Bestehen konnte der Europäische Betriebsrat nicht nur in Österreich, sondern in ganz Europa schon einige Erfolge verzeichnen. In mehreren Fällen wurden bei Restrukturierungen mit sozialverträglichen Maßnahmen harte Einschnitte verhindert und die Auswirkungen auf die Belegschaft abgemildert. Österreich gilt dank einer guten Gesetzgebung vielerorts als Modell, in dem die Betriebsräte mit starken Instrumenten ausgestattet sind. So kann beispielsweise der Betriebsrat im Falle einer Werksschließung einen Sozialplan einklagen und können somit den ArbeitnehmerInnen Kompensationszahlungen ausgezahlt werden.

### Wichtige Rolle

In vielen anderen EU-Ländern sind solche sozialen Maßnahmen in der Gesetzgebung nicht vorgesehen – daher ist es von umso größerer sozialpolitischer Bedeutung, wenn etwa auch über den Europäischen Betriebsrat Sozialpläne und -leistungen in Ländern ausgehandelt werden, in denen dies innerstaatlich nicht vorgesehen ist. Hinzu kommen Interventionen seitens des EBR bei Übernahmeverhandlungen bis hin zur Rettung ganzer Standorte. In zahlreichen Fällen war der EBR auch Ausgangspunkt zur Einrichtung von lokalen und nationalen Belegschaftsvertretungen in bislang vertretungsfreien Länderstandorten.

Im November 2018 bekannten sich die 28 EU-Staaten in einer Erklärung dazu, gemeinsame soziale Mindeststandards voranzutreiben, darunter faire Löhne, Unterstützung bei Arbeitslosigkeit und angemessene Pensionen. Auch bei der Umsetzung dieser Initiative kommt den Europäischen Betriebsräten eine wichtige Rolle zu. Denn es liegt auch an ihnen, mit spürbaren Projekten der Initiative Leben einzuhauchen – in erster Linie gegen Lohn- und Sozialdumping vorzugehen – und den Menschen damit auch zu beweisen, dass die EU entscheidend zu der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen beiträgt.

### Der Elefant im Porzellanladen

Ein weiteres Anliegen, das jeder EBR aktiv angehen sollte, ist, die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher und Älterer gerade auch in der eigenen Unternehmensgruppe zu verbessern. „Der Elefant im Porzellanladen ist allerdings der bevorstehende Brexit, den es zu bewältigen gilt. Großbritannien muss sich rasch festlegen, welchen Weg es nun einschlagen will“, sagt Wolfgang Greif. „Davon hängt es letztendlich auch ab, ob EU-Recht auch künftig Rechtswirkung entfalten wird und wie es mit bestehenden Euro-Betriebsräten und britischen EBR-Mitgliedern nach einem formalen EU-Austritt weitergeht.“

---

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[maja.nizamov@gmx.net](mailto:maja.nizamov@gmx.net)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Die Erfolgsformel

*Einflussreiche BetriebsrätInnen wie in Österreich gibt es sonst nur in Deutschland und den Niederlanden. Worin liegen die Stärken der Belegschaftsvertretung?*

Irene Mayer-Kilani  
Freie Journalistin

Im vergangenen Herbst ging es auf den Pariser Straßen heiß her. Hunderttausende DemonstrantInnen protestierten gegen die umstrittene Arbeitsmarktreform von Präsident Emmanuel Macron. Landesweit fanden 200 Demonstrationen statt, zu denen die führende Gewerkschaft CGT aufgerufen hatte. Transparente mit „Faulenzer aller Länder, vereinigt euch“-Sprüchen wurden hochgehalten, als Anspielung auf Macrons Hardliner-Kurs, „Faulenzern und Zynikern“ keine Zugeständnisse zu machen. Die Proteste richteten sich gegen Lockerungen im Arbeitsrecht, Aufweichung des Kündigungsschutzes und Zusammenlegungen von ArbeitnehmerInnenvertretungen.

## Neidiger Blick auf Österreich

Anders als in Österreich gibt es in Frankreich oder Großbritannien fast keine festgeschriebenen Rechte mehr, diese wurden im Zuge umfassender Reformen aufgehoben. In diesen Ländern kommt es also darauf an, wie stark die Gewerkschaft ist. Viele Gewerkschafter blicken von daher geradezu neidisch nach Österreich, wie Oliver Röpke aus seiner Arbeit in Brüssel weiß, wo er als Leiter des ÖGB-Europabüros täglich mit KollegInnen aus anderen Ländern zu tun hat. „Das Modell von Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft, wie es in Ös-

terreich sowohl auf betrieblicher Ebene als auch durch die SozialpartnerInnen gelebt wird, ist eines der erfolgreichsten in Europa“, bestätigt er.

Die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen ist in den EU-Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ausgeprägt, aber inzwischen zu einem wichtigen Bestandteil des europäischen Sozialmodells geworden, berichtet Röpke. „Deswegen verteidigt der ÖGB bei neuen europäischen Unternehmensformen die österreichischen Mitbestimmungsstandards. Erst kürzlich ist dies erfolgreich gelungen, denn die EU-Kommission musste ihren Vorschlag für eine ‚Europäische Einpersonengesellschaft‘ nach langer gewerkschaftlicher Kritik schließlich zurückziehen.“

## Große Kluft

Die Rechte der ArbeitnehmervertreterInnen klaffen in Europa weit auseinander. Die Mitbestimmung kann dabei so weit gehen wie in Österreich und Deutschland, dass diese an unternehmerischen Entscheidungen und der Einsetzung des Managements beteiligt werden müssen. In den meisten Ländern gibt es eine Betriebsvertretung nur in Unternehmen mit mehr als 35 MitarbeiterInnen. In Ländern wie zum Beispiel Deutschland, Frankreich, Österreich oder Belgien wird die Mitbestimmung vom Gesetzgeber vorgegeben, in anderen Ländern wird sie im Betrieb zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen ausgehandelt.

„Betriebsräte als gewählte autonome Belegschaftsvertretung auf gesetzlicher Grundlage gibt es außer in Österreich nur in Deutschland und in den Niederlanden. Betriebsräte in Österreich und Deutschland sind auf die große Demokratiebewegung nach 1918 zurückzuführen“, gibt Historikerin Brigitte Pellar einen geschichtlichen Einblick. Das österreichische Betriebsrätegesetz von 1919 war laut Pellar weltweit das erste, an dem sich später das deutsche Modell orientierte.

## Besorgniserregende Entwicklung

„Faschistische Regime dulden natürlich keine demokratische Mitbestimmung. In Österreich wurden die Betriebsräte ab 1934 in ‚Werksgemeinschaften‘ unter Vorsitz eines Unternehmensvertreters bzw. einer Unternehmensvertreterin umgewandelt. Unter nationalsozialistischer Herrschaft verschwanden sie ganz und wurden durch eine soziale Belegschaftsorganisation im Rahmen der Deutschen Arbeitsfront ersetzt“, so Pellar. Das neue Betriebsrätegesetz konnte erst 1947 beschlossen werden. Die Historikerin zeigt sich ebenfalls über die aktuelle Entwicklung besorgt: „Die Absicht der österreichischen Politik, die Bedeutung der überbetrieblichen Kollektivverträge zu unterlaufen und betriebliche Vereinbarungen in den Vordergrund zu stellen, würde die Rolle der Betriebsräte als ‚Wächter der Kollektivverträge‘ praktisch unwirksam machen und sie dem Druck von oben im Unternehmen aussetzen.“ Erhöhte



Wachsamkeit sei notwendig: „Überall dort, wo ein solcher Weg beschritten wurde, sind Lohnniveau und Arbeitsbedingungen in sehr kurzer Zeit deutlich schlechter geworden.“

In Österreich wird im Vergleich zu Frankreich wenig gestreikt. Auch in Italien, Spanien oder Belgien steigt man weit häufiger auf die Barrikaden. So blicken auch internationale Unternehmen mit Neid auf den sozialen Frieden in Österreich. „Wir sind seit Jahrzehnten einen hohen Grad an sozialpartnerschaftlichem Grundkonsens gewohnt. Die offene Austragung von Konflikten wird nur als das letzte Mittel gesehen“, erklärt der Internationale Sekretär der GPA-djp, Wolfgang Greif. „Für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen steht die Kooperation im Vordergrund. Das gilt nicht nur bei Kollektivverhandlungen, sondern auch im Betrieb und Unternehmen.“



© Michel Spingler/AP/picturestake.com

## Gute rechtliche Grundlagen

Warum funktioniert hierzulande die Belegschaftsvertretung besser als in vielen anderen EU-Ländern? „Nicht zuletzt, weil es gute rechtliche Grundlagen für die Betriebsratsarbeit gibt. Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält umfangreiche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte“, weiß Greif aus der Praxis. Ein Betriebsrat kann in Österreich in allen Betrieben ab fünf Beschäftigten eingerichtet werden und wird von der Belegschaft für fünf Jahre gewählt. Der Betriebsrat hat nicht nur in sozialen und personellen, sondern auch in wirtschaftlichen Fragen das Recht zur Unterrichtung und Anhörung. In einigen Fällen – etwa im Bereich der Arbeitsorganisation – bedarf eine Unternehmensentscheidung der Zustimmung des Betriebsrates. Dazu kommt in Kapitalgesellschaften auch noch die Mitwirkung der Betriebsräte bei der Unternehmensführung in den Aufsichtsräten. Der Betriebsrat ist somit nicht nur Schutzinstanz für Beschäftigte etwa bei Kündigungen, sondern auch deren Fürsprecher in der Unternehmensführung.

Auch wenn der Betriebsrat als wichtigstes Organ der ArbeitnehmerInnenvertretung im Betrieb als solches kein Gewerkschaftsorgan ist, so

basiert die gewerkschaftliche Arbeit in enger Zusammenarbeit. Die überwiegende Mehrheit des Betriebsrats gehört einer Gewerkschaft an.

Eine zweite Besonderheit in Österreich ist, wie Greif betont, dass für mehr als 95 Prozent aller Beschäftigten die Gehaltserhöhungen über Kollektivverträge von den Gewerkschaften ausgehandelt werden. Das nimmt Druck vom Betriebsrat.

## Schwächung bewährter Strukturen

Die neue türkis-blaue Regierung plant unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus – Stichwort Zusammenlegung von Betriebsratskörperschaften bis hin zur Abschaffung eigenständiger Jugendvertrauensräte –, bewährte Strukturen zu schwächen. Darüber hinaus sollen bislang überbetriebliche und konfliktbeladene Bereiche wie flexible Arbeitszeitregelung in den Betrieben selbst verhandelt werden.

GPA-djp-Sekretär Greif warnt vor diesem neuen Reform-Wahn und erinnert an die heimische Stärke: „Der soziale Frieden ist einer der größten Standortvorteile Österreichs, der von Arbeitgebern hochgehalten wird und

den man unbedingt pflegen soll.“ Es bleibt laut Greif abzuwarten, wie künftig mit dem bewährten Set des Interessenausgleich zwischen Wirtschaft und Politik umgegangen wird: „Das fängt beim Umgang mit der Arbeiterkammer an und setzt sich dort fort, wo mehrere Betriebsratskörperschaften als zu viele erachtet werden.“ Seit über 50 Jahren herrscht ein Grundkonsens darüber, dass eine starke Stimme der ArbeitnehmerInnen mitverantwortlich für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens ist. „Andere Länder haben uns stets um diesen sozialpartnerschaftlichen Konsens beneidet – in der Politik, in der Wirtschaft und in den Unternehmen. Wenig überraschend, dass vielerorts Kopfschütteln darüber vorherrscht, dass sich die neue Regierung davon verabschieden will und damit viel riskiert“, resümiert Greif.

[etui.org](http://etui.org)  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[irene\\_mayer@hotmail.com](mailto:irene_mayer@hotmail.com)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Bildung als Basis

*In Hunderten Seminaren können sich BetriebsrätInnen das nötige Know-how aneignen, um die Interessen von ArbeitnehmerInnen optimal vertreten zu können.*

Astrid Fadler  
Freie Journalistin

**E**s ist der letzte Tag des dreitägigen Seminars „Kommunikation für die ArbeitnehmerInnenvertretung“. An den Wänden von Raum 24 im AK-Bildungszentrum im 4. Wiener Gemeindebezirk hängen jede Menge bunt beschriebene Flipchart-Seiten. Bunt ist auch die Gruppe von BetriebsrätInnen. Die insgesamt 16 TeilnehmerInnen kommen aus ganz Österreich und aus ganz unterschiedlichen Branchen. Die Stimmung ist locker und freundschaftlich, doch gleichzeitig auch ruhig und konzentriert, wenn Trainerin Barbara Albert oder ihr Kollege Heinz Eitenberger über Kommunikationsbasics referieren oder die nächste praktische Übung erklären. Kein Zweifel, die beiden sind ein gut eingespieltes Team. Die Mischung aus lebensnahen Beispielen aus dem Arbeitsleben, theoretischem Input, praktischen Übungen und humorvollen Statements lässt keinerlei Langeweile aufkommen.

## Zuhören

So lautet das Thema der letzten Übung vor der Mittagspause. Acht TeilnehmerInnen verlassen mit Barbara den Raum. Sie sollen anschließend einen Partner oder eine Partnerin suchen und zwei Minuten lang über ein frei gewähltes Thema referieren. Die zweite Hälfte der Gruppe hat die Aufgabe, während der ersten Minute aufmerk-

sam zuzuhören und danach eindeutig unaufmerksam zu sein. Sinn der Übung ist es herauszufinden, wie man sich fühlt und reagiert, wenn der oder die GesprächspartnerIn sich plötzlich mit dem Handy beschäftigt oder ständig auf die Uhr sieht.

## Mehr über mich selbst erfahren

Dieser Wunsch steht unter anderem auf der Liste der Erwartungen auf einem der Flipcharts. Durch solche Übungen ist das zweifellos möglich. Wertschätzender Umgang mit anderen und sich selbst, das ist für BetriebsrätInnen besonders wichtig, um nicht irgendwann auszubrennen. Gerhard Schulz, Betriebsratvorsitzender in einem Wiener IT-Unternehmen, findet es auch mit über 60 noch gut, neben reiner Wissensvermittlung und vielen Beispielen aus der Praxis auch etwas über sich selbst zu lernen: „Durch die Übungen bekommt man quasi einen Spiegel vorgehalten. Das ist wichtig, schließlich gehören zur erfolgreichen Kommunikation immer mindestens zwei Menschen. Ich möchte fast sagen, das ist das beste Seminar, das ich je besucht habe.“

Besonders wertvoll ist für die TeilnehmerInnen der Austausch mit den anderen SeminarteilnehmerInnen – sowohl direkt im Seminar als auch in den Pausen. Daniel Painter, 36, Lokführer und stellvertretender BR-Vorsitzender, hat bisher hauptsächlich Fachseminare mit Frontalunterricht besucht, wie etwa Kassaführung. „Hier läuft es zum Glück ganz an-

ders, als ich erwartet habe. Toll finde ich auch, dass nicht nur Standardbeispiele verwendet werden, sondern die KollegInnen alle sehr offen über ihren Alltag, ihre Probleme, Schwierigkeiten und Erfolge erzählen.“ Der Kärntner hat das Seminar auch deshalb gewählt, weil er immer etwas Scheu vor dem Referieren hatte. „Da fühle ich mich jetzt sicherer. Durch die Gruppen- und Einzelübungen wurde mein Selbstvertrauen gestärkt.“

## Soziale Kompetenz

Das Seminar „Kommunizieren – Kommunikation für die ArbeitnehmerInnenvertretung“ ist eines der beiden Basismodule des **VÖGB**-Lehrgangs „Soziale Kompetenz“, der zweite hat den Titel „Frei reden“. Aufbauend auf diese Basismodule können die TeilnehmerInnen dann zwischen fünf Spezialmodulen wählen: Organisation und Teamarbeit, Öffentlichkeits- und Medienarbeit, Prävention und Beratung, Kompetenter Auftritt und Präsentation, Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb.

Sobald aus einem dieser Spezialmodule vier Seminare absolviert wurden, erhält man ein Zertifikat. „Es ist auch möglich, Seminare einzeln, also unabhängig von einer Lehrgangsteilnahme zu besuchen“, erklärt Lehrgangsteilerin Kristina Zoufaly. Wer die Gewerkschaftsschule, eine BetriebsrätInnen-Akademie oder Sozialakademie absolviert hat, kann die Seminare übrigens auch ohne Basismodule besuchen.





Aufbau und Ablauf der verschiedenen Lehrgänge sind allerdings unterschiedlich, so gibt es etwa beim Lehrgang „Politik, Recht und Wirtschaft“ nur ein Basis- und zwei Spezialmodule. Doch eines bleibe immer gleich, betont Kristina Zoufaly: „Bei allen Seminaren legen wir großen Wert darauf, dass die ReferentInnen nicht nur fachlich versiert sind, sondern auch über den Alltag, die Probleme und Herausforderungen von BetriebsrätInnen gut Bescheid wissen. Der Besuch unserer ReferentInnen Akademie ist daher für externe TrainerInnen ohne gewerkschaftliche Erfahrung besonders wichtig.“ Wichtig sind aber auch die Rückmeldungen der SeminarteilnehmerInnen. Diese bekommen mittels Online-Fragebogen die Gelegenheit, ihr Feedback zu Hause und ohne Zeitdruck zu formulieren.

### Am Puls der Zeit

Dass (Weiter-)Bildung eine grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche ArbeitnehmerInnenvertretung ist, hat man in der Gewerkschaftsbewegung schon früh erkannt. Schon einige Zeit bevor im Jahr 1870 Gewerkschaften erlaubt wurden, entstanden die **Arbeiterbildungsvereine**, um Gleichberechtigung für die ArbeiterInnen zu erreichen – der Nebeneffekt: Diese Vereine konnten in Zeiten politischer Unterdrückung eine Organisationsbasis bilden. Mit ihren Anfängen in der Ersten Republik und der Neubegründung 1947 ist die Wiener **Gewerk-**

**schaftsschule** heute eine der ältesten gewerkschaftlichen Ausbildungen in Österreich.

Aktuell bieten AK und ÖGB allen interessierten Gewerkschaftsmitgliedern, FunktionärInnen und BetriebsrätInnen zahlreiche Möglichkeiten zur persönlichen Weiterbildung – auch mit modernen Kommunikationsmitteln. So können die VÖGB/AK-Skripten jetzt auch via App gelesen werden.

### Vielfältige Angebote

Grundsätzlich sind vor der Teilnahme an einer Veranstaltung des zentralen VÖGB/AK-Bildungsangebots die Grundseminare der eigenen Gewerkschaft zu besuchen. Ausnahmen sind mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaft möglich. Insgesamt gibt es heuer fünf Lehrgänge. Zum Teil finden die Basismodule und Seminare auch in Salzburg oder Linz statt. Zielgruppe sind BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen, Jugendvertrauenspersonen, GewerkschaftsfunktionärInnen, ÖGB- und AK-Angestellte sowie aktive GewerkschaftsschülerInnen. Außerdem unter anderem im Bildungsangebot: BetriebsrätInnen-Akademien in Wien, Nieder- und Oberösterreich sowie in der Steiermark, Sozialakademie (seit 2011 inklusive Auslandspraktikum), Seminare für Sicherheitsvertrauenspersonen, internationale und europäische Seminare des **European Trade Union Institute (ETUI)**.

Doch zurück ins AK-Bildungszentrum: Beim Mittagessen in der Kantine herrscht allgemein Einigkeit, alle

sind vom Seminar sehr angetan und freuen sich über die Gelegenheit zum kollegialen Austausch. Als Wiener Betriebsrätin ist Sabine Rabek, 54, nicht zum ersten Mal hier: „Doch ich bin jedes Mal wieder beeindruckt, was die AK da aufgestellt hat und wie viele Menschen hier ausgebildet werden.“ Eine Teilnehmerin von der WU Wien möchte den kompletten Lehrgang „Soziale Kompetenz“ absolvieren. „Ich bin generell sehr weiterbildungsfreudig und habe schon mehrere Seminare mitgemacht. Nur der Themenkreis Gesundheit ist bei mir allerdings bisher zu kurz gekommen. Ich finde das Seminar wirklich hochwertig und sehr interessant.“

Und zum Abschluss bringt es Trainer Heinz Eitenberger auf den Punkt: „Jetzt bei der Bildung zu sparen wäre ein großer Fehler. Nicht zuletzt deshalb, weil die Arbeitgeber für ihre Weiterbildung auch viel Geld investieren. Und wir wollen mit diesen doch auf Augenhöhe reden können.“

Download „Bildungsangebot 2018“:  
[tinyurl.com/y9appu7d](https://tinyurl.com/y9appu7d)

Skripten und Broschüren zum Download  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)

Publikation 70 Jahre Wiener  
 Gewerkschaftsschule:  
[tinyurl.com/yd6dnptq](https://tinyurl.com/yd6dnptq)

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)



## Arbeitsmarktpolitische Fehlentscheidung

Ilse Leidl

Der Stopp der Beschäftigungsaktion 20.000 für ältere ArbeitnehmerInnen ist eine arbeitsmarktpolitische Fehlentscheidung. Mitte 2017 wurden so zusätzliche und länger dauernde Arbeitsmöglichkeiten für ältere Langzeitbeschäftigungslose in Gemeinden oder im gemeinnützigen Bereich geschaffen. Ein Großteil der Kosten wäre dem Bund sowieso durch die Auszahlung von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe in diesem Zeitraum entstanden. Aber statt Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung werden Löhne ausbezahlt, gleichzeitig entsprechende Sozialleistungen reduziert und die Kaufkraft der TeilnehmerInnen wird erhöht. Dies schlägt sich gerade im unteren Einkommensspektrum zum größten Teil in zusätzlichen Konsumausgaben nieder. Und die Aktion zeigte rasch Wirkung: In den **Modellregionen** sank die Zahl der arbeitslos vorgemerkten Langzeitbeschäftigungslosen über 50 Jahre im Schnitt um 1,4 Prozent, während sie im Rest Österreichs um 6,1 Prozent stieg. Auch nach Ablauf der Förderung wurde über die Hälfte der Personen beim selben Unternehmen weiterbeschäftigt.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/y8ajnozy](http://tinyurl.com/y8ajnozy)

## Familienbonus: wem er nutzt

Romana Brait

Die Regierung will einen Familienbonus einführen. Budgetär führt das zu einer Reduktion des Aufkommens der Einkommensteuer um insgesamt rund 1,5 Milliarden Euro. Davon profitieren vor allem Männer: Ihnen kommen 2 von 3 ersparten Euro zugute. Wesentlicher Grund sind die deutlich niedrigeren Fraueneinkommen, die zu niedrigeren Steuerzahlungen im Bereich der Einkommensteuer führen. Würden die 1,5 Milliarden Euro an Einkommensteueraufkommen stattdessen für einen Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen genutzt werden, würden auch jene Eltern profitieren, deren Einkommen zu gering ist, um den Familienbonus beanspruchen zu können. Gerade jene Menschen mit den kleinsten Einkommen können vom Familienbonus nicht profitieren. Der Familienbonus begünstigt vor allem mittlere Einkommen. Geringe Verluste ergeben sich für die obersten 20 Prozent der Einkommensverteilung. Armutsgefährdete und materiell Benachteiligte hingegen profitieren im Durchschnitt mit rund 30 Euro netto pro Jahr nicht einmal halb so viel vom Familienbonus wie Menschen ohne Armutsgefährdung und materielle Benachteiligung.

Lesen Sie mehr: [tinyurl.com/y9g8jrvp](http://tinyurl.com/y9g8jrvp)

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:

**awblog.at**

Sie finden uns auch auf Facebook & Twitter

[facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://facebook.com/arbeit.wirtschaft) & [twitter.com/AundW](https://twitter.com/AundW)



## Nicht zuletzt

von

### Renate Blauensteiner

Betriebsratsvorsitzende bei Opel Wien,  
Vizepräsidentin der AK Wien

# Keine Schwächung der Beschäftigten!

**D**ie neue Regierung hat so einige Pläne in der Schublade, die auf eine Schwächung der ArbeitnehmerInnen hinauslaufen. Ein Beispiel ist die Zusammenlegung von ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsrat. Hier geht es nicht um eine Angleichung von Rechten, wie sie behauptet, das ist falsch. Denn wir haben eine ganz unterschiedliche Klientel – und das sage ich wirklich nicht, um die ArbeitnehmerInnen auseinanderzudividieren. Aber es ist einfach so, dass die Angestellten meistens die Vorgesetzten sind. Da kann ich nur sagen: Rede als einfache/r ArbeiterIn einmal mit der Leitung, das ist nicht so einfach!

### Nur für Reiche?

Noch schlimmer ist der Plan, den AK-Beitrag zu senken. Um es wie Rudi Kaska zu sagen: Das ist eine Melange im Monat. Oder um es in die ArbeiterInnensprache zu übersetzen: ein Bier im Monat. Ob man das hat oder nicht, tut nicht unbedingt weh. Bei der AK ist das aber völlig anders, denn von der Kammer hat man direkte und indirekte Vorteile. Direkte Vorteile wie zum Beispiel den Insolvenzschutz: Wird der Beitrag gekürzt, gehen Beschäftigte in einer solchen Situation vielleicht leer aus. Oder es gibt keinen Rechtsschutz mehr, und einen Anwalt können sich nur Reiche leisten. Auch eine Rechtsschutzversicherung ist ganz

schön teuer – und wer wird ihnen wegen versteckter Klauseln auf die Finger schauen, wenn nicht der KonsumentenInnen-schutz der AK?

### Indirekte Vorteile

Indirekt profitieren die Mitglieder von Gesetzesbegutachtungen, wo die Stimme der ArbeitnehmerInnen derzeit gehört wird. Dann macht die AK die Messe für Baby, Bildung und Beruf oder Berufsmesse, wo sich die jungen Leute Ideen für einen späteren Beruf holen können: Davon haben viele etwas. Dann fällt mir ein Kollege ein, der ist 61, hat zwei neue Knie und sie haben ihm die Berufsunfähigkeitspension abgelehnt. Er ist dann mit Unterstützung der AK vor Gericht gegangen. Aber wenn der Beitrag gesenkt wird, wird die Kammer schauen müssen, wo sie ihr Geld einsetzt: für den KonsumentenInnenschutz? Für die Jugend, für die Frauen?

Und auch für unsere Arbeit als Betriebsrat/-rätin ist die AK wichtig. Denn sie macht die Grundlagenarbeit, zum Beispiel wenn es wieder KV-Verhandlungen gibt. Dann gibt es die SOZAK, die frühere Arbeiterhochschule: Es hat ja einen Grund, warum man sie eingeführt hat, nämlich damit die BetriebsrätInnen den Arbeitgebern auf Augenhöhe begegnen können. Auch das hat eine Wirkung! Oder wenn ich an einen ganz konkreten Fall

aus unserer Firma denke, nämlich als General Motors, wie wir damals noch geheißen haben, Insolvenz angemeldet hat. Da waren wir in der Kammer und haben uns beraten lassen, wie wir vorgehen sollen, und waren so gewappnet. Am Ende ist es dann zum Glück nicht dazu gekommen.

### Dreh- und Angelpunkt

Zum Schluss noch ein paar Worte zum Betriebsrat: Ich bin seit 30 Jahren im Geschäft, seit zehn Jahren als Vorsitzende. Das Wichtigste dabei ist, dass man sich sozial für andere Leute einsetzen kann. Es kostet natürlich sehr viel Zeit, nach Stunden darf man bei mir nicht fragen. Aber es ist das Schöne, wenn man Leuten geholfen hat und diese dann Danke sagen: Das entschädigt! Belegschaften in Betrieben, die noch keinen Betriebsrat haben, rate ich unbedingt: gründet einen, und zwar so schnell wie möglich! Denn sonst haben die Arbeitgeber die Kontrolle. Als Betriebsrat/-rätin hast du den Vorteil, dass du auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern sprechen kannst. Und du musst dir kein Blatt vor den Mund nehmen, weil du einen Kündigungsschutz hast. Im Übrigen haben auch die Arbeitgeber Vorteile, weil wir einen ganz anderen Zugang zur Belegschaft haben. Wir sind der Dreh- und Angelpunkt, und davon haben alle etwas: sozialen Frieden.

## Man kann nicht alles wissen ...

**Arbeiterbildungsverein:** Nach der März-Revolution 1848 entstanden die ersten derartigen Vereine, so etwa in Wien-Landstraße der „Erste Allgemeine Arbeiterverein“. Er wurde nach wenigen Monaten aufgelöst. Erst rund zwei Jahrzehnte später konnte mit einer systematischen Bildungsarbeit für die ArbeiterInnen begonnen werden, wobei diese Vereine anfangs zum Teil von Liberalen finanziert und gefördert wurden. Nach dem Hainfelder Parteitag 1888/89 wurden die Arbeiterbildungsvereine von den gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen der einzelnen Berufsgruppen zurückgedrängt, die ebenfalls „Vermittlung von Wissen, Aufklärung und Bildung“ als ihre Aufgabe betrachteten. (Seite 43)

**Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG):** 1973 unter Sozialminister Rudolf Häuser nach langen Verhandlungen verabschiedetes und am 1. Juli 1974 in Kraft getretenes Gesetz, das die Rechtsgrundlage für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben darstellt. (Seite 22)

**BetriebsrätInnen-Akademie (BRAK):** zielgruppenspezifischer, 14-wöchiger VÖGB-Lehrgang in Vollzeit. Er kann nur von Personen besucht werden, die ArbeitnehmervertreterInnen in der Funktion des/der (stellvertretenden) Vorsitzenden sind bzw. aus gewerkschaftlich strategisch wichtigen Betrieben kommen und für die Ausbildungszeit karenziert werden. Teilnehmende müssen von ihrer Gewerkschaft und der AK nominiert werden. (Seite 34)

**Business Judgement Rule:** Die dem US-Rechtssystem entstammende Regel limitiert die Haftung von GeschäftsführerInnen und Vorständen gegenüber den EigentümerInnen. Danach haften Geschäftsführer und Vorstände dann nicht für negative Folgen unternehmerischer Entscheidungen, wenn diese auf Grundlage angemessener Informationen, ohne Berücksichtigung sachfremder Interessen, zum Wohl der Gesellschaft und in gutem Glauben gefasst wurden. In Österreich hat der Oberste Gerichtshof bereits seit 1998 in diversen Urteilen das Prinzip der Business Judgement Rule angewandt. Mit Jänner 2016 wurde das österreichische Aktiengesetz im Sinne der Business Judgement Rule, die auch für GmbH-Geschäftsführer und Vorstände einer Privatstiftung gilt, novelliert. (Seite 27)

**CGT (Confédération générale du travail):** 1895 gegründeter französischer Gewerkschaftsbund, der lange Zeit der Kommunistischen Partei (PDF) nahestand. So lehnte die CGT etwa den Generalstreik 1968 ab, an dem sich zeitweilig bis zu zehn Millionen Arbeiter beteiligt hatten, weil die studentische 68er-Bewegung als im Kern „bürgerlich“ angesehen wurde. 2006 kippten die von der GCT mitgetragenen StudentInnenproteste und Arbeitsniederlegungen ein geplantes Gesetz zur erleichterten Kündigung bei Ersteinstellungen. (Seite 40)

**Community of Practice (CoP):** praxisbezogene Gemeinschaft von Personen, die informell mitein-

ander verbunden sind, ähnlichen Aufgaben gegenüberstehen und voneinander lernen wollen. Der Begriff wurde 1991 von den SozialforscherInnen Jean Lave und Étienne Wenger etabliert, die zeigten, dass für den Wissenserwerb – neben Strukturen oder Modellen – insbesondere die Teilnahme an einer Gemeinschaft entscheidend ist, in der das Wissen konstruiert wird. CoP-Struktur: Teilnehmende bekommen keine Rolle zugeteilt, sondern erwerben ihre Rolle aufgrund ihrer Tätigkeit und der Akzeptanz oder Ablehnung durch die anderen Mitglieder. (Seite 23)

**Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO):** Im Mai 2016 veröffentlichte Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr. Sie wird am 25. Mai 2018 in Kraft treten. Bis dahin müssen alle Datenanwendungen entsprechend angepasst werden. Als EU-Verordnung ist sie in jedem Mitgliedstaat unmittelbar anwendbar, lässt dem nationalen Gesetzgeber jedoch Spielräume. Daher wurde in Österreich das Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018 beschlossen. (Seite 12)

**Dohnal, Johanna:** österreichische Feministin und SP-Politikerin (1939–2010); 1978 entstand auf ihre Initiative das erste Frauenhaus in Wien, 1979 unter Bruno Kreisky Österreichs erste Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen, 1990–1995 Frauenministerin. (Seite 28)

**Einkommensbericht:** Im März 2011, kurz vor dem 100. Weltfrauentag, trat das neue österreichische Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Seitdem muss in Stelleninseraten der Mindestlohn laut KV angeführt werden und Betriebe müssen die Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern offenlegen. Anfangs waren nur Unternehmen mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen zu Einkommensberichten verpflichtet, seit 2014 müssen die Berichte von allen Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten erstellt werden. (Seite 29)

**Essl, Karlheinz (sen.):** österreichischer Unternehmer und Kunstsammler, geb. 1939; gründete 1976 bauMax. In nur wenigen Jahren wurde aus dem Baustoffhandel seines Schwiegervaters in Klosterneuburg eine internationale Baumarkt-Kette mit 9.000 Beschäftigten und 160 Filialen. 1990 Börsengang, um u. a. Expansion in den Osten zu finanzieren. Dort liefen die Geschäfte auch noch besser, während bauMax in Österreich längst keine Gewinne mehr schrieb. Obwohl Essl und seine Familie auch mit Privatvermögen (u. a. durch den Verkauf ihrer Kunstsammlung) den Konzern auffangen wollten, war bauMax 2013 hoch verschuldet. 2015 übernahm der Konkurrent OBI einige der Filialen. (Seite 15)

**European Company Survey (ECS):** seit 2004/05 alle vier Jahre von Eurofound (Europäische Stiftung zur Förderung der Lebens- und Arbeitsbedin-

gungen) durchgeführte Europäische Erhebung zur Arbeitszeit und zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Die zweite Erhebung (unter dem neuen Namen Europäische Unternehmenserhebung/ECS) wurde 2009 abgeschlossen. Die dritte Erhebung zu Arbeitsorganisation, Innovation am Arbeitsplatz, ArbeitnehmerInnenbeteiligung und den sozialen Dialog an Arbeitsstätten in Europa fand 2013 in 32 Ländern statt. An der vierten Erhebung ist neben dem Eurofound erstmals auch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) beteiligt. Erste Ergebnisse werden Ende 2019 vorliegen. (Seite 8)

**European Trade Union Institute (ETUI):** Europäisches Gewerkschaftsinstitut mit Sitz in Brüssel, unabhängige Forschungs- und Bildungseinrichtung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Unter anderem organisiert das ETUI alle zwei Jahre eine dreitägige hochrangige Konferenz zum Thema Arbeit in Europa. (Seite 43)

**Gewerkschaftsschule:** zweijähriger Abend-Lehrgang des VÖGB für interessierte Gewerkschaftsmitglieder, BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen sowie Vertrauenspersonen. Voraussetzung für die Teilnahme ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Die zuständige Gewerkschaft wird über die Anmeldung informiert und kann in begründeten Fällen die Aufnahme in den Lehrgang beanspruchen. Je nach Standort finden die Einheiten ein- oder zweimal pro Woche statt, plus mehrere Wochenend- bzw. Samstagseminare und einem viertägigen Workshop in Brüssel. (Seite 43)

**Modellregionen:** Im April 2017 standen die Modellregionen für die Aktion 20.000 endgültig fest: Neben bezirksübergreifenden Projekten in Wien sollten in allen übrigen Bundesländern insgesamt 13 Bezirke zu Modellregionen werden. Im darauffolgenden Juli sind die ersten Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose ab 50 entstanden. 2018 sollte die jetzt von der VP/FP-Regierung gestoppte Aktion auf ganz Österreich ausgeweitet werden. (Seite 44)

**Schlecker, Anton:** deutscher Unternehmer, geb. 1944; 1975 verließ der gelernte Fleischerhauer den elterlichen Großbetrieb und eröffnete den ersten Drogeriemarkt. Zwei Jahre später gab es bereits 100, 2008 europaweit mehr als 15.000 Filialen. Schlecker war außerdem einer der größten Kapitalgeber für die Expansion von Lidl. Vor dem Insolvenzantrag 2012 soll die Familie Millionen auf die Seite geschafft haben, 2017 wurden Anton Schlecker und seine Kinder zu Haftstrafen verurteilt. (Seite 15)

**VÖGB (Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung):** Der gemeinnützige Tochterverein des ÖGB stellt dessen Referat für Bildung, Freizeit und Kultur dar und ist eine öffentlich anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtung; Geschäftsführerin: Sabine Letz. (Seite 42)





## Betriebsratsfonds

**Dr. Robert Priewasser**

Gesetze und Kommentare Nr. 86

6. Auflage, 2018 / 212 Seiten / EUR 29,90

ISBN 978-3-99046-342-0

Buch + e-book

Das Vermögen des Betriebsratsfonds dient dazu, die Geschäftsführungskosten für den Betriebsrat zu finanzieren sowie Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen für die Beschäftigten eines Betriebes zu decken. In der Regel wird der Betriebsratsfonds durch die Betriebsratumlage finanziert, manchmal gibt es aber auch zweckgewidmetes Vermögen. Der Autor erklärt Einnahmequellen und Ausgabenseite des Betriebsratsfonds und erläutert ausführlich den Verwendungszweck. Weitere Themen sind Verwaltung, Kontrolle, Übergabe an eine neu gewählte Betriebsratskörperschaft, Auflösung sowie strafrechtliche und schadenersatzrechtliche Ansprüche.



## BESTELLUNG

IM THEMESHOP DES ÖGB-VERLAGS

[www.arbeit-recht-soziales.at](http://www.arbeit-recht-soziales.at) / [kontakt@arbeit-recht-soziales.at](mailto:kontakt@arbeit-recht-soziales.at)

F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare	
Name	Vorname
Firma/Institution	
Telefon	E-Mail
Anschrift	PLZ Ort
Datum, Unterschrift	



# Wiener Stadtgespräch mit Kerstin Jürgens im Gespräch mit Peter Huemer

## Die Arbeit der Zukunft

Zwischen digitaler Entgrenzung und neuer Zeitsouveränität

Donnerstag, 15. März 2018  
19.00 Uhr



© AK Wien

„Die Zukunft der Arbeit ist ungewiss, weil wir die genauen Effekte des digitalen Wandels nicht exakt abschätzen können – aber das bedeutet nicht, dass sie sich nicht gestalten ließe.“

Kerstin Jürgens ist eine deutsche Soziologin und seit 2008 Professorin an der Universität Kassel. Sie forscht zu Fragen rund um den Wandel der Arbeitswelt; hierzu zählen die Digitalisierung, neue Arbeitsformen und Arbeitszeitgestaltung ebenso, aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Gesunderhaltung im Arbeitsleben. Jürgens war langjährige Vorsitzende der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und Mitglied des Beraterkreises des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Weißbuchprozess „Arbeiten 4.0“ (2015–2017). Gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes leitete Jürgens die Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ (2015–2017), die jüngst ihren Abschlussbericht „Arbeit transformieren!“ vorstellte. Jürgens ist Mitglied diverser Beraterkreise, u. a. im DigitalRat des Bundeslandes Niedersachsen.

Donnerstag, 15. März 2018, 19.00 Uhr, AK Wien, Bildungszentrum – Großer Saal, Theresianumgasse 16–18, 1040 Wien

Das Wiener Stadtgespräch ist eine Veranstaltungsreihe der Arbeiterkammer Wien in Kooperation mit der Stadtzeitung „Falter“.

Eintritt frei!

Um Anmeldung wird gebeten.

E-Mail: [stadtgespraech@akwien.at](mailto:stadtgespraech@akwien.at)

Telefon: 01/501 65-12882

Mehr Infos: [www.wienerstadtgespraech.at/aktuell](http://www.wienerstadtgespraech.at/aktuell), [www.facebook.com/wienerstadtgespraech](https://www.facebook.com/wienerstadtgespraech)



# FALTER

w i e n e r -  
s t a  
d  
t g e s p r ä  
c h

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:  
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns  
bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige  
Anschrift mit

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl Ort

Besten Dank

AW