

# Arbeit & Wirtschaft



## Morgen ist 2030

*Bis 2030 müssen wir nicht nur Treibhausgase reduzieren, sondern auch wichtige Weichen für eine lebenswerte Zukunft stellen. Können wir das schaffen? Die Uhr tickt.*

### Die Löhne werden steigen / 14

Welche Forderungen die Gewerkschaften im Gepäck haben

### Die Macht der vielen / 36

Was für die MAN-Beschäftigten in Steyr jetzt zählt

## #7



**MICHAEL MAZOHL** CHEFREDAKTEUR  
**ANJA MELZER** CHEFIN VOM DIENST  
**THOMAS JARMER** ART DIRECTOR & LAYOUT  
**MARKUS ZAHRADNIK** FOTOS  
**MIRIAM MONE** ILLUSTRATIONEN  
**WOLFGANG DORNINGER** LEKTORAT  
**SONJA ADLER** SEKRETARIAT

**Mitarbeiter\*innen dieser Ausgabe**

Sonja Adler, Miriam Braun, Christian Bunke, Christian Domke Seidel, Wolfgang Dorninger, Karin Flunger, Beatrice Frasl, Johannes Groß, Susanne Hofer, Thomas Jarmer, Nikolaus Kowall, Vera Lacina, Stefan Mayer, Anja Melzer, Beatrix Mittermann, Miriam Mone, Lena Papasabbas, Brigitte Pellar, Alexandra Rotter, Felix Schmidtnr, Christina Weichselbaumer, Markus Zahradnik

**Redaktion Arbeit&Wirtschaft**

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

**Redaktionskomitee**

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

**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, Fax: (01) 662 32 96-39793  
 zeitschriften@oegbverlag.at  
[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

**Hersteller**

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

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

Johannes Bagga, Daniel Kern  
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at  
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)  
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)  
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto  
 für Lehrlinge, Student\*innen und Pensionist\*innen  
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

**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 Autor\*in trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter\*innen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

## Hinter den Kulissen



Podcast-Queen in Action: Hier interviewt die bekannte Podcasterin **Beatrice Frasl** die AK-Expertin Ingrid Moritz zu einem sehr spannenden Thema aus Vergangenheit und Zukunft. Nachzuhören überall, wo es Podcasts gibt, und natürlich zu lesen **ab S. 32!**



Erst die Ärmel hochgekrempt, später den Stift gespitzt: **Stefan Mayer** war für uns in Linz und hat für seine Recherche mit dem Betriebsrat des Chemiekonzerns Borealis über kürzere Arbeitszeit gesprochen und ob das wirklich alle glücklich macht. **Ab Seite 20!**

## Die Zukunft hat längst begonnen



**ANJA MELZER**  
CHEFIN VOM DIENST

Es gibt da so einen alten Witz, der irrtümlich abwechselnd und je nach passendem Beliebten Gustav Mahler, Otto von Bismarck, Georg Friedrich Wilhelm Hegel, Heinrich Heine, Abraham Lincoln, Mark Twain und natürlich speziell in hiesigen Gefilden angeblich Karl Kraus zugeschrieben wird, und ich wette, auch Sie haben das Bonmot sicher schon mindestens einmal gehört: „Wenn die Welt untergeht, gehe ich nach Wien, denn dort passiert alles zehn Jahre später.“

Mag der Satz vielleicht formal viele Jahre lediglich falsch zitiert worden sein, inhaltlich aber zutreffend haben, so können wir nach diesem Sommer der Rekordhitzetage, Hurrikans in nächster Nähe, verheerenden Waldbränden und tragischen Flutwellen leider festhalten: Er stimmt nicht mehr. Der Klimawandel und seine Folgen, das ist so offensichtlich wie selten zuvor, erwischt uns hier im – in manchen Zitaten vielleicht sicher geglaubten – Österreich genauso wie an allen anderen Orten weltweit.

Wenn wir so weitermachen wie bisher, bleibt es nicht nur beim düsteren Vorgeschmack, dann ist die Klimakatastrophe unausweichlich. Doch nicht nur im Hinblick auf die Umwelt müssen nun schnell Entscheidungen getroffen werden. Um kluge Investitionen in sämtlichen Bereichen kommen wir nicht herum – und zwar nicht später, sondern genau jetzt. Denn das Klima wird auch Dreh- und Angelpunkt dafür sein, wie wir in Zukunft arbeiten wollen, wo Jobs geschaffen werden müssen und wie eine grüne Infrastruktur oder neue Wohnkonzepte aussehen sollen. Und was wird eigentlich aus dem Kampf um die Gleichberechtigung? Die Liste ist lang.

Dieses Heft nimmt Sie daher mit auf eine Reise in die Zukunft. In die nähere, in die wir gar nicht so weit wandern müssen – nämlich, wenn es um die anstehende Herbstlohnrunde geht, in der die Gewerkschaften im Herbst neue Kollektivverträge mit den Arbeitgebern verhandeln. Und auf eine Reise in die fernere Zukunft, in der das Jahr 2030 zur Benchmark für ein gutes und nachhaltiges Leben für alle und vor allem fürs Überleben auf unserem Planeten wird. Aber ist das wirklich so fern? Bis dahin sind es nicht einmal mehr neun Jahre. Die Zeit rennt. ►

# Inhalt

## 2030 IST GENAU JETZT!

**06** Längst hat die Klimakatastrophe ihr Gesicht gezeigt. Im Klimasünderanking steht Österreich noch immer viel zu weit oben. Über dringende Veränderungen, aber auch Entscheidungen und Investitionen, die jetzt anstehen, wenn 2030 noch nicht alles verloren sein soll.

## DER MEGATREND UNSERER ZEIT

**30** Umweltbewusstsein ist Mainstream. Keine andere Bewegung wird die kommenden zehn Jahre mehr prägen als diese: Neo-Ökologie. Aber was heißt das eigentlich? Ein Gastbeitrag von Lena Papasabbas über neue Märkte, neue Umwelten und neues Wirtschaften.

## ALLES NEU IN AMERIKA

**40** Unsere neue USA-Korrespondentin Miriam Braun hat sich angesehen, welche Veränderungen sich seit der Präsidentschaft Joe Bidens im Land vollziehen. Was sich auf jeden Fall abzeichnet: Die Leute erkennen den Wert des Organisierens – was heißt das für die Gewerkschaften?

<b>Wie kann es den Arbeitnehmer*innen 2030 besser gehen?</b>	<b>11</b>
Die „große Frage“ beantwortet von Nikolaus Kowall	
<b>Es grünt so grün</b>	<b>12</b>
Über notwendige Beschäftigungseffekte durch den Klimawandel	
<b>Reallohnzuwachs kommt</b>	<b>14</b>
Herbst heißt KV-Verhandlungen bei den Gewerkschaften	
<b>Es begann vor 150 Jahren</b>	<b>18</b>
Historischer Rückblick auf die Kollektivverträge	
<b>Auf der Suche nach Freizeit</b>	<b>20</b>
Wie wir von der Arbeitszeitverkürzung profitieren	
<b>Was uns die Zukunft bringt</b>	<b>24</b>
Prognosen zu 2030, die Sie überraschen werden	
<b>Wie werden wir wohnen?</b>	<b>26</b>
Über steigende Großstadtmieten und neue Raumkonzepte	
<b>Von der Utopie zur Vision</b>	<b>32</b>
Im Gespräch mit AK-Frauen- und Familienexpertin Ingrid Moritz	
<b>Die Macht der vielen</b>	<b>36</b>
Wir waren vor Ort im MAN-Werk in Steyr	
<b>Was braucht es jetzt für die MAN-Belegschaft?</b>	<b>39</b>
Drei Betriebsräte liefern Antworten	
<b>„Build Back Better“ – die Biden-Pläne</b>	<b>43</b>
Ein Expert*innenbeitrag auf dem A&W-Blog	
<b>Jetzt oder nie</b>	<b>44</b>
Über die Motivation neu gegründeter Betriebsräte	
<b>Ohne Lehrlinge keine Fachkräfte</b>	<b>46</b>
Das letzte Wort hat dieses Mal ÖGJ-Vorsitzende Susanne Hofer	



# Arbeit&Wirtschaft

## Einfach folgen!



Reihen auch Sie sich ein – und folgen Sie den **Social-Media-Kanälen der Arbeit&Wirtschaft**, um ganz nah am aktuellen Geschehen zu sein! Auf **Facebook, Twitter, Instagram und YouTube** liefern wir täglich spannende Hintergründe und Videos zu Politik, Arbeitswelt sowie Wirtschaft aus dem In- und Ausland. Liken und mitdiskutieren!

**Denn die Wirtschaft, das sind wir alle.**

f t i y /AundWMagazin

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

# 2030 ist genau jetzt!

*Das Jahr 2030 wird zum großen Gradmesser. Schafft Österreich einen Strukturwandel, der hilft, den Klimakollaps zu vermeiden? Ohne dabei Wohlstand, Arbeitsrechte und sozialen Frieden zu opfern?*

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL



Jetzt ist es da, das neue Leben mit der Klimakatastrophe. Nicht auf untergehenden Tropeninseln, nicht im brennenden Outback in Australien, nicht in den Flammenmeeren in Kalifornien, Griechenland oder der Türkei. Nein, hier in Österreich. Zu sehen nicht an unspektakulären Gletschern, sondern an den reißenden Fluten in Hallein. Dagegen fallen anhaltende Unwetter in Tirol und der Steiermark gar nicht mehr auf. Immer extremere Hitze führt derweil dazu, dass sich hierzulande die Asiatische Tigermücke ansiedelt und mit ihr auch bald das Dengue-Fieber, wie eine Studie aus Deutschland belegt.

Weil es auf einem toten Planeten aber weder Jobs noch Wertschöpfung gibt, steuern die großen Volkswirtschaften gerade gegen. Die USA möchte bis 2050 klimaneutral sein, China will das bis 2060 schaffen. Europa möchte bis 2050 netto keine Treibhausgase mehr ausstoßen. Das Jahr 2030 ist dabei ein wichtiges Datum, weil dann die ersten wichtigen Meilensteine erreicht sein müssen – 60 Prozent weniger Treibhausgase, verglichen mit dem Jahr 1990.

## Österreichs Klimabilanz

Beim CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Kopf rangiert Österreich weltweit auf Platz 34. Jede\*r Österreicher\*in – vom Säugling bis zum/zur Pensionist\*in – emittiert 8,16 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr. Halb so viel wie ein Mensch in den USA (16,14 Tonnen), etwas mehr als einer aus China (7,95 Tonnen). Und das trotz eines Strommix im Jahr 2019 mit rund 81 Prozent aus erneuerbaren Energien wie Wasserkraft, Windkraft, Sonne und vor allem Biomasse. Die drei größten Verursacher in Österreich sind laut Umweltbundesamt die Energiewirtschaft und Industrie (37 Prozent), der Verkehr (30 Prozent) und die Gebäude (10 Prozent). Sprich: die Arbeit, die Mobilität und das Wohnen der Österreicher\*innen. Der kommende Strukturwandel wird das Leben also komplett verändern. „Wir brauchen eine sozial-ökologische Transformation und nicht nur klimapolitische Maßnahmen“, fasst Sigrid Stagl, Ökonomin am Department für Sozioökonomie der Uni Wien, die Herausforderung zusammen. Das bedeutet, dass bei einem Wandel der Wirtschaft die soziale Frage im Mittelpunkt stehen muss. Menschen müssen es sich leisten können, ihre Wohnung klimaneutral zu heizen, Mobilität darf kein Luxusgut werden – und all das funktioniert nur, wenn die Menschen einen Job haben.

Und selbst dann ist klimagerechtes Handeln vom Einkommen abhängig, wie Stagl erklärt: „Das große Problem derzeit ist, dass man sich Klimaschutz leisten können muss. Und diese Änderung muss die bevorstehende Transformation leisten. Sie muss klimafreundliches Handeln für alle möglich machen. Nicht nur, wenn man sich woanders drastisch einschränkt.“

Die Aufgabe ist nicht plötzlich da. Nur die Masse an Waldbränden und Überschwemmungen ist es. Entscheidungsträger\*innen, Wissenschaftler\*innen und selbst die Öffentlichkeit wissen längst, wo die klimatische Reise hingeht, erläutert Stagl: „Jahrzehnte nach

„Grenzen des Wachstums“ sieht man, dass wir erschreckend nah am Standard-Run dran sind. Die Wenn-dann-Analysen waren am Tisch, wurden aber nicht wahrgenommen. Warum ist das so? Das liegt am menschlichen Handeln und an der Rolle von Institutionen, Regulierungen und Strukturen.“

*„Strukturen müssen sich verändern,  
damit es Menschen leichter gemacht wird,  
das Richtige zu tun.“*

Sigrid Stagl, Ökonomin

Am Beispiel des Flugverkehrs erläutert sie, was sie meint: „Seit Jahrzehnten haben wir das Gefühl, dass mit Billigfliegern etwas nicht stimmt. Aber als Konsument\*in steigt man trotzdem ein und zahlt nicht den zehnfachen Preis für den Zug und nimmt nicht die zwanzigfache Dauer in Kauf. Strukturen müssen sich verändern, damit es Menschen leichter gemacht wird, das Richtige zu tun.“

Und eben jene Strukturen habe Österreich noch nicht, was sich auch an der Klimabilanz ablesen lasse. Während die Länder der Europäischen Union ihren Treibhausgasausstoß seit 1990 im Schnitt um zwanzig Prozent reduzieren konnten, habe es Österreich gerade mal geschafft, ihn zu stabilisieren. Von einer Einsparung ganz zu schweigen.

## Teures Internet, billige Arbeitnehmer\*innen

Die Klimaziele und den Strukturwandel will die Europäische Union mit dem Green Deal meistern. Dafür werden bis zum Jahr 2027 in Summe 1.824,3 Milliarden Euro zur Verfügung gestellt. Ein Teil des Geldes – nämlich 750 Milliarden Euro – steckt im Aufbaupaket „NextGenerationEU“. Mit den Mitteln soll der Wiederaufbau der Wirtschaft nach der Corona-Krise direkt nachhaltig und sozial verträglich gestaltet werden. Die Länder sollen nicht in alte Muster verfallen, sondern neue Wege beschreiten.

## Jährlicher CO<sub>2</sub>-Ausstoß pro Kopf in Österreich

Quelle: Umweltbundesamt





**„Wir brauchen eine sozial-ökologische Transformation und nicht nur klimapolitische Maßnahmen“, meint Sigrid Stagl, Ökonomin am Department für Sozioökonomie der Uni Wien.**

Österreich bekommt aus diesem Topf 3,5 Milliarden Euro, für ein geplantes Paket, das 4,5 Milliarden Euro kosten soll. 46 Prozent gehen in Maßnahmen der „Ökologisierung“, wie es Klimaschutzministerin Leonore Gewessler von den Grünen nennt. Also beispielsweise in emissionsfreie Busse. 41 Prozent sind für die Digitalisierung vorgesehen. Größter Brocken ist mit 891 Millionen Euro der Breitbandausbau, gleich vor der „umweltfreundlichen Mobilität“ mit 849 Millionen.

Voraussetzung für die Genehmigung durch die EU-Kommission sind unter anderem zwei Dinge gewesen, erklärt Michael Soder, Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik der Arbeiterkammer Wien. Zum einen hätte die Regierung den Investitionsplan gemeinsam mit den Sozialpartnern gestalten müssen. Entsprechende Gespräche fanden aber nicht statt. Zum anderen dürfen die Mittel nicht verwendet werden, um den Haushalt auszugleichen. Sie müssen für wirtschaftliche Impulse, nachhaltige Projekte und soziale Verbesserungen ausgegeben werden.

*„Der Green Deal ist unterstützenswert.  
Wenn wir jetzt nicht handeln,  
brennt der Planet.“*

Susanne Haslinger, PRO-GE

„Wesentlich ist, dass nicht nur bestehende Maßnahmen mit dem Wiederaufbaufonds finanziert werden, sondern neue und zusätzliche. Nur so lassen sich Beschäftigung und Wertschöpfung schaffen“, erläutert Soder. Und weiter: „Im Wiederaufbauplan sind leider zu wenige arbeitsmarktpolitische Impulse und Maßnahmen zur Armutsbekämpfung enthalten. Und das ausgerechnet vor dem

Hintergrund der Corona-Pandemie, die Rekordarbeitslosigkeit erzeugt, Armutslagen verschärft und soziale Gräben vertieft hat.“

Doch die Befürchtung ist, dass das Geld der Europäischen Union daran wenig ändern wird. Denn schon bei der Beantragung der EU-Mittel durch die österreichische Regierung machte der Punkt „Gerechter Aufbau“ gerade einmal 6,6 Prozent der Gesamtsumme aus. Entsprechend ist Susanne Haslinger, bei der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) für Politik und Grundlagenarbeit zuständig, eher skeptisch: „Der Green Deal ist unterstützenswert. Wenn wir jetzt nicht handeln, brennt der Planet. Das Problem sehe ich in den Details. Es geht an vielen Stellen nicht weit genug und ist zu unverbindlich.“

### **Kopflös in den Strukturwandel**

Für Haslinger stehen die Arbeiter\*innen im Vordergrund. Ihnen droht bei einem Strukturwandel der Arbeitsplatzverlust. Ohne dass die Regierung erkennen lassen würde, daran zu denken: „Ein Wandel der Branche geht nur mit einem Umstieg der Technologie. Dafür braucht es eine konzertierte politische Antwort, und deswegen gibt es ‚NextGenerationEU‘. Das ist aber nur eine Zurverfügungstellung von Mitteln, keine Politik. Und in meinen Augen viel zu wenig, um zu sagen, der Umstellungsprozess sei begleitet.“ Immerhin: Die Qualifizierung von Arbeitnehmer\*innen und die Bildungsförderung machen noch einmal neun Prozent der österreichischen Pläne im Rahmen des Aufbauplans aus.

Ein Punkt, den auch Soder klar herausarbeitet: „In Österreich fehlt offensichtlich das politische Gesamtkonzept für einen sozial-ökologischen Umbau. Es fehlt an einer strategischen Abstimmung und ressortübergreifendem politischem Commitment sowie einer engen Abstimmung mit Initiativen auf europäischer Ebene und mit großen Handelspartnern wie Deutschland.“



Die Statistik der größten Treibhausgasproduzenten verdeutlicht, welche Unternehmen und damit welche Arbeitnehmer\*innen Probleme bekommen werden. Schon jetzt mahnt deswegen Gewerkschafterin Haslinger: „Zwei Gruppen wird es besonders heftig treffen: die Industriezweige, deren Produkt das Problem ist – also Mineralöl oder Fahrzeugindustrie; und die Industriezweige, die eine sehr energieintensive Produktion haben.“

Klar ist, dass hier Arbeitsplätze verloren gehen werden. Darauf müssten sich alle einstellen. Auch die Sozialpartner, wie Haslinger betont: „Die Gewerkschaften haben den Fehler gemacht, tote Pferde zu reiten. Dieses lineare Denken, dass Arbeitsplätze erhalten bleiben müssen, komme, was wolle, funktioniert nicht, wenn sie ein Ablaufdatum haben. Wenn man eine Branche hat, bei der man

*„Im Programm der Regierung gibt es keinen systematischen Ansatz. Das sind alles nur Pilotprojekte.“*

Ernst Tüchler, ÖGB-Volkswirtschaftsexperte

weiß, dass Arbeitsplätze wegfallen, muss man frühzeitig reagieren und sich überlegen, wie man diesen Menschen eine Perspektive schaffen kann.“

Und das wird Millionen von Menschen betreffen. Die Unternehmensberatung McKinsey geht von riesigen Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt aus, wenn Europa die angestrebte Klimaneutralität im Jahr 2050 erreichen will. Zwar würden rund sechs Millionen Arbeitsplätze verloren gehen, aber eben auch elf Millionen neu geschaffen werden. Bedeutet: ein Zuwachs von fünf Millionen Arbeitsplätzen. Schon im Jahr 2030 könnten – je nachdem, welcher Studie man glauben mag – zwischen 0,3 und 2,0 Prozent mehr Jobs zur Verfügung stehen, rechnet Soder vor.

„Das ist ein sehr, sehr theoretisches Potenzial. Es ist nicht gesagt, dass diese Arbeitsplätze in Österreich entstehen. Oder überhaupt in der EU“, zeigt sich Haslinger noch skeptisch. Damit aber genau das gelingt, soll sich in der Europäischen Union die Art, wie Wirtschaftspolitik gemacht wird, ändern. „Industriepolitik hieß immer: Wettbewerb fördern, nicht eingreifen und den Markt regeln lassen“, erklärt Soder. Der Green Deal solle jetzt aber einen aktiveren Ansatz verfolgen. Den Regierungen der Nationalstaaten komme eine Strategenrolle zu.



**„Wünschenswert wäre es, wenn die Wirtschaft und die Arbeitnehmer\*innenseite sich in zentralen Fragen finden könnten“, so Ernst Tüchler vom ÖGB.**

Sie sollen gezielt Technologien und Infrastrukturen fördern und damit weiterentwickeln. Ein Projekt könnte die Errichtung einer Wertschöpfungskette im Bereich der Batteriezellenfertigung sein oder eine Wasserstoffinfrastruktur. Alles Maßnahmen, die in Europa bereits eingeleitet wurden. In Österreich nicht.

So kritisiert Ernst Tüchler, Volkswirtschaftsexperte beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), die aktuellen Pläne der Regierung: „Im Programm der Regierung gibt es keinen systematischen Ansatz. Das sind alles nur Pilotprojekte. Wir vom ÖGB verlangen seit einer Dekade, dass die Regierung darüber aufklärt, was der langfristige wirtschaftliche Plan ist, wer in der Regierung für welche Themen zuständig ist und wer verantwortlich ist, sollte es Finanzierungsbedarf geben.“

### **Wirtschaftspolitik ist kein Kommunismus**

Genau hier sieht auch Haslinger das Kernproblem Österreichs: „Es wird in Österreich traditionell abgelehnt, dass wir eine strategische Industriepolitik machen, weil das den Touch eines Fünfjahresplans hat. In Wahrheit wäre es der Kern einer Industriepolitik, einmal zu formulieren, wo Österreich steht und wo wir hinwollen.“

Österreich müsse genau jetzt beginnen, den Strukturwandel einzuleiten, glaubt Soder. Und zwar von allen Politikbereichen aus. Maßnahmen ohne eine Strategie seien nichts als eine PR-Show. „Die großen Stellschrauben müssen wir jetzt drehen. Wenn wir 2030 anfangen, ist es zu spät. Wir haben jetzt ein Zeitfenster von knapp zehn Jahren. Dazu braucht es ein wirtschafts-, industrie- und arbeitsmarktpolitisches Programm und vor allem eine politische Gesamtstrategie.“

Zumal Österreich die Wirtschaft nicht komplett neu aufstellen muss. Die Regierung muss nur dafür sorgen, dass sich Unternehmen mit Potenzial auch entfalten können. Mit Blick auf Firmen wie Zotter oder Sonnentor erklärt Stagl: „Manche Unternehmen



werden derzeit benachteiligt durch die laxen klimapolitischen Regelungen. Alle Unternehmen, die kleine Nischen besetzen, die aber deswegen losgestartet sind, weil sie nachhaltig tätig sein wollten. So, wie sie produzieren, ist es für die Gesellschaft gut, aber für das betriebswirtschaftliche Ergebnis nicht unbedingt.“ Und auch Haslinger verweist auf bereits existierende Unternehmen. „Es gibt Nischen mit viel Potenzial, in denen Österreich sehr stark vertreten ist, wie Bau, Montage und Wartung von Windrädern. Da müsste die Regierung politisch mitsteuern“, meint sie.

Wie das funktionieren könne, ist auch klar. Durch Cluster-Bildung, wie es in Graz oder Steyr nämlich schon einmal funktioniert hat. Doch ein solcher Verbund – oder der strukturelle Wandel eines bestehenden – kommt nicht von allein. Viele Kommunen würden sich daran versuchen, erklärt Haslinger. Doch oft würden Mittel und Kompetenzen fehlen. Es bräuchte Hilfe vom Bund.

Und Kommunikation. Es müssten alle Beteiligten an einem Tisch sitzen. Auch die Arbeitnehmer\*innen. Einen Punkt, bei dem es bei der aktuellen Regierung massiv Aufholbedarf gibt, beklagt Tüchler: „Wenn man die Arbeitnehmer\*innen außen vor lässt, wie es im Moment der Fall ist, muss das Vorhaben scheitern. Wünschenswert wäre es, wenn die Wirtschaft und die Arbeitnehmer\*innenseite sich in zentralen Fragen finden könnten. Weil sich die Regierungsseite einfach schwer damit tut, die Hand auszustrecken.“

### **Ist 2030 alles besser?**

Mit Blick auf das Jahr 2030 und die ambitionierten Klimaziele braucht es aber genau das. Die Ziele der EU seien eine enorme Herausforderung, erklärt Stagl. Und neben naheliegenden Investitionen in die Infrastruktur brauche es vor allem einen gesellschaftlichen Konsens. Zumal es um den Wohlstand von immer mehr Menschen geht, wie Tüchler betont: „2030 haben wir um eine

halbe Million mehr Menschen – das sind fünf Prozent. Wächst die Bevölkerung, muss das wachsen, was ich verteilen kann. Es ist die Verantwortung der aktuellen Regierung, das zu sehen. Und ich weiß nicht, ob sie das können.“ Die soziale Frage ist also auch eine des wirtschaftlichen Wachstums.

*„Ich gehe davon aus, dass sich die Umstände, unter denen gearbeitet wird, heftig ändern. Das alles wird begleitet von einem Abbau der Rechte und sozialen Sicherheiten.“*

Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE

Trotz Corona-Krise gibt es dafür gute Voraussetzungen, wie Soder erklärt: „Wir haben in Österreich den Vorteil eines hervorragenden Sozialstaats. Er federt große Lebensrisiken ab, sichert Einkommen und bietet Stabilität in unsicheren Zeiten.“ Zum einen. Zum anderen ist der bevorstehende Strukturwandel kein Schock. Er ist gewollt und das Ziel klar definiert, wie Stagl betont: „Dieser Strukturwandel wird angestoßen und wir wissen, in welche Richtung er gehen muss. Normalerweise ist das eine gesellschaftliche oder technologische Änderung, bei der man im Vorhinein nicht weiß, wie sie sich auswirkt.“

Ob die Regierung diese Vorteile aber auch tatsächlich für einen sozial verträglichen Wandel und zum Vorteil der Arbeitnehmer\*innen nutzt, kann nach den bisherigen Erfahrungen zumindest angezweifelt werden. Haslinger dazu klipp und klar: „Ich gehe davon aus, dass sich die Umstände, unter denen gearbeitet wird, heftig ändern. Das alles wird begleitet von einem Abbau der Rechte und sozialen Sicherheiten.“ ▸

# *Wie kann es den Arbeit- nehmer\*innen 2030 besser gehen?*

Bis zum Jahr 2030 müssen wir den Wohlstand so nachhaltig absichern, dass unsere Kinder nicht mit dramatischen Auswirkungen des Klimawandels zu kämpfen haben werden. Das wird sich teilweise technologisch lösen lassen, zum Beispiel durch den Austausch von Heizungssystemen. Ohne einen gewissen Verzicht wird es nicht gehen, auch wenn es für Politiker\*innen unpopulär ist, das zu sagen. Damit das sozial verträglich geschieht, müssen die Einkommen für Geringverdienende steigen, für die Mittelschicht zumindest

nicht schrumpfen und für die Reichen sinken. Es gibt zwei Möglichkeiten, um die Lebensqualität der Arbeitnehmer\*innen dennoch zu verbessern: erstens eine Verkürzung der Arbeitszeit und mehr Einfluss darauf, in welcher Lebensphase man wie viel arbeiten möchte; zweitens bessere Öffis, mehr öffentliche Brunnen, mehr freie Seezugänge etc. Diese „öffentlichen Güter“ ermöglichen Freizeitgestaltung und Mobilität, sind aber ökologisch und volkswirtschaftlich wesentlich effizienter als individueller Konsum.



**NIKOLAUS KOWALL**

WIRTSCHAFTSPROFESSOR UND VIDEOBLOGGER

# Es grünt so grün

***Für einen sozial gerechten Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft müssen Beschäftigte im Strukturwandel unterstützt werden. Damit das gelingt, braucht es statt Einzelinitiativen eine politische Gesamtstrategie, auf die sich alle einstellen können.***

TEXT ALEXANDRA ROTTER



Die Wirtschaft steht am Beginn einer Transformation, die nicht zuletzt der Tatsache geschuldet ist, dass sonst ein Kollaps in Klima und Gesellschaft droht. Deshalb bekommt CO<sub>2</sub> einen Preis, deshalb will Österreich bis 2040 und die EU bis 2050 klimaneutral sein. Deshalb will man weg von fossilen Rohstoffen hin zu erneuerbaren Energien und Kreislaufwirtschaft. Und das ist gut so. Doch durch den grünen Strukturwandel wird auch am Arbeitsmarkt fast kein Stein am anderen bleiben. Susanne Haslinger, zuständig für Sozialpolitik und Grundlagenarbeit in der PRO-GE, sagt: „Es braucht jetzt sehr harte und vor allem verbindliche Zielvorgaben, sonst brennt der Planet. Aber sie müssen immer mit der Frage gekoppelt sein, was das für die Beschäftigten heißt.“

Wie genau werden die „grünen“ Beschäftigungseffekte aussehen? Das ist noch recht unklar, denn es mangelt an Grundlegendem: Daten. Zwar gibt es Studien dazu, aber sie sind meist noch abstrakt. Diese Veränderungsprozesse wurden noch nicht konkret und systematisch analysiert, stellt Michael Soder, Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien mit den Schwerpunkten grüner Strukturwandel, Industriepolitik, Forschung, Technologie und Innovation, fest. Dabei biete der grüne Wandel „enorme Chancen für Beschäftigung und Wertschöpfung“. Die AK hat

im April die vorhandenen Studien in einer Metaanalyse gescreent. Ein Ergebnis ist erfreulich: „Wenn der grüne Strukturwandel politisch begleitet und gestaltet wird, können wir die Beschäftigung sogar steigern. Die Studienlage geht von einer Zunahme um 0,5 bis 2 Prozent der Gesamtbeschäftigung aus.“

## Großes Zusatzpotenzial

Auch bei GLOBAL 2000 ist man grundsätzlich optimistisch, sofern genug in klimaschonende Technologien investiert wird. Klima- und Energie-Campaigner Johannes Wahlmüller sagt: „Wir rechnen damit, dass es durch Klimaschutzinvestitionen in sehr vielen Bereichen zu sehr großen Jobeffekten kommen wird.“ GLOBAL 2000 zufolge wären etwa allein für den klimafitten Gebäudebestand bis 2040 Investitionen von 8,4 Milliarden Euro notwendig. Dazu gehören beispielsweise die thermische Sanierung und energietechnische Umrüstungen von Öl- und Gasheizungen auf Photovoltaik. Diese Maßnahmen würden 136.000 Arbeitsplätze schaffen oder sichern, was ein großes zusätzliches Potenzial wäre, denn derzeit sind rund 60.000 Personen in den Bereichen erneuerbare Energien, Bau von Niedrigenergiehäusern und energetische Gebäudesanierung beschäftigt.

Doch trotz des Ziels Klimaneutralität bis 2040 gibt es noch wenig klare politische Vorgaben und konkrete Ziele für Regionen und Branchen. Das Ende von Ölkesseln bis 2035 ist eine der Ausnahmen. Eine „Just Transition“, also ein sozial gerechter Übergang, bei dem Beschäftigte im Strukturwandel unterstützt werden und niemand auf der Strecke bleibt, braucht aber viel mehr als das. Soder: „Es wäre wichtig, dass die Regierung sich eine Gesamtstrategie überlegt, bei der die beschäftigungspolitische und soziale Frage ins Zentrum rückt. Der Staat muss jetzt als wirtschaftspolitischer Strategie auftreten und die Richtung vorgeben. Das ist ein Bruch mit dem Dogma der letzten 30 Jahre, sich nicht in den



**Michael Soder, Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien:**  
**„Es wäre wichtig, dass die Regierung sich eine Gesamtstrategie überlegt, bei der die beschäftigungspolitische und soziale Frage ins Zentrum rückt.“**

Markt einzumischen.“ Dafür müssten alle Ministerien zusammenarbeiten, was derzeit nicht passiert. Neben dem Bund müssten zudem die Länder und Gemeinden eingebunden werden. Innerhalb von Betrieben sollten auch Betriebsräte bei der Gestaltung des Wandels mitentscheiden.

Michael Soder nennt vier Felder, die eine Just Transition berücksichtigen müssten. Da ist einmal die steigende Nachfrage etwa nach thermischer Sanierung oder im öffentlichen Verkehr, wo zusätzliche grüne Arbeitsplätze entstehen, die attraktiv sein müssten. Als Nächstes nennt er notwendige Qualifikationen und Weiterbildung, die auch auf betrieblicher Ebene stattfinden müssten, etwa wenn von Verbrennungsmotoren auf E-Motoren umgestellt wird. Das dritte Handlungsfeld sind ganz neue grüne Arbeitsplätze, etwa in den Bereichen Wasserstoff oder Kreislaufwirtschaft, von denen noch kaum bekannt sei, welche Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen gebraucht werden. Schließlich nennt Soder negative Beschäftigungseffekte, wo es Umqualifizierung und Einkommensabsicherung brauche.

Hier ist Vorsicht geboten. Susanne Haslinger verweist auf die Umweltstiftung der Regierung, die mit 17 Millionen Euro rund

1.000 Arbeitslose für Green Jobs fit machen soll: „Das ist praktisch nichts.“ Und es gibt noch einen Haken: „Arbeitsminister Kocher sagt, wir brauchen jetzt lauter Photovoltaik-Monteur, die umgeschult werden sollen. Aber er erwähnt nicht, dass die nachher nur mehr halb so viel verdienen wie in ihren früheren Jobs.“ Ähnliches gilt für die Pflege: „Wenn man jemanden, der vorher mit Maschinen gearbeitet hat, jetzt mit Menschen arbeiten lassen will, zeigt das nur, welches absurde Verständnis von Arbeitskräften es gibt, die man wie Nummern hin- und herschieben kann.“ Johannes Wahlmüller von GLOBAL 2000 betont, dass Menschen für neue Tätigkeiten begeistert werden müssen. Das ist oft nicht so schwer: Er verweist auf eine Befragung in Großbritannien, bei der 81 Prozent von 1.383 Öl- und Gasarbeiter\*innen angaben, sie seien bereit, in einen anderen Sektor zu wechseln.

Die Zeit drängt. Bisher gibt es vor allem regionale Initiativen – ein Beispiel ist die Transformation der Kohleregionen. Werden eine Strategie und klare Ziele nicht rechtzeitig definiert, so Michael Soder, „wird der Wandel eben nicht gestaltet, sondern chaotisch verlaufen. Er wird aber definitiv passieren.“ ▀

# Reallohnzuwachs kommt

***Arbeitnehmer\*innen haben in der Corona-Krise Unglaubliches geleistet und Belastungen hingenommen. Mit der kommenden Herbstlohnrunde steht deshalb ein Zahltag im Sinne der Lohnabhängigen an. Das fordern die Gewerkschaften GPA und PRO-GE.***

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Karl Dürtscher, der stellvertretende Bundesgeschäftsführer der Gewerkschaft GPA, als Reaktion auf die Frage, wie denn sein Wunschergebnis nach der kommenden Herbstlohnrunde ausschaue würde: „Herbstzeit ist Erntezeit. So sagt man doch immer, oder?“ Dürtscher wird diese Verhandlungen für seine Gewerkschaft leiten. Im Blick hat er dabei die Beschäftigten in der Metallindustrie, im Bergbau, der Stahlbranche, aber auch die 500.000 Beschäftigten im Handel.

Laut der GPA-Bundesvorsitzenden Barbara Teiber sind Letztere Teil des größten der insgesamt 170 von der GPA ausgehandelten Kollektivverträge. 450 Kollektivverträge gibt es in Österreich. Am 23. September werden die Forderungen der Gewerkschaften im Metallbereich an die Arbeitgeberseite übergeben. Anfang Oktober folgt die Forderungsübergabe im Handel. 98 Prozent aller in Österreich lohnabhängig Beschäftigten sind von einem Kollektivvertrag abgedeckt.

Was meint Karl Dürtscher nun mit dem Begriff der „Erntezeit“? Er wird deutlich: „Im Jahr 2021 werden wir eine deutliche Reallohnsteigerung fordern. Die Inflation hat im Juli 2021 2,9 Prozent betragen. Sie ist galoppierend. Also geht es um die Abgeltung der Inflation und um Reallohnsteigerung.“

Dürtscher führt gemeinsam mit dem Bundesvorsitzenden der Produktionsgewerkschaft PRO-GE Rainer Wimmer die Verhandlungen an. Der pflichtet Dürtscher bei: „Wir haben sehr gute Voraussetzungen. Die Prognose für das Wirtschaftswachstum im Jahr 2022 liegt bei fünf Prozent. Die Auftragsbücher sind voll. Die Unternehmer\*innen verdienen gutes Geld. Wir werden die Arbeitgeber motivieren, die Arbeitnehmer\*innen auf diesem Erfolgskurs mitzunehmen.“ Zwar würde die Arbeitgeberseite immer noch „von

schwarzen Wolken am Horizont“ reden – „wie immer halt“. Aber: „Einige namhafte Wirtschaftsforscher sagen, dass wir gute Chancen haben. Das hat uns überrascht.“

## Gute Verhandlungsposition

Einer dieser Wirtschaftsforscher ist Noch-WIFO-Chef Christoph Badelt. Laut seiner Meinung befinden sich die Arbeitnehmer\*innen bei den bevorstehenden Lohnrunden in einer stärkeren Position als in den letzten Jahren. Eine Auffassung, die auch die Wirtschaftsexperten Michael Ertl und Markus Marterbauer von der Arbeiterkammer Wien teilen. In einem Beitrag für den Arbeit&Wirtschaft-Blog schreiben sie: „WIFO-Konjunkturtest und Bank-Austria-Einkaufsmanger-Index belegen: Der Aufschwung setzt sich weiter fort, und in der heimischen Industrie herrscht bereits wieder Hochkonjunktur. Das WIFO erwartet für 2021 sogar einen realen Anstieg der

## Weltspitze: Per Kollektivvertrag in Österreich lohnabhängig beschäftigt

Quelle: OECD





**„Eine g'machte Wiesn ist das nicht“, sagt Rainer Wimmer, PRO-GE-Chefverhandler.  
„Wir stellen uns auf eine harte Lohnrunde ein.“ Aber: Die Chancen auf Erfolg stünden gut.**

Wertschöpfung in der Herstellung von Waren um 9,2 Prozent, das wären bereits wieder +2 Prozent gegenüber 2019.“

Somit stehen die kommenden Lohnrunden unter einem ganz anderen Stern als jene im Herbst vergangenen Jahres und im heurigen Frühjahr. Bei diesen Verhandlungsrunden haben die Gewerkschaften auf die pandemiebedingte Krisensituation Rücksicht genommen. Es gab schnelle Abschlüsse. Im Frühjahr lagen sie bei 2 Prozent, also in ungefährer Höhe der Inflationsrate. „Wir haben da sehr verantwortungsvoll gehandelt“, sagt Rainer Wimmer.

Geht es nach Karl Dürtscher, dann wird es im Herbst anders: „Es geht um den berechtigten Anteil der Beschäftigten. Sie haben in der Krise Einbußen hinnehmen müssen, zum Beispiel durch Kurzarbeit. Jetzt muss der Faktor Arbeit teurer werden. Das ist auch ein Beitrag zur Krisenfinanzierung.“ Das werde aber kein Spaziergang, mahnt Rainer Wimmer. „Eine g'machte Wiesn ist das nicht. Wir stellen uns auf eine harte Lohnrunde ein. Wir wissen, dass die Arbeitgeber nur selten etwas freiwillig rausrücken.“

### **Selbst verschuldeter Personalmangel**

Den Gewerkschaften spielt laut Auffassung von GPA-Chefin Teiber hier auch die Entwicklung am Arbeitsmarkt in die Hände. „Die Arbeitgeber schreien nach Personal. Wir hören täglich in den Me-

dien, dass händeringend Personal gesucht wird. Aber vielerorts passen Lohn und Arbeitszeit nicht. Es stellt sich die Frage, wie wir die Betriebe attraktiv machen. Arbeitszeitverkürzung und die 4-Tage-Woche sind neben dem Geld wichtige Punkte.“

Im Unternehmerlager deuten sich jedoch bereits jetzt ganz andere Vorstellungen an. So brachte Ende August der AMS-Vorstand Johannes Kopf die Forderung nach Abschaffung oder Einschränkung der Möglichkeit von Zuverdiensten für Arbeitslose ins Gespräch. Jubelnden Beifall gab es dafür unter anderem von ÖVP-Wirtschaftsbund-Generalsekretär Kurt Egger. Der sagte der „Wiener Zeitung“: „Es kann nicht sein, dass es für Arbeitslose lukrativer ist, die staatlichen Unterstützungsleistungen mit Nebenjobs aufzubessern, als aktiv am Erwerbsleben teilzunehmen.“

Christian Hofmann, der Leiter der Jugendabteilung bei der GPA, hält nichts von solchen Aussagen. „Bei Erwerbsarbeitslosen die Daumenschrauben anzuziehen ist eine Ablenkungstaktik“, meint er. „Die Branchen, die sich jetzt am meisten über Arbeitskräftemangel beschwerten, sind die mit den unattraktivsten Arbeitsplätzen.“ Das zeige sich auch immer wieder im von der Arbeiterkammer zusammen mit dem ÖGB und der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) herausgegebenen Lehrlingsmonitor. „Tourismus und die Gastronomie fallen hier immer wieder negativ auf. Unfreiwillige Überstunden, die teilweise illegal sind, sind dort



**„Es geht um den berechtigten Anteil der Beschäftigten. Sie haben in der Krise Einbußen hinnehmen müssen“, meint Karl „Charly“ Dürtscher, der für die GPA die Kollektivverhandlungen führt. Er ist optimistisch.**

gang und gäbe. Die Arbeitgeber wollen sich um die Debatte um attraktive Arbeitsplätze herumdrücken. Gute Arbeitsbedingungen sind das Um und Auf. Deshalb sind die Kollektivvertragsverhandlungen so wichtig.“

Auch hier geben die AK-Experten Ertl und Marterbauer den Gewerkschaften recht. So sei der Arbeitskräftemangel im Tourismus hausgemacht. „Viele Arbeitskräfte wurden im ersten Lockdown im März 2020 über Nacht vor die Tür gesetzt und auch im zweiten Lockdown im Winter nicht in Kurzarbeit genommen, in vielen Betrieben sind die Arbeitsbedingungen schlecht, und das Lohnniveau ist miserabel.“ Die Lösung: „Die Tourismusbranche muss sich dringend neue Konzepte überlegen, die auf Ganzjahresbeschäftigung, adäquate Personalwohnungen, Kinderbetreuung, Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer\*innen, bessere Arbeitsbedingungen und deutlich höhere Löhne abzielen.“

Man merkt, es steht viel mehr auf dem Spiel als „nur“ die Löhne – wobei deren Höhe natürlich von großer Bedeutung ist. Karl Dürtscher spricht in diesem Zusammenhang von „rechtlichen Rahmenbedingungen“, die durch die KV-Verhandlungen zu schaffen seien. Als ein Beispiel nennt er die Schichtarbeit in der Industrie: „Immer weniger Leute sind bereit, in die harte Schichtarbeit zu gehen. Da stellen sich Fragen: Wie viele Schichten muss ich machen? Wie viele Nachtschichten? Gibt es Zeitzuschläge?“ Das Einbauen solcher Sonderzahlungen in das Gehalt sei dabei keine Lösung. „Die Leute wollen unbequeme und anstrengende Arbeitszeiten gesondert anerkannt und entlohnt haben.“

In der Vergangenheit habe man bereits Erfolge erzielt, zum Beispiel für 200.000 Beschäftigte in der Sozialwirtschaft die 37-Stunden-Woche erreicht. Im Handel gebe es inzwischen einen Rechtsanspruch auf die 4-Tage-Woche. „Der ist im Kollektivvertrag verankert“, sagt Dürtscher. „Bei Teilzeit sind auch weniger als vier Arbeitstage möglich.“ Ähnliche Modelle auch in anderen Branchen zu verankern wird ein wesentliches gewerkschaftliches Ziel der Herbstlohnrunde sein. Klar ist für Dürtscher: „Jene Betriebe, die gute Arbeitsbedingungen anbieten, werden die Gewinner der Zukunft sein. Der klassische Nine-to-five-Job ist nicht zukunftsfähig.“

Bei der Frage der Rahmenbedingungen gibt es immer ein wechselhaftes Spiel zwischen Kollektivverträgen und parlamentarisch beschlossenen Gesetzen. So hält Barbara Teiber die 4-Tage-Woche bei den Kollektivverträgen für einen wesentlichen Punkt. „Es müs-

*„Sollte auf EU-Ebene die Schuldenbremse wieder wirksam werden, drohen Sparprogramme. Das wäre fürchterlich.“*

Barbara Teiber, GPA-Bundesvorsitzende



sen aber auch politisch bessere Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden.“ So gehöre unter anderem der Zugang zur sechsten Urlaubswoche erleichtert. Auch sonst stehe die Politik in der Verantwortung, Unternehmer\*innen und Vermögende stärker in die Pflicht zu nehmen. Diese hätten ohnehin in der Corona-Krise massiv von staatlichen Zahlungen profitiert. Nun sei es für diese an der Zeit, etwas zurückzugeben. „Die Gewerkschaften fordern deshalb schon lange eine Millionärssteuer“, so Teiber. In diesem Zusammenhang warnt sie auch davor, die Corona-Krise zu benutzen, um Lohnabhängige wieder stärker zu belasten: „Sollte auf EU-Ebene die Schuldenbremse wieder wirksam werden, drohen Sparprogramme. Das wäre fürchterlich. Es würde die Wirtschaft schädigen und Arbeitsplätze kosten. Das sind reale Gefahren.“

### 5-Punkte-Programm

Diesen Gefahren möchte der österreichische Gewerkschaftsbund unter anderem mit einem im Rahmen des Sommerdialogs 2021 vorgestellten „5-Punkte-Programm, um Arbeitsplätze zu sichern und gute Arbeit zu schaffen“, begegnen. Verschiedene, auch im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen thematisierte Punkte finden sich hier wieder. So zum Beispiel die Forderung nach einer besseren Verteilung der Arbeitszeit: „Grundsätzlich braucht es daher eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich“, heißt es in dem Papier.

Auch in der Frage der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gibt es Überschneidungen mit dem KV-Bereich: „Für Personen in Branchen, in denen längerfristig mit einer hohen Arbeitslosigkeit zu rechnen ist“ – genannt wird insbesondere der Tourismus –, „ist eine proaktive Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative notwendig.“ ÖGB und AK fordern dafür in ihrem 5-Punkte-Programm ein Qualifizierungsgeld. Auch Arbeitsstiftungen könnten eine wichtige Rolle spielen, zum Beispiel im Pflegebereich: „Bis zum Jahr 2030 werden mindestens 75.000 Pflegekräfte fehlen, jetzt muss gegen-gesteuert werden. 30 Prozent des Bedarfes der nächsten vier Jahre – das wären rund 10.000 Personen – könnten über eine bundesweite Stiftung eine Ausbildung bekommen. Da Pflege Ländersache ist, braucht es in einem ersten Schritt bundesweite gesetzliche und finanzielle Regeln.“

Doch jetzt liegt es erst einmal an den Gewerkschaften, im Herbst gemeinsam mit ihren Mitgliedern die Muskeln spielen zu lassen. „Die Stimmung in den Betrieben ist gut, die Erwartungshaltung aber auch“, sagt Rainer Wimmer, der zurzeit in alle Himmelsrichtungen das Land bereist, um sich mit Belegschaften zu treffen. „Die Leute sagen uns, dass wir auf jeden Fall stark bleiben und die Situation ausnutzen sollen.“ Für die Gewerkschaften ist das Chance und Herausforderung zugleich. Und auf jeden Fall für die nähere Zukunft richtungsentscheidend. ▀

## DREI FRAGEN ZUM THEMA

an Christian Hofmann, Leiter der Jugendabteilung der GPA

### Wie sind die Lehrlinge durch die Corona-Krise gekommen?

Das muss man differenziert betrachten. In der Industrie gibt es stabile Ausbildungsverhältnisse. Die Betriebe legen einen großen Wert auf die Lehre. Dort hat es dementsprechend recht gut ausgeschaut. Anders im Handel: Dort sind die Lehrlinge im Zuge der Corona-Krise oft zum Handkuss gekommen. Viele konnten oft nicht arbeiten, weil sie in Quarantäne mussten oder Kinder im Homeschooling waren. Die Maskenpflicht war auch eine Belastung für die Leute, die teilweise eine Tonne Gewicht hin und her schleppen mussten.

### Was fordert die Gewerkschaft in der Herbstlohnrunde für Berufseinsteiger\*innen und Lehrlinge?

Es braucht eine deutliche Anhebung der Lehrlingseinkommen. Außerdem muss die Lehre im Vergleich zur Schule oder Uni deutlich aufgewertet werden. Lehre mit Matura in der Arbeitszeit muss Rechtsanspruch werden. Bei den politischen Mehrheitsverhältnissen derzeit ist der Weg durch das Parlament unrealistisch, um das zu erreichen. Deshalb macht es Sinn, das auf der KV-Ebene zu verhandeln. Berufsanfänger\*innen brauchen höhere Einstiegsgehälter. Praktika werden oft nicht bezahlt, zum Beispiel in der Pflege, in der dieses Jahr keine Verhandlungen stattfinden. Das muss sich ändern. Wenn die Jobs nicht attraktiv gestaltet sind, bleiben die Leute weg, und es entsteht Fachkräftemangel.

### Wie können sich Lehrlinge in KV-Verhandlungen und Gewerkschaften einbringen?

Wie viele Lehrlinge heuer tatsächlich am Verhandlungstisch sitzen werden, hängt auch vom Infektionsgeschehen ab. Generell können Lehrlinge sich über Jugendvertrauensräte in den Betrieben in die Gewerkschaften einbringen. Da hängt natürlich viel von der konkreten Situation im Betrieb ab. Dort, wo es eine lange gewerkschaftliche Tradition gibt, ist das Einbringen leichter.

# Es begann vor 150 Jahren

*Kollektivverträge, wie sie in Österreich abgeschlossen werden, sind eine weltweite Besonderheit. Das Recht darauf musste von den Gewerkschaften über 150 Jahre Schritt für Schritt erkämpft werden. Es zu sichern ist immer wieder eine Herausforderung.*

TEXT BRIGITTE PELLAR

Kollektivvertragsverhandlungen werden oft als eigentlich nicht notwendiges Ritual mit einem vorhersehbaren Ergebnis angesehen, und die Medien verstärken diesen Eindruck häufig noch. In Wirklichkeit gehören KV-Verhandlungen zu den wichtigsten innenpolitischen Ereignissen, die unser aller Leben wesentlich mitprägen. Ihre Bedeutung lässt sich am besten durch einen Vergleich sichtbar machen: Das österreichische Bruttoinlandsprodukt lag in den letzten Jahren bei etwa 400 Milliarden Euro, je nach Wirtschaftslage darunter oder darüber, und bei den KV-Verhandlungen wurden jeweils etwa 100 Milliarden Euro an Lohnsumme bewegt. Welche Folgen ein Lahmlegen dieses „Ritus“ haben würde, muss da nicht näher erklärt werden.

Der Abschluss von Kollektivverträgen ist keineswegs selbstverständlich und wurde hart erkämpft. Bevor es sie gab, befanden sich Arbeitnehmer\*innen in einer ähnlichen Situation, wie sie die meisten Verkäufer\*innen in der Trödelschau „Bares für Rares“ im Händlerraum erleben: Allein auf sich gestellt, boten sie ihre Ware, die Arbeitskraft, an und waren

darauf angewiesen, wie die Käufer\*innen den Marktpreis und die Profitmöglichkeit gerade einschätzten. Dabei versuchte man, sie in dem falschen Glauben zu belassen, sie hätten als Einzelne die gleichen Chancen, das Beste für sich herauszuholen, wie die Unternehmer\*innen, die ihre Arbeitskraft kaufen. Erst die Mini-Schritte zur Demokratie ab 1867 brachten die Möglichkeit, Fachvereine zu gründen und die Entkriminalisierung der Gewerkschaftstätigkeit durchzusetzen. Durch das Koalitionsgesetz von 1970 stand das Verhandeln über bessere Löhne und Arbeitsbedingungen nicht mehr unter Strafe, andere Gesetze beschnitten dieses Freiheitsrecht aber wieder stark. Noch immer konnte zum Beispiel ein Fachverein aufgelöst werden, wenn er eine „Lohnfindungssektion“ einrichtete,



**Der Kollektivvertrag der Wiener Bäckereiarbeiter\*innen aus dem Jahr 1923. Vertragspartnerin war die gewerbliche Genossenschaft, die Handelskammer (Wirtschaftskammer) hatte noch nicht Kollektivvertragsfähigkeit.**



**Demonstration nach dem Abbruch von KV-Verhandlungen 2015. Auch in der Zweiten Republik sind die Verhandlungen alles andere als eine leichte Routine.**

um die Verhandlungen gut vorzubereiten – wie es den Schneider\*innen passiert ist. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts gelang es den Buchdruckern vorzupreschen und als erste Berufsgruppe einen modernen überbetrieblichen KV abzuschließen. Sie hatten mehr Freiheiten als andere Arbeitnehmer\*innen, weil von ihrer Arbeit das Funktionieren der Kommunikation auch in Militär und Staatsverwaltung abhing. Die meisten Verträge, die Gewerkschaften dann bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts abschlossen, waren aber noch Firmenkollektivverträge oder galten bestenfalls regional für ein Gewerbe.

## **Der Durchbruch**

Auch das erste KV-Gesetz der demokratischen Republik von 1919 konnte den Widerstand der Unternehmer\*innen, vor allem der Industrie, gegen überbetriebliche Verträge nicht überwinden, aber der KV-Abschluss von Gewerkschaften war jetzt vorgesehen und anerkannt, sie wurden „kollektivvertragsfähig“. Das Gesetz kann vor allem auch als Durchbruch angesehen werden, weil es die Rechtswirksamkeit der Verträge sicherstellte. Kein Unternehmen, das den Vertrag unterschrieb, konnte seitdem einfach aus dem KV aussteigen, wie das zuvor sehr oft vorgekommen war.

Die Grundlage für „echte“ Kollektivverträge, für die das Verhandlungsmandat mit ganz wenigen Ausnahmen nur an Gewerkschaften und gesetzliche Interessenvertretungen vergeben werden darf, brachte 1947 erst das KV-Gesetz der Zweiten Republik – einer der großen Gewerkschaftserfolge nach zwölf Jahren, in denen faschistische Regime die Gewerkschaften gleichgeschaltet und zerstört hatten. Seine Eckpunkte, seit 1974 im Arbeitsverfassungsgesetz verankert, gelten noch immer. Dazu kommt, dass eine Bestimmung aus dem Jahr 1930, die ursprünglich gegen die Gewerkschaften gerichtet war, das Gegenteil erreicht hat: In Österreich gelten Kollektivverträge auch für Arbeitnehmer\*innen, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Allein dadurch ist die gewerkschaftliche Verhandlungsposition stärker als in den meisten anderen Ländern. ►

# Auf der Suche nach Freizeit

*Die durchschnittliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten in Österreich beträgt im Schnitt 38,2 Wochenstunden. Viele möchten allerdings weniger arbeiten. Dass weniger mehr sein kann, zeigen unterschiedliche Studien und Experimente.*



Bei Borealis in Linz hat man erstmals in Österreich als Pilotprojekt die Fünfer-Schicht eingeführt, berichtet Betriebsrat Christian Kempinger. „Fast die komplette Industrie in Österreich setzt mittlerweile drauf“, sagt er.

Seit 35 Jahren gelten in Österreich 38,5 Wochenstunden als Normalarbeitszeit. Doch in den vergangenen Jahren ist häufig über mögliche Verkürzungen debattiert worden. Viele Arbeitnehmer\*innen sowie die Arbeiterkammer und der ÖGB befürworten diese Idee. Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung lehnen sie ab. Nicht finanzierbar, standortschädigend und eine Gefährdung für den Wohlstand, sind nur einige Argumente, die mantraartig wiederholt werden.

TEXT STEFAN MAYER

Dass dem allerdings nicht so ist, belegen verschiedene internationale und nationale Versuche und wissenschaftliche Studien. „Eine Studie der Uni Wien zeigt, dass 55 Prozent der Menschen dauerhaft weniger arbeiten wollen, 30 Prozent wollen gleich viel arbeiten. Auf dieses Bedürfnis sollte man eingehen“, sagt der Ökonom David Mum von der GPA im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft.

## Das Island-Experiment

Die Ergebnisse eines Versuchs haben im Juli für Aufsehen gesorgt. Seit 2015 lief auf Island eine Langzeitstudie, in der 3.000 Isländer\*innen, die im Staatsdienst beziehungsweise für die Stadtregierung von Reykjavik arbeiten, 35 Stunden statt der dort üblichen 40-Stunden-Woche ihren Dienst verrichteten. Und das bei gleichbleibendem Lohn. Gewerkschaften und sozialgesellschaftliche NGOs forderten schon länger eine Verkürzung der Arbeitszeit. 2015 griffen die isländische Regierung und die Stadtregierung diese Forderung auf und starteten mit 2.500 Vollzeitbeschäftigten das Projekt der Arbeitszeitverkürzung. Von 2015 bis 2019 lief der erste Durchgang. Ein weiterer, mit knapp 500 Teilnehmer\*innen, begann im Jahr 2017.

Der Versuch hatte zum Ziel, herauszufinden, wie sich weniger Arbeitsstunden auf die Zufriedenheit und Produktivität auswirken. Im Schnitt arbeiten Isländer\*innen 47 Jahre ihres Lebens. Das ist der höchste Wert in ganz Europa. Rund 1.900 Arbeitsstunden werden pro Person jährlich geleistet. Doch viele dieser Stunden waren unproduktiv. Die schlechte Work-Life-Balance und Leerlaufzeiten bei der Produktivität sollten im Mittelpunkt des Versuchs stehen.

## Positive Effekte

Mit der Verkürzung entstand mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Das bestätigen Gespräche, die mit den Teilnehmer\*innen im Nachhinein geführt wurden. Interviews mit Müttern und Vätern zeigten, dass besonders die Kinder durch die gewonnene Zeit profitierten. Als der Report im Juni 2021 geschrieben wurde, konnten 86 Prozent der isländischen Arbeitsbevölkerung – nicht nur die Leute im Staats- oder Gemeindedienst – von den Ergebnissen der Studie profitieren, so erfolgreich war sie verlaufen. All diese Personen hatten mittlerweile Arbeitsverträge, die auf weniger Arbeitsstunden ausgelegt sind, oder sie waren auf dem Wege, in absehbarer Zukunft auf kürzere Arbeitszeiten umzusteigen.

## Kurze Woche oder kurzer Tag?

Einer der Teilnehmer\*innen sagte nach dem Experiment: „Eine kürzere Arbeitswoche ist die Zukunft. Es gibt kein Zurück mehr.“ Island nimmt hier eine Vorreiterrolle ein, und andere Länder möchten gerne mitziehen. In Österreich gibt es neben der Idee ei-

*„Die 4-Tage-Woche ist zwar ein immer wieder auftauchendes Schlagwort, aber eine wirklich sinnvolle Strategie wäre es, die Tagesarbeitszeit zu verkürzen.“*

Martin Müller, ÖGB-Arbeitsrechtsexperte



**Auch andere Branchen könnten von kürzeren Arbeitszeiten profitieren, meint Ökonomin Bettina Csoka von der AK Oberösterreich: „Insbesondere im Gesundheitswesen mit häufig langen Arbeitstagen haben wir Bedarf für eine bessere Work-Life-Balance.“**

ner 4-Tage-Woche noch andere Vorschläge. „Die 4-Tage-Woche ist zwar ein immer wieder auftauchendes Schlagwort, aber eine wirklich sinnvolle Strategie wäre es, die Tagesarbeitszeit zu verkürzen. Viele der positiven Effekte der Arbeitszeitverkürzung entstehen durch eine kürzere Tagesarbeitszeit. Auch die Produktivität steigt eher bei einem kürzeren Tag als bei einer kürzeren Woche“, meint Arbeitsrechtsexperte Martin Müller vom ÖGB.

Schon 20 Jahre lang gibt es das vom AMS geförderte Solidaritätsprämienmodell. Mitarbeiter\*innen verkürzen freiwillig die Arbeitszeit um bis zu 50 Prozent, so entstehen Ressourcen für neue Arbeitskräfte. Menschen, die beim Arbeitsmarktservice arbeitslos



**400 Mitarbeiter\*innen bei Borealis nutzen das Modell der Fünfer-Schicht. Die Zufriedenheitswerte seien sehr hoch, berichtet Betriebsrat Kempinger, „und die jungen Kolleg\*innen sind auch gar nicht mehr bereit, eine Vierer-Schicht zu akzeptieren“.**

gemeldet sind, haben so Möglichkeiten, wieder in das Berufsleben einzusteigen. Das AMS zahlt für zwei Jahre bis zu 50 Prozent der verminderten Löhne und Gehälter. Weiters übernimmt es den zusätzlichen Aufwand für Sozialversicherungsbeiträge. Sollte die neu eingestellte Person unter die Kategorie langzeitarbeitslos (über ein Jahr vorgemerkt) fallen, über 45 Jahre alt sein oder eine Behinderung haben, dann werden die Kosten für drei Jahre übernommen.

„Alle aktuell diskutierten Modelle sehen eine substantielle Verkürzung der Wochenarbeitszeit vor. Das ist zentral“, sagt die Ökonomin Bettina Csoka von der AK Oberösterreich. Sie sieht die 4-Tage-Woche durchaus als gute Option. „Es geht um die Verteilung

schritten, und dadurch braucht man zukünftig weniger Personal. Daher könnte man das Personal kürzer arbeiten lassen, ohne Menschen zu kündigen. Die negativen Auswirkungen also kompensieren.“

Eine weitere Chance auf mehr Freizeit wäre die sechste Urlaubswoche für alle, wie sie der ÖGB schon lange fordert. Seit 1986 ist der Anspruch auf Urlaub nicht mehr erhöht worden. Besonders durch die steigende Belastung am Arbeitsplatz wäre das notwendig. Einen Anspruch haben aktuell nur Menschen, die 25 Jahre durchgehend im selben Unternehmen gearbeitet haben. In der heutigen Arbeitswelt, in der man deutlich öfter den Betrieb wechselt als früher, ist es daher kaum mehr möglich, diese Zeit zu erreichen.

*„Wir waren in Österreich das erste Unternehmen, das so eine Fünfer-Schicht eingeführt hat.“*

Christian Kempinger, Borealis-Betriebsrat

lung einer auf 32 Stunden verkürzten Vollzeit auf vier Tage. Bei gleichbleibender Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hingegen können vier Tage aufgrund der langen 10-Stunden-Tagesarbeitszeit negative Effekte haben.“

Einen ähnlichen Vorschlag wie das Solidaritätsprämienmodell gibt es beispielsweise von der Gewerkschaft GPA. Eine freiwillige Arbeitszeitverkürzung soll zu mehr Einstellungen in Unternehmen führen. Das „90 für 80“-Modell sieht vor, dass man die Arbeitszeit von 100 auf 80 Prozent reduziert, während der Verdienst aber nur von 100 auf 90 Prozent sinkt.

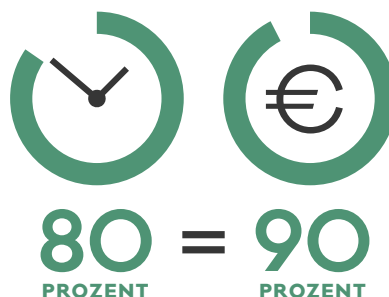
Arbeitsrechtsexperte Müller sieht Modelle wie dieses eher als Möglichkeit, Arbeitsplätze zu sichern, als neue zu schaffen: „Auch im Dienstleistungsbereich ist die Automatisierung schon weit fortge-

### Fünfer-Schicht

Auf individueller Ebene bemühen sich Unternehmen, ihren Mitarbeiter\*innen kürzere Arbeitszeiten und mehr Freizeit anzubieten. In Linz ist das beispielsweise der Kunststoffhersteller Borealis. Seit vielen Jahren gibt es dort ein Fünfer-Schichtmodell, bei dem 34,4

### Das „90 für 80“-Modell

Quelle: Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)



## DREI FRAGEN ZUM THEMA

statt 38,5 Stunden Wochenarbeitszeit Standard sind. Alles, was über die 34,4 Stunden hinausgeht, wird als Überstunde gerechnet. Fünfer-Schicht bedeutet, dass man die Arbeit auf fünf Gruppen aufteilt und somit pro Person weniger Arbeit anfällt.

„Wir haben am 1. Jänner 2002 das Pilotprojekt Fünfer-Schicht gestartet und wollten es erst ein Jahr testen, um dann Erkenntnisse darüber zu haben, ob es funktioniert und auch von den Mitarbeiter\*innen angenommen wird. Wir waren in Österreich das erste Unternehmen, das so eine Fünfer-Schicht eingeführt hat“, sagt Borealis-Betriebsrat Christian Kempinger. „Ausschlaggebend war damals auch Rudolf Karazman.“ Karazman ist Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, Uni-Lektor und Gründer der Innovativen Betrieblichen Gesundheitsmanagement GmbH (IBG). Er ist Spezialist im Bereich des Human Quality Managements.

Das kam so: Mit dem alten Schichtmodell war es für die Borealis schwer, als attraktiver Arbeitgeber für jüngere Menschen aufzutreten. Gleichzeitig erhöhten sich bei älteren Mitarbeiter\*innen gesundheitliche Probleme. „Studien zeigen, dass bei langjährigen Schichtarbeitskräften die Lebenszeit um acht Jahre reduziert wird. Wir im Unternehmen sehen regelmäßig, dass bei Kolleg\*innen ab 50 vermehrt Schlafprobleme auftreten. Herz-Kreislauf-Probleme häufen sich ebenfalls, und Probleme mit der Verdauung sind keine Seltenheit“, sagt Kempinger. Durch die Beratung von Arzt Karazman habe sich dann einiges geändert, und man sei auf eine Fünfer-Schicht umgestiegen. „Fast die komplette Industrie in Österreich setzt mittlerweile drauf“, so Kempinger.

### Auf lange Sicht

Der Anfang war aber nicht leicht. Der Betriebsrat sei beschimpft und sogar sein Auto zerkratzt worden, da einige Leute zuerst vermuteten, so zu Teilzeitkräften degradiert zu werden. „Durch die Aliquotierung des Verdienstes war es zu Beginn schwierig, unsere Mitarbeiter\*innen vom Modell zu überzeugen“, sagt Kempinger. Doch jetzt seien die Zufriedenheitswerte sehr hoch und die jungen Kolleg\*innen auch gar nicht mehr bereit, eine Vierer-Schicht zu akzeptieren.

400 Mitarbeiter\*innen nutzen das Modell, bei dem Vorwärtsrotation das Rezept ist. „Es gibt Früh-, Mittags- und Nachtschichten. Vor der Umstellung haben wir zwei freie Tage gehabt, jetzt immer mindestens drei Tage. Dazu kommen lange zusammenhängende Wochenenden. Entweder von Donnerstag bis Sonntag oder von Samstag bis Dienstag. Je nachdem, wie der Schichtplan für die jeweilige Person ist.“ Vorteile gibt es viele. So sei auch die Krankenstandsrate zurückgegangen, und wichtige Mitarbeiter\*innen in ihren 50ern werden länger im Betrieb gehalten. „Weil die Lebensqualität eine deutlich höhere als zuvor ist“, schließt Kempinger. ▀

an Bettina Csoka, Arbeiterkammer Oberösterreich

### Ist ein Versuch wie in Island auch in Österreich vorstellbar?

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bremst die Arbeitslosigkeit und hat durch die höhere gesamtwirtschaftliche Produktivität hohe Selbstfinanzierungseffekte. Das zeigt der Versuch in Island mit seiner Reduktion der Wochen-Vollarbeitszeit. Das, was in Island geschafft wurde, ist natürlich auch in Österreich möglich. Der öffentliche Dienst kann hier Vorreiter sein. Insbesondere im Gesundheitswesen mit häufig langen Arbeitstagen haben wir Bedarf für eine bessere Work-Life-Balance.

### Sehen Sie die Gefahr, dass manche Unternehmen die 4-Tage-Woche zum Anlass nehmen könnten, um den Beschäftigten in der verkürzten Arbeitszeit trotzdem dasselbe Arbeitspensum abzuverlangen? Wie kann das überwacht werden?

Generell dürfen Arbeitszeiten nicht länger einseitig an den Markt- und Rendite-Anforderungen der Unternehmen ausgerichtet sein. Es geht gewissermaßen um eine Demokratisierung ökonomischer Fragen der Arbeit, um eine Definitionsmacht über den Arbeitstag. Gewerkschaften und Betriebsräten muss mehr Gestaltungsmacht bei den Prozessen von Zieldefinitionen, der Personalbemessung oder der Bereitstellung von Ressourcen zukommen. Denn Arbeitszeit ist Lebenszeit.

### Wie finden Sie individuelle Arbeitszeitverkürzungsmodelle wie beispielsweise das von Borealis?

Die größte Wirkung können wir in einer Kombination aus individuellen und betrieblichen Modellen, Branchenlösungen und branchenübergreifenden Arbeitszeitstandards erwirken, damit eine kurze Vollzeit für alle möglich wird. Mit dem aktuellen Konjunkturaufschwung sind die Bedingungen günstig, sowohl was die Verteilungs- und Arbeitsmarktmacht der Gewerkschaften anlangt als auch die potenzielle Wirksamkeit von Arbeitszeitverkürzung auf Lebensqualität, Gesundheit, Produktivität und Beschäftigung.

# Was uns die Zukunft b

*Wie sagt man die Zukunft voraus? Heimlich das Horoskop befragen, ein Blick in die Kristallkugel? Wir haben einen anderen Weg gewählt und Statistiken, Berichte und Datensätze namhafter Institutionen durchkämmt. Prognosen basieren auf Modellrechnungen, die aus Messungen der Vergangenheit Trends für die Zukunft kalkulieren. Das Fazit für 2030: Es wird enger, älter, ungleicher, heißer, einsamer. In manchen unserer Glückskette finden sich Zahlen, die überraschen werden, in anderen klare Warnungen, jetzt zu handeln.*

## Ungleichheit wird größer

Im Jahr 2030, schätzt die Weltbank, wird es mehr Arme geben als vor Corona. In Österreich besitzen schon heute die einkommensschwächsten 50 Prozent aller Haushalte nur 4 Prozent des gesamten Bruttovermögens. Derzeit leben rund **400.000 Menschen in Armut.**

## Heiße Realität

**30 Hitzetage** pro Jahr (über 30 Grad) in Österreich werden der Normalfall sein.

## Online-Bildung

**80 Prozent** der 16- bis 74-Jährigen sollen – so die Europäische Kommission – bis 2030 zumindest über **digitale Grundkompetenzen** verfügen.

## Nicht in den Müll

In den nächsten Jahren muss Österreich – das fordert die Agenda 2030 – die Lebensmittelverschwendung pro Kopf halbieren. Laut Rechnungshof fallen hierzulande jährlich noch immer knapp **800.000 Tonnen** an **vermeidbaren Lebensmittelabfällen** an. Einiges zu tun.



# ringt

## Mehr Menschen, immer ältere Leute ...

Österreichs Bevölkerung wird laut Statistik Austria bis zum Jahr **2030** auf **neun Millionen Einwohner\*innen** wachsen. Während derzeit 18 Prozent der Bevölkerung über 65 Jahre alt sind, wird es 2030 bereits mehr als jede\*r Vierte sein. Und jeder fünfte hier lebende Mensch wird im Ausland geboren sein.

## Mutige Wende

Um **Treibhausgase** um mindestens **55 Prozent zu senken**, müssen wir sowohl den Anteil der erneuerbaren Energien deutlich erhöhen als auch die Energieeffizienz massiv steigern. Sollte Österreich es nicht schaffen, die Erderwärmung bis zum **Jahr 2030** auf **unter 2 Grad Celsius** zu begrenzen, drohen Strafzahlungen in Milliardenhöhe.

## ... nicht ohne Auswirkungen

Laut Statista wird auch aufgrund der alternden Bevölkerung die Zahl der **Erwerbspersonen** in Österreich von heute 4,67 Millionen bis **2030 auf 4,52 Millionen sinken**. Die höhere Quote von Nicht-Österreicher\*innen wird auch die Demokratie betreffen: Schon heute sind mehr als 1,2 Millionen Menschen im Wahlalter von Wahlen ausgeschlossen, weil sie keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.

## Jede\*r für sich

Die Anzahl der **Privathaushalte** wird bis 2030 überproportional wachsen: um **15 Prozent** laut Statistik Austria.

## Alarmierender Bedarf

Bis 2030 werden – nicht nur wegen der alternden Bevölkerung, auch weil Klimafolgen, Pandemiegefahr und Krankheiten steigen – **76.000 Personen** in der **Pflegebranche** benötigt.

## Artensterben und Biodiversität

**39 Prozent aller Tierarten** Österreichs sind **gefährdet**. 59 Prozent der Lebensraumtypen in Österreich sind von vollständiger Vernichtung bedroht.



FUTURE IS WHAT WE MAKE OF IT.

# Wie werden wir wohnen?

***Gentrifizierung, Leerstand, Wohnungsnot. Bis 2030 überschreitet Wien die 2-Millionen-Marke, und die Erde erwärmt sich um 1,5 Grad Celsius. Am Wohnungsmarkt kommen nun die Folgen von Finanzkrise, Corona-Krise und Klimakrise zusammen. Helfen uns die Errungenschaften der Vergangenheit?***



**TEXT** FELIX SCHMIDTNER

Von Februar bis Juni haben in Berlin 340.000 Menschen dafür unterschrieben, alle Konzerne mit mehr als 3.000 Wohneinheiten zu enteignen. „Das hat selbst uns positiv überrascht, aber zeigt, wie wichtig Wohnen und Mieten für die Menschen ist“, meint Jonas Becker, Sprecher des Bündnisses „Deutsche Wohnen & Co. enteignen“. Deutsche Wohnen ist ein Wohnungskonzern, der über die Jahre hinweg einen Bestand von 150.000 Wohnungen aufgebaut hat. Viele dieser Wohnungen waren zuvor gemeinnützig. „In den letzten zehn bis zwölf Jahren haben sich die Mieten verdoppelt, während die Löhne nur leicht gestiegen sind. Folglich wurde die Schere zwischen Mieten und Löhnen immer größer. Es trifft damit nicht nur klassische Arbeiter\*innenhaushalte, sondern auch die Mittelschichten“, so Becker. Immer wieder komme es zu dubiosen Nebenkostenabrechnungen, Heizungsausfällen oder unterbleibenden Reparaturen. Er sei selbst auf Wohnungssuche, bisher habe er noch nichts gefunden.

So schlimm ist es in Wien zum Glück noch nicht. Doch auch in der österreichischen Hauptstadt häufen sich alarmierende Berichte zum Wohnungsmarkt: „Private Mieten in Wien für viele nicht mehr leistbar“ („Der Standard“ im April 2021), „Immobilienpreise in Wien im Höhenflug“ („Kurier“ im September 2019); und selbst in Vorarlberg müssen Gemeinden mit Verdrängung durch Investoren kämpfen, wie der ORF kürzlich berichtete. Die Nationalbank hat zudem im Juni vor einer Immobilienblase gewarnt, während die Statistik Austria damit rechnet, dass 2027 die 2-Millionen-Marke in Wien geknackt wird.

Bernhard Reikersdorfer, Geschäftsführer des Makler\*innennetzwerks RE/MAX Austria, erklärt: „Die Mieten in Wien sind in den letzten zehn Jahren um rund 20 Prozent gestiegen, in den letzten 20 Jahren sogar um über 40 Prozent, wobei der Anstieg innerhalb Wiens unterschiedlich war: Im ersten Bezirk haben die Mietpreise in den letzten 20 Jahren um 70 Prozent zugelegt.“ Aktuell sei aber dank großem Angebot sogar eine Entspannung bei Neuvermietungen zu spüren. „Langfristige seriöse Prognosen sind aber schwierig“, so Reikersdorfer.

### Keine Stadt der Seligen

„Im internationalen Vergleich wird Wien gemeinhin als Ausnahmestadt angesehen, als Insel der Seligen, weil die Instrumente des sozialen Wohnbaus noch verfügbar sind und man hier kommunale Bestände nicht gleichermaßen verkauft hat wie in Hamburg oder Berlin“, kommentiert Michael Klein die Situation. Er forscht an der TU Wien unter anderem zu sozialem Wohnbau, ist Redakteur bei „dérive – Zeitschrift für Stadtforschung“ sowie Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Architektur (ÖGFA). „Mit dem Anstieg der Immobilienpreise europaweit haben wir mittlerweile auch das Problem, dass selbst Menschen mittleren Einkommens aus den Zentren verdrängt werden oder keine Wohnungen finden, da sie sich zentrumsnahe Wohnungen nicht leisten können.“ Die Leistbarkeit ist zwar im internationalen Vergleich gut, was auch auf den hohen Anteil von Gemeindebauten und gemeinnützigen Wohnungen zurückzuführen ist. „Aber man hat sich auch hier vom wohlfahrtschaftlichen Modell verabschiedet, dass die Stadt selbst in großem Umfang baut“, kommentiert Klein.

Was gebaut wird, besorgt auch Thomas Ritt, Leiter der Abteilung Kommunalpolitik der Arbeiterkammer Wien. Befragt zum steigenden Wohnungsbedarf, meint Ritt: „Es wird nicht zu wenig gebaut, sondern das Falsche! Es fehlt an Wohnungen im leistbaren Segment, während teure Luxusbauten entstehen; die oft gar nicht

### Mietpreise im ersten Wiener Gemeindebezirk in den letzten 20 Jahren

Quelle: Mietmonitor 2021



*„Es geht nicht nur um leistbare Mieten, sondern um die ganze Qualität in der Stadt und die damit verbundene soziale Verteilungsgerechtigkeit.“*

Susanne Reppé, Wiener Wohnungsforschung

erst bezogen werden, da sie nur als Anlage dienen.“ Steigender Leerstand sei laut Ritt eine wichtige Komponente des Problems: „In den letzten Jahren wurde deutlich mehr gebaut, als wir brauchen. Wenn der Wohnungsmarkt nun funktionieren würde, müsste der Preis sinken. Das sehen wir jedoch nicht und lässt auf beträchtlichen Leerstand schließen.“

Für Ritt steht fest: „Man muss den Markt aus dem Wohnen rauskriegen. Zudem dürfen keine Grundstücke, die im Besitz der Allgemeinheit sind, an Private verkauft werden. Gemeinnützige Bauträger können sich jetzt schon kaum Grundstücke leisten.“ Das Mietrechtsgesetz biete zudem viele Instrumente, die nicht ausgeschöpft werden, so Ritt. Die Arbeiterkammer fordere hier eine Begrenzung von Zuschlägen (wie dem Lagezuschlag), alle Bauten nach 30 Jahren dem Mietrechtsgesetz zu unterstellen und Dachgeschosse nur unter der Bedingung auszubauen, dass auch gemeinnützige Wohneinheiten entstehen. Zudem sollen befristete Mietverträge nicht mehr zulässig sein.

### Die nächsten Krisen warten

Für Susanne Reppé von der Wiener Wohnungsforschung ist leistbares Wohnen „die Prämisse“. „Das fällt nicht vom Himmel und muss man immer neu absichern“, sagt sie, „es geht hier nicht



**Eva Kail forscht zu gendersensibler Raumplanung. Sie spricht sich dafür aus, „soziale Alltagszusammenhänge unterschiedlicher Gruppen gezielt mitzudenken“.**

nur um leistbare Mieten, sondern um die ganze Qualität in der Stadt und die damit verbundene soziale Verteilungsgerechtigkeit.“ Das Stadtwachstum besorge sie aber weniger, denn „dass sich das Wachstum verlangsamt hat, ist evident“. Die größte Herausforderung in den Augen von Reppé ist aber der Klimawandel, der auch für ältere Menschen belastend wird: „Da geht es um Neubau, Sanierung, Adaption an steigende Temperaturen, Absicherung und Entwicklung von Grünflächen und das Einsparen von Ressourcen und CO<sub>2</sub> durch Kreislaufwirtschaft.“ Eine spannende Frage ist daher: „Wie kann man von Anfang an die Möglichkeiten schaffen, um CO<sub>2</sub> und Ressourcen zu reduzieren?“, so Reppé.

Die Wiener Wohnbauforschung fasst regelmäßig Lösungsvorschläge für kommende Herausforderungen zusammen. Für die Sicherung von leistbarem Wohnen sind die Wohnbauförderung, Bauordnung sowie die Bodenpolitik nennenswerte Instrumente. Besonders betont aber Reppé hier die Widmungskategorie „geförderter Wohnbau“, die absichern soll, dass genügend gemeinnützige Wohnungen entstehen.

### **Singles und Alleinerziehende**

Eine weitere Herausforderung ist der demografische Wandel. Laut Klein ist es eine Tatsache, dass die Haushaltsgrößen sinken und mittlerweile viel mehr Singles nach Wohnungen suchen als vor 30

Jahren. „Was es hier braucht, ist tatsächlich ein Angebot, in unterschiedlichen Konstellationen neu zusammenleben zu können, wie Mischformen zwischen WGs und Einzelwohnungen sowie flexiblere Wohnformen“, so Klein. Also Wohnungen, die man in verschiedenen Haushaltsgrößen nutzen kann, oder Bürogebäude, die man bei Bedarf auch als Wohnungen nutzen kann. „Hier hat man

*„Vor 30 Jahren hat noch niemand über den öffentlichen Raum gesprochen, das hat sich nun geändert.“*

Eva Kail,  
Expertin für frauengerechtes  
Planen und Bauen

bisweilen oft Monofunktionalismus produziert. Obwohl man sich hybride Strukturen vornimmt, gibt es dann ganze Blocks voller Büros, die niemals fürs Wohnen geeignet sein werden, da die Traktiefen zu groß sind“, kritisiert Klein.

Für Alleinerziehende spielt das eine große Rolle. 89 Prozent von ihnen sind weiblich und oft armutsgefährdet, daher ist Leistbarkeit ein großes Thema. Mit dem Bauträgerwettbewerb in der



**„Es wird nicht zu wenig gebaut, sondern das Falsche! Es fehlt an Wohnungen im leistbaren Segment, während teure Luxusbauten entstehen!“, meint der AK-Wohnexperte Thomas Ritt.**

Wolfganggasse in Meidling hat die Stadt Wien erstmals ein spezielles Augenmerk auf die Bedürfnisse dieser Gruppe gelegt: Flexible Raumaufteilung, leistbare geförderte Wohnungen, kurze Wege für den täglichen Bedarf, kombiniert mit Grünflächen und Gemeinschaftsräumen, sollen das Leben über alle Lebenslagen aufwerten.

Mitbeteiligt war Eva Kail. Sie ist eine Pionierin auf dem Gebiet der gendersensiblen Stadtplanung. „Vor 30 Jahren hat noch niemand über den öffentlichen Raum gesprochen, das hat sich nun geändert. Wir haben damals Verkehrsdaten ausgezählt und festgestellt, dass zwei Drittel aller Menschen, die zu Fuß gehen, Frauen sind.“

Zudem wurden Städte früher oft aus einer klassisch männlichen Perspektive geplant. Auf Kinderwagenrampen und die Notwendigkeit der Care-Arbeit wurde oft vergessen. Vieles, was damals noch Zukunftsmusik war, ist heute Mainstream und wird schon in Ausschreibungen bedacht. „Mittlerweile geht es viel mehr um holistische Stadtplanung: Interessenkonflikte wird es in der Planung immer geben, bei der Abwägung geht es aber darum, diese nicht nur nach wirtschaftlichen und funktionalen Aspekten vorzunehmen, sondern die sozialen Alltagszusammenhänge unterschiedlicher Gruppen gezielt mitzudenken“, so Kail.

Eines steht fest: Auch der öffentliche Raum muss gerechter verteilt werden. Die Notwendigkeit dafür wurde im Lockdown besonders sichtbar. Wer sich ein Zweithaus im Grünen leisten kann, war besser dran als mehrköpfige Familien in kleinen Mietwohnungen. ▸

## FÜNF HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT

### **1 / Steigende Mieten und „Holzkrise“**

Seit der Niedrigzinspolitik der EZB drängen immer mehr Akteure in den Wohnungsmarkt. Hinzu kommen Rohstoffspekulationen und Baustoffengpässe, von einer Holzkrise war bereits die Rede. Renditebringende Anlagen sind nun gefragt statt einer Absicherung des Grundrechts Wohnen – zulasten all jener, die einfach nur wohnen möchten.

### **2 / Zwei-Millionen-Marke**

Der Zuzug nach Wien hat sich zwar verlangsamt, Wien ist aber noch immer eine der am stärksten wachsenden Städte im deutschsprachigen Raum.

### **3 / Klimakrise und 1,5-Grad-Marke**

Ältere Menschen haben immer mehr mit den heißen Temperaturen zu kämpfen. Betonierete Freiflächen heizen sich zudem weiter auf. Gleichzeitig sind auf den Gebäudesektor 40 Prozent aller CO<sub>2</sub>-Emissionen weltweit zurückzuführen. Die meisten Emissionen entstehen dabei schon beim Bau. Sanierung statt Neubau, Kreislaufwirtschaft und nachhaltige Materialien werden immer wichtiger.

### **4 / Demografischer Wandel**

Die Haushaltsgrößen sinken. Immer mehr Singles und Alleinerziehende suchen Wohnungen, für die das Angebot fehlt. Dabei haben sie meist mit höheren Wohnkosten zu kämpfen, Alleinerziehende sind eher armutsgefährdet. Das erfordert nicht nur neue Wohnungen, sondern auch leistbare Mieten, flexible Raumaufteilung und Gemeinschaftsräume, Nachbarschaftsinitiativen oder Mischformen zwischen WGs und Einzelwohnungen.

### **5 / Konfliktfreies Miteinander braucht Mitbestimmung**

Der Wunsch nach Partizipation wird größer. Viele wollen nicht mehr nur gehört werden, sondern auch mitbestimmen. Laut Michael Klein von der TU Wien enteignet werden Baugruppen und Hausprojekte dennoch Nischenphänomene bleiben: „Nicht jede\*r kann und will hierfür die zeitlichen Ressourcen aufbringen, die Frage nach aktiver Mitbestimmung ist aber auch gerade im Bestand, im geförderten, wie im Gemeindebau wichtig.“

# Der Megatrend unserer Zeit

*Neo-Ökologie ist der Megatrend, der die 2020er prägen wird wie kein anderer: Umweltbewusstsein wird vom individuellen Lifestyle zur gesellschaftlichen Bewegung. Nachhaltigkeit vom Konsumtrend zum Wirtschaftsfaktor. Und die Klimakrise zur Grundlage einer neuen globalen Identität.*

TEXT LENA PAPASABBAS



Wir steuern auf eine ökologische Katastrophe zu. Auch die Vorstandsbüros, Konferenzräume und Kongresse dieser Welt erreicht langsam, aber sicher die kollektive Erkenntnis, dass eine ökologische Katastrophe zwangsläufig auch eine wirtschaftliche (und damit eine gesellschaftliche) Katastrophe ist. Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Klimawandel sind keine Nischenthemen mehr. Klar ist: Es geht um nichts weniger als unsere Existenz.

Hitzesommer haben den Klimawandel von einem theoretischen Diskurs zu einer realen Bedrohung gemacht. Im Sommer 2018 starben allein in Berlin 490 Menschen aufgrund von Hitzeeinwirkung. Gleichzeitig häufen sich die Meldungen von immer neuen traurigen Rekorden: In Brasilien werden Flächen in der Größe dreier Fußballfelder pro Minute abgeholzt, die weltweite Population von großen Süßwassertieren ist seit 1970 um 88 Prozent zurückgegangen. Unser Müllproblem nimmt absurde Ausmaße an: Die Anzahl an Einwegflaschen, die allein Coca-Cola jährlich produziert (88 Milliarden), würde aneinandergereiht 31-mal zum Mond und wieder zurück reichen. Schätzungen zufolge sind bisher 86 Millionen Tonnen Plas-

tik im Meer gelandet. Und immer wieder stehen Wälder monatelang in Flammen. Die meisten aktuellen Forschungsergebnisse überholen bisherige Prognosen in ihrem Ausmaß und zeigen dadurch die Dringlichkeit, gegenzusteuern. 280 Millionen Klimaflüchtlinge werden erwartet. Klimaschutz ist nicht mehr nur Thema für Umweltaktivist\*innen. Die Zukunft aller Gesellschaften und aller Wirtschaftssysteme des Planeten hängt davon ab.

Die „Fridays for Future“-Bewegung hat nicht nur im deutschsprachigen Raum dieses Wissen mit neuer Wucht in die Headlines der Nachrichten und auf die Agenden politischer Diskurse katapultiert. Und auch auf der politischen Bühne nimmt das Thema Klimawandel stellenweise quasireligiöse Züge an. Überhaupt krepelt der Klimawandel die Regierungs- und Parteienpolitik um und erhält allgemeine Zustimmung – auch in der Bevölkerung. Umwelt wird zum Mainstream-Thema.

Umweltbewusstsein ist längst kein Luxusthema des Westens mehr. Der indische Bundesstaat Sikkim beispielsweise setzt zu 100 Prozent auf ökologischen Landbau. Besucher\*innen von Palau im Südpazifik müssen einen Vertrag unterzeichnen, wonach sie sich gemäß den strengen Nachhaltigkeitskriterien des Inselstaats zu verhalten haben. In der bolivianischen Verfassung ist nachhaltiger Umgang mit Ressourcen in der Landwirtschaft, dem Tourismus und anderen Bereichen als Priorität festgelegt. Ebenso stellt Costa Rica immer wieder in unterschiedlichen Nachhaltigkeits-Rankings seine Avantgardestellung unter Beweis: Das Land deckt heute schon seinen Energiebedarf fast zu 100 Prozent mit erneuerbaren Energien, 2021 soll die Wirtschaft CO<sub>2</sub>-neutral sein. Ähnlich sind auch Maßnahmen in Ruanda oder Kenia zu bewerten, wo inzwischen die Verwendung von Plastiktüten unter Strafe steht, oder der „Green Building Masterplan“ von Singapur. Er sieht vor, dass neue Wolkenkratzer jenes Grün in den Bau integrieren müssen, welches beim Bau verloren geht.

Getragen von einem anwachsenden Umwelt- und Verantwortungsbewusstsein der Menschen entwickelte sich auf den Säulen von Ökonomie, Ökologie und Ethik über die Jahre eine neue Handlungsmoral, die mittlerweile unseren kompletten Alltag beeinflusst.

### 1. Neue Werte: Generation global

Ökologische Werte schaffen eine neue globale Identität. Rund um den Globus bildet sich ein neues Mindset heraus, das nicht nur zur Grundlage der größten Jugendbewegung wird, die es je gab, sondern auch einer neuen globalen Identität. Begründet sind die Werte dieser jungen Generation durch die historisch völlig neuartigen Zustände der Netzwerkgesellschaft und die Entwicklung einer globalen Mittelschicht. Es entsteht ein neues, weltweit geteiltes Werte-Set, das zum zentralen Treiber des Wandels der Wirtschaft wird.

### 2. Neue Märkte: Post-Individualisierung

Die neue Wir-Kultur läutet eine Abkehr vom Konsumismus ein. Menschen fühlen



**LENA PAPASABBAS**

KULTURANTHROPOLOGIN

Lena Papasabbas befasst sich mit dem Wandel der Netzwerkgesellschaft, ihren Menschen, Werten und Technologien. Seit 2015 ist sie für das Zukunftsinstitut als Redakteurin, Autorin, Social Media Managerin und Speakerin tätig. Dieser Text ist ein Auszug aus der Trendstudie „Neo-Ökologie – der wichtigste Megatrend unserer Zeit“ (2019).

sich immer stärker global zugehörig und verantwortlich. Gängige Konsummuster werden immer kritischer hinterfragt – denn Konsum ist das Gegenteil von Zugehörigkeit. Und Gemeinschaft ist den Menschen wichtiger als je zuvor. Diese Post-Individualisierung formt die Gesellschaft von der Basis her um – und verändert die Logiken von Marken, Marketing und Märkten. Ökologie wandelt sich dabei von der individuellen Aufgabe zum gesellschaftlichen Auftrag.

### 3. Neue Umwelten: Next Nature

Natur wird zum Synonym eines gesunden Lebens. Die Gesundheit des Menschen wird zum Maßstab seines ökologischen und ökonomischen Handelns. Umwelt wird zum zentralen Faktor für sein physisches, psychisches und soziales Wohlergehen. Dabei wird das Verhältnis von Mensch, Natur und Technologie neu ausgehandelt.

### 4. Neues Wirtschaften: Post-Wachstum

Progressives Post-Wachstum wird das Paradigma der nächsten Gesellschaft. Die Lösung der Klimakrise ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie kann nur gelingen, wenn sich sämtliche Gesellschaftsbereiche neu ausrichten – auf ein progressives Post-Wachstums-Paradigma. Die Politik steht vor der Aufgabe, diesen Wandel durch entsprechende Regulierungen und Anreize voranzutreiben. Je eher Unternehmen die Potenziale dieser Transformation für sich ausloten, umso mehr werden sie künftig davon profitieren. Der Wohlstand von morgen beruht auf neuen Werten – und auf einem neuen Begriff von Wachstum.

Neo-Ökologie wird das kommende Jahrzehnt stärker formen als jeder andere Megatrend. Ein neuer Zeitgeist, der sich über viele Jahre seinen Weg aus einer Nische in den Mainstream gebahnt hat, ist jetzt im kollektiven Bewusstsein verankert. Er bringt neue Marktlogiken und neue Kundenbedürfnisse hervor, disruptiert Geschäftsmodelle und stellt das System Wirtschaft auf den Kopf. ▀

# Von der Utopie zur Vision

*Die COVID-Krise hat einige Rückschritte in Sachen Gleichberechtigung gebracht. Wenn wir nun ins Jahr 2030 blicken: Wie wird die Situation in neun Jahren sein? Wir haben mit der Leiterin der Abteilung Frauen und Familie der Arbeiterkammer darüber gesprochen, welches Szenario realistisch und welches möglich ist.*

INTERVIEW BEATRICE FRASL



**INGRID MORITZ**

VEREINBARKEITSEXPERTIN

Ingrid Moritz ist Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der Arbeiterkammer Wien. Sie beschäftigt sich intensiv mit Fragen der Arbeitsverteilung und Lohngerechtigkeit. 2010 wurde sie für ihren „steten Einsatz für Einkommensgerechtigkeit“ mit dem Frauenpreis der Stadt Wien ausgezeichnet.

**Arbeit&Wirtschaft: Wenn wir uns jetzt mal ins Jahr 2030 denken: Wo wird Österreich dann in Sachen Gleichberechtigung realistischerweise stehen?**

**Ingrid Moritz:** Bei den minimalen Anstrengungen, die wir jetzt erleben, gehe ich eher von einem Stillstand aus oder nur sehr langsamen Bewegungen. Wir sind derzeit in der EU am vorletzten Platz bei der Einkommensschere, und wenn hier nicht mehr passiert, dann werden wir diesen Platz nicht verlassen. Das hat auch sehr viel mit dem Care-Sektor zu tun – hier gibt es einfach wirklich riesige Defizite. Das Thema Vereinbarkeit, die ganze Care-Arbeit, lastet immer noch auf dem Rücken der Frauen. Ich sehe kein sehr positives Bild, denn derzeit haben wir auch praktisch keine Frauenpolitik, also zumindest von Regierungsseite sehe ich keine, die offensiv die Probleme der Frauen am Arbeitsmarkt angeht, die die Verringerung der Einkommensschere angeht, die Doppelbelastung oder Dreifachbelastung, die partnerschaftliche Teilung von Arbeit. Ich habe den Eindruck, alle Themen, die Frauen betreffen, sind mittlerweile Kampft Themen. Insofern bin ich da nicht so optimistisch. Es bräuchte eine andere Regierungskonstellation, damit sich da etwas ändert.

**Was sind die wesentlichsten Problemfelder, die bearbeitet werden müssen?**

Frauen in Österreich verdienen um 20,4 Prozent weniger als Männer, in der EU sind es 15,3 Prozent und lediglich Estland liegt hinter uns. Wir sind hier wirklich ganz, ganz weit hinten und das, obwohl Österreich eines der reicheren Länder innerhalb der EU ist. Auch das Thema Kinderbetreuung ist nach wie vor stark vernachlässigt. Hier gibt es ein starkes Stadt-Land-Gefälle. Im ländlichen Raum ist vor dem dritten Geburtstag oft Wüste – da gibt es kein Kinderbetreuungsangebot, lediglich in den Städten sieht es besser aus. Wir haben noch sehr viele Einrichtungen, die entweder Mittagessen gar nicht vorsehen oder am frühen Nachmittag schließen. Das sind Bedingungen, die eigentlich nur Teilzeitarbeit ermöglichen. Wenn die Kinder dann älter werden und in die Schule gehen, haben wir die Teilzeitschule. Es gibt kaum Ganztagschulen. Bei den Schulen haben wir also das gleiche Problem. Und wenn man auf die Situation im Alter schaut, auf die Pflege von älteren Menschen: Auch hier haben wir eine riesige Lücke, und die große Last der Pflege und Betreuung wird unbezahlt auf die Frauen verlagert. Es gibt mobile Pflege und stationäre Einrichtungen, aber





das Gros der Last liegt noch immer bei den Frauen. Zusätzlich müssen Frauen jetzt noch länger erwerbsarbeiten, weil das Pensionsantrittsalter angehoben werden soll. Ältere Frauen sind ganz oft in der Situation, dass sie die Kinderbetreuung übernehmen für ihre Töchter, Schwiegertöchter und ihre Schwiegersöhne und Söhne oder eben auch Angehörige pflegen. Wenn die auch länger arbeiten, bedeutet das, dass diese unbezahlte Betreuungsarbeit wegbricht. Unsere ganze Gesellschaft baut darauf auf, dass all das ohnehin die Frauen erledigen.

#### **Wie schaut die Lösung aus?**

Wenn es Lösungen gibt, dann sind es schlechte Lösungen und nur Versuche, Lücken zu stopfen, wie zum Beispiel die 24-Stunden-Betreuung mit prekären Arbeitsbedingungen und Verträgen oder Tagesmütter, die zum Teil auch sehr instabile Arbeitsbedingungen haben. Es baut alles auf prekären Jobs auf und auf der unbezahlten Arbeit von Frauen. Das rächt sich und führt dazu, dass Österreich in der EU so weit zurückfällt. Gerade Arbeit mit Menschen kann sehr sinnstiftend sein, sie ist aber meist nicht gut bezahlt, vieles davon auch prekär. In der Pflege beispielsweise arbeiten viele nur Teilzeit, viele sagen auch, sie könnten sich unter diesen Bedingungen überhaupt nicht vorstellen, in Vollzeit zu arbeiten. Oft wird auf migrantische Arbeitskräfte zurückgegriffen, die dann in den eigenen Ländern riesige Versorgungslücken erzeugen. Das ganze System ist äußerst fragil, und das hat auch damit zu tun, dass man lange geglaubt hat, der ganze Care-Sektor ist nicht Wirtschaft. Man dachte, Wirtschaft ist nur dort, wo etwas produziert, etwas hergestellt, etwas verkauft wird, aber die Arbeit mit Menschen, soziale Dienste – das ist immer nur als Kostenfaktor gesehen worden und nie als Wirtschaftsimpuls. Andere Länder wie zum Beispiel Schweden haben das schon in den siebziger Jahren erkannt und entsprechend in Care investiert und den ganzen Sektor auf ordentliche Beine gestellt.

#### **Gerade durch Corona ist ja das Thema Pflege wieder sehr in den Mittelpunkt gerückt, warum geht trotzdem so wenig weiter in dem Bereich?**

Wir wissen, dass die Frauen die Hauptlast getragen haben in dieser Corona-Phase, sie tragen sie noch jetzt, und viele zittern schon vor dem Herbst. Viele sind einfach zu erschöpft, und wenn diese Erschöpfung irgendwann in Wut umschlagen würde, dann könnte sich vielleicht etwas bewegen. Es wäre notwendig, Care wie eine Infra-

*„Die Corona-Krise hat uns gezeigt, dass wir einen noch immer sehr starken Staat haben, der sehr viel aufgreifen kann und auch eine Kraft ist.“*

struktur zu sehen. Sie gehört dazu, damit das gesellschaftliche Leben funktioniert. Solange der Aufschrei der Frauen ausbleibt, versucht man unter den Teppich zu kehren, dass all das auf ihrem Rücken ausgetragen wird. Man müsste viel mehr die Stimmen der Frauen laut und sichtbar machen und ihre Lebenssituationen thematisieren. Themen, die Frauen betreffen, kommen aber medial so gut wie nicht vor.

#### **Wenn man jetzt tut, was zu tun ist: Was wäre bis 2030 möglich?**

Also möglich ist, glaube ich, sehr viel. Die Corona-Krise hat uns gezeigt, dass wir einen noch immer sehr starken Staat haben, der sehr viel aufgreifen kann und auch eine Kraft ist. Vielleicht ist bis 2030 nicht alles auf Schiene, aber grundsätzlich kann der Sektor der Care-Arbeit auf komplett andere Beine gestellt werden, sodass es nicht mehr etwas ist, was die Frauen machen müssen, weil es niemand anderer macht.

#### **Und im Bereich der Kinderbetreuung?**

Es ist möglich, dass es tatsächlich einen Rechtsanspruch gibt, dass es ausreichend Personal gibt und dass die Kinder wirklich eine Frühförderung erleben. Das halte ich wirklich für realistisch, wenn es gewollt und

ernst genommen wird. Auch in der Pflege ist viel möglich – dass man einfach verlögert von unbezahlter Arbeit und prekären Arbeitsbedingungen zu besseren Arbeitsbedingungen, auch das ist möglich. Ich glaube nicht, dass man das Problem komplett lösen kann in diesen neun Jahren, aber man kann da wirklich sehr viel investieren.

Dem Fachkräftemangel in der Pflege kann man begegnen, indem man die Arbeitsbedingungen verbessert, die Bezahlung und die Arbeitszeiten – also, dass man

verlässliche Arbeitszeiten hat, dass man nicht permanent einspringen muss, weil schon wieder jemand ausfällt. Man sollte auch bei der Qualität der Arbeit ansetzen: Wir erleben in Österreich, dass diese Arbeit immer mehr getaktet wird: Pfleger\*innen haben nur eine bestimmte Zeit für jede Tätigkeit. Menschen gehen in diesen Bereich, weil sie eine sinnstiftende Tätigkeit durchführen wollen, aber genau die wird ihnen genommen.

#### **Wie sieht es aus mit Einkommensgerechtigkeit?**

Wenn man im Care-Arbeitssektor ansetzt, dann gibt es auch Effekte Richtung Einkommensschere. Eine Sache, die grundsätzlich auch möglich ist, aber ein großer Kraftakt: eine Arbeitszeitverkürzung. Das würde Spielräume eröffnen, dass auch mehr partnerschaftliche Arbeitszeiten möglich sind, dass man Arbeit anders verteilt und dass auch die Frauen mehr Ressourcen für sich selber haben und eher auch einmal Vollzeit arbeiten können, weil Vollzeit auch nicht mehr 40 Stunden oder mehr heißt. Arbeitszeitverkürzung mit einer Debatte, wie faire Verteilung von unbezahlter Arbeit aussieht – das könnte ein Beitrag von der Politik sein.



**Frauen- und Familienexpertin Ingrid Moritz plädiert im Interview für eine bessere Bezahlung im Care-Sektor. Gerade dieser Bereich sei noch immer eine Frauendomäne – und die Frauen seien erschöpft.**

**Welche drei Dinge würden Sie sich von der Frauenministerin wünschen?**

Die Frauenministerin muss ja nicht alle Gesetze durchsetzen. Ihre Rolle ist es, dass sie auf diese Wunden aufmerksam macht. Dass sie diese Themen vorantreibt und die Grundlagen schafft und den anderen Ressorts gegenüber lästig ist. Nichts davon ist Realität. Es gibt weniger Studien zu Frauen denn je. Nach Langem gibt es nun endlich die Bereitschaft Österreichs, bei der Zeitverwendungsstudie, die auch die Verteilung von unbezahlter Arbeit erhebt, mitzumachen. Es werden keine Hebel genutzt, die zur Verfügung stehen. Eine Frauenministerin hat immer die unbequeme Rolle: Sie muss lästig sein, sie muss die Sprecherin der Frauen sein, für ihre Anliegen eintreten und dafür sorgen, dass es entsprechende Ressourcen gibt. Aktuell sehe ich nichts davon.

**Ich auch nicht.**

Ich finde, dass alle, für die es möglich ist, am Erwerbsarbeitsmarkt beteiligt sein sollen mit ihrem Können, ihren Potenzialen und ihren Defiziten. Wir haben noch im-

mer viele Unternehmen mit hierarchischen Strukturen – hier sollten die Beschäftigten viel mehr mitgenommen werden. Das kann man auf allen Ebenen machen, und es macht auch auf allen Ebenen Sinn. Wir haben aktuell auch extreme Unterschiede, was Löhne und Arbeitsbedingungen betrifft: einerseits schlecht bezahlte Tätigkeiten unter schlechten Arbeitsbedingungen und andererseits Managementjobs mit zum Teil unverschämten hohen Gehältern. Das ist nicht gerecht und das sollte geändert werden.

**Was ist die große Utopie?**

In meiner Utopie ist der Care-Sektor ein viel breiterer Begriff – auch im privaten Umfeld muss die unbezahlte Arbeit mitgedacht werden. Was mich reizen würde, ist weiterzudenken, was in den 1920er-Jahren diskutiert wurde, auch die unbezahlte Arbeit anders zu gestalten. Damals waren es die Waschküchen und Gemeinschaftsküchen. Wir sollten mehr Räume schaffen für gesellschaftliche Visionen und da wirklich auch was ausprobieren. Man müsste mit der Bevölkerung entwickeln, wie man diese Arbeiten organisiert. Ich fände es auch

sehr attraktiv, öffentlichen Raum mehr zu nutzen und zu fragen: Was soll hier stattfinden? Wie können wir mehr Partizipation zustande bringen und Diskussion darüber, wie wir leben wollen. Frauen sollen hier einen ganz gewichtigen Platz haben in diesem öffentlichen Raum, in dem man sich auch nicht fürchten muss als Frau, als junge Frau vor allem. Egal, wann man in der Nacht nach Hause geht.

Es ist wichtig, dass man da wirklich alle Bevölkerungsanteile reinholt und Orte schafft, an denen diskutiert wird, wo man auch über Visionen und Anliegen und Bedürfnisse reden kann. Ich möchte einen öffentlichen Raum, der inspirierend ist, und nicht einen, in dem man sich immer schützen muss oder wo es nur um Konsum geht oder ob man dazugehört oder nicht.

---

**& PODCAST**

**Das ausführliche Interview als Podcast finden Sie unter [www.arbeit-wirtschaft.at/podcast](http://www.arbeit-wirtschaft.at/podcast)**

# Die Macht der vielen

*Im MAN-Werk in Steyr verdichten sich die Entwicklungen vergangener Jahrzehnte: ein fundamentales Machtungleichgewicht zwischen einem übermächtigen Unternehmer und einer Arbeiter\*innenschaft, der nur die Macht der vielen bleibt.*

TEXT JOHANNES GRESS



Es ist 13 Uhr. Alois Stöger hat 59 mal 84 Zentimeter Platz, um die Zukunft von 2.300 Menschen zu erklären. 2.300 Individuen, die wissen wollen, was passiert, wenn „der Wolf“ kommt. In den kommenden zwei Stunden kollidieren Paragraphen mit Identitäten, knallt abstrakte Macht auf konkrete Ohnmacht.

Ein gutes Dutzend Männer sitzt hufeisenförmig in einem schmucklosen Raum im ersten Stock eines Fabriksgebäudes der Volkswagentochter MAN Truck & Bus in Steyr. Sie stellen den Arbeiterbetriebsrat. Alles Männer, die teils seit Jahrzehnten im Werk arbeiten und nicht von Kolleg\*innen, sondern ihrer „Mannschaft“ oder ihren „Leuten“ sprechen. Manche stützen den Kopf auf der Faust ab oder verschränken die Arme vor der Brust. Von Alois Stöger, dem Leitenden Sekretär für Sozialpolitik bei der Gewerkschaft PRO-GE, hören sie das, was sie teils wissen, teils ahnen, teils das, was Hoffnung macht. Auf einer Flipchart verdeutlicht Stöger die Ausgangslage.

Seit im Herbst vergangenen Jahres die Nachricht die Runde machte, das MAN-Werk in Steyr, ihr Werk, solle geschlossen werden, ist die Verunsicherung groß. Seit 1914 werden am Standort Fahrzeugteile produziert, seit 1989 unter dem Dach von MAN. Ein Traditionsstandort, an dem über die Jahrzehnte nicht nur Fahrzeugteile, sondern Identitäten geformt wurden.

### **Gegen eine Übernahme, für eine ungewisse Zukunft**

Das Werk wirtschaftet profitabel, die Auftragslage ist so gut wie seit Jahren nicht. Aber die Lohnkosten in Polen sind geringer. Mit Ende 2023 sollte der Standort nach Krakau verlegt werden. Im Frühjahr folgte das Angebot des ehemaligen Chefs des austrokanadischen Automobilzulieferers Magna, Siegfried Wolf: 1.250 der insgesamt 2.300 Beschäftigten – 1.900 Fixangestellte und 400 Leasingarbeiter\*innen – könnten übernommen werden, die Verbliebenen hätten Nettolohnkürzungen von bis zu 15 Prozent zu akzeptieren. Ansonsten sei hier in Steyr Schluss. Im April lehnte die MAN-Belegschaft das Angebot in einer Urabstimmung mit 64 Prozent ab. Und stimmte damit für eine ungewisse Zukunft.

Wolf kaufte das Werk trotzdem, ohne Deal. Der Standort ist zunächst gesichert. Die Verunsicherung unter den Beschäftigten ist dennoch groß, in ihren Reihen bleiben viele Fragen offen. Auch weil Wolf „ein Spieler“ ist, weiß Stöger.

Für die Zusammenkunft an diesem Dienstag Ende August sammelten die Betriebsrät\*innen Fragen ihrer Mannschaft. Meist geht es darum, wie es weitergeht, wenn „er“ kommt, wenn „der Wolf“

kommt. Wie viele können bleiben? Kommen die Lohnkürzungen trotzdem? Was passiert, wenn ich mich weigere, einen neuen Vertrag zu unterschreiben? Stöger macht klar: „Er muss euch mit allen Rechten und Pflichten übernehmen.“ An den bestehenden Verträgen wird der neue Eigentümer nicht rütteln dürfen. Er rate jedem davon ab, einen neuen Vertrag zu unterschreiben.

In den Reihen der Betriebsrät\*innen traut man dem nicht. Die Angst, über den Tisch gezogen zu werden, ist groß. „Ich weiß nichts, ich weiß nur, dass ma des Göd wegnehmen wollen“, ruft einer in den Raum. Rund 150 Beschäftigte hätten – wider besseres Wissen und auf Druck von oben – bereits einen neuen Vertrag unterschrieben. Seit gestern sind die MAN-Mitarbeiter\*innen aus dem dreiwöchigen Betriebsurlaub zurück und wollen für alle Eventualitäten gerüstet sein, wollen „Rechtssicherheit“. Für sich selbst, für ihre Mannschaft und für ihre Familien. Sie wollen Antworten auf Fragen, für die keine Flipchart der Welt ausreicht.



**Der Vorsitzende des Arbeiterbetriebsrates, Helmut Emler, arbeitet seit 35 Jahren im Werk. „Bisher ist es immer irgendwie weitergegangen“, meint er hoffnungsvoll.**

**Es geht hoch her beim Betriebsratstreffen bei MAN in Steyr: „Ich brauche keine Judikatur – ich will wissen, was ich meinen Leuten sagen soll!“, ruft einer.**

# „Am Ende ist das keine juristische, sondern eine politische Frage. Eine Machtfrage.“

Alois Stöger, Gewerkschaft PRO-GE

Weihnachtsgeld, Akkordlohn, Überstunden, Zwickeltage, Altersteilzeit, Hacklerregelung. Zu allgemein, zu komplex, teilweise uneindeutig ist die juristische Lage, als dass es hier die eine Antwort gäbe. Es liegt im Wesen des Rechts, dass von konkreten Einzelfällen abstrahiert wird. Jurist\*innen sehen genau darin die Stärke. Hier, im ersten Stock des MAN-Gebäudes, offenbaren sich die Tücken der Abstraktion.

## Steyr: ein doppeltes Sinnbild

„Ich brauche keine Judikatur – ich will wissen, was ich meinen Leuten sagen soll“, beklagt einer, während sich der Paragrafendschun gel im Raum weiter verdichtet. Die meisten der Betriebsrät\*innen sitzen aufrechter, trommeln mit den Fingern auf den Tisch. Beim Sprechen steigt mit der Lautstärke auch der Armeinsatz. Gegenseitig aussprechen lässt man sich schon lange nicht mehr.

Der Chef des Arbeiterbetriebsrates Helmut Emler bemüht sich um Ruhe: „Ja, Wolf ist ein beinhardter Geschäftsmann. Aber er bringt Arbeit.“ Auf lange Sicht möglicherweise mehr als die bestehenden 2.300 Arbeitsplätze, hofft Emler. Er arbeitet seit 35 Jahren im Werk, schon unter Steyr-Daimler-Puch, und wirkt optimistischer als viele andere. „Wir haben hier schon alles Mögliche produziert, wir hatten Risiken und wir hatten Dramen – und trotzdem ist es immer irgendwie weitergegangen.“

Ringsherum rauchen die Schloten, rattern die Maschinen. Nicht nur die eigenen, auch die der benachbarten BMW-Werke, der ZF Steyr Präzisionstechnik oder der SMK Metall- und Kunststoffwaren. Steyr ist Sinnbild für eine selbstbewusste Arbeiter\*innenschaft, aber ebenso für die sogenannten „Globalisierungsverlierer\*innen“. Alle hier kennen die Geschichten von Unternehmen, die Lohnabhängige auf die Straße setzten und ihre Produktion wegen der geringeren Kosten ins Ausland verlagerten. In Steyr ist es nicht nur viel Kapital, sondern auch Vertrauen, das sich in den vergangenen Jahrzehnten verflüchtigte.

Stöger versucht es mit Metaphern. Mit dem Bild einer Fußballmannschaft. Wolf als Angreifer, die Beschäftigten in der Verteidigung. Wobei der Schiedsrichter die Unternehmer\*innen bevorzugt: Eine Übernahme durch Wolf könne ein Betriebsrat nicht verhindern – „das ist im Kapitalismus nun mal so“. Aber er und seine Mannschaft könnten sich verteidigen. Verteidigen gegen einen Wolf, der weiß, was er tut: „Der hatte ein Jahr Zeit, das mit seinen Anwälten in allen juristischen Details durchzugehen. Das ist ein vehementes Machtungleichgewicht, und das nutzt er aus.“

„Am Ende ist das keine juristische, sondern eine politische Frage“, betont Stöger. „Eine Machtfrage.“ Zwischen einem, der juristisch und medial bestens gerüstet ist – und die andere Seite? Auch die hat Macht, die Macht der vielen – sie müsse diese nur zu nutzen wissen. Sich auf die Hinterbeine stellen, zusammenhalten. Sich organisieren. Das hätten die MAN-Arbeiter\*innen im April schon einmal bewiesen, bekräftigt Stöger. Als sie Wolfs Übernahmeangebot ablehnten und ihn somit zwangen, das Werk samt bestehender Verträge zu übernehmen.

15 Uhr. Das für eine Stunde anberaumte Treffen geht nach zwei Stunden zu Ende. Viele Fragen scheinen nach wie vor ungeklärt. Früher hätten sie im Betriebsrat gerne ihre „MAN-Trikots“ getragen, sagt einer beim Hinausgehen. Wie es sich für eine Mannschaft gehört. Heute werde das Shirt kaum mehr getragen. Zu viel Vertrauen sei bereits in die Brüche gegangen. ▀

**Alois Stöger von der PRO-GE kämpft seit Monaten nonstop und unermüdlich für die Beschäftigten des MAN-Werks in Steyr.**



# Was braucht es jetzt für die MAN-Belegschaft?



## WOLFGANG JAGERSBERGER MITGLIED DES MAN-ARBEITERBETRIEBSRATS

Wir müssen in unsere Mannschaft endlich wieder Stabilität reinbringen. Das ist das Wichtigste. Es braucht klare Rahmenbedingungen, die von beiden Seiten eingehalten werden. Erst dann können wir wieder Vertrauen in unsere Mannschaft bringen. Denn derzeit sind wir am Boden, es ist eigentlich alles zerstört, es ist alles danebengegangen. Was wir derzeit machen, ist Trümmerbeseitigung.



## FRANZ KARLHUBER MITGLIED DES MAN-ARBEITERBETRIEBSRATS

Was wir jetzt brauchen, sind Entscheidungen und klare Ansagen. Am wichtigsten ist, dass unsere Leute wissen, was passiert, wenn sie dies oder jenes machen. Denn derzeit wissen wir oft maximal die Hälfte, weil wir kaum Informationen bekommen. Aber jeder muss wissen, wenn er etwas unterschreibt, welche Konsequenzen das für ihn haben wird und wie es dann für ihn persönlich weitergeht.



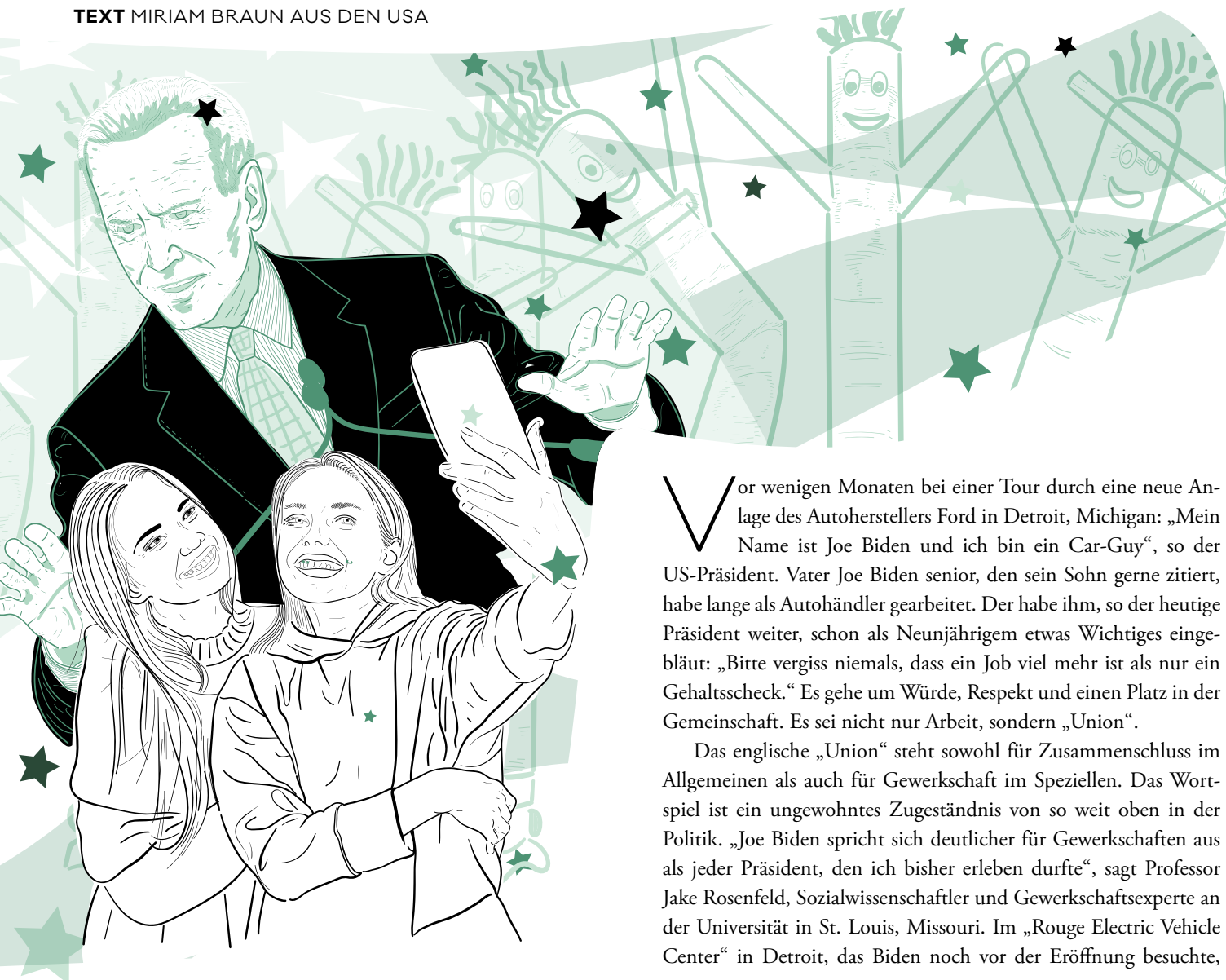
## MARIO EDER MITGLIED DES MAN-ARBEITERBETRIEBSRATS

Die Leute fühlen sich in dieser Situation einfach verunsichert. Sie hätten sich hier definitiv etwas anderes erwartet. Ich denke, von Betriebsratsseite ist es jetzt wichtig, unseren Leuten genau diese Sicherheit wiederzugeben. Denn das Vertrauen ist durch diese Auseinandersetzungen schon sehr in Mitleidenschaft gezogen worden. Aber genau deswegen braucht es uns als Betriebsrat.

# Alles neu in Amerika

*Früher arbeitete man im urkapitalistischen Amerika, um das eigene Überleben zu sichern. Danach für Status und Identität. Heute wollen immer mehr Amerikaner\*innen ein Teil von etwas Größerem sein. Ein Trend, der bleiben wird und auch den Gewerkschaften hilft.*

TEXT MIRIAM BRAUN AUS DEN USA



Vor wenigen Monaten bei einer Tour durch eine neue Anlage des Autoherstellers Ford in Detroit, Michigan: „Mein Name ist Joe Biden und ich bin ein Car-Guy“, so der US-Präsident. Vater Joe Biden senior, den sein Sohn gerne zitiert, habe lange als Autohändler gearbeitet. Der habe ihm, so der heutige Präsident weiter, schon als Neunjährigem etwas Wichtiges eingebläut: „Bitte vergiss niemals, dass ein Job viel mehr ist als nur ein Gehaltscheck.“ Es gehe um Würde, Respekt und einen Platz in der Gemeinschaft. Es sei nicht nur Arbeit, sondern „Union“.

Das englische „Union“ steht sowohl für Zusammenschluss im Allgemeinen als auch für Gewerkschaft im Speziellen. Das Wortspiel ist ein ungewohntes Zugeständnis von so weit oben in der Politik. „Joe Biden spricht sich deutlicher für Gewerkschaften aus als jeder Präsident, den ich bisher erleben durfte“, sagt Professor Jake Rosenfeld, Sozialwissenschaftler und Gewerkschaftsexperte an der Universität in St. Louis, Missouri. Im „Rouge Electric Vehicle Center“ in Detroit, das Biden noch vor der Eröffnung besuchte,



sollen ab dem kommenden Jahr elektrische Trucks von Ford gebaut werden. 700 Millionen lässt sich der Autobauer das kosten und will vor Ort 300 neue Jobs schaffen. Eine alteingesessene uramerikanische Industrie rüstet um – langsam, spät und beschwerlich. Auch deswegen der hohe Besuch mit klarer Message: Fortschritt und Tradition gehen sehr wohl zusammen.

Präsident Biden bringt Arbeitnehmer\*innenorganisation wieder auf die soziale und politische Agenda in den USA. Auch bei seinem Wahlsieg im November 2020 war er von den Gewerkschaften unterstützt worden. Als es diesen Frühling medienwirksam darum ging, ob ein Verteilzentrum des Online-Giganten Amazon in Bessemer in Alabama eine Mitarbeiter\*innenvereinigung bekommt, kamen neben anderer prominenter Unterstützung auch Worte von Biden: „Jede\*r Arbeitnehmer\*in hat das Recht auf eine Gewerkschaft.“ Ohne Amazon zu nennen, warnte er Arbeitgeber davor, ihre Beschäftigten einzuschüchtern und Gewerkschaftsbewegungen zu verhindern.

### **Geld und Status haben als Werte ausgedient**

Wer es in den USA schaffen will, der arbeitet einfach hart und viel – dann kommt der Erfolg von ganz allein. „Vom Tellerwäscher zum Millionär“ – die Lüge vom amerikanischen Traum hatte im kapitalistischen Amerika ganze Generationen benebelt. Amerika als Weltmacht, als Konsummaschine, in der Ressourcen unendlich erschienen – bis sie es nicht mehr waren. Familie, Auto, Eigenheim – besonders die Generation der Babyboomer hat dafür im Job alles gegeben. Im fairen Tausch gegen Beschäftigung, gute Bezahlung und Planungssicherheit. Dabei wurde die Realität völlig außer Acht gelassen, dass große Teile der amerikanischen Bevölkerung von diesem Traum seit jeher ausgeschlossen waren. BIPOC, also schwarze Menschen, Menschen mit lateinamerikanischen oder asiatischen Wurzeln und Indigene, hatten – genauso wie oftmals Frauen – weder Zugang zu gleicher Bildung und Ressourcen noch zu den Aufstiegsmöglichkeiten.

„Spätestens die Millennials kennen nun aber eine neue Realität, in der sie ihren Job nicht nur jederzeit verlieren können, sondern in einer teureren Welt auch weniger verdienen“, sagt Heather E. McGowan, die sich als Strategin und Autorin mit der Arbeit der Zukunft auseinandersetzt. Eine Studie der US-Notenbank zeigt, dass Millennials im Schnitt 14 Prozent weniger verdienen als die Babyboomer. Auch haben sie 20 Prozent weniger Eigenkapital als die Boomer und sogar rund 40 Prozent weniger als die Generation X.

Die Selbstverpflichtung gegenüber einem Job, der unsicher und nicht überragend bezahlt ist, ist da klar eine andere, sagt auch Heather E. McGowan. Geld und Status als Werte haben bei den jüngeren Generationen der Mittelklasse ausgedient. Mitarbeiter\*innen wollen heute ihr Selbst verwirklichen, ihrer Moral folgen und mit ihrer Arbeit einen positiven Unterschied machen – in und für die Welt, in der sie leben.

*„Der amerikanische Traum lebt, aber er franst aus.“*

Jamie Dimon, CEO JP Morgan Chase

### **Stakeholder vor Shareholdern**

Unternehmen haben das begriffen: Der Sportartikelhersteller Nike warb mit dem Footballspieler Colin Kaepernick und unterstützte dessen Aktivismus gegen Rassismus in den USA. Dass konservative Amerikaner\*innen in Scharen die Turnschuhe der Marke verbrannten, auch das gehört zum neuen „Unternehmensethos“. Die Eismarke Ben & Jerry’s produziert einen Podcast, der einen Teil zur Aufarbeitung der rassistischen Geschichte Amerikas beitragen soll. Die Rasierermarke Gillette definiert in ihrer Werbung Maskulinität neu, klar feministisch, nicht „Caveman“-toxisch.

Die Beispiele sind heute zahllos, vor zehn Jahren wären sie undenkbar gewesen. Sozialer Wandel aus dem privaten Sektor – nicht nur für Konsument\*innen, sondern eben auch für die Mitarbeiter\*innen, die sich mit Werten und nicht mit Marken identifizieren wollen. Arbeitsforscherin Heather E. McGowan erinnert sich an den August 2019: Damals hat der sogenannte „Business Roundtable“, eine Lobbyorganisation von rund 200 US-Managern, einen folgenschweren Paradigmenwechsel ihrer Unternehmenskultur angekündigt.

In einem offenen Brief erklärten die Chefs von Walmart, General Motors, Apple und Co., dass sie nicht mehr nur den Aktionär\*innen, sondern künftig allen Stakeholdern verpflichtet sein wollen. „Der amerikanische Traum lebt, aber er franst aus“, schrieb Jamie Dimon, CEO der Großbank JP Morgan Chase und Vorsitzender des Roundtable, damals: „Große Arbeitgeber investieren in ihre Mitarbeiter\*innen und die Gemeinschaft, weil sie wissen, es ist der einzige Weg, auch in Zukunft erfolgreich zu sein.“ Das kam einer Revolution gleich, erklärt McGowan: Seit den 1970er-Jahren galt für US-Manager\*innen stets die Maxime, allein den Börsenwert des Unternehmens zu mehren, ungeachtet möglicher sozialer Folgen. „Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter\*innen dabei unterstützen, herauszufinden, was sie antreibt und ausfüllt“, sagt McGowan. Die Pandemie habe den Trend beschleunigt: Studien zeigen, dass knapp die Hälfte der Arbeitskräfte aussagen, innerhalb der nächsten zwölf Monate ihren Job wechseln zu wollen. In der öffentlichen Wahrnehmung werde das

## SECHS MASSNAHMEN AUS DEM „PRO-ACT“

reduziert auf die Frage, ob und bei wem Arbeiten aus dem Homeoffice erlaubt sein wird. „Aber die Isolation während der Pandemie hat bei vielen tiefe Sinnkrisen ausgelöst“, sagt McGowan: „Was mache ich eigentlich mit meinem Leben?!“ Fehlende soziale Bedeutung und Möglichkeiten der eigenen Entwicklung im bisherigen Job gehören zu den Top-Begründungen für den Wunsch nach einer beruflichen Umorientierung. Unternehmen werden dem zuvorkommen und Mitarbeiter\*innen bei der Sinnsuche unterstützen und abholen müssen. „Heute wissen wir: Natürliche Ressourcen sind endlich, Humankapital ist es nicht“, sagt McGowan.

### „Der Pro-Act ist der umfangreichste Entwurf in Sachen Arbeitnehmer\*innenrechte seit 1935.“

Jake Rosenfeld, Gewerkschaftsforscher

Gemeinschaftlich, gewerkschaftlich denken könnte dabei ein Puzzelstück sein. Joe Bidens Demokraten haben ein Gesetz durch den Senat bekommen, das Arbeitnehmer\*innenrechte stärken soll. „Der Pro-Act ist der umfangreichste Entwurf in Sachen Arbeitnehmer\*innenrechte seit 1935“, sagt Gewerkschaftsforscher Jake Rosenfeld. Zwar sind heute nur knapp elf Prozent der Mitarbeiter\*innen in den USA gewerkschaftlich organisiert, in den Achtzigern waren es noch gut 20 Prozent. Aber aktuellen Umfragen zufolge, wie etwa der des Gallup Instituts, befürworten rund zwei Drittel der Amerikaner\*innen die Idee einer Gewerkschaft. So hoch war diese Quote seit rund zwei Dekaden nicht mehr. Bemühungen scheitern oft, da der Prozess der Arbeiter\*innenorganisation lange dauert und Unternehmen Gegenstimmungen machen dürfen. Unter anderem das soll der Pro-Act verbieten.

Trotzdem versuchen es heute auch Berufszweige, die traditionell nicht als organisierbar galten: Pizzabot\*innen und Amazon-Lagerarbeiter\*innen genauso wie Trickfilmzeichner\*innen, Haushaltshilfen und Videospiel-Programmierer\*innen. Nicht zuletzt habe auch hier die Pandemie die Sicht auf Gewerkschaften verschoben und die Vorteile von Arbeitnehmer\*innenschutz, Kündigungsschutz und fairen Regelungen zu krankheitsbedingtem Arbeitsausfall aufgezeigt, sagt Rosenfeld.

Auch wenn es noch unmöglich sein dürfte, im Senat die erforderlichen 60 Stimmen für den Pro-Act zu bekommen, der Versuch sei ein wichtiger Anfang, sagt Rosenfeld: „Wir arbeiten uns vom Rand langsam nach innen.“ Auf diese Weise könnten es Kernelemente an späterer Stelle ins Gesetz schaffen und den Unternehmen für die kommende Dekade einige ihrer Blockadewerkzeuge abnehmen. ▀

**1 /** In mehr als zwei Dutzend US-Staaten dürfen Mitarbeiter\*innen gewerkschaftlich organisierter Betriebe aus der Gewerkschaft austreten und müssen keine Beiträge zahlen. Dank des sogenannten „Right to Work“-Gesetzes genießen sie aber trotzdem die gewerkschaftsvertraglich ausgehandelten Vorteile, wie Löhne und Sozialleistungen. Der Pro-Act würde den Gewerkschaften erlauben, Gebühren auch von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern einzusammeln, um Kosten jeglicher Verhandlungen mit dem Betrieb und der Instandhaltung der Gewerkschaft zu decken.

**2 /** Im Zuge einer Gewerkschaftswahl soll jegliche Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Mitarbeiter\*innen verboten werden. Vom Unternehmen angeordnete Versammlungen oder Workshops, bei denen oft Anwesenheitspflicht herrscht, werden bisher von Arbeitgebern in den USA genutzt, um gegen eine geplante Arbeiter\*innenorganisation Stimmung zu machen. Das war der Fall, als es im Frühling Bemühungen gab, im Verteilzentrum von Amazon in Alabama eine Gewerkschaft zu bilden.

**3 /** Bei Gewerkschaftswahlen oder den Vorwahlen einer Gewerkschaftsbildung dürfen Stimmzettel unter dem Pro-Act auch an neutralen Orten außerhalb des Unternehmens abgegeben werden.

**4 /** Oft schaffen es bereits bestehende Gewerkschaften nicht sofort, einen fairen Vertrag mit ihrer Unternehmung auszuhandeln. Der Pro-Act würde bereits zertifizierten Gewerkschaften erlauben, Schlichtung und Mediation in Anspruch zu nehmen.

**5 /** Der Pro-Act würde verbieten, dass der Einwanderungsstatus von Mitarbeiter\*innen bei der Festlegung von Vertragsbedingungen eine Rolle spielt.

**6 /** Es würden Geldstrafen drohen für Unternehmen, Geschäftsführung und Vorgesetzte, die die Arbeitsrechte von Beschäftigten missachten.

**Vera Lacina**, Referentin in der Abteilung Wirtschaftspolitik der AK Wien

Zusammengefasst von Anja Melzer

## „Build Back Better“: Die Biden-Pläne zum Wiederaufbau der USA

In den USA ist nun wieder Aufbruchsstimmung bemerkbar. Präsident Biden hat sich viel vorgenommen und bereits nach wenigen Wochen im Amt ambitionierte Pläne präsentiert. Dringend notwendige Schritte wurden angekündigt, um die amerikanische Infrastruktur zu verbessern, die Wirtschaft zu fördern, Millionen von guten Arbeitsplätzen zu schaffen und die in den vergangenen Jahrzehnten immer weiter gestiegene Verteilungsgerechtigkeit zu mindern. Viele Millionen Menschen arbeiten unter prekären Bedingungen und können trotz Vollzeitbeschäftigung oder mehrerer Teilzeitjobs mit ihrem Einkommen ihre Lebenskosten nicht bestreiten. Überdies haben Millionen Menschen ihren Arbeitsplatz verloren. Die COVID-Pandemie hat sowohl die massive Ungleichheit als auch die Verwundbarkeit und Unzulänglichkeiten des Gesundheitssystems deutlich gemacht und weiter verschärft. Weiters nimmt die Biden-Administration – im Unterschied zur letzten Präsidentschaft unter Trump – die Klimakrise ernst. Es war eine der ersten Amtshandlungen von Biden, dem Pariser Klimaabkommen wieder beizutreten. Nun wird daher massiv in den Klimaschutz und die Energiewende investiert. Auch die Digitalisierung soll vorangetrieben werden.

Die drei großen „Build Back Better“-Pakete bestehen aus einer Soforthilfe („The American Rescue Plan“) in Höhe von rund 1,8 Billionen Dollar, die aus dem Budget finanziert wird, sowie zwei längerfristigen Investitionsprogrammen, dem „American Jobs Plan“ und dem „American Families Plan“, im Ausmaß von 1,8 Billionen bzw. mehr als 1 Billion US-Dollar. Dabei geht es auch darum, dass die Arbeitsbedingungen verbessert sowie faire Löhne gezahlt werden und die gewerkschaftliche Vertretung wieder gestärkt wird. Auch wenn abzuwarten bleibt, welche konkreten Umsetzungsschritte in den politischen Verhandlungen durchgesetzt werden können, ist die positive Grundstimmung bereits jetzt wahrnehmbar. Sowohl die US-Notenbank Federal Reserve als auch die OECD schätzen, dass durch die Ankündigungen der „Build Back Better“-Maßnahmenbündel und die in Aussicht gestellten enormen Investitionsprogramme das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in diesem Jahr in den USA um 6,5 Prozent wachsen könnte.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:  
A&W-Blog abonnieren unter [awblog.at/blog-abo](http://awblog.at/blog-abo)**

# Jetzt oder nie

**Zahlreiche Betriebsräte wurden 2021 bereits neu gegründet. Ein Blick hinter die Kulissen von drei Unternehmen verrät, welche Motivation hinter der Gründung stand, wie diese abgelaufen ist und welche Ziele die neuen Betriebsrät\*innen seither verfolgen.**

TEXT BEATRIX MITTERMANN

**W**ann genau ist denn der richtige Zeitpunkt, um einen Betriebsrat zu gründen? Mitten in der Krise oder doch besser in wirtschaftlich guten Zeiten? Fakt ist: Seit Beginn der landesweiten ÖGB-Kampagne „Sei du die starke Stimme“ hat es in zahlreichen Betrieben dieses Jahr bereits Betriebsrats-Neugründungen gegeben – Tendenz steigend. So auch bei der Emirates Airline, dem Schloss Laxenburg und der Gemeinde Wörtherberg im Burgen-

land – drei sehr unterschiedliche Arbeitgeber, die uns einen Blick hinter die Kulissen ihrer Betriebsratsgründungen werfen lassen.

„Jetzt oder nie“, das war das Motto von Petra Matous, als es um die Gründung eines Betriebsrates bei Emirates Airline ging. Mittlerweile kümmert sie sich seit Ende Juni als Betriebsratsvorsitzende um die Anliegen ihrer Kolleg\*innen. Ebenso frisch ist die Betriebsratsgründung im Schloss Laxenburg: Seit Juli dieses Jahres ist Rai-

ner Harrand dort als Angestelltenbetriebsrat tätig. Und seit April 2021 hat auch die Gemeinde Wörtherberg mit David Holper einen Betriebsrat, der sich tatkräftig für seine Kolleg\*innen engagiert. Doch welche Motivation steckte hinter diesen Betriebsratsgründungen?

Im Falle von Emirates Airline stand das aktive Mitgestalten von etwaigen Umstrukturierungen und zukünftigen Herausforderungen im Vordergrund. „Wir alle wissen,

**Petra Matous ist Vorsitzende des neu gegründeten Betriebsrats bei der Emirates Airline. Ihr geht es vor allem um Mitentscheidung in unsicheren Zeiten.**





**Auch die Gemeinde Wörtherberg hat seit Neuestem einen Betriebsrat: David Holper. Sein Ziel: ein offenes und zuverlässiges Ohr für seine Kolleg\*innen haben.**

dass Veränderungen unvermeidbar sind. Seit Corona zählt die Flugbranche definitiv zu den Krisenbranchen. Wir wollten auf diese Veränderungen, die früher oder später auf uns zukommen können, vorbereitet sein, als Team zusammenhalten und gemeinsam mit der Geschäftsführung Lösungen zu den aktuellen Herausforderungen finden“, so Matous. Im Schloss Laxenburg reagierte Harrand auf aktuelle Vorkommnisse im Unternehmen, die die Installation eines Betriebsrates notwendig gemacht haben. Und fragt man Holper nach seiner Motivation hinter der Betriebsratsgründung, so erfährt man, dass er allen Mitarbeiter\*innen mit seiner Unterstützung ermöglichen wollte, auf ein neues Lohnsystem umzusteigen, und es ihm zudem ein Bedürfnis ist, für seine Kolleg\*innen in den unterschiedlichsten Belangen da zu sein.

## **Betriebsratsgründung**

Wie sind diese Betriebsratsgründungen im Detail abgelaufen? Gab es eher Zuspruch oder Widerstand? Was war den einzelnen Akteuren besonders wichtig? Matous von Emirates verrät, dass es ihr ein großes Anliegen war, dass die Kolleg\*innen aus allen drei großen Unternehmensbereichen gut vertreten sind. Dabei bezieht sie sich auf die Mitarbeiter\*innen der Passagierabwicklung, der Frachtabteilung sowie jene aus dem Wiener Stadtbüro. Sie freut sich heute besonders, dass sich das Betriebsrats-

team aus jeweils mindestens einer Person aus jedem dieser Bereiche zusammensetzt. Sie hebt hervor: Auch vonseiten der Geschäftsführung habe es positiven Zuspruch zur Betriebsratsgründung gegeben und dass das Interesse der Belegschaft sehr groß war.

Ebenfalls gut funktioniert hat das Ganze im Schloss Laxenburg. „Die Gründung des Betriebsrates wurde durch den ÖGB nicht nur unterstützt, sondern auch begleitet. Es war uns wichtig, durch die Begleitung im Zuge des Ablaufs eine gewisse Rechtssicherheit zu haben. Widerstand seitens der Geschäftsführung oder der Mitarbeiter\*innen gab es nicht“, berichtet Harrand. Ähnliches erzählt auch Holper von der Gemeinde Wörtherberg: „Alles hat gut funktioniert, wir wurden gut von der Gewerkschaft beraten, und Zuspruch gab es auch von unserem Chef.“

## **Erste Erfolge**

Nachdem in allen drei Unternehmen die administrativen Schritte der Betriebsratsgründung abgeschlossen sind, startet nun die eigentliche Arbeit. Worum wollen sich die neuen Betriebsräte als Erstes kümmern? Im Betriebsrat bei Emirates Airline, inmitten der krisengebeutelten Tourismusbranche, ist das Ziel ganz klar: Lösungsorientiert mitentscheiden und vorbereitet sein auf etwaige personelle Veränderungen und bevorstehende Umstrukturierungen. „Wir haben ein gutes Verhältnis zur Geschäftsführung

und arbeiten miteinander statt gegeneinander. Unser primäres Ziel ist es, keine Mitarbeiter\*innen zu verlieren“, bekräftigt Petra Matous. Besonders in der Corona-Krise sei es für sie wichtig, als Betriebsrätin bei den Entscheidungen mitwirken zu können.

Für David Holper war zunächst vorrangig, für die Mitarbeiter\*innen der Gemeinde Wörtherberg einen Umstieg auf das neue Lohnsystem zu ermöglichen. Und Rainer Harrand konnte für seine Kolleg\*innen im Schloss Laxenburg bereits einen ersten Erfolg erzielen: Es wurde für alle Mitarbeiter\*innen eine einmalige Leistungsprämie ausverhandelt.

Wie soll es für die drei Unternehmen langfristig weitergehen? Welche Ziele wollen die Betriebsrät\*innen zukünftig verfolgen? Wo soll angesetzt werden, wo braucht es Verbesserungen? David Holper lässt die Zukunft auf sich zukommen: „Mir ist ein gutes Miteinander wichtig, mit allen zu reden, ein offenes Ohr zu haben für die Kolleg\*innen, regelmäßige Treffen zu organisieren. Nur so kann ich ein zuverlässiger Partner sein, der die Mitarbeiter\*innen unterstützt und ihnen weiterhilft“, bekräftigt er. Ähnlich sieht es Harrand: „Wir werden sehen, was die Zukunft bringt und gegebenenfalls anlassbezogen reagieren.“ Matous fokussiert sich zunächst auf die aktuellen Herausforderungen der Flugbranche, von denen auch Emirates Airline betroffen ist, und setzt vor allem darauf, bei Entscheidungen und Veränderungen mitwirken zu können. ▀

## ***Die Zeit drängt: Ohne Lehrlinge keine Fachkräfte***



**SUSANNE HOFER**  
BUNDESJUGENDVORSITZENDE  
DES ÖGB

Wenn mich Schülerinnen und Schüler fragen, was ich ihnen punkto Berufswahl raten würde, sage ich immer das Gleiche: Hast du dir schon mal eine Lehre überlegt? Der Ruf der Lehre ist leider oft schlechter, als ihr zustehen würde. Dabei hat sie viel zu bieten: In fast 200 Lehrberufen ist für nahezu jede und jeden was dabei. Facharbeiterinnen und Facharbeiter sind am Arbeitsmarkt gefragt, und die Gehälter sind in vielen Branchen dank starker Gewerkschaften nicht zu unterschätzen – auch oder vor allem verglichen mit den Gehältern von so manchen Studienabsolvent\*innen.

Es gibt jedoch auch ein ABER: Damit die Lehre das Erfolgsmodell bleibt, das sie ist, müssen wir etwas tun: Wer die Lehre der Zukunft gestalten will, muss dafür auch Geld in die Hand nehmen. Wenn Österreich bei der Digitalisierung zu den Besten gehören will, dann wird das nicht funktionieren, wenn Overhead-Projektoren das modernste Gerät in der Berufsschulklasse sind. Stattdessen brauchen wir eine Stärkung der dualen Lehrausbildung und eine Berufsschule, die über den Arbeitsalltag der Lehrlinge hinaus bildet. Wir brauchen Top-Ausstattung, moderne Lehrmethoden und mehr Flexibilität im Unterricht. Außerdem muss sich beim Lehrlingsentgelt noch in einigen Branchen etwas tun.

Wenn wir dem Fachkräftemangel Herr werden wollen, damit Österreichs Unternehmen auch in Zukunft im internationalen Wettbewerb reüssieren, dann braucht es ein klares Bekenntnis der Unternehmen zur Lehrausbildung. Wer nicht einkauft, darf sich über den leeren Kühlschrank nicht wundern. Wer keine Lehrlinge ausbildet, wird keine Fachkräfte haben.

Österreich profitiert momentan noch stark von den Errungenschaften der Vergangenheit. Durch die Kraft starker Gewerkschaften ist es gelungen, keinen ausgebreiteten Billiglohnsektor wie in anderen europäischen Ländern entstehen zu lassen. Aktuelle Debatten über das Arbeitslosengeld zeigen uns einmal mehr, dass wir uns auf bereits Erreichtem nicht ausruhen dürfen. Wer das Arbeitslosengeld angreift, dem geht es letztendlich darum, Menschen in schlecht bezahlte Jobs zu drängen. Gute Arbeitsmarktpolitik sorgt für gute Jobs für Arbeitslose, nicht für billige Arbeitskräfte für die Wirtschaft. Auch bei anderen Themen liegt es an uns, die Weichen richtig zu stellen. Wer sich Gedanken über die Zukunft macht, muss jetzt beginnen. Wir haben keine Zeit zu warten. ►

NEU



## Ratgeber Unternehmenskrise

Hauser, Höbart, Hoffmann, Hons, Kraxner, Lang, Leitsmüller, Luggner, Mitter, Müller, Naderer, Oberrauter, Ofner, Schindler, Schneller

Betriebsratsarbeit kompakt  
2021 / 240 Seiten / EUR 29,90  
ISBN 978-3-99046518-9  
Buch + e-Book

Das Buch zeigt auf, wie sich drohende Krisen frühzeitig in Bilanzen erkennen lassen und welche Informationsrechte über die wirtschaftliche Lage eines Betriebes den BetriebsrätInnen aufgrund der gesetzlichen Lage zustehen. Die Sorge um die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens belastet alle Beteiligten. Wie eine derartige Situation BetriebsrätInnen mit Management und MitarbeiterInnen kommunizieren, wie BetriebsrätInnen psychischen und körperlichen Stress bewältigen und wann aktionistische Maßnahmen in Betracht zu ziehen sind, das alles finden Sie in diesem Werk.



## Betriebsratsarbeit in der Praxis

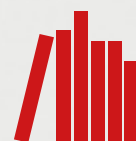
Mag. Walter Gagawczuk, Referent in der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien  
Mag.<sup>a</sup> Susanne Haslinger, Gewerkschaft PRO-GE, Rechtsabteilung und Grundlagenabteilung  
Mag. Martin Müller, ÖGB, Abteilung Sozialpolitik  
2018 / 260 Seiten / EUR 34,90  
ISBN 978-3-99046-257-7  
Buch + e-Book

Welche Rechte und Pflichten hat der Betriebsrat? Was sind die Aufgaben der Betriebsversammlung? Und wofür gibt es einen Betriebsratsfonds? In der betriebsrätlichen Praxis stellen sich immer wieder Fragen wie diese. Einführungsliteratur bietet hier oft nur eine Orientierung an und Kommentare sind in der Regel sehr umfassend und wissenschaftslastig. Dieses Buch gibt praxisgerechte Informationen über zentrale Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und Tipps für den betriebsrätlichen Alltag. Im Vordergrund steht hier die Verständlichkeit und Praxisrelevanz.

**Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags**

Rathausstraße 21, 1010 Wien  
[shop@oegbverlag.at](mailto:shop@oegbverlag.at)  
Telefon 01/405 49 98-132  
Fax 01/405 49 98-136

**Versand-  
kostenfrei ab  
30 Euro  
Bestellwert**



# SOLIDARITÄT #FÜRDICH

**DIE AK FORDERT EINEN GERECHTEN  
SOZIALSTAAT, DER FÜR ALLE DA IST.**

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

AW

\_\_\_\_\_  
Straße/Gasse

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

\_\_\_\_\_  
Postleitzahl

\_\_\_\_\_  
Ort