

# Arbeit & Wirtschaft



## Komm, mach mit!

*Mitbestimmung im Fokus: Betriebsräte spielen eine Schlüsselrolle für die Demokratie in der Arbeitswelt. Welche Trends sich abzeichnen und wie Betriebsräte am Ball bleiben.*

**Bunt gemischt / 12**

Meinungsforscherin Eva Zeglovits  
zur Lage der Mitbestimmung

**Sie kämpfen für euch / 26**

Reportage über Betriebsräte  
in Krisenzeiten

## # 8



**IRENE STEINDL** CHEFIN VOM DIENST  
**THOMAS JARMER** ART DIRECTOR & LAYOUT  
**MARKUS ZAHRADNIK** FOTOS  
**MIRIAM MONE** ILLUSTRATIONEN  
**FLORIAN PRAXMARER** LEKTORAT  
**GERHARD AMANN** STILISTISCHES LEKTORAT  
**SONJA ADLER** REDAKTIONSSASSISTENZ

**Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe**

Christian Bunke, Christian Kaserer, Norbert Kluge, Stefan Mayer, Marliese Mendel, Willi Mernyi, Robert Misik, Eva Reisinger, Nadja Riahi, Andrea Rogy, Alexandra Rotter, Georg Sohler, Alexia Weiss

**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/impresum

**Herausgeberin**

Bundesarbeitskammer  
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22  
 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

**Hersteller**

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

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

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

## Hinter den Kulissen



Im Interview mit der Betriebsrätin **Amela Bousaki** erfuhr unser Autor **Stefan Mayer** mehr über die Bedürfnisse von Migrant:innen in der Arbeitswelt und wie Mitbestimmung besser gelingen würde – zu lesen ab **Seite 32**.



Inmitten schallender Balkonmusik, Katzentango und Kindergetolle hat Autorin **Eva Reisinger** eine lauschige Oase gefunden, um mit Betriebsrat **Stefan Bauer** vom Pflegezentrum Enns über die vielen Baustellen in der Pflege zu sprechen. Reportage ab **Seite 26**.

## Alley-oop, der große Wurf



**IRENE STEINDL**  
CHEFIN VOM DIENST

Im Basketball gibt's ein geniales Manöver namens „Alley-oop“. Spieler:in A wirft Spieler:in B den Ball zu, welche:r ihn noch in der Luft per zielsicherem Wurf im Korb versenkt. Die schnellen Bewegungsabfolgen führen zu eindrucksvollen Szenen. Spätestens jetzt ist das Publikum in Ekstase. Damit ein Alley-oop gelingt, sind Teamarbeit und perfektes Timing gefragt. Genau diese Eigenschaften standen Pate bei der Geburtsstunde des Basketballs: Im Jahr 1891 stand der kanadische Pädagoge James Naismith vor der Herausforderung, für seine Schülerinnen und Schüler eine weniger raue Alternative zum Football zu finden. Anstatt zu rennen, sollten sich die Schüler:innen den Ball zupassen, um gemeinsam Lösungen und Erfolg zu erreichen. Das Teilen des Balls wurde zu einem grundlegenden Konzept des Basketballs.

Das Basketballspiel zieht sich optisch durch diese Ausgabe – als Metapher für Mitbestimmung im Betrieb. Denn auch hierbei gilt es, gemeinsam an Lösungen zu arbeiten.

So divers wie unser Basketballteam auf den Fotos – bestehend aus Lola, Aleks, Franz, Simon, Marta und Ata – sind Betriebsräte jedoch kaum. Frauen, Migrant:innen, Junge und Teilzeitkräfte sind viel zu selten am Ball. Das unterstreicht die umfassende Studie „Mitbestimmung im Betrieb“, die das Meinungsforschungsinstitut IFES im Auftrag der Wiener Arbeiterkammer und in Kooperation mit dem ÖGB alle zehn Jahre durchführt. 2.700 Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen und erstmals auch 2.500 Arbeitnehmer:innen hat IFES im Jahr 2022 dafür befragt.

Was die Meinungsforscherin Eva Zeglovits selbst überrascht hat: Wie groß der Wunsch nach einem Betriebsrat ist, auch bei jenen Beschäftigten, die noch keinen haben. 84 Prozent der Beschäftigten halten einen Betriebsrat für wichtig, 43 Prozent der Beschäftigten ohne Betriebsrat hätten gerne einen.

Die Demokratie im Betrieb spielt aber auch außerhalb der Werkstore eine wichtige Rolle. Viele Menschen erfahren politische Mitbestimmung erstmals – manche sogar ausschließlich – bei den Betriebsratswahlen oder den Arbeiterkammerwahlen im Betrieb. Unabhängig von der Staatsbürgerschaft sind hier alle wahlberechtigt. Vor dem Hintergrund zum Teil erodierender demokratischer Strukturen wird diese demokratiepolitische Funktion in Zukunft besonders relevant. Dribbeln Sie gut durch diese Ausgabe! ▀

# Inhalt

## DEMOKRATIE IM BETRIEB

**06** Von Holokratie bis Genossenschaften: Manche Unternehmen krepeln ihre Mitbestimmungskultur um. Eine Analyse von Robert Misik über Mitbestimmung in verschiedenen Branchen und der anspruchsvollen Rolle von Betriebsräten.

## ZWISCHEN ZWEI WELTEN

**32** In Österreich nach wie vor eine Seltenheit: Amela Bousa-ki ist Betriebsratsvorsitzende mit Migrationsgeschichte. Im Interview erzählt sie von den zwei Herzen, die in ihr schlagen, und wie Betriebsräte diverser werden.

## WIR SIND UNSER EIGENER BOSS

**38** Funktionieren wirtschaftsdemokratische Betriebsmodelle in der Praxis? Bei den Kooperativen Mondragón und Vio.Me arbeiten und wirtschaften Beschäftigte selbstbestimmt. Christian Kaserer analysiert, wie gut das funktioniert.

<b>Warum in wirtschaftlichen Fragen mitbestimmen?</b>	<b>11</b>
Die große Frage beantwortet Norbert Kluge	
<b>Am besten bunt gemischt</b>	<b>12</b>
Eva Zeglovits im Interview über die Lage der Mitbestimmung	
<b>Setzt endlich die rosa Brille auf!</b>	<b>16</b>
Big Fail: Nur ein Drittel aller Betriebsratsmitglieder ist weiblich	
<b>Warum ist dir Mitbestimmung wichtig?</b>	<b>19</b>
Drei Betriebsrät:innen im Blitzlicht	
<b>Jugend am Ball</b>	<b>20</b>
Mitbestimmung am Papier ist gut, in der Praxis noch besser	
<b>Mehr Macht im Aufsichtsrat</b>	<b>22</b>
Betriebsräte im Aufsichtsrat sehen das große Ganze	
<b>„Ein Betriebsrat ist mir wichtig“</b>	<b>24</b>
Zahlen und Daten aus Sicht von Beschäftigten	
<b>Sie kämpfen für euch</b>	<b>26</b>
Reportage über krisenerprobte Betriebsrät:innen	
<b>Schlaftablette oder Energieschub?</b>	<b>36</b>
Ohne Frontalvortrag zu besseren Betriebsversammlungen	
<b>EWSA fordert mehr Mitbestimmung für Beschäftigte</b>	<b>41</b>
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
<b>Sicherheit unter Zeitdruck</b>	<b>42</b>
Was Sicherheitsvertrauenspersonen leisten (können)	
<b>Solidarität, unerschlagbar</b>	<b>44</b>
Der historische Streik der Eisenbahner:innen	
<b>Brauchen mehr Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen!</b>	<b>46</b>
Das letzte Wort hat Willi Mernyi	





# Arbeit&Wirtschaft Abendpost

Hoch die Beine und mal kurz den Ablenkungen und Pflichten des Alltags entfliehen: Die Arbeit&Wirtschaft Abendpost versorgt Sie zu Feierabend mit Informationen und Empfehlungen zu den aktuellsten Beiträgen unserer Online-Ausgabe! Unsere Autor:innen höchstpersönlich melden sich dazu regelmäßig in Ihrem Postfach.

Wie Sie dazu kommen?

Ganz einfach: Melden Sie sich zu unserem Newsletter an!

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



# Demokratie im Betrieb

*Von Holokratie bis Genossenschaften: Manche Unternehmen krepeln ihre Mitbestimmungskultur um. Eine Analyse der Mitbestimmung in verschiedenen Branchen und der anspruchsvollen Rolle von Betriebsräten.*

TEXT ROBERT MISIK



Führen ohne Chef? So werden manche neuartige Organisationsmodelle in Unternehmen schon in Branchen- und Consultingportalen angepriesen. So rosarot und basisdemokratisch ist das dann natürlich in der Regel nicht, aber oft steigt das Betriebsklima merklich. Berater:innen und Coaches legen autokratischen Kontrollfreaks daher längst nahe: „Loslassen lohnt sich!“ Botschaft: Chefs, schafft euch ab! En vogue ist heutzutage etwa das Führungskonzept der Holokratie. Anders als in hierarchischen Strukturen mit starren Abteilungen – Abteilungsleiter:innen, Stellvertreter:innen, Mitarbeiter:innen – treten kreisförmige, flexible Strukturen, die sich an wechselnde Aufgaben adaptieren können. Mehr „Basisdemokratie“ und „Selbstorganisation“ verspricht das Organisationsmodell. Und eine für das Unternehmen günstige Anpassungsfähigkeit, die von den Beschäftigten außerdem weitgehend selbst erledigt wird. Ein gutes Beispiel: Das Linzer Elektronikunternehmen KEBA. „Die Umstellung funktionierte fast reibungslos“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Tom Metschitzer. „Der Betriebsrat war von Beginn an involviert. Ich hatte irgendwann sogar die Sorge: Habe ich etwas übersehen? So etwas kann doch nicht ohne Konflikte ablaufen!“

*„Gegenwärtig reden alle von den 3D – Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung – aber Demokratie, das vierte D, wird dann gelegentlich vergessen.“*

Sven Rahner, Forscher an der Universität Kassel

Rund 1.200 Beschäftigte hat die KEBA heute allein am Standort Linz, ein großes Unternehmen des produzierenden Gewerbes – vor allem Steuerungstechnik und Automatisierungslösungen werden hergestellt, etwa für Industrie oder den Energiebereich, für Robotik, Bankautomaten, Heizungssteuerung und vieles mehr. Ein solches Unternehmen muss flexibel auf schnelle Änderungen der Auftragslage und Veränderungen des Marktes reagieren. Starre Hierarchien wurden durch wendigere („agile“) Führungs- und Organisationsstrukturen ersetzt, nach dem Prinzip holokratischer Kreisstrukturen. Innerbetriebliche Konflikte haben deutlich abgenommen. Hierarchie gibt es immer noch, aber sehr flache, und der gesamte Prozess der Reform wurde vom Vorstand und den Mitarbeiter:innen über alle Abteilungen und alle Ebenen umgesetzt. Eine Betriebskultur, die, so berichtet Metschitzer, heute auch dem Unternehmen nützt, weil sich das herumspricht „und es oft schon ein Anreiz ist, zur KEBA zu kommen“.

Ein Glücksfall, ein Sonderfall, nicht verallgemeinerbar, würden jetzt wahrscheinlich viele sagen. Ein Unternehmen in einer



**Bei KEBA wurden starre Hierarchien durch agile Führungs- und Organisationsstrukturen ersetzt. „Innerbetriebliche Konflikte haben deutlich abgenommen“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Tom Metschitzer.**

Boombranche, das gut verdient, mit hoch qualifizierten Mitarbeiter:innen und Fachkräften mit viel Verhandlungsmacht am Arbeitsmarkt. Zugleich ist das Unternehmen mit 1.200 Mitarbeiter:innen am Standort und 2.000 Mitarbeiter:innen weltweit sehr groß.

### **Visionen klopfen ans Betriebstor**

Mitbestimmung, innerbetriebliche Demokratie, Demokratisierung der Arbeitswelt, ja, sogar „Wirtschaftsdemokratie“ – in den 1960er- und 1970er-Jahren waren diese Begriffe Codewörter für radikale Reformen. Getragen von der Vision, dass die Demokratie vor Betriebstoren nicht haltmachen dürfe!

Im österreichischen Betriebsverfassungsgesetz ist die institutionelle Mitbestimmung klar geregelt. In Österreich spielen Betriebsräte von großen Konzernen im Aufsichtsrat oft eine wichtige Rolle. Doch neben der institutionellen Mitwirkung und dem Co-Management ist auch die Mitbestimmungskultur von Unternehmen relevant – jenseits des formal Geregelt.

Für Mitbestimmung spricht zunächst, dass sich autokratische Managemententscheidungen oft „gegen die Interessen von Beschäftigten (richten), obwohl diese durch ihre Arbeit den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens erst möglich machen“, formulierte etwa der deutsche Gewerkschafts-Vordenker Lothar Wentzel. „Das will Wirtschaftsdemokratie ändern.“ Klaus Dörre, der Jenaer Soziologe, ergänzt, Menschen haben ein Bedürfnis nach „Ausweitung individueller Freiheit“. Alle Erfahrung zeigt, dass Unternehmen mit einem hohen Grad an betrieblicher Mitbestimmung in mitt-

lerer Frist bessere Arbeitsbedingungen haben werden. Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist dann höher, ebenso die Identifikation mit dem Unternehmen. „Für mich ist die Kern-Frage: Ist die Arbeit demokratieverträglich, ist sie sogar in sich demokratisch organisiert?“, sagte der Sozialphilosoph Axel Honneth unlängst im A&W-Gespräch.

## Big Data in Arbeit

Stefan Satzinger ist Betriebsrat bei Siemens Healthineers mit Sitz in Linz, einer Tochter des Siemens-Konzerns. Als Betriebsrat hat er sich in das Thema Datenschutz eingegraben. Denn grundsätzlich droht in einer stark digitalisierten Produktion der gläserne Mitarbeiter, die Kolleg:innen sind deshalb voller Sorge. Kann man sich wirklich darauf verlassen, dass E-Mails nicht gelesen und elektronische Datenspuren nicht gesammelt werden? „Big Data ist natürlich ein firmeneigener Schatz“, sagt Satzinger, und als zuständiger Betriebsrat muss man sich in die Thematik einarbeiten, zum Forscher werden, weil man stets auch mitbedenken müsse, „was irgendwann möglich sein könnte“. Satzinger: Die Kolleg:innen müssen sich darauf verlassen können, „dass anonym auch anonym bleibt“.

Der Betriebsrat ist ein gutes Beispiel dafür, wie Mitbestimmung positive „Übertragungs“-Effekte für das Unternehmen selbst hat. Siemens produziert nicht nur das technische Equipment für bildgebende Verfahren (MRT, CT, Ultraschall), sondern auch die Serverinfrastruktur und die Zugriffsmöglichkeiten für Ärzt:innen und Spitäler. Auch hier ist der Datenschutz absolut essenziell, schließlich handelt es sich um heikle Daten von Patient:innen. Die Expertise, die die Belegschaftsvertretung aufgebaut hat, „hat der Firma dann auch viel gebracht“.

Digitalisierung ist für Betriebsratsarbeit längst ein zentrales Thema, das auch die Mitbestimmung berührt. Als vor einem Jahr bei den Kollektivvertragsverhandlungen Kampfmaßnahmen im Raum standen und eine Betriebsversammlung einberufen wurde, wurde die über Teams durchgeführt. Satzinger: „Aber das mache ich ungern.“ Betriebsratsarbeit brauche den persönlichen Kontakt. In dezentralen Unternehmen, in einer Ära, wo viele im Homeoffice sitzen, werden die Fäden des Vertrauens lockerer. Auch die informellen Initiativen der Beschäftigten funktionieren schlecht, wenn man sich nicht mehr zu einem Gespräch in der Kaffeeküche treffen kann.

## Der Tod jeder Mitbestimmung

Nimmt man in der Universität Wien den rechten Seiteneingang, dann kommt man gleich zum Auditorium maximum, wo große Geister gelehrt haben und Generationen von Studierenden mit heißen Herzen ihre politischen Kämpfe ausgefochten haben. Linke Rebellen haben es alle paar Jahre besetzt, die „Schmetterlinge“ ha-

ben hier legendäre Konzerte gespielt, etwa die „Proletenpassion“, in der der Ruf „wir wollen mehr Demokratie“ ein eingängiger Refrain ist. Gleich neben dem Audimax befindet sich ein kleines, dunkles Kammerl – der Besprechungsraum des Betriebsrats. Marion Polaschek ist stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, zuständig für das „allgemeine Universitätspersonal“. Also: Nicht für Professor:innen und sonstige Lehrende, sondern für alle anderen. Von den Buchhalter:innen, über die Projektmanager:innen, von Techniker:innen, Laborangestellten, bis zum Facility Management. Die Universität Wien ist eines der größten Unternehmen der Stadt und seit Anfang des Jahrtausends als privatrechtliches Unternehmen organisiert. Aus Beamt:innen wurden Angestellte. Aus der Personalvertretung ein Betriebsrat. Dutzende Besoldungsstufen wurden in ein einfacheres System überführt.

*In einer Ära, wo viele im Homeoffice sitzen, werden die Fäden des Vertrauens lockerer. Auch die informellen Initiativen der Beschäftigten funktionieren schlecht, wenn man sich nicht mehr zu einem Gespräch in der Kaffeeküche treffen kann.*

Universitäten sind schon von ihrer Kultur her „sehr elitär“, sagt Polaschek, und „extrem hierarchisch“. Professor:innen waren früher einmal quasi halbe Götter, Dekane blickten auf das Fußvolk herab. Diese Kultur verschwindet nicht in ein paar Jahrzehnten. Die „Unternehmensleitung“, also das Rektorat, ist zwar das Gegenüber der Belegschaftsvertretung – aber oft geht es um Geld, und das ist knapp. Schließlich bestimmt die Politik über die Höhe der verfügbaren Mittel. In den Universitätskulturen hat sich eine radikale Prekarität breit gemacht, mit projektbezogenen Anstellungen und beinahe prinzipiellen Befristungen. Vor allem der Mittelbau des wissenschaftlichen Personals muss alle paar Jahre die Universität wechseln. Polaschek: „Diese Prekarität schwappt auf den gesamten Betrieb über. Auch viele Beschäftigte bei temporären Projekten haben nur befristete Verträge. Aber die Befristungen sind der Tod jeder Mitbestimmung.“ Wer weiß, dass er in drei Jahren nicht mehr im Unternehmen ist, wird sich kaum in den Betriebsrat wählen lassen, dessen Funktionsperiode fünf Jahre dauert. „Und wer in einer instabilen Beschäftigung ist, der oder die wird eher seltener Konflikte riskieren oder den Kopf zu sehr rausstrecken.“



**„Befristungen sind der Tod jeder Mitbestimmung“, sagt Marion Polaschek, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Uni Wien. Im Universitätsalltag sind Befristungen leider weit verbreitet.**

## **Beste Mitbestimmungskultur**

Der Soziologe Hubert Eichmann erforscht beim FORBA-Institut die Gegenwart und den Wandel der Arbeitswelt und zeichnet ein differenziertes Bild von den Mitbestimmungskulturen. Es gibt, gerade in großen Konzernen, ein häufig perfektioniertes System bis hin zum Co-Management. Rund 85 Prozent der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten haben einen Betriebsrat. Kleinere Unternehmen oft keinen. Ebenso sehr kommt es auf die Mitbestimmungskultur an, denn in kleinen Unternehmen „mit Face-To-Face-Kultur“ (Eichmann) machen sich das Chef:innen und Kolleg:innen oft gut untereinander aus. Tatsächlich haben recht kleine und recht große Unternehmen die beste Mitbestimmungskultur. Am schlechtesten sieht es bei den klassischen Mittelständlern aus. All das variiert sehr nach Branchen. In größeren Hotels mit viel Fluktuation, in Handelsketten, wo die Beschäftigten in kleinen Filialen verstreut sind, ist institutionalisierte Mitbestimmung schwieriger als in großen Konzernen. Wer zur Kernbelegschaft zählt, wird eher gehört als die Peripheriebelegschaft, die über Leiharbeitsfirmen nur zeitweise ins Unternehmen kommt. „Unternehmen mit starker Mitbestimmung sind sicherlich erfolgreicher als solche mit weniger“, sagt Eichmann, „aber es ist natürlich nicht so klar, was da die Kausalität ist. Sind sie erfolgreicher, weil es Mitbestimmung gibt, oder sind sie erfolgreich, daher groß, und deswegen gibt es häufiger ordentliche Mitbestimmungsinstitutionen?“

In Studien berichten Beschäftigte in Unternehmen ohne Betriebsrat häufiger von Einkommensverlusten während der Coronapandemie als solche in Unternehmen mit Betriebsrat. Aber auch hier muss man natürlich fragen: Sind Branchen, in denen Beschäf-

tigte, die besonders verletzlich waren, auch Branchen, in denen es seltener Betriebsräte gibt – oder sind die Beschäftigten besonders verletzlich, weil es weniger Betriebsräte gibt?

## **Cheflose Firmen**

Mitbestimmungsformen gibt es viele. Eine Zeitlang war das Modell des „selbstverwalteten Betriebs“ ein geradezu utopisches Projekt. Manche Unternehmen dieser Art wurden sehr erfolgreich, aber oft ist die Übernahme von Betrieben durch die Belegschaft eine Folge von existenziellen Krisen des Unternehmens – nicht gerade ein Startvorteil. Andere Formen sind Genossenschaftsmodelle in den verschiedensten Ausprägungen. Gründer:innen kleiner Start-ups wollen nicht unbedingt „Unternehmer:in“ und „Chef:in“ sein, also gründen sie Genossenschaften und stellen sich quasi bei sich selbst an. Eine der berühmtesten und erfolgreichsten Genossenschaften ist die Mondragón-Kooperative im Baskenland. Mondragón ist heute das sechstgrößte spanische Unternehmen mit 80.000 Mitarbeiter:innen.

Die Firma Merck, ein großes deutsches Technologieunternehmen, hat mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung geschlossen, dass die Belegschaftsvertretung andere Beschäftigte des Unternehmens quasi „kooptieren“ kann – sodass am Ende rund 100 Beschäftigte an der Betriebsratsarbeit mitwirkten. Dadurch verbesserte sich nicht nur die Kommunikation des Betriebsrats mit der Belegschaft, das Kompetenz- und Wissensniveau wurde in der gesamten Firma gehoben, zum Nutzen des Unternehmens. Und der Betriebsrat hat es



**„Unternehmen mit starker Mitbestimmung sind sicherlich erfolgreicher als solche mit weniger“, sagt Hubert Eichmann. Der Soziologe erforscht bei FORBA die Gegenwart und den Wandel der Arbeitswelt.**

zudem leichter, Nachwuchs zu rekrutieren. Denn wer schon einmal informell mitgemacht hat, der wird beim nächsten Mal vielleicht für eine formalisierte Funktion kandidieren.

### **Offene Betriebstüren für Demokratie**

Sven Rahner, Forscher an der Universität Kassel, hat vor einigen Jahren ein Buch mit dem Titel „Architekten der Arbeit“ herausgegeben, das in einer Fülle von Gesprächen „Organisationsmodelle im flexiblen Kapitalismus“ untersucht. Er fand eine Schweizer IT-Firma, die jedes Jahr das Management neu aus der Belegschaft wählt und damit beste Erfahrungen gemacht hat. Der ehemalige Telekom-Vorstand Thomas Sattelberger etwa proklamiert: „Das Unternehmen der Zukunft wird demokratischer sein müssen als heute. Die Demokratie wird nicht mehr vor der Werkshalle oder der Bürotür haltmachen, sondern zumindest die operativen Führungskräfte werden von den Mitarbeitern gewählt werden.“ Heute, erzählt Rahner, sind gewisse Ambiguitäten auszumachen. „Gegenwärtig reden alle von den 3D – Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung – aber Demokratie, das vierte D, wird dann ge-

legentlich vergessen.“ Tariflich gebundene Unternehmen mit guter institutionalisierter Mitbestimmung könnten auf die verschiedenen Weisen gefördert werden, sodass ein Anreiz zur Beteiligung der Mitarbeiter:innen entsteht, „andererseits zeigen viele Studien den Rückzug auf individuelle Problemlösungen, sodass man oft gar nicht mehr weiß, wie Solidarität organisiert werden könnte“. So gibt es paradoxe Erscheinungen, etwa gute Arbeitsmarktdaten, aber zugleich sehr viel Pessimismus. Und die nötigen Transformationen – sei es durch die ökosoziale Transformation, sei es durch den üblichen Strukturwandel – können innerbetriebliche Sozialordnungen und Solidaritäten ordentlich erschüttern. Aber Gewerkschaften auch neue Möglichkeiten bieten.

Wenn etwa ein Unternehmen, das Verbrennungsmotoren herstellt, auf E-Mobilität umsatteln muss, dann fürchten viele Beschäftigte, dass sie möglicherweise auf der Strecke bleiben. Dann ist man plötzlich im Wettbewerb gegen die Kolleg:innen, und es kommt nicht so selten vor, dass jeder und jede versucht, selbst zu überleben. Wie so häufig zeigt sich dann: Solidarität und ein Geist der Kooperation sind in so einem Moment eine große Notwendigkeit – werden zugleich aber besonders auf die Probe gestellt. ▀

# Warum in wirtschaftlichen Fragen mitbestimmen?

Arbeitnehmer:innen wollen mitbestimmen, weil Demokratie an den Werkstoren nicht Halt macht. Die Transformation erfordert es, dass die gesellschaftspolitischen Möglichkeiten wirtschaftlicher Mitbestimmung reaktiviert werden: Für wen ist ein Unternehmen eigentlich da und wer (mit)bestimmt darüber? Mitbestimmung schmälert Unternehmensergebnisse nicht. Im Gegenteil: Mitbestimmte Unternehmen investieren zum Beispiel mehr und langfristig in ihre Zukunft. Das ist auch

gut für die Volkswirtschaft. Mitbestimmung leistet zudem etwas für Demokratie: Sie macht Arbeitnehmer:innen zu Bürger:innen im Betrieb. Sie schafft gute Arbeit für ein besseres Leben. Und sie sorgt dafür, dass Finanzkapital und Realwirtschaft wieder stärker auf ihren gesellschaftlichen Nutzen bezogen werden. Soll die Transformation gelingen, müssen Rechte zur wirtschaftlichen Mitbestimmung ausgebaut werden – auf nationaler wie auf europäischer Ebene.



**NORBERT KLUGE**

GRÜNDUNGSDIREKTOR DES INSTITUTS FÜR MITBESTIMMUNG  
UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG (I.M.U.) DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG  
UND STV. MITGLIED IM EWSA

# Am besten bunt gemischt

*Die Meinungsforscherin Eva Zeglovits hat Beschäftigte und Betriebsrät:innen befragt, wie zufrieden sie mit der Mitbestimmung in ihrem Betrieb sind. Im Interview erläutert sie, warum diverse Betriebsräte wichtiger werden und wie sie Demokratie auch außerhalb der Werkstore stärken.*

INTERVIEW ANDREA ROGY

„Junge, Teilzeitkräfte und Menschen mit kurzer Beschäftigungsdauer sind in Betriebsräten unterdurchschnittlich vertreten“, sagt die Meinungsforscherin Eva Zeglovits.



**Arbeit&Wirtschaft: Alle zehn Jahre befragen Sie Beschäftigte und Betriebsrät:innen zum Thema Mitbestimmung. Gibt es in der aktuellen Auswertung überraschende Ergebnisse?**

**Eva Zeglovits:** Wir haben 2.700 Belegschaftsvertreter:innen und 2.500 Arbeitnehmer:innen befragt, wie sie Partizipation im beruflichen Umfeld erleben. Zunächst hat es mich überrascht, wie groß der Wunsch nach einer betrieblichen Interessenvertretung tatsächlich ist. Vor allem in Firmen, wo es derzeit keinen Betriebsrat gibt, sehen die Beschäftigten den Bedarf. Die Daten zeigen, dass demokratische Mitbestimmung am Arbeitsplatz bei allen Beteiligten einen sehr hohen Stellenwert hat. Weiters hat mich überrascht, mit welcher unglaublichen Vielfalt an Inhalten und Themen unsere Betriebsrät:innen tagtäglich zu tun haben, und welche Bandbreite an Aktivitäten und Aufgaben sie erfüllen müssen.

**Wo liegen die Herausforderungen?**

Mit der Covid-Pandemie sind zu zahlreichen bestehenden Herausforderungen viele neue arbeitsrechtliche Themen hinzugekommen, mit denen sich Belegschaftsvertreter:innen auseinandersetzen müssen, beispielsweise passende Homeoffice-Regelungen, Datenschutz oder Kurzarbeit. Die Betriebsrät:innen brauchen heute eine breite sachliche Expertise, die in Körperschaften mit wenigen Mitgliedern nicht immer gut aufteilbar ist – das kann dann schon eine Herausforderung werden, denn die Erwartungshaltung der Belegschaft an die betriebsrätlichen Lösungskompetenzen ist durchgängig hoch.

**Gibt es bestimmte Branchen, die auffallend selten über einen Betriebsrat verfügen?**

In unseren Auswertungen zeigen sich gewisse Muster, beispielsweise, dass Personen in kleinen Betrieben oder Arbeitnehmer:in-

nen mit Migrationshintergrund seltener in einer Firma mit Betriebsrat beschäftigt sind als andere. Das liegt aber vielfach an der Beschäftigtenstruktur gewisser Branchen und der Tatsache, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger in prekären oder schlecht abgesicherten Arbeitsverhältnissen stehen. Aus diesen Kausalitäten können wir ablesen, dass Betriebsrät:innen instabile Beschäftigungsverhältnisse verhindern oder zumindest dagegenhalten können.

**Sollte ein Betriebsrat so ähnlich zusammengesetzt sein wie die Belegschaft?**

Nicht unbedingt, aber es ist zentral wichtig, dass Betriebsratskörperschaften so divers wie möglich sind. Die gesamte Belegschaft fühlt sich dann am besten vertreten, wenn der Betriebsrat bunt und unterschiedlich zusammengesetzt ist. Unsere Auswertungen zeigen, dass sich alle Gruppen von arbeitenden Menschen am besten vertreten sehen, wenn die Belegschaftsvertreter:innen ein breites Abbild unserer Gesellschaft darstellen. Optimalerweise sollte sich die Körperschaft also aus Frauen und Männern,

aus Migrant:innen und Österreicher:innen sowie aus jungen und alten Kolleg:innen zusammensetzen. Je breiter der Betriebsrat aufgestellt ist, desto besser fühlen sich alle vertreten. Es ist auch demokratiepolitisch wichtig, Vertreter:innen aller Bevölkerungsschichten und Altersgruppen in die aktive Beteiligung hereinzuholen. Eine gute Durchmischung des Betriebsrats bringt eindeutig eine inhaltliche Schärfung, weil Kompetenzen und Wissen in einer großen Bandbreite vorhanden sind.

**Sind unsere Betriebsräte bunt gemischt?**

Nein, leider. Rund zwei Drittel sind Männer, rund die Hälfte ist über 50 Jahre alt. Frauen, Migrant:innen, Junge, Teilzeitkräfte und Menschen mit kurzer Beschäftigungsdauer sind in den Belegschaftsvertretungen unterdurchschnittlich vertreten. Frauen sind in vielen Bereichen der politischen Beteiligung, beim Besetzen von Ämtern oder Funktionen eher dazu bereit, kurzfristig mitzumachen. Langfristige Verantwortung wollen sie seltener übernehmen als Männer. Das kann damit zusammenhängen, dass Frauen ihr Wissen schlechter einschätzen als Männer, obwohl es objektiv gesehen nicht schlechter ist. Manche trauen sich die Vertretungsarbeit eventuell nicht zu, andere wägen ab, wie viel an unbezahlter Care-Arbeit sie bereits außerhalb der bezahlten Arbeit leisten, oder wie wichtig ihnen der Arbeitsplatz insgesamt ist. Junge Arbeitnehmer:innen sind zu Beginn ihrer Karriere häufig mit Wechseln und Unsicherheiten konfrontiert. Man muss jungen Beschäftigten auch Zeit geben, um Erfahrungen zu sammeln, Problemstellungen zu erkennen und Lust für die Vertretungstätigkeit zu entwickeln. Für befristete Angestellte oder noch in Ausbildung Stehende ist es nicht immer sinnvoll, langfristige Verpflichtungen wie eine Kandidatur zum Betriebsrat einzugehen.



**EVA ZEGLOVITS**

Geboren 1976, absolvierte die Studien Statistik und Politikwissenschaften und war in der universitären und außeruniversitären Forschung tätig. 2014 heuerte sie beim IFES an, mittlerweile ist sie Miteigentümerin – ein krasser Rollenwechsel für die ehemalige Betriebsrätin. Die zweifache Mutter entspannt am besten beim Lesen und Reisen.



**„Betriebsrät:innen stehen unter hohem Druck“, sagt die Meinungsforscherin Eva Zeglovits. „Sie befinden sich häufig in leicht konfliktbeladenen Situationen, müssen verhandeln und hinnehmen, dass man nicht jede Lösung gleich parat haben kann.“**

Das überlegen sich viele erst dann, wenn sie in einem Betrieb „angekommen“ sind und vorhaben, zu bleiben. Betriebsrat wird man nicht „im Vorbeigehen“, das ist eine längerfristige Verpflichtung. Migrant:innen arbeiten oft in Branchen mit niedrigem Organisationsgrad. Sie brauchen eine gewisse Berufserfahrung, damit die Bedeutung der Belegschaftsvertretung für sie greifbar wird, weil viele von ihnen in Betrieben sozialisiert wurden, in denen Mitbestimmung kaum gelebt wird. Migrant:innen sind vielfach dazu bereit, für den Betriebsrat zu kandidieren, oft scheitert ihre Wahl an äußeren Umständen oder der Beschäftigtenstruktur. Wichtig ist, dass aktive Betriebsrät:innen erkennen, welche Gruppen in ihrem Gremium unterrepräsentiert sind und dann versuchen, diese zur aktiven Mitarbeit zu motivieren.

#### **Wirkt betriebsrätliche Partizipation über die Arbeitswelt hinaus?**

Ja, mit Sicherheit. Wir sehen beispielsweise, dass in Betrieben, wo der Betriebsrat für die Arbeiterkammerwahlen firmeninterne Wahlsprengel organisiert, die Wahlbeteiligung deutlich höher ist als in Bereichen,

wo lediglich Unterlagen für die Briefwahl zugeschickt werden. Wo über die Wahl gesprochen wird, gehen viele Beschäftigte zusammen zur Wahl. Die höhere Teilnahme an politischen Entscheidungsprozessen ist messbar und demokratiepolitisch höchst bedeutsam. Menschen, die erfahren haben, dass sie durch Partizipation mitbestimmen können, geben ihre Stimme auch bei den Arbeiterkammerwahlen öfter ab, als unorganisierte Beschäftigte.

*„In Branchen oder Unternehmen mit Betriebsrat sehen wir weniger instabile oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse.“*

#### **Wie steht es um die Zufriedenheit der Betriebsrät:innen?**

Der beste Indikator für eine hohe Zufriedenheit ist die Bereitschaft zur Wiederkandidatur, und die bildet sich in unserer

Studie in einem sehr hohen Ausmaß ab. Ablesbar ist auch ein Mix zwischen hohem Zeitdruck und breiten thematischen Belastungen, denen die Betriebsrät:innen ausgesetzt sind. Dennoch bleiben die meisten bei ihrer Verpflichtung und legen das Mandat erst ab, wenn sie in Pension gehen. Betriebsrät:innen stehen unter hohem Druck, sie befinden sich häufig in leicht konfliktbeladenen Situationen, müssen verhandeln und hinnehmen, dass man bei der hohen Komplexität vieler Themen nicht jede Antwort oder Lösung gleich parat haben kann. Manche müssen mit der Geschäftsleitung um jeden Millimeter kämpfen, wenn es darum geht, neue Regelungen abzustecken. Viele erleben das als konstruktiv, manche fühlen sich aber überfordert und haben das Gefühl, sprichwörtlich Wände einreißen zu müssen. Das macht es manchmal schwieriger, Lösungen zu erzielen, mit denen man zufrieden ist.

#### **Woher beziehen Betriebsrät:innen ihr Fachwissen?**

Die Basisschulungen durch Gewerkschaft und Arbeiterkammern haben einen sehr hohen Stellenwert. Sie werden als Wert-



**„Je mehr Probleme im Betrieb wahrgenommen werden, desto unzufriedener ist die Belegschaft mit dem Betriebsrat“, so Zeglovits.**

schätzung und echter Wissensgewinn empfunden, die eigene berufliche Stellung dadurch gefestigt und verbessert. Betriebsrät:innen zeigen eine hohe Bereitschaft, sich Inhalte selbst zu erarbeiten und anzueignen. Wichtig sind auch verlässliche Kontakte zu Fachexpert:innen in den Gewerkschaften und Arbeiterkammern, die bei kurzfristigen Fragen beratend zur Seite stehen. Ebenfalls wichtig ist der Austausch mit anderen Betriebsrät:innen.

#### **Sind Beschäftigte mit ihren Betriebsrät:innen zufrieden?**

Grundsätzlich ja, diese Zufriedenheit ist aber sehr flüchtig. Menschen sind sehr anspruchsvoll und suchen eine rasche Lösung für individuelle Probleme. Je mehr Probleme im Betrieb wahrgenommen werden, desto unzufriedener ist die Belegschaft mit dem Betriebsrat. Betriebsrät:innen müssen gute Lösungen für große Teile der Belegschaft ausverhandeln, aktuell stehen passende Arbeitszeitvereinbarungen ganz oben auf der Wunschliste. Es ist nicht immer leicht, alle Wünsche mit den Gegebenheiten im Betrieb unter einen Hut zu bringen.

#### **Was treibt Betriebsrät:innen an?**

An erster Stelle steht das altruistische Motiv, anderen zu helfen und sich für die Anliegen von Kolleg:innen einzusetzen. Viele wollen aber auch an den Herausforderungen wachsen. Oft wird als Motiv angegeben „gefragt worden zu sein“. So funktioniert Partizipation, der Rückhalt der Kolleg:innen und das Gefühl, als Beste oder Bester ausgewählt worden zu sein, sind wichtige Faktoren für eine Kandidatur.

*„Wo es einen Betriebsrat gibt, werden auch andere Formen der Mitbestimmung intensiver ausgelebt.“*

#### **Wo gibt es Probleme bei der Betriebsratsgründung?**

Die Vertretungsdichte nimmt mit der Betriebsgröße zu. Dort, wo ein Großteil der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert

ist, finden wir auch eine viel höhere Zustimmung zur Belegschaftsvertretung. Die Beschäftigten in kleinen Betrieben identifizieren sich meist stärker mit der Geschäftsleitung und sehen sich eher als deren Partner und nicht als Gegner. Dort, wo Partizipation bereits stattfindet, werden auch andere Formen der Mitbestimmung aktiver gelebt und stoßen auf höhere Akzeptanz. So existieren in Betrieben mit Belegschaftsvertretung weit häufiger zusätzliche Formen des strukturierten Inputs, wie Ideenbriefkästen oder andere Formen von strukturierter Rückmeldung. Die Belegschaft kann Vorschläge machen und beide Seiten haben ein Interesse an einer guten Zusammenarbeit.

Es bestätigt sich nicht, dass andere Formen der Mitwirkung vor allem dann Platz greifen, wenn es keinen Betriebsrat gibt. Es ist im Gegenteil so, dass Betriebsrät:innen als Personen mit einer partizipativen Grundhaltung häufig weiterführende demokratische Prozesse in den Betrieben anstoßen und organisieren. Das hat mit dem Bewusstsein zu tun, dass es normal ist, Meinungen einzuholen und diese zu reflektieren. ▮

# Setzt endlich die rosa Brille auf!

*Nur ein Drittel aller Betriebsratsmitglieder ist weiblich. Dieses Ungleichgewicht bringt auch das Betriebsklima in Schieflage. Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, damit mehr Frauen betrieblich mitbestimmen? Und welche Vorteile hat ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in einem Betriebsrat?*

TEXT NADJA RIAHI

Eine beispielgebende Frau: Ursula Filipič ist Grundlagenforscherin in der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer. Die Politologin hat an der Studie „Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2022“ mitgearbeitet, die im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und in Kooperation mit dem ÖGB erstellt wurde. Wie sieht Filipič die Situation von Frauen in Betriebsräten? „Schaut man sich die Verteilung der Betriebsratsmitglieder an, sieht man ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern, das bei Betriebsratsvorsitzenden sogar noch größer ist. Das ist ein

enormes Gefälle gegenüber dem Befund, dass 85 Prozent der befragten Frauen die betriebliche Mitbestimmung in der Arbeit für gut und wichtig halten. Gleichzeitig haben nur 51 Prozent von ihnen in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat.“

Eine Frau, die viele Jahre im Betriebsrat tätig war, ist Elfriede Schober. Heute ist sie Bundesfrauenvorsitzende und stellvertretende Bundesvorsitzende der Produktionsgewerkschaft PRO-GE. Ihre Reise in den Betriebsrat begann in Oberösterreich „Ich habe fast 33 Jahre bei der Firma Miba in Vorchdorf gearbeitet. Miba



ist eine Firma im Bereich der Fahrzeugindustrie und damit ein typischer Männerbetrieb“, erzählt Schober. 1992 wurde sie gefragt, ob sie sich vorstellen könne, Betriebsrätin zu werden. Ihre Antwort? Ja! „Das hängt wohl damit zusammen, dass mein persönlicher Antrieb die Gerechtigkeit ist. Wenn ich Ungerechtigkeit sehe, dann muss ich etwas tun.“ Es folgten Aus- und Weiterbildungen im gewerkschaftlichen Bereich, die Absolvierung der Gewerkschaftsschule und der Zukunftsakademie in Oberösterreich. „Dadurch bin ich immer tiefer in die Materie eingetaucht und habe gemerkt: Das passt gut für mich.“ 1998 wurde Schober die Stellvertreterin des damaligen Betriebsratsvorsitzenden und 2014 – nach dessen Pensionierung – schließlich die Vorsitzende des Betriebsrats.

### Frauen leisten 150 Prozent

In die Frauenarbeit sei sie erst mit der Zeit hineingewachsen. „Ich habe im Laufe meiner Tätigkeit schon gemerkt, dass an vielen Ecken und Enden Handlungsbedarf ist. Es gibt für Frauen nach wie vor die Doppelbelastung mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die aufgrund von traditionellen Rollenbildern entsteht“, betont Schober. Um im Betrieb und vor allem von der Managementebene wahrgenommen zu werden, müssen Frauen großen Einsatz zeigen: „Als Frau muss man nicht 100, sondern 150 Prozent leisten, damit man auf gleicher Ebene gesehen und ernst genommen wird. Fehler dürfen wir uns keine erlauben. Erst als diese Hürde überwunden war, gab es keine Unterschiede mehr.“

### Frauenanteil in Betriebsräten

Quelle: Studie von AK Wien/ÖGB:  
„Betriebliche Mitbestimmung 2022“



**Zwei Drittel aller Betriebsrätinnen engagieren sich, weil sie vom Betriebsrat gefragt worden sind. Für die Politologin Ursula Filipič ist das ein Ansatz, um den Frauenanteil im Betriebsrat zu erhöhen.**

### Bekannte Ursachen – neue Lösungsansätze

Obwohl die betriebliche Mitbestimmung von Frauen befürwortet wird, können sich nur vier Prozent der arbeitenden Frauen vorstellen, „ganz sicher“ Betriebsrätin zu werden. 51 Prozent hingegen schließen eine Kandidatur aus. Die Gründe sind vielfältig: „Es gibt gesellschaftliche, betriebliche und individuelle Ursachen“, so Filipič. „Wenn wir uns die gesellschaftlichen Strukturen ansehen, dann ist es einfach so, dass Frauen nach wie vor in vielfacher Hinsicht benachteiligt sind.“ Beim Einkommen beispielsweise oder der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Daraus resultieren Mehrfachbelastungen, denen Frauen in deutlich höherem Ausmaß ausgesetzt sind. „Das hindert Frauen oft daran, sich im Betriebsrat einzubringen.“ Um die Care-Arbeit zu bewältigen, arbeiten Frauen oft in Teilzeit. Als Teilzeitbeschäftigte sei es aber fast unmöglich, eine Betriebsratsarbeit auszuüben. Das zeigen die Befunde sehr deutlich. „Es verwundert daher nicht, dass in der Studie die zeitliche Überbelastung von Frauen als zentrales Hemmnis für eine Mitarbeit im Betriebsrat genannt wurde, an zweiter Stelle stand die hohe psychische Belastung“, sagt Filipič.

Dafür gibt es Schober zufolge zwar Lösungen, jedoch müssen sich Betriebsräte aktiv damit auseinandersetzen. Auf die Frage, welche Bedingungen es geben muss, damit sich die Situation stark verbessert, antwortet sie klar: „Die Grundvoraussetzung ist, dass frau Vollzeit arbeiten und sich darüber hinaus noch engagieren kann.“ Es stehe und falle mit der Kinderbetreuung und der Bewertung und Aufteilung von Care-Arbeit. Diese müsse als genauso wertvoll



**Elfriede Schober war viele Jahre Betriebsratsvorsitzende bei Miba im Bereich der Fahrzeugindustrie – eine Männerdomäne. Als Frau musste sie 150 Prozent leisten, um wahrgenommen zu werden.**

angesehen werden wie die Erwerbsarbeit. „Aus meiner Sicht wäre es sinnvoll, die Arbeitszeit zu verkürzen“, so Schober. Dadurch hätten es auch Männer einfacher, sich ebenso um Kinder und Haushalt zu kümmern.

### **Kind und Kurs?**

Der Veränderungshorizont? Das Ganze gehe nicht von heute auf morgen. Es gibt aber durchaus Ansatzpunkte, um Frauen die mögliche Arbeit im Betriebsrat zu erleichtern. „Es können entweder Kurse zu familienfreundlicheren Zeiten angeboten werden, oder man macht es den Frauen möglich, ihr Kind zum Kurs mitzunehmen. Auch die Sitzungszeiten können dahingehend angepasst werden“, schildert Schober.

Ein Faktor, der Frauen wesentlich darin bestärkt, sich im Betriebsrat zu engagieren: Zwei Drittel der Betriebsrätinnen haben angegeben, dass sie sich engagieren, weil sie vom Betriebsrat gefragt worden sind.

Wichtig ist es auch, die betriebsrätliche Arbeit positiv aufzusetzen. Elfriede Schober weiß aus persönlicher Erfahrung: „Es macht einen riesigen Spaß mit Menschen zu arbeiten. Ich habe große Wertschätzung von meinen Kolleg:innen erfahren. Und jeder Kurs, den man zur Aus- und Weiterbildung macht, ist eine Persönlichkeitsentwicklung. Wir versuchen in der PROGE, Frauen zu motivieren, sich zu engagieren und ihr extremes Wissen und ihr Einfühlungsvermögen für die Beschäftigten einzubringen.“

Angenommen der Frauenanteil in Betriebsräten läge bei 50 Prozent. Wie würde sich das auf die Betriebe auswirken? „Wir hätten mehr Sichtweisen und unterschiedliche Herangehensweisen, wenn beide Geschlechter gleichermaßen abgebildet würden. Frauen und Männer denken in vielen Dingen anders. Im Endeffekt würde das auch dem ganzen Unternehmen helfen“, sagt Schober. Dem stimmt auch die Politologin Ursula Filipič zu: „Wenn mehr Frauen in Betriebsräten vertreten sind, dann profitieren alle davon – nicht nur die Frauen. Denn im Wesentlichen wird die Gesellschaft dadurch besser repräsentiert.“ Wenn sich Mitarbeiterinnen mit ihren Anliegen gleichermaßen abgeholt fühlen, steigt ihre Zufriedenheit und Arbeitsmotivation.

### **Es geht um Demokratie!**

Die Wichtigkeit betrieblicher Mitbestimmung hat aber noch einen anderen wesentlichen Aspekt, der häufig außer Acht gelassen wird: „Ich glaube, dass wir uns oft nicht bewusst sind, welcher wichtiger demokratiepolitischer Faktor die betriebliche Mitbestimmung ist“, so Filipič. Mitbestimmung im Betrieb biete eine Plattform, in der Arbeitende sich einbringen und mitwirken können. „Viele Menschen kommen erst in Betrieben mit der Mitbestimmung in Kontakt; in unseren Schul- und Bildungssystemen ist das ein vernachlässigtes Thema.“ Dabei werde diese demokratiepolitische Funktion in Zukunft – vor dem Hintergrund, dass demokratische Strukturen zum Teil erodieren oder zumindest gefährdet sind – besonders relevant. ▀

# Warum ist dir Mitbestimmung wichtig?

Betriebe mit Betriebsrat kommen besser durch Krisen und ermöglichen bessere Arbeitsbedingungen. In turbulenten Zeiten ist Mitbestimmung umso wichtiger.



## SUNDARAPRASAD RAMASAMY PARAMAGURU STV. BETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI FOODORA

„In meinen Anfangstagen als ausländischer Student in Österreich fühlte ich mich im Arbeitsumfeld isoliert und oft überfordert. Die Mitbestimmung im Betrieb ist wichtig, um dem vorzubeugen. Als Betriebsratsmitglied unterstütze ich meine Kolleg:innen, wenn sie mit dem Arbeitsrecht Probleme haben. Denn Bescheid zu wissen, welche Rechte man als Arbeitnehmer:in hat, ist essenziell.“



## DANIELA STOIMAIER BETRIEBSRÄTIN BEIM BERUFSFÖRDERUNGSINSTITUT BFI

„Für mich ist die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, insbesondere im Aufsichtsrat, von großer Bedeutung. In diesem Gremium können wir die Interessen der Mitarbeiter:innen effektiv vertreten bzw. werden Themen besprochen, die zu Entscheidungen führen, die sowohl die wirtschaftliche, soziale als auch gesundheitliche Situation der Arbeitnehmer:innen weiter verbessern können.“



## GEORG REITER BETRIEBSRAT BEI MAGNA POWERTRAIN AG

„Die Mitbestimmung im Betrieb in der Automobilindustrie ist unverzichtbar, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Rechte der Arbeitnehmer:innen zu schützen und eine gerechte, sichere und respektvolle Arbeitsumgebung zu schaffen. Als Betriebsrat arbeiten wir hart daran, diese Prinzipien zu fördern und sicherzustellen, dass die Interessen unserer Kolleg:innen gewahrt werden.“

# Jugend am Ball

*Ein sicherer Arbeitsplatz, eine sinnvolle Tätigkeit, Aufstiegsmöglichkeiten und geregelte Arbeitszeiten: Die Jugend hat fürs Berufsleben recht einfach zu erfüllende Vorgaben. Vor allem aber erwartet sie, dass sie gehört wird.*

TEXT GEORG SOHLER

Mitgestalten ist Jugendlichen enorm wichtig. Wer sich gehört fühlt, arbeitet lieber und verbleibt länger im Betrieb. Leider ist vielerorts der Status quo noch immer anders. „Es ist eher die Ausnahme, dass jede:r zufrieden ist“, erzählt Leon, Lehrling und Jugendvertrauensrat in Niederösterreich: „In der Berufsschule gibt es welche, die sind von Montag bis Freitag in der Schule, müssen dann am Samstag arbeiten. Bei Krankenständen von Kolleg:innen wird erwartet, dass sie einspringen – machen sie das nicht, werfen ihnen die Chefs vor, dass sie faul seien.“ Diese und ähnliche Probleme hört der Jugendvertrauensrat bei einem großen Lebensmitteleinzelhändler, wenn er sich mit anderen Lehrlingen austauscht. Jemanden in seinem Alter, mit der

eigenen Lebensrealität als Ansprechperson zu haben, ist dabei enorm wichtig. Die Gewerkschaft hat dies in mühevoller, jahrelanger Arbeit durchgesetzt. Nun gibt es seit 50 Jahren Jugendvertrauensräte.

Dass Junge mitbestimmen können, ist dennoch nicht immer der Fall. Leon kennt nicht wenige, die die Ausbildung nur „durchdrücken“. Es liege viel an der Führung vor Ort. Wie kann Mitbestimmung nun besser gelingen, damit das nicht der Fall ist?

## Hör auf mich!

Mitbestimmungsrechte und -institutionen gibt es zwar. Für Richard Tiefenbacher, Vorsitzender der Gewerkschaftsjugend, werden „die tatsächlichen Anliegen junger

Menschen aber oft ignoriert“. Für die Politik seien die Älteren wichtiger. Dabei gebe es gute Umsetzungen in einigen Betrieben, von denen die Bundesregierung noch lernen könne: „Bei den Wiener Stadtwerken etwa wurde ein innovatives Jugendförderprogramm ins Leben gerufen. Hier haben junge Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, eigene Projekte vorzuschlagen und mit Unterstützung des Managements umzusetzen. Dies fördert nicht nur die Kreativität und das Engagement der jüngeren Generation, sondern bringt auch frischen Wind und neue Ideen in den Betrieb. Solche Initiativen zeigen eines ganz klar: Wenn Unternehmen in die Potenziale ihrer jungen Belegschaft investieren, können beide Seiten davon profitieren. Die Bundesregierung



wäre gut beraten, sich an solchen Initiativen ein Vorbild zu nehmen.“

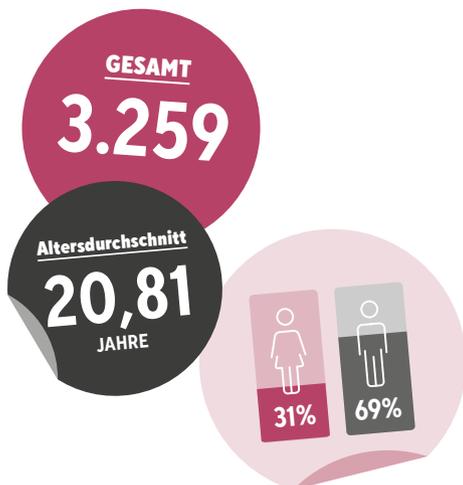
Magdalena Schwarz, Referentin in der AK Wien für Jugendpolitik, unterstreicht das: „In der Ö3-Jugendstudie 2023 ist klar ersichtlich, dass sich junge Menschen von den älteren Generationen nicht gehört und ernst genommen fühlen.“ Die Studie ist ein Projekt des ORF und wird vom Sozialforschungsinstitut SORA begleitet und ausgewertet. 85 Prozent der befragten 16–25-Jährigen gaben an, sich wenig oder gar nicht von der Politik vertreten zu fühlen. Das ziehe sich laut Tiefenbacher durch wie ein roter Faden, egal ob bei Schüler:innen oder Lehrlingen. „Das spüren wir, wenn wir in den Betrieben unterwegs sind. Ich frage dann: Wie zufrieden seid ihr mit der Politik in unserem Land? Da hebt kaum jemand die Hand.“

### Mitbestimmung von jung auf

Dazu gesellt sich für Schwarz auch noch der Umstand, dass die Gruppe an Jugendlichen ohne Staatsbürgerschaft immer größer wird. „Wir sehen eine starke Korrelation zwischen Interesse an politischen Vorgängen und Wahlrecht“, so die Expertin. „Wer sich politisch nicht einbringen kann, bringt sich auch in seinem Lebensumfeld nicht ein. Umgekehrt interessieren sich junge Menschen eher für Politik, wenn sie in der

### Jugendvertrauensrät:innen

Quelle: ÖGJ/IFES, 2023



**Die Politik ignoriert oft die Anliegen junger Menschen, beklagt Richard Tiefenbacher von der Gewerkschaftsjugend. Auch im Betrieb wünscht er sich für Junge mehr Möglichkeiten zur Mitsprache.**

Schule, am Arbeitsplatz oder auch in ihrem Bezirk mitbestimmen können.“

Im Betrieb sind Beschäftigte unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft wahlberechtigt – bei der Wahl des Jugendvertrauensrats, des Betriebsrats oder der Arbeiterkammer. Dabei erfahren viele Jugendliche erstmals, was Mitbestimmung wirklich bedeutet.

Wichtig ist aber auch, dass sich Betriebe an gesetzliche Regeln halten. Wie der Lehrlingsmonitor von AK und Gewerkschaft zeigt, macht rund ein Viertel der jungen Menschen ausbildungsfremde Tätigkeiten. Widerspruch ist hier schwierig. Tiefenbacher erzählt, dass zwar viele Jugendliche wüssten, dass es Gewerkschaften und Betriebsräte gebe, die sich für ihre Rechte einsetzen, es sei aber diese Hemmschwelle da, sich an sie zu wenden: „Manche Vorgesetzte sagen auch: Wenn du zur Gewerkschaft gehst, wirst du ganz andere Probleme haben.“

### Es geht um einfache Dinge

Dabei fordern Jugendliche nichts Übertriebenes, wie Untersuchungen der AK zur Mitbestimmung oder die Ö3-Jugendstudie belegen. „Es geht um einfache Din-

ge“, sagt Schwarz, „etwa Pausenregelungen, die Gestaltung eines Aufenthaltsraums, die Arbeitszeitgestaltung, bis hin zur Möglichkeit, Ideen zur Ausrichtung des Betriebs einzubringen. Und dass man weiß, wo man diese anbringen kann und auch gehört wird. Je mehr Junge mitgestalten können, desto stärker identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit.“ Die Unternehmen bräuchten eben einen Plan, Junge mehr einzubeziehen. „Vielleicht findet langsam ein Wandel statt“, so Schwarz. „Einige Unternehmen verstehen schon, dass man Mitarbeiter:innen etwas anbieten muss, wenn man will, dass sie länger bei einem arbeiten.“ Studien zeigen ja schließlich auch, dass sich junge Menschen in Unternehmen in erster Linie wohlfühlen und sinnvolle Tätigkeiten ausüben wollen. Sobald es beispielsweise einen Jugendvertrauensrat oder Betriebsrat gibt, verbessert sich die Lage. Denn: „Das Einhalten der Bestimmungen ist kein Gefallen der Führungsebene, das ist das Recht der Beschäftigten.“

### Wertschätzung wirkt

Tiefenbacher bringt es auf den Punkt: „Wir sind keine Roboter, wir haben ein Herz und kein Fleischlaberl. Motivation und Engagement müssen gefördert werden, es braucht Raum und Möglichkeiten, sich wirklich einzubringen.“ Anders gesagt: Wertschätzung. Einer, der diese im eigenen Betrieb erfährt, ist Leon. Sein Arbeitgeber ermöglicht ihm beispielsweise die Freistellung für sein Engagement als Jugendvertrauensrat, auch die Fahrt- und Verpflegungskosten werden übernommen. Doch dabei bleibt es nicht. „Ich habe mich nie als Lehrling, sondern als normaler Mitarbeiter gefühlt und kann mich einbringen“, erzählt er. „Mir wird schon länger mehr zugetraut. Mir ist alles gezeigt worden, was dazugehört, ich konnte auch andere Bereiche ausprobieren und kann immer fragen, wenn ich etwas brauche. Das macht den Unterschied, ob man dann nach drei Jahren woanders hingehet oder sich vorstellen kann, länger zu bleiben.“

# Mehr Macht im Aufsichtsrat

*In Österreich sind Aufsichtsräte zu einem Drittel mit Betriebsräten besetzt. Sie erhalten dort wertvolle Informationen, können eine gute Beziehung zur Unternehmensführung aufbauen und strategische Pläne des Unternehmens hinterfragen.*

TEXT ALEXANDRA ROTTER

An ihre erste Aufsichtsratssitzung erinnert sich Irmgard Gettinger gut: „Ich habe damals, im Juni 2004, zum ersten Mal unsere Kapitalvertreter:innen kennengelernt.“ Sie war erst kurz Betriebsrätin bei der österreichischen Tochter des Pharmakonzerns Boehringer Ingelheim und nahm als Gast an der Sitzung teil. Ihre Vorgängerin stellte sie den Aufsichtsratsmitgliedern vor: „Es war meine erste und ihre letzte Aufsichtsratssitzung.“ Seither nimmt sie viermal im Jahr gemeinsam mit einem Kollegen aus dem Betriebsrat an den Aufsichtsratssitzungen teil und stellt dort der Geschäftsführung Fragen, die sie – unternehmerisch und aus Sicht der Belegschaft – als wichtig erachtet.

Im Arbeitsverfassungsgesetz ist verankert, dass ein Drittel der Aufsichtsräte aus dem Betriebsrat des Unternehmens kommen muss – und das gilt seit 1919. Heinz Leitsmüller, Leiter der Abteilung Betriebswirtschaft in der AK Wien, sagt zu dem von den Gewerkschaften erkämpften Recht: „Der Gesetzgeber hat früh erkannt, dass es wichtig ist, dass Arbeitnehmervertreter:innen auch bei den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mitbestimmen können, weil die Gestaltung der Arbeit, wie etwa Arbeitsbedingungen, vorhandene Ressourcen oder Standortfragen, überwiegend davon abhängt, welche Strategie das Unternehmen einschlägt.“ Betriebsrat und Kapitalvertretung kontrollieren im Aufsichtsrat den Vorstand oder die Geschäftsführung. Das betrifft vor allem Aktiengesellschaften, aber auch bei anderen Rechtsformen kann es unter bestimmten Voraussetzungen einen Aufsichtsrat geben.

## Vertrautheit und Verschwiegenheit

Irmgard Gettinger ist seit 20 Jahren Betriebsrätin bei Boehringer Ingelheim, übernahm wenig später auch den Vorsitz sowie das Aufsichtsratsmandat. Die wichtigsten Vorteile, die Betriebsräte im Aufsichtsrat haben, sind aus ihrer Sicht die Hintergründe unternehmerischer Entscheidungen besser zu verstehen, und dadurch das große Ganze zu sehen sowie die Möglichkeit, auch im Aufsichtsrats-Setting Themen der Mitarbeiter:innen zu platzieren. Die Kombination von drei Funktionen – Betriebsratsvorsitzende in Österreich, Co-Vorsitzende im Europäischen Betriebsrat von Boehringer Ingelheim und Aufsichtsrätin – ermöglichte es ihr, ein respektvolles Miteinander mit der Unternehmenszentrale in Ingelheim aufzubauen: „Wenn man sich über so viele Jahre kennt und auch über vertrauliche Themen diskutiert, entsteht ein anderes Vertrauensverhältnis, als wenn man sich nur anlassbezogen zum Beispiel in einer Krise trifft.“ Vertraulich sind die Themen, weil der Aufsichtsrat einer Verschwiegenheitspflicht unterliegt. Auch Gerald Mjka, Betriebsratsvorsitzender im Krankenhaus Göttlicher Heiland, nimmt mit einem Kollegen aus dem Betriebsrat viermal jährlich an Aufsichtsratssitzungen teil. Je eine Woche vorher bekommen sie die Unterlagen,





„Die Geschäftsführung ist gegenüber dem Betriebsrat berichtspflichtig. Das verändert die Machtpositionen“, sagt Gerald Mjka, Betriebsratsvorsitzender im Krankenhaus Göttlicher Heiland.

Im Aufsichtsrat kann Irmgard Gettinger, Betriebsratsvorsitzende bei Boehringer Ingelheim, das große Ganze besser verstehen und Themen der Beschäftigten besser einbringen.

die sie vorab mit der Geschäftsführung besprechen, sofern die das möchte: „Wir versuchen, Erklärungen für das Zahlenwerk zu finden.“ Manchmal fragt Mjka in den Abteilungen nach, wie es zu den Zahlen kam. Weder Mjka, der Krankenpfleger ist, noch sein Kollege, ein Arzt, haben betriebswirtschaftlichen Hintergrund. Daher wenden sie sich vor allem für die Sitzung im Frühjahr, wo es um den Bericht des Wirtschaftsprüfers geht, an eine Betriebswirtin der Arbeiterkammer: „Da wir die Zahlen durch unsere Brille interpretieren, ist es gut, wenn jemand von außen draufschaut und sagt: Das kann ich mir erklären und das nicht.“

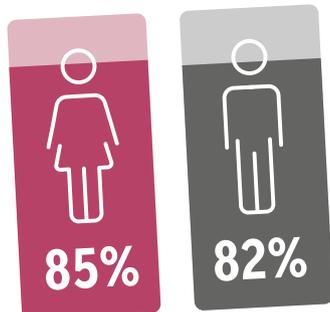
### **Berichtspflicht an den Aufsichtsrat**

In seinen ersten Aufsichtsratssitzungen vor 13 Jahren hat Mjka nur zugehört: „Ich habe mir gedacht, die wissen alle viel mehr als ich.“ Als er erste Fragen stellte, wurde ihm erklärt, diese seien nicht relevant. Heute kennt er die informellen Regeln im Aufsichtsrat und wird geachtet. Das Besondere an der Position? „Es ist die einzige Funktion, wo man die Geschäftsführung kontrollieren kann und ihre Antworten in einem Protokoll dokumentiert werden.“ Mjka kann Zahlen und Daten einfordern: „Die Geschäftsführung ist gegenüber dem Aufsichtsrat, also auch gegenüber dem Betriebsrat berichtspflichtig. Das verändert die Machtpositionen.“

Auch wenn es im Aufsichtsrat nicht um Personalthemen geht, können Betriebsräte dort auf Entwicklungen in der Belegschaft hinweisen, von denen Geschäftsführung und Kapitalvertretung keine Kenntnis haben. Bei strategischen Entscheidungen wie geplanten Umstrukturierungen, Betriebsschließungen oder Investitionen ist die Mitbestimmung des Betriebsrats im Aufsichtsrat sinnvoll, zum Beispiel können sie dort auf nötige Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter:innen in Richtung Nachhaltigkeit hinweisen. Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat sind Walter Gagawczuk, Arbeitsrechtsexperte der Bundesarbeiterkammer, nur in Europa bekannt – mit Unterschieden: „Während es in Staaten wie Polen, Irland oder Spanien nur in staatsnahen Unternehmen Mitbestimmung im Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat gibt, ist diese in anderen Ländern in großen Gesellschaften die Regel.“ Dazu gehören Österreich und Deutschland, wobei sich die Detailregelungen unterscheiden. Gagawczuk sieht entscheidende Vorteile: „Da die Geschäftsführung häufig ein Interesse hat, ihre Anliegen einstimmig durchzubringen, gibt es auch die Bereitschaft, den Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen entgegenzukommen.“ Zudem erhalten Betriebsräte Informationen verlässlicher und oft früher und vollständiger und können die Interessen der Belegschaft „in einem der wichtigsten Gremien des Unternehmens“ einbringen. EU-Staaten wie Italien und Rumänien ohne Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat entgehen diese Vorteile. Und auch hierzulande gilt es, dieses Recht zu verteidigen. ▀

# „Ein Betriebsrat

84 Prozent der Beschäftigten in Österreich halten die Institution Betriebsrat für wichtig. Vor allem Arbeitnehmer:innen über 40 Jahre, in großen Unternehmen, mit Deutsch als Alltagssprache, Gewerkschaftsmitglieder und jene, die mit mehreren



bis 29 Jahre

**79**  
PROZENT

30 bis 39 Jahre

**81**  
PROZENT

40 bis 49 Jahre

**88**  
PROZENT

50 Jahre und älter

**85**  
PROZENT

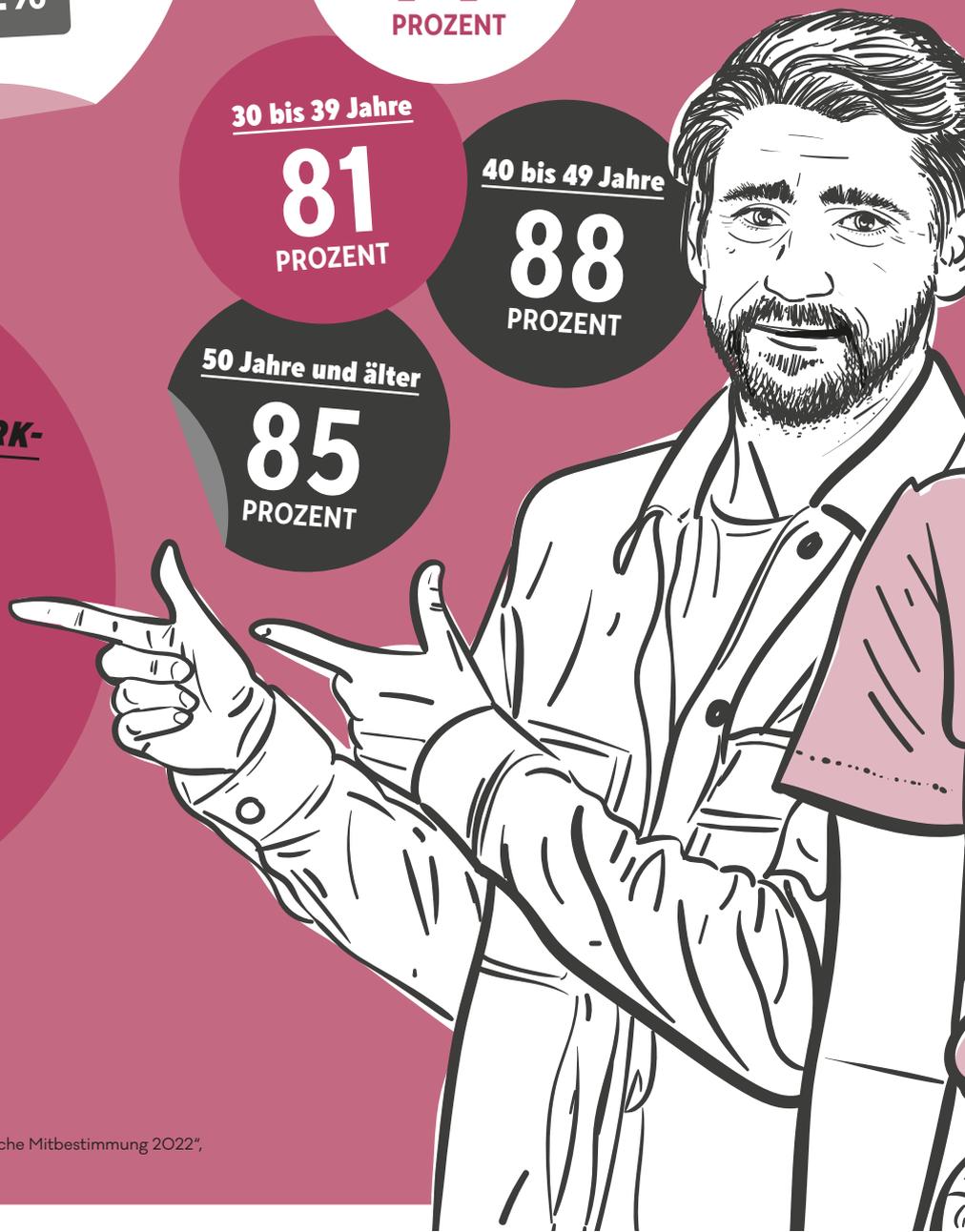
... **WICHTIGKEIT NACH GEWERKSCHAFTSMITGLIEDSCHAFT**

Mitglied

**90**  
PROZENT

kein Mitglied

**82**  
PROZENT



# ist mir wichtig!“

Problemen im Betrieb kämpfen. Das besagt die Mitbestimmungsstudie von AK Wien und ÖGB, für die IFES 2.500 Arbeitnehmer:innen befragt hat. Wir zeigen in Zahlen, welchen Beschäftigten ein Betriebsrat besonders wichtig ist.

## BESCHÄFTIGTE

mit Betriebsrat ohne Betriebsrat

**92**  
PROZENT

**75**  
PROZENT

Deutsch als  
Alltagssprache kein Deutsch  
im Alltag

**85**  
PROZENT

**60**  
PROZENT

BEI PROBLEMEN  
IM BETRIEB

keine großen Probleme

**80**  
PROZENT

1 oder 2 große Probleme

**86**  
PROZENT

3 oder mehrere  
große Probleme

**84**  
PROZENT

# Sie kämpfen für euch

*Ob Pflege, Freizeitpädagogik oder Möbelindustrie: In vielen Branchen kriselt's massiv. Eine Reportage von Wien bis Vorarlberg zu Betriebsrät:innen, die gegen Personalnot, Union Busting und eine verhunzte Gesetzesnovelle kämpfen.*

TEXT EVA REISINGER



Selma Schacht (vorne Mitte) von Bildung im Mittelpunkt kämpft mit Kolleg:innen um den Erhalt der Freizeitpädagogik.

Die Musik schallt von einem Balkon im ersten Stock. Unter einem gelben Sonnenschirm sitzt ein Mann oben-oben und trinkt ein Bier. Er hört den Sender 88,6, ruft er auf Nachfrage in den Innenhof runter. Stefan Bauer lächelt. Er mag es, wenn Leben in das Pflegezentrum in Enns kommt. Es gebe auch eine Band und einen Proberaum, erzählt er stolz. Bauer hat viele Jobs. Er ist Vizebürgermeister, Referent für Sport, Gesundheitswesen und Seniorenangelegenheiten, Zentralbetriebsrat beim Sozialhilfverband Linz-Land und Betriebsratsvorsitzender. Zuvor war er selbst jahrelang in der Pflege tätig. Das Zentrum für Betreuung und Pflege in Enns verbindet ein großer Eingang mit vielen Bäumen. Das Haus besteht aus drei Bauteilen und verfügt über 136 Langzeitpflegeplätze und zwei Kurzzeitpflegeplätze. Bauer deutet mit der Hand auf einen Bauteil und erklärt, dass der oberste Stock in diesem Flügel geschlossen werden musste. Es fehle an Personal. Um die 20 Pflegekräfte würden sie auf der Stelle, am besten morgen, einstellen.

## Pflegebranche – eine ständige Baustelle

Schon vor der Pandemie hätten sie Probleme gehabt, Fachkräfte zu bekommen. „Wir haben uns schon davor nicht wirklich aussuchen können, wen wir bekommen, sondern mussten alle nehmen.“ Die gesamte Pflegebranche befindet sich in einer Krise. „Wir können uns gerade mal um das Nötigste unsere Bewohner:innen kümmern.“ Damit meint er medizinische Betreuung, Körperpflege, Ernährung etc. „Pflege bedeutet auch, sich um die Seele der Menschen zu kümmern. Aber dafür bleibt uns keine Zeit.“ Während er erzählt, schleicht eine Katze an uns vorbei. Sie gehört auch dazu und wird im Aufenthaltsraum der Bewohner:innen gefüttert. Viel zu wenige Menschen würden in diesem Beruf arbeiten wollen. Bauer versteht das. Ein Problem seien die vielen Krankenstände, und dass man andauernd Schichten von Kolleg:innen übernehmen müsse. Da sei es natürlich schwierig, Familie und Freizeit zu vereinbaren. Pflegekräfte sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich oft und auch länger krankgeschrieben.

## Viele Feuer zu löschen

Für Stefan Bauer hat der Mangel an Personal auch eine positive Seite: Jene, die sich für den Beruf entscheiden, für diese könne man nun deutlich bessere Konditionen „herausverhandeln“, wie er das nennt. Gerade für den Pflegebereich müsse gekämpft werden, sonst würde diese Arbeit bald niemand mehr machen. Die erste Problematik sieht er bereits in der Personalanwerbung. Und die ist bitter nötig. Denn spätestens ab 2024 kann der Personalbedarf in der Pflege nicht mehr mit österreichischen Absolventinnen und Absolventen gedeckt werden, das ergibt sich aus der Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich aus dem Jahr 2019. Oberös-



„Pflege bedeutet auch, sich um die Seele der Menschen zu kümmern. Dafür bleibt uns keine Zeit“, sagt Stefan Bauer vom Sozialhilfverband Linz-Land.

terreich tue einiges, um die Situation zu verbessern. Mittlerweile gebe es viele Stipendien, die gerne angenommen werden. Berufseinsteiger:innen und Umsteiger:innen, die eine Pflegeausbildung besuchen, erhalten bei nebenberuflicher Ausbildung monatlich 600 Euro und 1.400 hauptberuflich. Das sei nett, aber viel zu wenig, erklärt Bauer. Damals, als die Polizei dringend auf der Suche nach Personal gewesen sei, habe man damit geworben, dass all jene, die die Ausbildung anfangen, auch sofort bezahlt und angestellt würden. Das sei wichtig, denn die Ausbildungsjahre würden später bei der Anrechnung fehlen. „Und warum mache man das nicht in der Pflege so?“, fragt der Zentralbetriebsrat. Weil der Beruf immer noch viel zu wenig geschätzt werde. Das zeigen auch Berichte aus der Branche. Das Feld der Gesundheits- und Krankenpflege wird noch immer als weibliche Berufsbranche gesehen und erfährt innerhalb der österreichischen Gesellschaft eine permanente Abwertung. Frauen werden im Beruf tagtäglich abgewertet, während ihre männlichen Kollegen oft für den Arzt gehalten werden. So kommen zu ständig wechselnden Dienstplänen und einer intensiven Ausbildung auch noch wenig Anerkennung.

## Benefits, Benefits, Benefits

Geht es nach Bauer, sollte der Pflegeberuf so toll gestaltet werden, dass alle ihn machen wollen. Ganz wichtig wären für ihn: eine Anrechnung der Dienstzeiten und eine ordentliche Bezahlung von Anfang an. Schließlich wolle man ja Menschen in den Beruf locken. Aktuell seien die Regelungen oft schwer nachzuvollziehen. So verbringt Bauer viele Stunden mit am Beruf Interessierten und



**In Vorarlberg häufen sich Versuche, Betriebsräte loszuwerden, erzählt Wolfgang Fritz. Auch im eigenen Unternehmen, der Firma Grass.**

einem Taschenrechner. Zusammen rechnen sie und überlegen, wie Dienstpläne für Personen machbar sind. Bauer will den Menschen so zeigen, dass Pflege nicht nur viele unbezahlte Überstunden und keine Wertschätzung bedeuten muss. Wie man Druck aufbaut, weiß Bauer längst. Während der Pandemie gab es auch in Enns viel zu wenig Schutzkleidung. Mäntel mussten mehrmals getragen und gestopft werden, Masken mehrmals von unterschiedlichen Personen getragen werden. Bauer ging damit an die Medien, Aufmerksamkeit gab es für diesen Missstand viel. „Plötzlich hatten wir mehr als genug Schutzausrüstung. Die wurde einfach irgendwo gehortet und wir waren wieder einmal egal.“ Bauers Handy läutet ununterbrochen. Er hat es längst auf lautlos geschaltet, doch das Display blinkt immer wieder.

*„Jetzt geht es darum, dass wir die Konditionen im Pflegeberuf neu gestalten und so Personal gewinnen!“*

Stefan Bauer

Für ihn ist es wichtig zu zeigen, dass er nicht allein für bessere Bedingungen kämpft, sondern zusammen mit einem Team von Betriebsrät:innen. Der Betriebsrat im Gesamten sei wichtig. „Wir müssen wissen, welche Themen wirklich brennen. Was brauchen die Mitarbeiter:innen gerade am nötigsten? Welche Kompetenzen



**Für Selma Schacht ist der Streik ein gutes Beispiel, wie wichtig Mitbestimmung ist: „Wir haben gesehen, was passieren kann, wenn wir uns nicht wehren.“**

sollen wir verhandeln?“ Darum frage Bauer am liebsten die Menschen, die es betrifft. Drei Kolleginnen kommen gerade direkt aus der Schicht und nehmen sich ein paar Minuten Zeit. Gesprochen wird über eine kommende Sitzung und Postings auf Facebook. Neben ihnen gehen die Türen auf und zu, die Kinder im Kindergarten werden von den Eltern abgeholt. Sie haben viel zu besprechen, und sie wissen, dass ihnen mittlerweile zugehört werden muss.

### **Krisenstimmung im Ländle**

Auch bei Wolfgang Fritz ist Krisenstimmung. Aktuell würden zwei besondere Fälle der Firma Grass vor dem Arbeitsgericht liegen. Entlassen wurden zwei Betriebsräte. Fritz ärgert das. Er sieht dahinter ganz klar den Versuch, den Betriebsrat loszuwerden und zu schwächen. „Tragisch, dass wir auf so einem Niveau angekommen sind“, sagt er. Er blickt in die Kamera seines Computers. Hinter ihm steht die Kaffeemaschine, die zu den Grautönen seines Hemdes passt. Besonders in Vorarlberg würden sich derartige Fälle häufen, erklärt er und schüttelt den Kopf. Neun von den Top 10 der Firmen im Bundesland hätten einen Betriebsrat. Für Fritz der Beweis, dass es, wenn es den Mitarbeiter:innen gut geht, es auch der Firma gut geht. Grass sei leider ein Beispiel dafür, wie die Geschäftsführung nicht zusammen mit dem Betriebsrat arbeitet, sondern gegen ihn. Eine Zeit lang wurden sogar die Jour fixe nicht mehr zusammen abgehalten. Mittlerweile spreche man wieder miteinander, aber eher das Nötigste. Derweil gebe es viel zu reden. Die gesamte Möbelindust-



**Stefan Bauer kämpft nicht allein für bessere Bedingungen der Pflegebeschäftigten. Der Betriebsrat im Gesamten sei wichtig!**

rie befindet sich in einer Krise. Auch wenn die Firma Grass intelligente Systeme für Schubladen, Führungen, Scharniere oder Klappen herstellt und kein klassisches Möbelhaus ist, so macht es auch bei ihnen einigen Angst, dass große Ketten wie Kika und Leiner insolvent gingen. Sie sind keine Einzelfälle. Zahlen beweisen, dass die Menschen immer weniger in ihre eigenen vier Wände investieren. Während der Pandemie gaben die Menschen überdurchschnittlich viel dafür aus. Da Restaurants geschlossen und Reisen nicht möglich waren, machte man es sich zu Hause schön. Wer die Branche kennt, weiß schon länger, dass sich das Plus von 25 Prozent nur schwer halten lässt. Das tägliche Leben kostet mittlerweile mehr und die Menschen überlegen sich Anschaffungen genau. Auch für das kommende Jahr prognostiziert das Konjunkturforschungsinstitut Wifo eine Stagnation der Bauwirtschaft.

### **Langsam bergauf**

Bei Grass sei es ähnlich abgelaufen, erklärt Fritz. Während der Pandemie hätte es einen extremen Run auf ihre Produkte gegeben. Die Menschen gaben gerne Geld für hochwertige Küchen aus. Die Firma stellte sich größer auf, um die Anfragen bearbeiten zu können. Der Run sei mittlerweile vorbei und zwei Monate lang waren alle Arbeitenden in Kurzarbeit. Eine Wahl hatten sie nicht wirklich, erklärt der Betriebsrat. Zwischen den Zeilen der Kurzarbeit stehe immer: Wer das nicht unterschreibe, müsse gehen. Aktuell gehe die Nachfrage wieder nach oben, aber in Wahrheit wisse niemand, wie

es weitergeht. „Wir können gerade nicht einmal sechs Monate nach vorne planen, weil wir nicht wissen, was sein wird.“ Auch als Betriebsrat bedeutet das, dass sie besonders flexibel sein müssen. „In diesen Zeiten ist die Mitbestimmung der Mitarbeiter:innen besonders wichtig. Die Leute haben Angst und machen sonst alles, was die Geschäftsleitung will. Wir können dazwischen eine Art Puffer sein.“ Wie groß das Vertrauen in sie sei, merke er jedes Mal, wenn die Menschen zuerst zu ihnen und dann erst zur Personalabteilung gehen würden. Fritz findet es schade, dass das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Führungsetage derart angespannt ist. „Wir merken schon, wir sind nicht willkommen.“ Für den Betriebsrat ist das ein vergeudeter Konflikt, dessen Energie lieber genutzt werden sollte, um es mit der Konkurrenz aufnehmen zu können.

*„Ohne uns würden viele Mitarbeiter:innen glauben, dass sie alles unterschreiben müssen.“*

**Wolfgang Fritz**

Die Firma Grass beschäftigt rund 1.000 Mitarbeiter:innen und 14 Betriebsrät:innen an drei Standorten. Insgesamt sind sieben Fälle vor dem Arbeitsgericht. Fritz sagt, dass es dabei ganz wichtig ist, dass sich der Betriebsrat für diese Menschen einsetze. Sonst gebe es keine Beratung, keinen Rechtsbeistand und einige Men-



**„Wir können gerade nicht einmal sechs Monate vorausplanen“, beklagt Wolfgang Fritz. Für den Betriebsrat bedeute das höchste Flexibilität.**

schen würden sich alles gefallen lassen. Durch die Unterstützung der Gewerkschaft und Arbeiterkammer würden sie wichtige Daten erhalten und nur so die Mitarbeitenden informieren und beraten können. „Sie vertrauen uns, und wir versuchen, so gut wir können, zu helfen.“ Dass diese Entscheidung sich auch auf die eigene Karriere auswirke, daran lässt Fritz keine Zweifel. Die Karrierechancen als Betriebsrat seien eher begrenzt, sagt Fritz und lacht. „Es ist eine Entscheidung für die Menschen.“ Fritz wünscht sich, dass sich die Situation bei ihnen in der Firma bald wieder verbessere und wieder mehr auf Kommunikation gesetzt werde. „Für die Firma ist unsere Arbeit, und dass jemand auf die Menschen schaut, nur positiv. Manche sehen das leider nicht, die müssen sich eine dicke Brille kaufen.“

### Schock in Wien

Zuerst konnte sie es gar nicht glauben, dann las Selma Schacht die Zeilen erneut. Heute wird ihr Gesicht noch starr, wenn sie davon erzählt. Vor dem Sommer wurden ihnen die Pläne des Ministeriums für eine Novelle des Schulgesetzes zugespielt. Diese behandelte auch den Bereich der Freizeitpädagogik. Während die Regierung angab, den Beruf der Freizeitpädagog:innen aufwerten und vereinheitlichen zu wollen, sahen die Betroffenen deutliche Verschlechterungen und Gehaltseinbußen. Wäre ihnen die Novelle nicht zugespielt worden, hätten sie vielleicht erst davon erfahren, als es schon zu spät ist, so Schacht. Selma Schacht ist Arbeiterkammerrätin und

Betriebsratsvorsitzende bei Bildung im Mittelpunkt. Die Sonne erhellt das Büro und rund um Schacht ranken sich Pflanzen. Hinter ihr erstreckt sich eine Karte der Betriebsstandorte in ganz Wien. Die geplante Novelle stelle ihre Jobs und Ausbildung in Frage, sagt Schacht. Die Bundesregierung wollte, dass die pädagogische Arbeit durch eine sogenannte Assistenz-Pädagogik ersetzt werde. Das sei erzkonservativ, so die Betriebsratsvorsitzende. Die eigentliche Tätigkeit rücke in den Hintergrund, nämlich die Freizeit der Kinder, also vor allem das kreative, musische, sportliche und soziale Lernen. „Bei uns hat das einen regelrechten Schock ausgelöst.“

*„Unser Rucksack  
an Problemen  
wird immer größer.“*

Selma Schacht

Derweilen hätten sie längst genug Probleme, wie etwa den enormen Personalmangel. Bereits im Frühling dieses Jahres fanden die Freizeitpädagog:innen in einem offenen Brief klare Worte für ihre Situation: „Wir sind ausgelaugt. Wir sind erschöpft. Wir sind am Limit.“ Zwei Jahre Pandemie hätten die Situation in der schulischen Tagesbetreuung weiter zugespitzt, mit zu wenig Personal und häufigen Krankenständen. Es gebe viel zu wenig Springer:innen.



**Selma Schacht kämpft dafür, dass das Berufsfeld der Freizeitpädagog:innen bleibt: „Wir wollen nicht zu Hilfskräften von Lehrer:innen degradiert werden.“**

Einer der Gründe ist, dass die Zahl der Ganztagschulen und der offenen Volksschulen mit Nachmittagsbetreuung massiv ansteige. „Aber wir haben für dieses schnelle Wachstum nicht genügend Personal“, erklärt Schacht. Aktuell gibt es in Wien über 2.000 Freizeitpädagog:innen. Gebraucht würden deutlich mehr. „Es sind immer noch viel zu viele Kinder in den Gruppen. Zu viele Kinder, zu wenig Pädagog:innen.“ Eine Pädagogin betreue aktuell 25 Kinder. Wenn jemand krank werde und ausfalle, würden noch mehr Kinder dazukommen, erklärt Schacht und schüttelt den Kopf.

### **Let's streik!**

Laut der gesetzlichen Novelle sollten Freizeitpädagog:innen nun durch eine Assistenz ersetzt werden. „Wir lehnen das ab. Wir sind keine Assistent:innen, sondern eigenständige pädagogische Fachkräfte. Wir wollen keine Hilfskräfte von Lehrer:innen werden oder dazu degradiert werden. Unser Berufsfeld muss bleiben“, so Schacht. Da die Inhalte der Novelle nach außen drangen, konnten Gegenmaßnahmen geplant werden. Eine davon: kollektive Arbeitsniederlegung. Traditionell gehört Österreich zu jenen Ländern in Europa, in denen am seltensten die Arbeit zu Protestzwecken niedergelegt wird. Das Streikkomitee der Bildung im Mittelpunkt organisierte einen groß angelegten Streik. Auch in anderen Bundesländern gab es Aktionen. Ihre wichtigsten Ziele waren: Erstens, dass es Verhandlungen mit den Betriebsräten und der zuständigen Gewerkschaft gebe, und zweitens, dass es keinen Beschluss ohne sie



**Was für Stefan Bauer in der Pflege ganz wichtig wäre: eine Anrechnung von Dienstzeiten und eine ordentliche Bezahlung von Anfang an.**

vor Ende des Sommers gebe. Aktuell sei noch nichts unterschrieben, nur in Teilbereichen gäbe es kleine Verhandlungsfortschritte. Für Schacht sei dieser Streik darum ein gutes Beispiel, wie wichtig Mitbestimmung sei. „Wir haben bei dem Entwurf gesehen, was passieren kann, wenn wir nicht mitreden und uns nicht wehren.“

Für Schacht ist das Wichtigste, dass alle ihre Betriebsrät:innen und die Beschäftigten lernen, wie sie selbst Streiks organisieren, und wie sie sich wehren können. Darum wird dieses Wissen auch an die Eltern weitergegeben. „Wenn wir streiken und ihre Kinder nicht betreuen, haben sie ein Recht auf eine Dienstverhinderung und viele wissen das nicht.“ Darum würden sie auch alles ausführlich in Elternbriefen erklären und beim Streiken in die Öffentlichkeit gehen. „Schließlich haben wir Forderungen, die gehört werden sollen und müssen.“

Bei BiM arbeite man darum stark mit einer betrieblichen Basisgruppe, dem sogenannten Streik- und Aktionskomitee, zusammen. Es gehe nicht darum, dass Kolleg:innen nur das Gefühl hätten, mitbestimmen zu dürfen, sondern dass sie wirklich ihre Meinung aktiv vertreten und damit etwas erreichen können. „Meistens ist der Streik das einzige Druckmittel, mit dem wir wirklich als Arbeitende Macht ausüben können – gegenüber Arbeitgeber:innen, aber auch gegenüber der Politik.“ Wichtig sei dabei, nicht nur mit der Arbeitsniederlegung zu drohen, sondern diese auch umsetzen zu können. „Man muss eben auch die darin rechtzeitig geschulten Kolleg:innen, den ernsthaften Willen und die gewerkschaftlichen Ressourcen dafür haben.“ ▀

# Zwischen zwei Welten

*In Österreich nach wie vor eine Seltenheit: Amela Bousaki ist Betriebsratsvorsitzende mit Migrationsgeschichte. Im Interview erzählt sie von den zwei Herzen, die in ihr schlagen, dem Recht auf Partizipation aller Menschen in einem Unternehmen, nicht anerkannte Berufsausbildungen und über die „demokratischste Wahl“ Österreichs.*

INTERVIEW STEFAN MAYER

Migrant:innen sind in Betriebsräten deutlich unterrepräsentiert. Sie arbeiten auch öfter in Betrieben ohne Betriebsrat. Das zeigen erneut Daten aus der umfassenden Studie „Mitbestimmung in Österreich“, die AK Wien und ÖGB 2022 in Auftrag gegeben haben. Das ist ein Problem für die Mitbestimmung im Betrieb, aber auch außerhalb der Betriebstore.

Amela Bousaki ist Betriebsratsvorsitzende bei „Hilfe in Not“ der Caritas in Wien und kennt die Anliegen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wie ihre Westentasche. Sie selbst ist in Bosnien geboren und als Kind mit ihren Eltern nach Österreich geflohen. Ihre Fluchtgeschichte hat sie geprägt, aber auch ermutigt, sich für Menschen nicht-österreichischer Herkunft einzusetzen. Im Gespräch mit Arbeit&Wirtschaft erzählt sie, warum viele Migrant:innen nicht für den Betriebsrat kandidieren, aber warum es wichtig wäre – für alle Beschäftigten –, sie dafür zu motivieren.

**Arbeit&Wirtschaft: Sowohl Frauen als auch Personen mit Migrationshintergrund sind in Betriebsräten deutlich unterrepräsentiert. Warum haben Sie beschlossen, als Betriebsrätin zu kandidieren?**

**Amela Bousaki:** Ich benötigte einst die Unterstützung unseres Betriebsrats, und so habe ich ihn persönlich kennengelernt. Zwei Jahre später hat er mich gefragt, ob ich nicht zum Informationstreffen des Betriebsrats kommen möchte, da die Betriebsratswahlen im Jahr 2018 kurz bevorstanden. Ich bin zu dieser Veranstaltung hin, habe mir das angehört und danach für den Betriebsrat kandidiert. Letztlich bin ich sogar als aktives Mitglied in das Betriebsratsgremium gekommen.

**Sie haben selbst eine Migrationsgeschichte. Spielte diese ebenfalls eine Rolle bei Ihrer Kandidatur?**

Für mich persönlich war meine Migrationsgeschichte gar nicht so wichtig. Ich bin als Fünfjährige mit meinen Eltern aus der Stadt Brčko im Norden von Bosnien nach Österreich gekommen. Ich war also noch sehr jung, als ich hierherkam. Ich habe zwar Migrationshintergrund, aber ich war vom Kindergartenalter an in österreichischen Bildungseinrichtungen. Daher fühle ich mich als Österreicherin mit bosnischen Wurzeln. In mir schlagen beide Herzen.

**Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation und jene, die vorwie-**

**gend BKS (Bosnisch-Kroatisch-Serbisch) oder Türkisch sprechen, weisen eine hohe Bereitschaft auf, für den Betriebsrat zu kandidieren. Das zeigt die Mitbestimmungsstudie. Gleichzeitig sind diese Personen in Betriebsräten deutlich unterrepräsentiert. Wieso ist das Ihrer Meinung nach so?**

Wenn ich Kolleg:innen mit Migrationshintergrund ermuntern möchte, bei der Betriebsratswahl zu kandidieren, kommt oft die Frage „Muss ich da etwas schreiben?“, da manche eingeschränkte Deutschkenntnisse haben. Dahinter steckt die Angst, etwas vielleicht nicht zu verstehen. Das stellt eine Hürde dar, wenn man sich die Tätigkeit im Betriebsrat selbst nicht zutraut. Viele trauen sich nicht mal, bei uns aktiven Betriebsrät:innen nachzufragen, wenn sie arbeitsrechtliche Bedenken im Betrieb haben. Wir erfahren oft zufällig von Schwierigkeiten, und dann sind nicht selten bereits Fristen abgelaufen und wir können nichts mehr machen. Kolleg:innen sagen uns oft, dass sie sich nicht getraut haben zu fragen oder, dass sie nicht gewusst haben, dass es diese Möglichkeit gibt. Hier mangelt es an Informationen. Wir müssen als Betriebsrat daher direkt zu den Beschäftigten-Teams fahren und sie informieren. Speziell Kolleg:innen



**Amela Bousaki will mehr Diversität im Betriebsrat. Die Struktur der Beschäftigten müsse sich im Betriebsrat widerspiegeln. Das sei wichtig, damit sich alle Kolleg:innen zugehörig fühlen und besser vertreten werden.**

mit Migrationshintergrund müssen wir abholen und nachfragen, welche Bedürfnisse und Anliegen sie haben.

**Die Studie zeigt weiters, dass Betriebsrät:innen mit Migrationshintergrund teilweise weniger über die Bandbreite der überbetrieblichen Interessenvertretung informiert sind. Wie erklären Sie sich das?**

Das kann ich definitiv bestätigen. Hier spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: die Frage des Herkunftslands sowie die der Bildung beispielsweise. Aufgrund der sprachlichen Barriere wird vieles nicht oder nur unzureichend verstanden. Daher wissen viele Arbeitnehmer:innen nicht, dass sie ein Recht auf Partizipation haben, dass die Möglichkeit auf Mitbestimmung besteht. Oft wird das mit dem Thema der Staatsbürgerschaft verbunden. Nach dem Motto: Ich habe die Staatsbürgerschaft nicht, daher darf ich nicht wählen. Aber es gibt sehr wohl Wahlmöglichkeiten ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Stichwort Arbeiterkammer-Wahl oder Betriebsratswahl. Die Menschen benötigen jedoch Informationen, damit sie darüber Bescheid wissen.

**Ist das ein Kommunikationsproblem vonseiten der Unternehmensführung, oder**

**braucht es auch von den Gewerkschaften mehr Initiativen in diese Richtung?**

Beide sind gefragt! Gewerkschaften und Arbeiterkammer haben die Möglichkeiten, die breite Masse zu erreichen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser gefordert, aufzuklären und zu informieren. Das Thema gehört weitaus mehr in die Öffentlichkeit getragen. Beispielsweise gehen die Gewerkschaften in die Schulen und informieren dort bereits Schüler:innen – das ist eine sehr gute Sache und sollte weiter ausgebaut werden.



**AMELA BOUSAKI**

musste als Fünfjährige aus ihrer Heimat in Bosnien fliehen und ist in Niederösterreich aufgewachsen. Seit 2021 vertritt sie als Betriebsratsvorsitzende bei „Hilfe in Not“ der Caritas Wien rund 1.400 Mitarbeiter:innen aus vielen verschiedenen Ländern.

**Frauen und Migrant:innen mit formal niedriger Bildung engagieren sich seltener im Betriebsrat. Wie kann man die Mitbestimmung dieser Gruppen stärken?**

Auch hier wieder: Information ist ganz wichtig. Unsere Aufgabe im Betriebsrat ist es, auf die Beschäftigten zuzugehen, sie zu ermuntern und zu fördern. Das trifft besonders auf Frauen und Personen mit Migrationshintergrund zu. Unterstützungsangebote in Form von Schulungen, Seminaren und Kursen müssten angeboten werden. Deshalb sollten im Vorhinein die Bedürfnisse abgefragt werden, was Mitarbeiter:innen brauchen. Außerdem ist es wichtig, die Attraktivität eines Engagements im Betriebsrat zu fördern und die individuellen Bedenken zu besprechen. Bei Frauen mit oder ohne Migrationshintergrund spielt häufig die Vereinbarkeit von Berufsleben und der Kinderbetreuung eine erhebliche Rolle. Dem muss entgegengewirkt werden.

**Wie kann Betriebsratsarbeit attraktiver werden?**

Corona hat gezeigt, dass vieles möglich ist. Man kann vermehrt Hybrid-Betriebsratsitzungen anbieten. Jene mit Kinderbetreuungspflichten oder die aus anderen Gründen nicht vor Ort dabei sein können, sollen



„Unsere Aufgabe im Betriebsrat ist es, auf die Beschäftigten zuzugehen, sie zu ermuntern und zu fördern. Das trifft besonders auf Frauen und Personen mit Migrationshintergrund zu“, sagt Amela Bousaki.

online teilnehmen können. Hier gilt es, die neuen technischen Möglichkeiten zu integrieren und zu nutzen. Auch die Mitarbeit in Arbeitsgruppen zu Schwerpunktthemen, die einen selbst interessieren, bieten eine Chance, das Engagement zu fördern.

**Das Wissen über die Kernaufgaben der Gewerkschaften in Österreich ist nicht sehr hoch. Beinahe 70 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund, aber auch andere Gruppen, wie Junge unter 30 oder Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat, sind nicht ausreichend darüber informiert, welche Aufgaben Gewerkschaften erfüllen. Was ist hier zu tun?**

Bei Personen mit Migrationshintergrund wissen die meisten schon, was die Arbeiterkammer ist und was sie tut, aber sie wissen oft nichts oder wenig über die Gewerkschaften. Hier ist mehr Öffentlichkeitsarbeit gefragt. Die AK hat Informationsmaterial in vielen Sprachen, was gut ist. Ich glaube, bei den Gewerkschaften bedarf es einer stärkeren Durchmischung und mehr Community-Arbeit. Bewusst in Bezirke und Kulturvereine zu gehen, wäre ein Ansatz. Bei Social-Media-Kampagnen müssen spezifische Gruppen und die jeweiligen

Sprachen ebenfalls mitbedacht werden. Hier könnte man bei Tik Tok und Instagram mehr Präsenz zeigen, um die jungen Leute besser zu erreichen.

*„Wir sprechen zwar viel von Chancengleichheit, sind allerdings noch weit davon entfernt. Es ist mir ein großes Anliegen, dass Vielfältigkeit repräsentiert wird.“*

Amela Bousaki

**Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund machen sich mehr Sorgen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Hälfte dieser Personengruppe ist von mindestens einer der instabilen Arbeitsbedingungen wie etwa Leiharbeit, Befristung oder auch von kurzfristiger Festlegung der Arbeitszeit betroffen. Bei Personen, die kein Deutsch im Alltag sprechen, sind es sogar zwei Drittel. Sind diese Sorgen auch ein Grund, weshalb Menschen mit Migrationshintergrund in Betriebsräten unterrepräsentiert sind?**

Ich traue mich zu sagen, dass ein sehr großer Teil der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche nicht mal weiß, dass es einen Betriebsrat gibt. Viele haben andere Sorgen und Lasten und denken nicht an so etwas wie einen Betriebsrat. Ein großer Teil dieser Arbeitnehmer:innen wird ausgebeutet und kennt die Gesetzeslage nicht. Oftmals geht es um das nackte Überleben und viele sind auf ihre Arbeit angewiesen, da sie das verdiente Geld oft in ihre Herkunftsländer schicken müssen. Ganz generell haben Menschen mit Migrationshintergrund mehr Angst davor, ihre Arbeit zu verlieren, das ist schon richtig. Viele haben in den Unternehmen unterschwellige Diskriminierung erlebt und auch die fehlende Anerkennung von ausländischen Ausbildungen ist ein Grund für diese Angst. Ich kenne Kolleg:innen aus dem Pflegebereich, die diplomierte Krankenschwestern sind, in Österreich aber als Pfleger:innen arbeiten müssen, weil ihre Ausbildung hier nicht anerkannt wird. Hier muss die Politik reagieren. Eine Verkürzung bei der Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft würde ich ebenfalls sehr begrüßen. Gewerkschaften und Arbeiterkammer sind gefordert, hier Druck auf die Politik aufzubauen.



Für Amela Bousaki sind die AK-Wahl und die Betriebsratswahlen die „demokratischsten Wahlen“ in Österreich. Denn hier spielt Staatsbürgerschaft keine Rolle.

**Im Alltag kein Deutsch zu sprechen, wirkt sich natürlich auch in der Arbeitswelt aus. Isolation und Einsamkeit am Arbeitsplatz sind Folgen davon. Was braucht es, dass Betroffene aus der Isolation und Einsamkeit geholt werden?**

Um diesen Situationen vorzubeugen, müssen die Arbeitgeber:innen stark mithelfen. Die Unterstützung mit Deutschkursen in und außerhalb des Betriebs kann eine Möglichkeit sein. Gruppen zu bilden, in denen Kolleg:innen mit derselben Muttersprache sind, und die die neuen oder betroffenen Kolleg:innen unterstützen, kann ebenfalls ein Ansatz sein. Es braucht nur den Willen der Betriebe, dann ist vieles möglich.

**Spielen die Herkunftsländer eine Rolle, ob eine Person eher pro oder contra Betriebsrat eingestellt ist?**

Ich war kürzlich bei einem Team in der mobilen Flüchtlingsbetreuung zu Besuch und habe bemerkt, dass Kolleg:innen aus Tunesien, der Ukraine, dem Iran, aus Afghanistan und Tschetschenien eher skeptisch gegenüber der Gewerkschaftsbewegung waren. Viele haben Erfahrungen in nicht-demokratischen Ländern gemacht und mussten der Gewerkschaft aus Zwang beitreten.

Ein zentraler Punkt ist zu vermitteln, dass man in Österreich freiwillig Mitglied in einer Gewerkschaft werden kann, es aber keinen Zwang gibt. Daher möchte ich nicht nur Gewerkschaftsmitglieder anwerben, sondern sie auch für die Idee gewinnen.

**Was bringen diverse Betriebsratsteams den Beschäftigten?**

Diversität und Durchmischung ist immer gut. Andere Hintergründe und Erfahrungen bringen andere Sichtweisen und Perspektiven mit sich. Das kann zu kreativeren Lösungen und innovativeren Ideen führen. Für mich persönlich ist die Diversität im Team immer besser als die Homogenität. Das Unternehmen soll widerspiegelt werden, daher sollen alle Gruppen vertreten sein. Diversität steigert das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter:innen. Für mich ist eine Durchmischung daher sehr positiv zu bewerten.

**In Wien sind rund 500.000 Personen aufgrund nicht-österreichischer Staatszugehörigkeit von Bundes- und Landtagswahlen ausgeschlossen. Das betrifft mehr als ein Viertel aller Bewohner:innen der Stadt. Kommendes Jahr stehen österreichweit AK-Wahlen an. Hier spielt Staatszugehö-**

**rigkeit keine Rolle. Alle Arbeitnehmer:innen, unabhängig ihrer Staatsbürgerschaft, dürfen wählen. Welche Bedeutung hat die AK-Wahl für Demokratie?**

Für mich ist die AK-Wahl definitiv die „demokratischste Wahl“ in Österreich und auch die Betriebsratswahlen sind es. Doch wie bereits angemerkt: Hier braucht es wieder Informationen, um allen Arbeitnehmer:innen klarzumachen, dass man nicht die österreichische Staatsbürgerschaft benötigt, um wählen zu dürfen. Das ist natürlich für uns als Betriebsrat eine wichtige Aufgabe.

**Haben Sie Wünsche für die Zukunft hinsichtlich der Mitbestimmung von Personen mit Migrationshintergrund in den Betriebsräten oder der Arbeitswelt ganz allgemein?**

Eine vielfältige Gesellschaft sollte in der Politik, in den Interessenvertretungen und in den öffentlichen Ämtern abgebildet sein. Das muss auch auf die Betriebe zutreffen – nicht nur in den Betriebsräten, sondern genauso in Leitungspositionen. Wir sprechen viel von Chancengleichheit, sind aber noch weit davon entfernt. Der Arbeitsalltag und die Realität sehen anders aus. Das ist mir ein großes Anliegen und ein großer Wunsch, dass diese Vielfältigkeit repräsentiert wird. ▀

# Schlaftablette oder Energieschub?

*Betriebsversammlungen sind ein wichtiger Teil der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Doch damit sie funktionieren, gibt es einiges zu beachten. Die A&W sprach mit Expert:innen über Tricks und Kniffe für Betriebsversammlungen, die Kolleg:innen nicht verschlafen.*

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Das kommt vielen von uns bekannt vor: Der Betriebsrat hat zur gesetzlich vorgesehenen, halbjährlichen Betriebsversammlung geladen. Veranstaltungsort ist der abgedunkelte Speisesaal. Die Sitzreihen sind frontal Richtung Redner:innenpult aufgestellt. Der Blick in die Sitzreihen verrät: Nur ein kleiner Teil der Kolleg:innen ist überhaupt erschienen. Es folgt eine Ansprache des Betriebsrats, deren Inhalt die meisten Anwesenden verschlafen. Am Schluss ein schüchterner Blick des Vortragenden in die Runde: „Gibt es Fragen?“ Keine Fragen. Danke. Ende der Veranstaltung.

## Richtig einladen

Dass es auch anders geht, davon ist Elisabeth Steinklammer überzeugt. Sie leitet die Referent:innen-Akademie der Arbeiterkammer Wien und ist Co-Autorin des Skriptums „Betriebsversammlungen aktiv gestalten“. Eine gelungene, aktive Betriebsversammlung beginne bereits mit ihrer Vorbereitung. Schon der Einladungspolitik komme da eine wichtige Bedeutung zu. „Wenn nur wenige zur Betriebsversammlung erscheinen, lohnt sich die Frage, warum das so

ist. Vielleicht ist der Veranstaltungszeitpunkt für Teilzeitkräfte ungünstig? Oder möglicherweise wurde nicht bedacht, dass manche Kolleg:innen schlecht Deutsch sprechen und deshalb eine Übersetzung brauchen?“

## Murmelgruppen statt Frontalvortrag

Auch für die Gestaltung der Betriebsversammlung hat Steinklammer viele Vorschläge. Zum Beispiel, wenn niemand nach dem Frontalvortrag des Vorsitzenden Fragen stellen möchte: „Hier können Murmelgruppen helfen, wo sich alle Teilnehmenden kurz mit ihren Nachbar:innen über das Gehörte austauschen und anschließend ihre Ergebnisse in das Plenum zurücktragen.“ Frontalvorträge des oder der Betriebsratsvorsitzenden müssen heute nicht mehr sein. „Immer mehr Betriebsratskörperschaften arbeiten mit Marktständen, an denen verschiedene Themenbereiche aufbereitet und zur Diskussion gestellt werden. Kleingruppen können dann von Stand zu Stand gehen, sich informieren und diskutieren. Das ist auch eine gute Möglichkeit, weitere Betriebsratsmitglieder vor den Vorhang zu holen.“





„Extrem wichtig ist, die Kolleg:innen einzubinden. Deshalb arbeiten wir auch sehr viel mit Gruppenarbeit in den Versammlungen“, erzählt Heidemarie Supper, Betriebsrätin der Wiener Volkshilfe.

Frontalvorträge wirken wie eine Schlaftablette, weiß die Pädagogin Elisabeth Steinklammer. Sie hat belebende Alternativen in einem Skriptum für Betriebsräte zusammengetragen.

Schon die Raumgestaltung habe einen Effekt auf die Erwartungshaltung der Teilnehmenden: Tischgruppen wirken beispielsweise einladender als Sitzreihen. Wichtig sei aber auch, Belegschaften nicht mit zu vielen Neuigkeiten auf einmal zu überfallen. Neuerungen sollten schrittweise eingeführt werden, um die Belegschaften auch mitzunehmen. Generell hätten Betriebsversammlungen das Potenzial, strategisch eingesetzt zu werden: „Ich kann Beschäftigte über Betriebsversammlungen in betriebliche Entscheidungsprozesse einbinden. Allerdings darf das keine Placebo-Mitbestimmung sein – das merken die Kolleg:innen und fühlen sich dann nicht ernst genommen“, so Steinklammer.

oder Umfragen durchführen. Das hilft mir auch, Feedback einzuholen. Denn schließlich kriege ich online keinen direkten Publikumsapplaus“, so Steiner. Ähnlich wie bei Präsenz-Betriebsversammlungen gibt es auch bei Online-Betriebsversammlungen inzwischen ein Schulungsangebot des VÖGB. „Es ist wichtig, dass den Kolleg:innen über solche Schulungen die Angst genommen wird“, findet Sandra Steiner.

### Online-Betriebsversammlung für mehr Teilhabe

### Diverse Belegschaften, diverse Gestaltung

Spätestens mit der Corona-Pandemie ist ein weiterer Aspekt hinzugekommen: Betriebsversammlungen gibt es nun nicht mehr nur als ausschließlich physischen Event, sondern auch komplett digital oder als Hybrid-Veranstaltung. Sandra Steiner, Betriebsratsvorsitzende bei Atos IT Solutions hat damit seit Jahren Erfahrung. Ihre These: „Online-Betriebsversammlungen sind weiter verbreitet, als viele denken. Im Banken- und IT-Bereich sind sie längst Standard. Und auch im Sozialbereich nimmt ihre Zahl zu.“ Gerade für Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsmittelpunkt nicht an einem festen Arbeitsplatz, sondern vielleicht im Homeoffice oder im Außendienst liegt, biete die Online-Betriebsversammlung Möglichkeiten der Teilhabe: „Eine Online-Betriebsversammlung dauert eine Stunde. Da können bei uns im Unternehmen Kolleg:innen zwischen zwei Kundenterminen teilnehmen.“

Wie kann man eine große, diverse Belegschaft über Betriebsversammlungen aktivieren? Dieses Thema beschäftigt auch Heidemarie Supper. Sie ist Betriebsrätin bei der Wiener Volkshilfe, einem Betrieb mit 1.300 Beschäftigten aus verschiedensten Berufen der Pflege- und Sozialbereiche. „Extrem wichtig ist, die Kolleg:innen einzubinden. Deshalb arbeiten wir auch sehr viel mit Gruppenarbeit in Kleingruppen während der Versammlungen“, erzählt sie. Auch das Internet wird inzwischen für Betriebsversammlungen genutzt: „Heuer haben wir mit einer Berufsgruppe in unserem Unternehmen erstmals eine Hybrid-Betriebsversammlung durchgeführt. Wir haben mit Arbeitsgruppen gearbeitet. Eine war online und eine physisch vor Ort. Das hat gut funktioniert. Wir konnten Maßnahmen ausarbeiten, die als wichtige Forderung für weitere Verhandlungen mit der Geschäftsführung dienen.“

### Feedback durch Umfragen

Für Heidemarie Supper sind Online-Betriebsversammlungen wichtige Ergänzungen im Werkzeugkoffer betrieblicher Mitbestimmung. Jedoch sieht sie auch Fragen, die es zu berücksichtigen gelte: „Nicht alle Kolleg:innen haben dieselben technischen Voraussetzungen. Online-Betriebsversammlungen dürfen nicht dazu führen, dass die Teilnahme-Hürden höher gehängt werden.“

Auch bei Online-Betriebsversammlungen ist eine gute Vorbereitung mehr als die halbe Miete. Für die Vorbereitung muss man etwas mehr Zeit einrechnen, um sich mit der Technik und den Rahmenbedingungen auseinanderzusetzen. Dafür bietet sich hier die Möglichkeit, gut zu strukturieren. „Ich kann online Kleingruppendiskussionen

### & ONLINE

#### VÖGB-Skriptum

„Betriebsversammlungen aktiv gestalten“

<https://tinyurl.com/betriebsversammlungen>

# Wir sind unser eigener Boss

*Funktionieren wirtschaftsdemokratische Betriebsmodelle in der Praxis? A&W analysiert bei zwei europäischen Modellfällen, wie Genossenschaften ein selbstbestimmtes Wirtschaften und Arbeiten ermöglichen.*

TEXT CHRISTIAN KASERER

Für den entwicklungspolitischen Verein des ÖGB, weltumspannend arbeiten, war es eine Begegnungsreise mit Erinnerungswert. Im Nachklang der desaströsen Auswirkungen der griechischen Schuldenkrise entschloss sich der global engagierte Verein, im Jahr 2012 die „Klinik der Solidarität“ in Thessaloniki zu unterstützen. Ein Schritt, der einerseits ganz konkrete Hilfe leistete, und andererseits mit einer Kampagne versuchte, über die katastrophalen Folgen der Spar- und Austeritätspolitik in Europa zu informieren. Der Preis eines ausgeglichenen Haushalts zulasten der arbeitenden

Menschen sind verarmte Schulen, geschlossene Spitäler und unzählige Arbeitslose. Im November 2013 besuchten im Rahmen einer ersten Solidaritäts- und Studienreise 24 Gewerkschafter:innen die Klinik und lernten darüber hinaus die immer prekärer werdende, wirtschaftliche wie soziale Lage der Griech:innen hautnah kennen. Eine zweite Reise folgte zeitnah im April 2014 und mit deutlich größerem Abstand entschloss man sich dazu, eine dritte Reise im November 2022 zu organisieren. Es war für weltumspannend arbeiten eine Visite bei alten Bekannten.



## Holen, was uns zusteht

Wie jede Krise war auch die griechische Staatsschuldenkrise nicht nur eine Zeit verheerender Entwicklungen für das Gros der Menschen, sondern auch eine Phase, in welcher sich Alternativen zum bestehenden System aufboten. Griechenland wurde, etwas pathetisch artikuliert, über Nacht zur Nation der Arbeiter:innenselbstverwaltung. Binnen kürzester Zeit eröffneten die Arbeiter:innen geschlossener Unternehmen mehrere Tausend Genossenschaften. Betriebe also, in welchen die arbeitenden Menschen sich selbst verwalten. Optimist:innen zählten zum Höhepunkt etwa 8.000 solcher Versuche. Freilich war diese Entwicklung primär auf die ohnehin bereits fragile Landwirtschaft konzentriert, doch auch Industriebetriebe blieben nicht von den Auswirkungen der Krise verschont. Einer dieser Betriebe war Filkeram-Johns, ein in Thessaloniki bekannter Hersteller von Fliesenkleber. Über ein Jahr lang hatten die Arbeiter:innen in der Krise kein regelmäßiges Gehalt mehr überwiesen bekommen, als sie plötzlich über Nacht vor verschlossenen Türen und damit vor einem privaten Scherbenhaufen standen. Der Schock saß tief, doch einige ließen sich davon nicht entmutigen und so entstand – im Verbund mit linken Gruppen in Thessaloniki – die Idee, den Betrieb einfach zu besetzen. Die ursprünglichen Besitzer:innen würden den Arbeiter:innen sowieso bereits Hunderttausende Euro schulden, weshalb sich also, so die Logik dahinter, nicht einfach selbst holen, was einem sowieso zustünde?



**Michael Wögerer von weltumspannend arbeiten besuchte im Jahr 2022 die Kooperative Vio.Me in Thessaloniki: „Die Solidarität der Kolleg:innen sowie die Bereitschaft, ihre Sache mit allen Mitteln zu verteidigen, war beeindruckend.“**

## Basidemokratie und Selbstverwaltung

Aus Filkeram-Johns wurde Vio.Me, eine selbstverwaltete Seifenmanufaktur. Man nutzte das vorhandene Know-how und die Maschinen, um statt Fliesenkleber ein Produkt herzustellen, das jeder im Alltag benötigt. Die an allen Ecken aufkommenden landwirtschaftlichen Kooperativen ermöglichten es überdies, die Rohstoffe von dort zu beziehen, also ganze Lieferketten selbstverwaltet zu organisieren. Im Rahmen dieser Umorientierung wollte man auch die vorhandenen hierarchischen Strukturen überwinden und den Betrieb basidemokratisch verwalten. Anstatt Vorgesetzter und Chefs sollte es Plena, Versammlungen und rotierende Arbeitsbereiche geben, um für Abwechslung, Eigenverantwortung und Gleichberechtigung zu sorgen. Niemand wollte sich bei Vio.Me noch von oben herab behandeln lassen und auch auf die Akkumulation von Profit sollte verzichtet werden. Vielmehr war es den Arbeitenden ein Anliegen, mit Projekten wie einer Bäckerei oder einer Klinik den verarmten Teilen der Bevölkerung Thessalonikis eine Perspektive zu bieten, wie man sie ja selbst in diesem Projekt gefunden hatte. „Ich habe selten so einen Geist der Solidarität und des Zusammenhalts gespürt“, berichtet Iris Stern, Teilnehmerin der letzten Solidaritätsreise und Mitarbeiterin des ÖGB. Ein Versuch, welcher zunächst von umfassender medialer Aufmerksamkeit und landesweiter Begeisterung flankiert wurde, ehe die eigentlichen Besitzer:innen öffentlich ihre Fabrik zurückverlangten. Die etwas über 20 Personen von Vio.Me sehen sich seither konstanter Angriffe der ursprünglichen Eigentümer:innen ausgesetzt und nicht nur einmal

## *Wer bei Mondragón arbeitet, ist auch Eigentümer:in und kann über die Abläufe im Betrieb mitbestimmen.*

wurde versucht, Fabrik, Grund und Maschinen zur Zwangsversteigerung zu bringen. Der jüngste dieser Versuche erfolgte Ende September 2023. Mit einigem medialen und aktivistischem Bahö konnte das Ende von Vio.Me bisher vermieden werden, doch wurde zum eigenen Schutz eine in Schichten eingeteilte Nachtwache etabliert, um Überfälle im Schutz der Dunkelheit zu vermeiden. „Es ist eine gewisse Form der Utopie, die im Kleinen Wirklichkeit wird. Umso spannender war es, diese neue Wirklichkeit einer Fabrik unter Arbeiter:innenkontrolle live zu erleben. Die Solidarität der Kolleg:innen sowie die Bereitschaft, ihre Sache mit allen Mitteln zu verteidigen, war beeindruckend“, so Michael Wögerer von weltumspannend arbeiten. Nach all den Jahren ein intensiver, auch persönlicher Austausch, der beiden Seiten Hoffnung und Inspiration für die eigene Arbeit gab.

### **Mondragón: Geboren aus dem Bürgerkrieg**

Trotz all der positiven Erfahrungen solcher Paradebeispiele funktionierender Arbeiter:innenselbstverwaltung mag man fragend einwenden, wie es sich in größerem, ja gar internationalem Maßstab mit der Selbstverwaltung verhält? Sind Kooperativen nur eine Utopie im Kleinen und in der Konkurrenzgesellschaft nicht überlebensfähig oder steckt mehr hinter dem Konzept? Eine rhetorische Frage, die nicht lange einer Beantwortung harret. Internationales Aushängeschild nämlich ist die Kooperative Mondragón im spanischen Baskenland. Lokalisiert in der gleichnamigen Ortschaft und nahe von Guernica gelegen, finden sich die Ursprünge des Betriebs im spanischen Bürgerkrieg. Nach dem Sieg der Francoisten war es einem Pfarrer in den frühen 1940er-Jahren daran gelegen, die tiefen Gräben der Nachbürgerkriegsgesellschaft durch gemeinsame Arbeit zuzuschütten. Ein selbstverwalteter Industriebetrieb samt angeschlossener Schule für die Kinder sollte die Lösung sein. Wer bei Mondragón arbeitete, war zugleich Besitzer:in und durfte gleichberechtigt mitbestimmen. Die hergestellten Industriemaschi-

nen brachten schnell Erfolg, und so wuchs Mondragón nicht nur zu einem der erfolgreichsten Unternehmen Spaniens heran, sondern wurde ein global agierender Konzern. Inzwischen sind nicht nur eine Konsumgenossenschaft, also ein Supermarkt, Universitäten und eine Bank Teil des Mondragón-Universums, sondern insgesamt über 80.000 Arbeiter:innen. Das erschwert die basisdemokratische Verwaltung und so etablierte sich ein hierarchisches System. Mondragón ist heute nicht nur ein Betrieb, sondern ein Konglomerat, ein Zusammenschluss unterschiedlicher Genossenschaften. Sie alle halten sich an die gleichen Grundsätze: Wer bei Mondragón arbeitet, ist auch Eigentümer:in und kann über die Abläufe im Betrieb mitbestimmen. Jene Betriebe, die Teil des Konglomerats sind, wählen kollektiv ihre Vertreter:innen, diese kommen regelmäßig zusammen und beschließen nach Rücksprache in den Teilgenossenschaften, wohin sich das ganze System entwickeln soll. Transparenz, Partizipation und das Gemeinwohl sind dabei immer oberste Leitprinzipien. Den Teilbetrieben steht es überdies frei, sofern sie sich demokratisch dazu entscheiden, den Zusammenschluss zu verlassen und sich anders auszurichten. Die Gewinne werden umfassend in soziale Projekte, in Umweltkampagnen und die Universität investiert. Eine Utopie im Großen, mit einigen Wermutstropfen. Wer nämlich tatsächlich bei Mondragón mitbestimmen und Teil der Genossenschaft werden will, hat für eine mehrere Tausend Euro umfassende Summe entsprechende Anteile zu erwerben. Naturgemäß erhält man diese Investition bei einem Ausstieg mitsamt einer Gewinnbeteiligung zurück, niederschwellig allerdings ist dies nicht, auch wenn man den Betrag in Raten vom eigenen Lohn abbezahlen kann. Hinzu kommt, dass Mondragón inzwischen Anziehungspunkt für Start-ups aus Kalifornien wurde. Internationale Studien, wie sie auch an der Universität Innsbruck durchgeführt wurden, ergaben nämlich, dass selbst die kleinste, nur scheinbar vorhandene Möglichkeit zur betrieblichen Mitbestimmung die Produktion signifikant steigert. Eine konkrete Utopie also mit Potenzial dazu, kapitalistisch integriert zu werden und damit ihr transformatorisches Element zu verlieren. ▀

**Wolfgang Greif**, Leiter der Bildungsabteilung Gewerkschaft GPA  
**Reiner Hoffmann**, ehem. Vorsitzender des DGB

Zusammengefasst von Irene Steindl

## **EWSA fordert mehr Mitbestimmung für Beschäftigte**

Viele Menschen sind besorgt über ihre Arbeitsplätze und die Zukunft ihrer Kinder. Sie erwarten von der Politik auf nationaler und EU-Ebene klare Antworten und Maßnahmen zur Bewältigung aktueller Krisen. Leider gelingt dies nur unzureichend und wirkt mitunter destabilisierend für Demokratien. Politische Entwicklungen in einigen EU-Ländern zeigen einen zunehmenden Rechtspopulismus, der politische Akzeptanz findet und in Regierungsämtern Fuß fasst.

In diesem Kontext hat die EU-Kommission einen Aktionsplan vorgestellt, der demokratische Standards in Europa rechtlich absichern will. Bedauerlicherweise bleiben in diesem EU-Demokratiepaket wichtige Bereiche wie die Arbeitswelt ausgespart. Dabei zeigen Erfahrungen deutlich, dass liberale Demokratien mit starken Arbeitnehmer:innenrechten widerstandsfähiger sind.

Nach fast 20 Jahren Stillstand, gerade in Umbruchzeiten, muss daher Bewegung in die Weiterentwicklung demokratischer Beteiligung auch in den Unternehmen kommen.

Dazu hat der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) im Auftrag der spanischen EU-Ratspräsidentschaft eine Stellungnahme zu „Demokratie am Arbeitsplatz“ verfasst und mit großer Mehrheit verabschiedet. Darin präsentiert der EWSA konkrete Vorschläge, um die Beteiligung von Arbeitnehmer:innen zu stärken:

- Weiterentwicklung bestehender EU-Standards zur Unternehmensmitbestimmung und deren Umsetzung in nationales Recht
- Stärkung der Rechte Europäischer Betriebsräte
- Gewährleistung der Mitbestimmung in der Plattformwirtschaft
- Sicherstellung der Mitbestimmung beim Einsatz künstlicher Intelligenz
- Förderung der Workers' Voice entlang der Lieferketten von Unternehmen

Insgesamt sollte eine stärkere Dynamik Platz greifen, um das Wohl der Arbeitnehmer:innen EU-weit zu fördern. Mit einer aktiven EU-Kommission könnte die Blockadehaltung der Arbeitgeber:innen in Bezug auf Demokratie am Arbeitsplatz durchbrochen werden, so auch in den anstehenden Sozialdialogverhandlungen zur Überarbeitung der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat.

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



# Sicherheit unter Zeitdruck

*Inhouse Security: Sicherheitsvertrauenspersonen beraten Kolleg:innen und das Management zu Fragen der Sicherheit – sofern der Alltag mitspielt.  
Was den meisten fehlt: Zeit und ein Kündigungsschutz.*

TEXT ALEXIA WEISS

Auf dem Papier klingt das spannend, wichtig und herausfordernd: Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) beraten ihre Arbeitskolleg:innen über betriebliche Arbeitssicherheit, sie achten auf die Einhaltung von Schutzmaßnahmen, bringen sich bei Arbeitsplatzevaluierungen ein und informieren ihre Arbeitgeber:innen über bestehende Mängel in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz. Im Idealfall arbeiten sie dabei eng mit Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmediziner:innen und dem Betriebsrat zusammen.

## Schutz vor Kündigung

In der Realität, konstatiert Gabriela Hiden, Leiterin der Abteilung Arbeitstechnik und Gesundheit in der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), können viele SVP all das aller-

dings kaum umsetzen: „Sie kommen oft sehr motiviert von ihrer Schulung zurück. Aber mit der Zeit nimmt die Motivation ab.“ Einen Grund dafür ortet sie im nicht bestehenden Kündigungsschutz für SVP. Wenn in einem Unternehmen Sicherheit und Gesundheit keinen hohen Stellenwert haben, betrachte es die Führungsebene als Kavaliersdelikt, wenn nicht alle gesetzlichen Vorgaben zu 100 Prozent eingehalten würden. „Da will man sich dann ohne Kündigungsschutz nicht ständig unbeliebt machen.“

Tendenziell schreibt man Sicherheit vor allem dort groß, wo das Gefahrenpotenzial auch hoch ist. Wo es also um Arbeitsunfälle oder auch Berufskrankheiten geht, wie beispielsweise in einem chemischen Betrieb, meint Hiden. Dort, wo sich aber arbeitsbedingte Krankheiten langsam einschleichen – der Bandscheibenvorfall etwa oder eine

stressbedingte psychische Belastung – da schaue man nicht überall genau hin. Als Positivbeispiel nennt Hiden hier den Automotorenhersteller BMW in Steyr. „Dort wird sehr auf Ergonomie am Arbeitsplatz geachtet.“

## Der Keine-Zeit-Faktor

Dazu kommt noch: Wie eine IFES-Befragung im Auftrag der Arbeiterkammer (AK) Wien unter 500 Sicherheitsvertrauenspersonen in diesem Jahr ergab, haben drei von zehn SVP schlichtweg zu wenig Zeit, um ihre Funktion auszufüllen. Im Schnitt wenden sie knapp unter zwei Stunden pro Woche für ihre verschiedenen Aufgaben auf. 2015 investierten SVP noch eine halbe Stunde mehr pro Woche in Sicherheits- und Gesundheitsfragen im Betrieb. Dieser Zeitmangel führt



laut Befragung auch dazu, dass selten Fortbildungsseminare besucht werden.

„Viele Sicherheitsvertrauenspersonen machen oft nur die gesetzlich vorgeschriebene Erstausbildung“, sagt Hiden. Es bräuchte aber regelmäßige Nachschulungen, zumindest alle zwei bis drei Jahre. „Schulen, schulen, schulen wäre wichtig.“ Ebenfalls wichtig wäre ihrer Ansicht nach, dass Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner:in die Rolle der SVP im Betrieb reflektieren und immer wieder ins Bewusstsein rufen. Und sie betont: Sicherheitsvertrauenspersonen, die auch Betriebsrät:innen sind, seien stärker. Dann gebe es in den Unternehmen auch Gesundheitsschutz, der alle Arten von Arbeitsplätzen umfasse.

### Auf der sicheren Seite

Genau das zeigt Vivian Fletzer, Betriebsratsvorsitzende beim Psychosozialen Dienst (PSD) der Stadt Wien, vor. Als die Sozialarbeiterin 2017 den Vorsitz im Betriebsrat übernahm, ließ sie sich auch zur Sicherheitsvertrauensperson ausbilden. Inzwischen hat sie ein SVP-Team aufgebaut, das eine Ergotherapeutin, eine Pflegekraft, die bereits an ihrem vorherigen Arbeitsplatz SVP war, und einen Betreuer in einem Tageszentrum, der sehr technikaffin ist, umfasst. Die beiden Ersteren gehören heute zudem dem Betriebsrat an. „Mit dieser Doppelrolle haben sie auch Kündigungsschutz und viel mehr Spielraum, viel mehr Bewegungsmöglichkeit.“ Auch die vierte Sicherheitsvertrauensperson sei als Ersatz-Mitglied nah am Betriebsrat.

Nicht nur sie schreibe im PSD allerdings Arbeitnehmer:innen- und Gesundheitsschutz groß, beides sei auch dem Dienstgeber ein Anliegen, betont Fletzer. Gemeinsam haben sie die psychischen Belastungen evaluiert und in jenen Dienststellen, wo sich Probleme zeigten, in Workshops gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen Lösungen gefunden, wie Abläufe weniger belastend gestaltet werden können. Oft geht es dabei beispielsweise um die Gestaltung des Telefondienstes. In einem Un-



**Viviane Fletzer ist Betriebsratsvorsitzende und Sicherheitsvertrauensperson beim Psychosozialen Dienst. Ein Vorteil dieser Doppelrolle ist der Kündigungsschutz.**

ternehmen wie dem Psychosozialen Dienst sind aber auch aggressive Patient:innen immer wieder ein Thema – während der Hochzeit der Covid-Pandemie spitzte sich das besonders zu. Hier kann die passende Möblierung etwas Distanz schaffen – das ist einer der Bausteine im erarbeiteten Gewaltschutzkonzept.

Die Geschäftsführung rufe die Belegschaft aber auch immer wieder dazu auf, Supervision in Anspruch zu nehmen. „Wir haben inzwischen erreicht, dass auch Mitarbeiter:innen in der Verwaltung Supervision machen können.“ Ergonomisches Arbeiten sei zudem ein wichtiger Aspekt. Dort, wo Arbeitsplätze geteilt werden, gebe es nun Kurbeltische, die auf die Höhe des jeweils dort Arbeitenden eingestellt werden können. Mit einer Bildschirmarbeitsbrillenvereinbarung wurde gewährleistet, dass hier der Arbeitgeber die Kosten übernimmt.

### Gesunder Betrieb

Verhältnisprävention statt Verhaltensprävention: Dem versucht Fletzer in ihrem Tun als Betriebsrätin und SVP zu entsprechen. „Den Obstkorb haben wir schon länger, aber davon werden die Leute nicht gesünder“, sagt sie. „Mir geht es darum, dass wir die Rahmenbedingungen schaffen, damit jede Person, die bei uns eintritt, in

der Lebensphase, in der sie gerade ist, gut bei uns arbeiten kann.“ Denn auch das gelte es zu berücksichtigen: Bedürfnisse verändern sich während eines Arbeitslebens. Um gesund das Pensionsalter zu erreichen, müsse einerseits auf ergonomisches Arbeiten geachtet werden. Andererseits entstehe Überforderung und damit Stress oft auch durch fehlende Qualifikation. „Wer vor 35 Jahren begonnen hat zu arbeiten, tut sich heute vielleicht beim Bedienen eines EDV-Tools schwer. Hier braucht es dann dringend Schulungen, damit es präventiv erst gar nicht zu einer Überforderung kommt.“

Von all dem profitiert am Ende auch das Unternehmen. Einerseits geht es da um Motivation. „Wer nicht jeden Tag mit Kreuzschmerzen aus der Arbeit geht und fit ist, fühlt sich wohl und ist dann auch ganz anders präsent am Arbeitsplatz.“ Gerade an Fachärzt:innen und Pflegekräften gebe es derzeit zudem einen Mangel. „Wenn ich da versuche, ein gesunder Betrieb zu sein, bin ich sicher attraktiver als ein anderer Arbeitgeber.“

### Gut zu wissen ...

→ **Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) sind zu bestellen, wenn im Betrieb regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden. Die Anzahl der SVP ist von der Anzahl der Beschäftigten abhängig.**  
→ **SVP müssen eine mindestens 24-stündige Ausbildung im Bereich Arbeitsschutz absolvieren.**

→ **SVP-Funktionsperiode beträgt vier Jahre.**  
→ **Für die Bestellung der SVP ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. In Betrieben ohne Betriebsrat müssen alle Arbeitnehmer:innen über die Bestellung informiert werden.**

→ **Wichtig: Die Bestellung von SVP befreit die Arbeitgeber:innen nicht von ihrer Verantwortung, Vorschriften im Arbeitnehmer:innenschutz einzuhalten.**

→ **Rechtsgrundlagen: § 11 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), SVP-Verordnung.** ▸

# Solidarität, unzerschlagbar

*Die schwarz-blaue Regierung startete im Jahr 2000 einen Generalangriff auf den Sozialstaat und die betriebliche Mitbestimmung. Gewerkschaften antworteten mit Demonstrationen, Protesten und Streiks. Darunter auch die Beschäftigten der Österreichischen Bundesbahnen, die mit dem längsten Streik der Zweiten Republik erfolgreich für ihre Rechte kämpften.*

TEXT MARLIESE MENDEL

Abbau des Sozialstaats, Privatisierung von öffentlichen Betrieben, Nulldefizit oder die Beendigung des Mitspracherechts der Sozialpartner – Anfang 2000 begann die ÖVP/FPÖ-Regierung mit der Umsetzung ihres „Pakets der Grausamkeiten“. Darauf antwortete der ÖGB mit Streiks und Demonstrationen und konnte so manchem Gesetz die „Giftzähne“ ziehen oder sie sogar verhindern, wie bei der Pensionsreform oder der Arbeitszeitverlängerung. Unbeirrt setzte die Regierung ihre Vorhaben weiter durch – davon waren auch die Eisenbahner:innen betroffen. Hier plante die Regierung einen „Frontalangriff“ auf das Dienstrecht, die Unternehmensstruktur der ÖBB und die betriebliche Mitbestimmung, war ihnen doch die starke sozialdemokratische Belegschaftsvertretung ein Dorn im Auge. Die Personalvertretung rüstete gemeinsam mit der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) zum Abwehrkampf – darin hatte sie bereits historisch einiges an Erfahrung.

## Durch Bummelstreik zur Personalvertretung

Die ersten Vertrauensmänner wurden zwar 1902 gewählt, aber bei der Staatseisenbahn und der Südbahngesellschaft bedurfte es eines „Bummelstreiks“ (1905) oder der Androhung auf „Dienst nach Vorschrift“ bis 1907 Personalkommissionen als Vorläufer von Personalvertretungen eingerichtet wurden.

1919 erließ der Nationalrat die Dienstvorschrift über die Errichtung von Vertretungskörpern der Staatseisenbahnen. Nach der Ausschaltung des Parlaments durch die Austrofaschisten im März 1933 erging im Juni eine geänderte Fassung der Personalvertretungsvorschrift. Die Aufgaben der Personalvertretung wurden auf die Wahrnehmung der wirtschaftlichen und sozialen Interessen der aktiven und im Ruhestand befindlichen Bediensteten beschränkt. Sofort nach dem Zweiten Weltkrieg organisierten die Eisenbahner Aktionsausschüsse, aus denen später die Personalausschüsse und der Zentralausschuss entstanden. Im September 1946 erlaubte der Alliierte Rat Personalvertretungswahlen: Die ÖBB blieben rot.

Die Personalvertretung verhandelte Gehaltserhöhungen, Änderungen im Dienstrecht und falls es Nachdruck brauchte, demonstrierten, protestierten oder streikten die Eisenbahner:innen. Am Ende stand meist eine für alle vertretbare Lösung. Das sollte sich mit der schwarz-blauen Regierung im Jahr 2000 ändern.



Die Arbeiter der Schlosserei der Eisenbahn in Gmünd, 1912.

## Längster Streik in der 2. Republik

„Ein strategisches Ziel der ersten ÖVP/FPÖ-Regierung war es, das rote Bollwerk in der ÖBB durch die Zerschlagung der Belegschaftsvertretung zu zerstören. Sie fürchteten sich vor etwaigem Widerstand gegen ihre Vorhaben“, erinnert sich der heutige ÖBB-Konzernbetriebsratsvorsitzende und Vorsitzende der Gewerkschaft vda, Roman Hebenstreit. Auf der To-do-Liste der Regierung standen im Jahr 2000 folgende Punkte: Änderungen im ÖBB-Pensionsrecht, Aufhebung des Kündigungsschutzes und Einfrieren der Gehälter der Eisenbahner:innen u. a. m.

Die Gewerkschaft der Eisenbahner:innen und deren 110.000 Mitglieder hielten mit Aktionen und Streiks dagegen. Der längste Streik in der 2. Republik im November 2003 endete nach 66 Stunden mit folgender Vereinbarung: Das Dienstrecht wird neu verhandelt, aber die ÖBB werden in einzelne Gesellschaften unter einer Holding als Dach zerteilt. Somit mussten auch die Strukturen der Personalvertretung neu geordnet werden.

Die „Filetierung“ der ÖBB begann 2004. Bis 31. Dezember 2005 mussten Personalvertretungen nach der konzerninternen Betriebsverfassung in Betriebsratskörperschaften nach dem Arbeitsverfassungsgesetz umstrukturiert werden. Die ersten ÖBB-Betriebsratswahlen fanden im Juni 2005 statt. Kurz darauf wurde ein Zentral- und Konzernbetriebsrat gegründet und seit 2011 gibt es auch einen Europäischen Betriebsrat.

Vor der Umstrukturierung zählte man 2.200 Personalvertreter:innen, danach waren es nur noch 750 Betriebsratsmitglieder. Aber gleichzeitig brachten das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz oder das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz auch Vorteile für die Beschäftigten mit sich, die es im alten Dienstrecht nicht gab, etwa bessere Arbeitszeitregelungen.

Die schwarz-blaue Regierung hat vieles zerschlagen, aber die Eisenbahner:innen-Solidarität und die Mitbestimmung innerhalb der Betriebe nicht. Jeder auch noch so kleine ÖBB-Betrieb hat heute einen Betriebsrat und knapp 90 Prozent der Eisenbahner:innen sind Gewerkschaftsmitglied. ▀

# ***Brauchen mehr Mitbestimmung bei Veränderungs- prozessen!***



**WILLI MERNYI**

ÖGB BUNDESGESCHÄFTSFÜHRER

**D**ie Betriebsverfassung als Teil des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes regelt die Organisation der Arbeitnehmer:innenschaft vom Betrieb bis hin zum Konzern. Das Ziel ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohle der Arbeitnehmer:innen und des Betriebes. Die Arbeitswelt im Entstehungszeitpunkt des Arbeitsverfassungsgesetzes war geprägt von Betrieben mit einer großen Anzahl an Beschäftigten, die körperlich am selben Ort arbeiteten.

Viele der damals aufgestellten Regelungen sind vor diesem historischen Hintergrund sinnvoll und durchdacht. Über die Jahre hinweg haben sich die Rahmenbedingungen aber verändert: Durch neue technologische Entwicklungen und die damit einhergehende Digitalisierung und Internationalisierung der Arbeitswelt, aber auch durch die Klimakrise bzw. den notwendigen Umstieg auf kohlenstoffneutrale Wirtschafts- und Produktionsweisen. Daher besteht aus heutiger Sicht die Notwendigkeit, das Betriebsverfassungsrecht in einigen Bereichen an die veränderte Arbeitswelt anzupassen und dadurch die Mitbestimmung im Betrieb zu sichern.

Auf betrieblicher Ebene müssen daher entsprechende mittel- und langfristige Planungsinstrumente verankert werden. Unternehmen müssen verpflichtet werden, im Dialog mit den Betriebsräten bzw. Belegschaftsvertretungen langfristige Pläne zu erstellen und bekanntzugeben, welche Veränderungen anstehen, welche Auswirkungen sich daraus ergeben und welche Begleitmaßnahmen getroffen werden. Das Ziel ist, negative Auswirkungen auf die Beschäftigten auf ein Minimum beschränken zu können.

Als Gewerkschafter:innen werden wir daher Veränderungen als aktive Veränderungsprozesse einfordern. Es geht darum, die notwendigen Veränderungen so zu gestalten, dass die Lebenssituation aller verbessert wird und die Kosten dafür nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Verteilungsfragen sind dabei immer mitzuberücksichtigen. Für uns Gewerkschafter:innen heißt das, die Rechte der Arbeitnehmer:innen zu schützen, für gute Jobs zu sorgen und den Lebensstandard der arbeitenden Menschen zu erhalten bzw. zu verbessern. Das schaffen wir nur, wenn wir einen aktiven Prozess unter Einbeziehung aller Betroffenen starten und zugleich ein neues, nachhaltigeres Wohlstandsmodell aufbauen! ▶

## Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag



### Die Betriebsratswahl

Johanna Naderhirn, Barbara Trost

Gesetze und Kommentare 121 | 7. aktualisierte Auflage | 2023 | 448 Seiten | EUR 69,00  
ISBN 978-3-99046-631-5

70 Jahre sind seit dem Erscheinen der Erstauflage dieses Kommentars vergangen. Das Betriebsratswesen hat sich während dieser Zeit in manchen Belangen merklich verändert. Entwicklungen und Trends wie Telearbeit und Digitalisierung, aber auch die tendenziell sinkende Bereitschaft, sich in den traditionellen Strukturen zu engagieren, haben es notwendig gemacht, das bewährte Werk grundlegend zu aktualisieren, sodass es weiterhin für die Abwicklung von Betriebsratswahlen unentbehrlicher Helfer ist.

Buch | e-book



### ABC des Unsozialen

Was sie sagen, was sie meinen

Adi Buxbaum

Varia | 164 Seiten | 2. aktualisierte Auflage 2023 | EUR 24,90  
ISBN 978-3-99046-668-1

Das „ABC des Unsozialen“ ist als eine Leseanleitung für viele gesellschaftlich relevante Debatten in Österreich konzipiert. Denn: Manche Erzählungen und Haltungen sind offensichtlich gegen den Sozialstaat und den sozialen Ausgleich gerichtet, manche müssen aber erst als solche enttarnt werden. Die Dekonstruktion von neoliberalen und neokonservativen Frames und das Aufdecken von gegen den Sozialstaat gerichteten Argumentationslinien stehen daher im Zentrum der Betrachtung. Das Buch zeigt aber auch den bestehenden Gestaltungsspielraum für sozialen Fortschritt auf. Beispiele und praktische Anwendungen helfen beim Verständnis der Zusammenhänge.

Buch | e-book



# 2024 ist wieder AK Wahl!

26.01. – 08.02.2024		AK Salzburg
		AK Vorarlberg
29.01. – 08.02.2024		AK Tirol
04.03. – 13.03.2024		AK Kärnten
05.03. – 18.03.2024		AK Oberösterreich
10.04. – 23.04.2024		AK Burgenland
		AK Niederösterreich
		AK Wien
16.04. – 29.04.2024		AK Steiermark

[ARBEITERKAMMER.AT/WAHL](https://arbeiterkammer.at/wahl)



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

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

AW