Herausgegeben von AK und ÖGB AUSGABE 4/2026, 80. Jahrgang € 3,50 **www.arbeit-wirtschaft.at**

Arbeit&Wirtschaft

Halt geben

Die betriebliche Mitbestimmung muss in diesen Zeiten vieles leisten. Vor allem Arbeitsdruck und Digitalisierung rufen den Betriebsrat auf den Plan.

Falsche Versprechen / 6
Die EU setzt auf Handelsabkommen: Wem nützen sie?

A&W-Sommergespräche / 16
Wir haben Betriebsrät:innen in ganz Österreich besucht

#4

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

Autor:innen dieser Ausgabe
Christian Bunke, Peter Filzmaier, Johannes Greß, Ute Groß, Gottfried Mernyi, Ruth Reitmeier, Alexandra Rotter, Claudia Neumayer-Stickler, Alexia Weiß, Markus Zahradnik

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

Themenkomitee
www.arbeit-wirtschaft.at/impressum

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

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

Hersteller
Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
7201 Neudörfl, Bickfordstraße 21
Verlagsort Wien
Herstellungsort Neudörfl

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

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493, ISSN (Blog) 2519-5492
Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft" wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jede:r 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

Wir heißen unseren Neuzugang, **Roman Huditsch,** herzlich im ÖGB-Verlag willkommen! Er wird künftig Ansprechpartner für die Anliegen von Betriebsrät:innen sein. In welchem Rechenzentrum er sich auf dem Bild befindet und was das mit der Entstehung des privaten Mobilfunks in Österreich zu tun hat, lesen Sie **ab Seite 16.**

Diese Kuh scheint sich für Fotografie zu interessieren. Das hat sie mit Fotograf **Markus Zahradnik** gemeinsam, der sich wiederum auf über 1.000 Meter Seehöhe begeben hat, um mehr über die alpine Milchviehwirtschaft zu erfahren. Seine Reportage über Leben und Arbeit auf der Alm lesen Sie **ab Seite 36.**

A&W auf Tour

RICHARD SOLDER
CHEFREDAKTEUR

Für wen machen wir das Ganze eigentlich? Ein Vortragender einer Journalismus-Fortbildung gab einst zu, dass er und sein Team sich lange Zeit null Feedback von Leser:innen abgeholt hatten. Er war ein erfahrener Redakteur bei einer großen deutschen Zeitung. „Wir waren uns jahrelang sicher, dass wir schon wüssten, was die Leute wollen", sagte er sinngemäß. Als sie dann doch einmal die Leser:innen befragten, fiel ihm die Kinnlade runter: Deren Medienkonsum war deutlich anders, als das „Bauchgefühl" der Journalist:innen vermuten ließ. In Zeiten des Wandels ist es umso wichtiger, einen Plan zu haben; zu wissen, wen man wie am besten mit seinen Produkten anspricht – das kennen Sie vielleicht auch aus Ihrem Betrieb, liebe Leser:innen. Und die Medienwelt befindet sich gerade in einer rasanten, turbulenten Transformation – so wie viele andere Sektoren.

In den vergangenen Monaten hatten wir die Chance, Betriebsrät:innen aus unterschiedlichen Branchen und in verschiedenen Regionen zu treffen, um mit ihnen über Mitbestimmung, Umbrüche und ihre eigene Situation zu sprechen. Das war sehr wertvoll, wir wollen das unbedingt wiederholen. Man bekommt viel mit – in Sachen Arbeitswelt in verschiedenen Branchen, was Engagement heute heißt und wie die Herausforderungen immer mehr werden – große Empfehlung für die Einblicke ab Seite 16!

Und dass diese laufend geforderten Menschen sich nicht nur die Zeit für A&W nahmen, sondern sich über unser Interesse gefreut haben und weiter mit uns in Kontakt bleiben, das ist eigentlich die schönste Rückmeldung, die man als Magazin bekommen kann. Ja, und das hilft uns, unser Produkt besser zu machen. Mit einem ehrlichen persönlichen Austausch können selbst KI und Algorithmen nicht konkurrieren!

Da wir – leider – nicht zu allen A&W-Leser:innen fahren können, haben wir zudem eine Leser:innen-Umfrage zusammengestellt, die wir ab jetzt immer wieder durchführen wollen. Ihre Antworten ermöglichen es uns, in unserem Magazin für eine noch bessere Berichterstattung aus der Perspektive der Arbeitnehmer:innen zu sorgen. Helfen Sie uns dabei!

Wir wünschen Ihnen viel Freude mit dieser Ausgabe rund um den A&W-Fokus Mitbestimmung. Mit im Gepäck haben wir dieses Mal unter anderem einen Hintergrundartikel zu Handelsabkommen (S. 6), das Thema süchtig machende Social-Media-Plattformen und wie man damit umgehen kann (S. 42), sowie eine Reportage zu unselbstständiger Arbeit auf der Alm (S. 36).

A&W-FOKUS • MITBESTIMMUNG

Inhalt

Der (un)freie Handel	Wessen Interessen Handelsabkommen der EU wirklich schützen	**6**
Krank zur Arbeit ist keine Option	Wie die Wirtschaft Krankenstände zur Stimmungsmache benutzt	**10**
Wie kommuniziert man Kompromisse?	Politikwissenschaftler Peter Filzmaier beantwortet die große Frage	**11**
Aus dem Betriebsrat	Ute Groß, Betriebsrätin der „Kleinen Zeitung", über Belastung und Prioritäten	**12**
Kurzmeldungen	News aus der Gewerkschaftsbewegung	**13**

FOKUS
Mitbestimmung

Unter Druck	Wie geht es den Betriebsrät:innen im Land – und ihrer Kolleg:innenschaft?	**16**
Ass im Ärmel	Mitbestimmung als Erfolgstreiber für unternehmerischen Wandel	**22**
Karriereleiter:in	Frauen sind im österreichischen Top-Management noch immer in der Unterzahl	**24**
Mitreden auf Sicht	Wie viel Macht hat die Belegschaftsvertretung im Aufsichtsrat?	**26**
Wandel im Recht abbilden	Juristin Susanne Auer-Mayer im Interview: Was braucht das ArbVG?	**28**
Arbeit an der Basis	Wie sich Klein- und Mittelbetriebe organisieren	**32**

Blitzlichter	Wie thematisiert der Betriebsrat Umweltschutz?	**34**
Käse, Kitsch und Knochenarbeit	Was es wirklich heißt, auf der Alm zu arbeiten	**36**
Im Bann der Scheinwelt	Wie schützt man Kinder und Jugendliche vor Social Media?	**42**
Weiterbildung	Aktuelle Bildungsangebote	**44**
A&W-Blog	Wissenswertes aus dem A&W-Blog	**45**
Mein Utopia	Gottfried Mernyi über das Ende der Kinderarbeit	**46**

IHRE MEINUNG IST UNS WICHTIG!

Jetzt mitmachen und gewinnen!

Große Online-Leser:innenumfrage 2026

Was schätzen Sie an Arbeit&Wirtschaft? Welche Themen interessieren Sie besonders? Und wie bewerten Sie das Printheft oder das Onlinemagazin? Nehmen Sie an unserer Leser:innenbefragung teil und unterstützen Sie uns dabei, Arbeit&Wirtschaft noch besser auf Ihre Interessen und Bedürfnisse abzustimmen.

www.arbeit-wirtschaft.at/mitmachen-und-gewinnen

Unter allen Teilnehmenden verlosen wir vier SPAR-Gutscheine im Wert von jeweils 50 Euro.

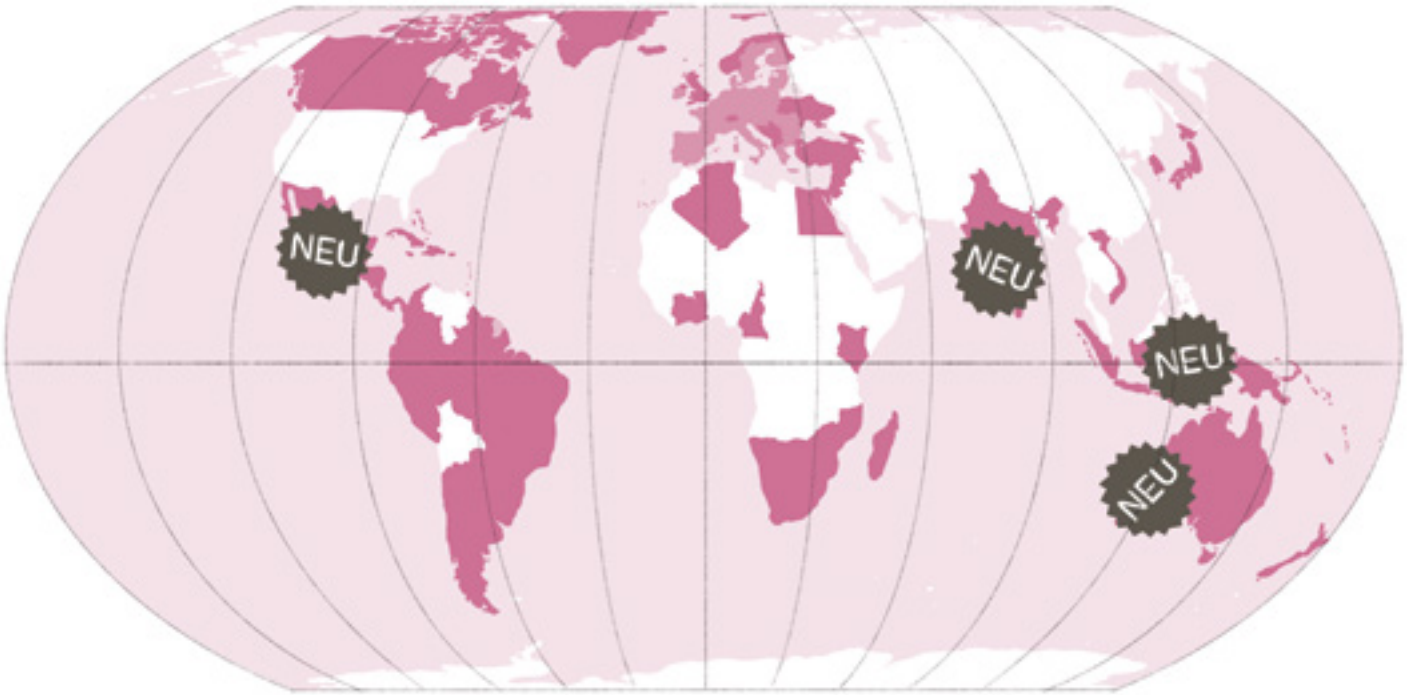
/AundWMagazin

www.arbeit-wirtschaft.at

Der (un)freie Handel

Indien, Australien, Indonesien, Mexiko: Die Liste der Handelsabkommen der EU wird stetig länger. Sie versprechen Wohlstand und Stabilität in einer volatilen Welt. Doch was bedeuten sie für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten in Österreich?

TEXT JOHANNES GRESS



Deregulierung ist so etwas wie das unternehmerische Schlagwort der Stunde. Unternehmen müssten vom Joch der Bürokratie, von Überregulierung und Beschränkungen befreit werden. Nur wenn der Staat die Wirtschaft von der Leine lässt, könne diese auch florieren. Dieses Versprechen schwingt auch in den diversen Freihandelsabkommen mit, die unlängst immer zahlreicher unterzeichnet werden und, wie der Name schon sagt, den freien Handel zwischen Ländern und Unternehmen garantieren sollen. Das Eigenartige: Meist braucht es mehrere Hundert oder gar mehrere Tausend Seiten, um diese Freiheit zu verschriftlichen.

Wie frei kann Handel sein, der derart wortreich besiegelt werden muss? Was steht in solchen Abkommen eigentlich drin? Und wer profitiert am Ende von TTIP, Mercosur und Co.?

Von Albanien über Lesotho und Papua-Neuguinea bis Vietnam: Die EU hat seit ihrer Gründung Handelsabkommen mit mehreren Dutzend Ländern rund um den Globus abgeschlossen. Das mit der Schweiz ist bereits seit 1973 in Kraft, zu den jüngsten Abkommen zählen die mit Indien, Australien, Indonesien und Mexiko. Außerdem verhandelt die EU derzeit mit Malaysien, den Philippinen und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Ein Land mit einem überschaubaren Wirtschaftsraum wie Österreich kommt um Handel und Export nicht herum. Doch die Republik selbst schließt bilateral in erster Linie Abkommen zur wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit ab, bei Handelsabkommen agiert sie als Mitglied der EU.

Schon die Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG, später Europäische Union) geht auf eine Idee zurück, die vielen Handelsabkommen noch heute zugrunde liegt: Handel soll Länder aneinanderbinden, ihnen beiderseitig zu Wohlstand verhelfen – und Konflikte zwischen ihnen verhindern. Nach den Erfahrungen des Ersten und Zweiten Weltkriegs – insbesondere der Erfahrung, dass Friedensgarantien keinen Frieden garantieren – sollte die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) Wohlstand und so das friedliche Nebeneinander europäischer Staaten ermöglichen. Die weltweit erste supranationale Organisation garantierte ihren Mitgliedsländern den zollfreien Handel mit Rohstoffen.

Beschränkte Freiheit

„Freihandel suggeriert, dass Waren zwischen zwei Ländern ohne Zölle und Beschränkungen hin- und herfließen können", erklärt Kurt Bayer, ehemaliger Wifo-Ökonom und Exekutivdirektor der Weltbank. „Die Zeit, die die beteiligten Partner brauchen, um derlei Abkommen abzuschließen, zeigt bereits, dass es deutlich komplizierter ist."

Handelsabkommen sind vielmehr der Versuch einer Kompromissformel: Einerseits sollen Handelsbarrieren abgebaut werden, während andererseits nationale Interessen gewahrt werden. Handelsabkommen sind ein hochkomplexes Konstrukt aus Tausenden Einzelpositionen des Warenkatalogs, das Ursprungsbezeichnungen wie die „Wachauer Marille" schützt oder Importe von Rindfleisch aus Südamerika – zum Schutz der heimischen Agrarindustrie – begrenzt.

Das bedeutet auch: Handelsabkommen sind politische Abkommen, sie sind die verschriftlichte Antwort auf die (Macht-)Frage, wer welche Interessen in den Vertragstext hineinreklamieren kann. Sie sind das Ergebnis eines jahrelangen Feilschens zwischen Regierungen, Unternehmen und Lobbys um Macht, Einfluss und Profit auf dem globalisierten Weltmarkt.

Handel, Wachstum, Wohlstand

Fragen von Macht, Herrschaft, Ausbeutung und Dominanz stellten Freihandelsregime seit jeher auf die Probe. Das infolge des Zweiten Weltkriegs verabschiedete Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen (General Agreement on Tariffs and Trade, GATT) und seine 1994 gegründete Nachfolgeorganisation, die Welthandelsorganisation (World Trade Organization, WTO), sollten den Flickenteppich bilateraler Einzelabkommen zu einem einheitlichen, globalen Regelwerk vereinen. Doch die darin verankerten Normen gingen vielfach zulasten des Globalen Südens und sogenannter Schwellenländer – was zunehmend deren Widerstand hervorrief und letztlich dazu führte, dass das WTO-Regime 2016 kollabierte.

Im Zuge von Trumps erratischer Außenhandelspolitik wurde die globale, regelbasierte Handelsordnung endgültig verworfen. Der EU ging dadurch mit den USA auch ihr wichtigster und bis dahin zuverlässigster Handelspartner verloren.

Als Reaktion auf diese geopolitisch und geoökonomisch zunehmend konfuse (Un-)Ordnung ging die EU in den vergangenen Jahren dazu über, vermehrt bilaterale Abkommen abzuschließen. „Wettbewerbsfähigkeit ist nicht nur das Fundament unseres Wohlstands, sondern auch die Grundlage unserer Sicherheit – und letztlich auch die Grundlage unserer Demokratie", erklärte EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen (EVP) im Februar vor dem EU-Parlament. Hierzu brauche es „mehr regelbasierten, verlässlichen Handel mit gleichgesinnten Partnern". Allein 2025 schloss die EU Abkommen mit Mexiko, Indonesien und ein weiteres mit der Schweiz. Im Jänner 2026 wurde die EU mit Indien handelseinig, laut von der Leyen „das größte Freihandelsabkommen überhaupt" und „die Mutter aller Deals".

Doch Außenhandel ist kein Nullsummenspiel, auf nationaler wie auf internationaler Ebene produziert er Gewinner:innen und Verlierer:innen. Im Inland dient die „Exportfähigkeit" bzw. die „internationale Wettbewerbsfähigkeit" als Argument für Lohnzurückhaltung und den Abbau von Sozialleistungen. Oder Unternehmen verlagern ihre Produktionsstätten gleich ganz ins Ausland, in Länder, in denen Löhne und Arbeitnehmer:innenrechte geringer sind. Zudem öffnen Abkommen Konzernen die Tür in Steuer-

Attac-Handelsexpertin Theresa Kofler bezweifelt, dass Handel die Beziehungen zwischen Ländern langfristig stabilisieren kann, und plädiert für „Kooperationsabkommen".

oasen. Anders formuliert: Freihandel ermöglicht Unternehmen freies Handeln und Flexibilität, die sie in Profit übersetzen können – Möglichkeiten, die Lohnabhängigen verwehrt bleiben.

Jedoch profitieren nicht alle Unternehmen gleichermaßen. In der Tendenz – je nach Abkommen – zählen exportorientierte, global agierende Unternehmen zu den Gewinnern. Beispielsweise erhoffen sich Industrie und Chemiebranche mehr Absätze durch das Mercosur-Abkommen, während die Landwirtschaft um Jobs bangt (siehe Infobox).

Freihandel versus Demokratie

Zu den sozialen Kosten des Freihandels kommen die ökologischen. In vielen der Partnerländer sind Umweltstandards niedriger als in der EU. Und während Handelsabkommen zwar „Wachauer Marillen", „Nürnberger Rostbratwürste" und „Parmaschinken" schützen, fehlt meist der Schutz von Umwelt und Klima. Mehr noch: Die Verträge beinhalten in der Regel sogenannte Investitionsschutzabkommen. Diese erlauben es ausländischen Investor:innen, Staaten vor internationalen Schiedsgerichten auf Entschädigung zu klagen, wenn diese Gesetze und Regulierungen verabschieden, die ihren erwarteten Profit gefährden. So zahlte etwa die Bundesrepublik Deutschland nach einem Prozess vor einem internationalen Schiedsgericht infolge des Atomausstiegs gut 2,4 Milliarden Euro Entschädigung an Energiekonzerne. Bis Dezember 2023 klagten Konzerne Staaten auf insgesamt 857 Milliarden US-Dollar (rund 750 Milliarden Euro) Schadenersatz. Die höchste Summe, gut 80 Milliarden US-Dollar, ging an fossile Konzerne, die laut Statistik des Global ISDS Trackers am häufigsten vor Gericht zogen. Die allermeisten Abkommen sehen eine Schiedsgerichtsbarkeit vor, in denen Konzerne Staaten klagen können – aber nicht umgekehrt. Damit würden die Souveränität und die demokratische Legitimität eines Staates ausgehöhlt, kritisiert Bayer. „Es reduziert die Möglichkeit eines Staates, zum Wohle seiner Bürger:innen agieren zu können."

Die Schiedsgerichtsbarkeit betrifft Umwelt und Klima, aber auch die Rechte von Lohnabhängigen. Valentin Wedl ist Leiter der Abteilung EU und Internationales bei der Arbeiterkammer Wien. Er warnt: „Die geopolitische Unordnung darf nicht zulasten der Arbeitnehmer:innen gehen." Eine sich verändernde Weltordnung könne kein Grund sein, Arbeitnehmer:innenrechte auszuhebeln. Doch genau das ist in vielen Abkommen der Fall, indem die Interessen von Investor:innen vertraglich geschützt sind, nicht aber die der Einkommensabhängigen. Mit Ausnahme des 2024 in Kraft getretenen Abkommens zwischen der EU und Neuseeland sieht keines die Möglichkeit von Handelssanktionen vor, wenn Arbeitsrechte verletzt oder Gewerkschaften verfolgt werden.

Dieses Ungleichgewicht wurzle bereits im Aushandlungsprozess, so Wedl: Während Konzerne und deren Lobbys von Anfang an in die Vertragsverhandlungen mit eingebunden seien und sich die Regeln mitunter „selbst schreiben", würden Zivilgesellschaft und Arbeitnehmer:innenvertretungen vielfach außen vor bleiben. Die derzeitigen Regeln der Globalisierung und der Abschluss immer neuer Abkommen würden zwar „Konzernprivilegien" sichern, jedoch auf Kosten von Lohnabhängigen und Umwelt. „Die großen Fragen unserer Wirtschaft können sie nicht annähernd lösen", so Wedl.

Innen wie außen neoliberal

So, wie viele Handelsabkommen derzeit ausgestaltet seien, würden sie genau das befeuern, was sie eigentlich vorgeben zu bekämpfen, kritisiert Theresa Kofler. Die Expertin für Handelspolitik von Attac hegt Zweifel am Narrativ, Handel könne die Beziehungen zwischen Ländern langfristig stabilisieren. Empirisch gebe es wenig Belege dafür. Auch das Beispiel Europäische Union will Kofler nicht gelten lassen. Deren Zusammenhalt fuße auf weit mehr Faktoren als nur auf Handel, etwa auf ähnlichen Kulturen, Sprachen und politischen Systemen sowie auf wirtschaftlichem Wohlstand.

Vielmehr befördere Freihandel den Aufstieg rechter und rechtsextremer Parteien, so Kofler. Das belegen Studien aus den USA, Deutschland und Österreich. Dort, wo der Freihandel besonders viele Verlierer:innen produziert, florieren Trump, AfD, FPÖ und Co.

Freihandel und Rechtsruck, erklärt Kofler, ergeben sich aus dem Zusammenspiel von „neoliberaler Außenwirtschaftspolitik und neoliberaler Wirtschaftspolitik nach innen". Um die negativen Auswirkungen des Freihandels, zum Beispiel Lohnzurückhaltung zugunsten der „Exportfähigkeit" oder den Verlust von Arbeitsplätzen, abzufedern, bräuchte es einen aktiven Staat. Doch entsprechend der neoliberalen Logik der „Eigenverantwortung des Individuums" und des „schlanken Staats" werden Menschen vielfach nicht von einem staatlichen Sicherungsnetz aufgefangen, sondern sich selbst überlassen. Das lässt den Weg nach rechts, zu Parteien, die Sicherheit und Geborgenheit innerhalb der eigenen Grenzen versprechen, attraktiver erscheinen.

Kooperation statt Handelsfetisch

Was wäre die Alternative? Wie kann fairer Handel aussehen, wie können bessere Abkommen aussehen?

Immer mehr Wachstum durch immer mehr globalen Handel könne nicht die Lösung sein, betont Ex-Wifo-Ökonom Bayer. „Wohlstand lässt sich nicht nur am Wachstum des Bruttoinlandsprodukts messen, nicht nur am Gewinn von Unternehmen und am Einkommen von Lohnabhängigen." Wohlstand umfasse weit mehr, etwa soziale Sicherheit, funktionierende demokratische Institutionen, den Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung, die Möglichkeit zur demokratischen Beteiligung, so Bayer. Diese Form qualitativen Wohlstands könne Außenhandel nicht ermöglichen.

Bayer fordert eine Abkehr vom „Handelsfetisch", von der „Ideologie des Exportweltmeisters". Handel sei kein Wert an sich. „Wir sollten schauen: Wo brauchen wir Handel? Welcher Handel ist wirklich sinnvoll für uns?" Österreich empfiehlt er, sich mehr am europäischen Markt zu orientieren – einem Markt mit einheitlicher Währung, gemeinsamen Umweltstandards und ordentlichen Arbeitnehmer:innenrechten.

Handel als Selbstzweck: Kurt Bayer, ehemaliger Wifo-Ökonom und Exekutivdirektor der Weltbank, fordert eine Abkehr von der „Ideologie des Exportweltmeisters".

Attac-Expertin Kofler betont: „Es gibt kein perfektes Handelsabkommen." Wenn Handel im Zentrum eines Vertrags stehe, dominiere wirtschaftlicher Profit gegenüber anderen Werten, etwa gegenüber Umweltschutz und den Rechten von Lohnabhängigen. Statt Handelsabkommen fordert Kofler „Kooperationsabkommen" zwischen Ländern. Solche sollten Klimaschutz und Menschenrechte in den Fokus stellen, während Handel darin eine Nebenrolle spielt. Auch wenn nach 30 Jahren neoliberaler Globalisierung eine Alternative schwer vorstellbar sei, fordert Kofler etwas mehr „Kreativität". ◗

& INFO

Mercosur-Abkommen

Mercosur steht für Mercado Común del Sur (Gemeinsamer Markt des Südens) und umfasst die Länder Brasilien, Bolivien, Paraguay, Uruguay und Argentinien. Das Abkommen erleichtert den Mercosur-Staaten den Export landwirtschaftlicher Produkte und Rohstoffe nach Europa. Die EU wiederum kann Industriegüter und Chemieprodukte einfacher nach Südamerika exportieren. Der österreichische Nationalrat stimmte 2019 gegen das Abkommen, laut einer Wifo-Studie soll es EU-weit 120.000 Jobs kosten, in Österreich bis zu 1.200, insbesondere in der Landwirtschaft. Das Abkommen ist auf EU-Ebene hochumstritten und trat am 1. Mai 2026 daher nur vorläufig und zum Teil in Kraft.

Krank zur Arbeit ist keine Option

Immer wieder wird der Ruf nach strengeren Regelungen für Krankenstände laut. Warum das an der Realität vorbeigeht und Arbeitnehmer:innen genauso schadet wie Unternehmen.

Seit Jahren wird vonseiten der Wirtschaft dasselbe Narrativ bedient: Krankenstände seien in erster Linie ein Kostenproblem, und vor allem Kurzkrankenstände müssten strenger kontrolliert werden. Diese Forderung taucht über das ganze Jahr hinweg immer wieder in den Medien auf. Die darauf aufbauende Debatte greift jedoch jedes Mal zu kurz – und setzt an der falschen Stelle an. Wer Krankenstände rein als Kostenfaktor betrachtet, verkennt die Realität der Arbeitswelt.

Unbestritten ist: Krankenstände belasten Betriebe und das Gesundheits- bzw. Sozialsystem. Wer sie aber ausschließlich als Kostenfaktor betrachtet, übersieht ihre Ursachen – und dass Beschäftigte, die krank zur Arbeit gehen, am Ende weit mehr Kosten verursachen, sowohl für die eigene Gesundheit als auch fürs Unternehmen.

Die Zahlen sprechen eigentlich eine klare Sprache: Krankenstandstage sind in Österreich in der langfristigen Betrachtung rückläufig. Während 1980 noch durchschnittlich 17,4 Tage im Jahr verzeichnet wurden, ist dieser Wert bis heute auf 14,7 Tage gesunken, auch wenn die Pandemie und ihre Auswirkungen hier noch nachwirken.

Gleichzeitig zeigt eine Auswertung der Arbeiterkammer Oberösterreich für 2025 ein alarmierendes Gegenbild: 65 Prozent der Beschäftigten geben an, krank arbeiten zu gehen. Besonders ausgeprägt ist dieser sogenannte Präsentismus im Handel sowie im Gesundheits- und Sozialbereich – also genau dort, wo Arbeitnehmer:innen oft ohnehin unter Druck stehen.

Wenn hier nach mehr Kontrolle gerufen wird, kann dies das Problem noch verschärfen. Wenn Beschäftigte das Gefühl haben, sich rechtfertigen zu müssen, wenn sie krank sind, oder gar finanzielle Nachteile drohen, steigt der Druck – und damit die Wahrscheinlichkeit, dass sie trotz Krankheit arbeiten gehen. Die Folgen sind bekannt: längere Krankheitsverläufe, höhere Ansteckungsgefahr im Betrieb, sinkende Produktivität und Qualitätsverluste. Präsentismus ist kein Zeichen von Engagement, sondern ein Risiko für alle Beteiligten.

CLAUDIA NEUMAYER-STICKLER
ist Leiterin des Referats für Gesundheits- und Sozialversicherungspolitik im ÖGB und stv. Vorsitzende der Konferenz der Sozialversicherungsträger.

Die Diskussion um verpflichtende Arztbestätigungen ab dem ersten Tag oder gar unbezahlte Krankenstandstage geht daher in die falsche Richtung. Sie unterstellt Missbrauch, wo in Wahrheit oft Verantwortungsgefühl und Angst vor Konsequenzen dominieren. Viele Beschäftigte gehen nicht trotz, sondern wegen der Rahmenbedingungen krank arbeiten: Zeitdruck, Personalmangel und Unsicherheit am Arbeitsplatz sind zentrale Treiber.

Statt über neue Hürden und Kontrollen zu diskutieren, sollte die wesentliche Frage lauten: Welche Arbeitsbedingungen sind gesundheitsfördernd – und welche machen krank? Prävention, ausreichend Personal, realistische Arbeitszeiten und eine Unternehmenskultur, die Krankheit nicht sanktioniert, sind maßgebliche Bausteine für eine Reduktion von Fehlzeiten. Wer hier investiert, kann Krankenstände nachhaltig reduzieren – und das ohne Misstrauen und Druck.

Wie kommuniziert man politische Kompromisse?

© A&W

Die Kommunikation von Kompromissen durch politische Akteur:innen beginnt lange, bevor diese eingegangen werden. Nur, wenn man in Wahlkampfzeiten aggressiv und ultimativ Versprechungen macht, ist ein vernünftiger Mittelweg später kaum darstellbar.

Auch in Regierungsverhandlungen oder sozialpartnerschaftlichen Gesprächen sollte der eigene Standpunkt niemals von außen – über Massenmedien – an das Gegenüber herangetragen werden. Das führt nämlich dazu, dass der jeweils andere Kompromissen nur mit Gesichtsverlust zustimmen kann. Vor allem aber muss man den Wert von Kompromissen in der Politik betonen, anstatt diese als Notlösung zu sehen. Wir haben in der österreichischen Konsensdemokratie vom Modell der Sozialpartnerschaft bis hin zum Verhältniswahlrecht eine Vielzahl von Elementen des politischen Systems, welche Kompromisse in der Politik fördern.

Jeder Kompromiss muss als guter Interessenausgleich erklärt werden. Was wir nicht wollen, ist eine „The winner takes all"-Konkurrenz, in der es immer nur Sieger:innen und Verlierer:innen gibt, was mangels Kompromissfähigkeit die gesellschaftliche Polarisierung und Konflikte verschärft.

PETER FILZMAIER
POLITIKWISSENSCHAFTER

Der ehrliche Blick in den Spiegel

Also, so ganz unter uns: Leicht ist es nicht! Die Ansprüche an Betriebsrät:innen steigen, die Problemstellungen werden komplexer, Konflikte intensiver, die Bedürfnisse und Erwartungen der Kolleg:innen diverser, die Handlungsspielräume enger und die zeitlichen Ressourcen immer knapper.

Profunde Kenntnisse des Arbeits- und Sozialrechts gepaart mit gutem Willen und Konsensbereitschaft reichen nicht, wenn Unternehmen die Daumenschrauben anziehen, rechtliche Möglichkeiten bis zum Anschlag dehnen und abwarten, wie der Betriebsrat reagiert. Während des Abstrampelns im Hamsterrad zwischen Herbeischaffen fachlicher Expertise, Strategieentwicklung, Abstimmungen im Gremium und Informationssichtung ist im Nacken stets der heiße Atem der Belegschaft zu spüren, die auf Ergebnisse und Lösungen wartet. Damit es sportlich bleibt, sind meistens mehrere große Themen zeitgleich zu bearbeiten. Dazu kommt das übliche Alltagsgeschäft, von Anfragen zur Neuregelung der Altersteilzeit bis zu kollektivvertraglichen Bestimmungen über Zuschläge. Zwischendurch ruft ein Jungvater am Rande der Verzweiflung an, weil seine Karenz demnächst endet, aber bei aller Anstrengung kein Kinderbetreuungsplatz aufzutreiben ist.

Während die einen Kolleg:innen auf Antworten zu den großen Fragen warten, würden andere gerne wissen, warum der Betriebsausflug noch nicht ausgeschrieben ist, warum der Snackautomat seit drei Wochen ungefüllt bleibt und warum der Kaffee aus dem Automaten plötzlich ungenießbar ist. Glockenhell herauszuhören: Was tut der Betriebsrat eigentlich den lieben langen Tag? Der fragt sich Stunden später: Was blieb vom langen Tag?

Nicht freigestellte Betriebsrät:innen üben sich im täglichen Spagat zwischen Arbeitsaufgaben und Einsatz für die Belegschaft, leisten objektiv Großartiges. Und zu dem Ganzen nagen subjektiv die Zweifel, ob allen und allem Genüge getan wurde. Auch das belastet.

Wenn über beanspruchende Berufe und Tätigkeiten gesprochen wird, kommen Betriebsrät:innen nicht vor, übrigens auch nicht, wenn von Ehrenämtern die Rede ist. Wir müssen das – wieder einmal – selber lösen. Manche Gewerkschaften bieten bereits Supervision an, nicht immer sind die Plätze ausgebucht. Ein häufig genannter Grund für die Nicht-Teilnahme ist – ja, richtig geraten – Zeitmangel. Belasteten Kolleg:innen raten wir selbstverständlich, sich zurückzunehmen, auf sich zu schauen, nicht permanent verfügbar zu sein, die eigenen Bedürfnisse wahr- und ernst zu nehmen. Dabei vergisst man oftmals auf sich selbst. Aber irgendwann kommt der Zeitpunkt, sich vor einen Spiegel zu stellen und der aufopfernden Person, die herausschaut, genau das mitzuteilen.

Auch dem Gesetzgeber gilt es etwas zu sagen: Es ist höchst an der Zeit, die Regelung für Freistellungen von Betriebsrät:innen anzupassen. 700 Beschäftigte für eine zweite Freistellung sind viel zu hoch angesetzt, auch Teilfreistellungen müssen ermöglicht werden, und der Anspruch auf administrative Assistenz ist klarer zu regeln. ◗

UTE GROSS
ist Journalistin, freigestellte Betriebsrätin bei der „Kleinen Zeitung" und Vorsitzende der Journalist:innengewerkschaft der GPA.

KURZ UND KNAPP

Sagen Sie uns Ihre Meinung!

Arbeit&Wirtschaft will's wissen: Wir führen eine Leser:innen-Umfrage durch. Was gefällt Ihnen an unserem Medium? Über welche Themen wollen Sie informiert werden? Und wie bewerten Sie unser Onlinemagazin oder das Printheft? Mit Ihrer Rückmeldung helfen Sie uns, A&W noch besser auf Ihre Bedürfnisse zuzuschneiden. Unter allen Teilnehmenden verlosen wir außerdem vier SPAR-Gutscheine im Wert von 50 Euro. Hier können Sie mitmachen:

Rezepte für eine gerechte Welt

Die **Kindernothilfe** Österreich feiert ihr **30-jähriges Bestehen** und hat dafür ein besonderes Geschenk gestaltet: In einem Kochbuch werden 30 authentische Rezepte aus Projektländern mit den persönlichen Geschichten ihrer Urheber:innen verknüpft. Die Reise durch Küchen, Kulturen und Lebensrealitäten können Sie **online erwerben.**

Das reichste Zehntel der österreichischen Haushalte verursacht mehr als die Hälfte der Treibhausgasemissionen.

Für alle, die mitreden wollen …

Folgen Sie uns auf Social Media!

Wussten Sie …

… dass 32 Prozent aller Schüler:innen in Österreich Nachhilfe brauchen? Familien geben hierzulande im Schnitt 720 Euro pro Kind und Jahr für bezahlte Unterstützung aus, wie der Nachhilfebarometer der Arbeiterkammer zeigt. Das macht den Bildungserfolg der Kinder vom Einkommen der Eltern abhängig. Die AK fordert eine Bildungspolitik, die jedem Kind und jedem Jugendlichen die notwendigen Grundkompetenzen vermittelt und individuelle Stärken fördert.

FOKUS

Wandel gestalten

Die betriebliche Mitbestimmung ist ein Grundpfeiler der österreichischen Sozialpartnerschaft. Sie ermöglicht es den Arbeitnehmer:innen, ihre Unternehmen mitzugestalten. Dieser A&W-Fokus zeigt auf, wie Mitbestimmung in Zeiten großer wirtschaftlicher Umbrüche funktioniert und was die Belegschaftsvertretung gerade dann für Betriebe und Beschäftigte erreichen kann.

Unter Druck

16 Digitalisierung, Spardruck und eine Prise Krise: Betriebsrät:innen sind zurzeit besonders gefordert. Welche Folgen zieht das nach sich? Wir haben Belegschaftsvertreter:innen in ganz Österreich besucht, um es herauszufinden.

Ass im Ärmel

22 Immer weiter, immer schneller, immer mehr: Ökonomischer Druck wird in vielen Unternehmen in Form von steigender Arbeitsbelastung an die Beschäftigten weitergegeben. Der Betriebsrat ist essenziell für den Interessenausgleich, wie Studien von AK und ÖGB belegen.

Karriereleiter:in

24 Der Frauen.Management.Report zeigt, wie sich das Geschlechterverhältnis von Männern und Frauen in den Führungsebenen von Österreichs Top-Unternehmen entwickelt. Sie sind dort zwar noch immer unterrepräsentiert, doch Quoten bringen Veränderung.

Mitreden auf Sicht

26 Belegschaftsvertreter:innen mit Aufsichtsratsmandat haben viel zu tun – und viel Verantwortung. Wie nehmen sie die zusätzliche Gestaltungsmöglichkeit in der Praxis wahr, und was brauchen sie, um ihre Funktion souverän und konstruktiv zu nutzen?

Wandel im Recht abbilden

28 Wo man rechtlich ansetzen könnte, damit Betriebsrät:innen ihren wachsenden Aufgabenbereich gut bewältigen können, weiß Susanne Auer-Mayer. Die Arbeitsrechtsexpertin erläutert im Interview, was das Arbeitsverfassungsgesetz bräuchte und hergibt.

Arbeit an der Basis

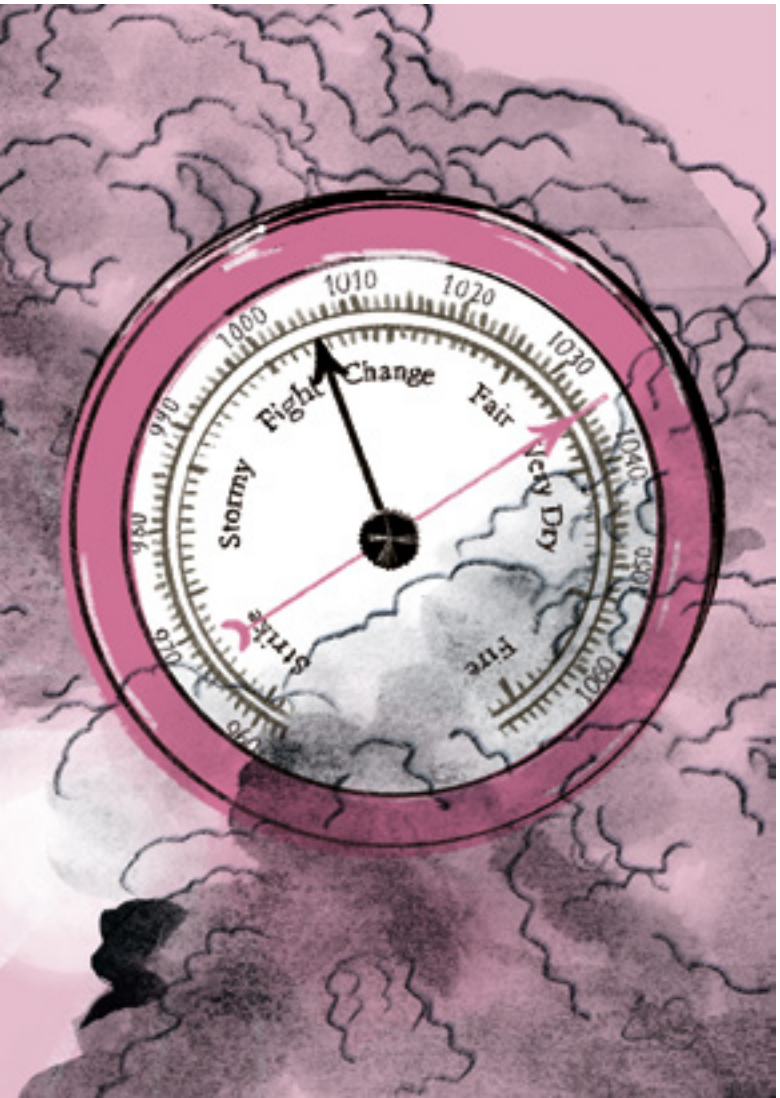
32 Die Organisation von Klein- und Mittelbetrieben ist im Land der KMUs zentral, um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen auszubauen. Beispiele aus Kärnten und der Steiermark zeigen, wie sich Mitarbeiter:innen für den Betriebsrat gewinnen lassen – auch in dynamischen Zeiten.

Unter Druck

A&W-FOKUS • MITBESTIMMUNG

Wir haben Betriebsrät:innen in ganz Österreich besucht und sie gefragt, wie es ihnen und ihrer Branche geht. Was alle gemeinsam haben, ist, dass sich alles ändert.

TEXT SARAH KLEINER, RICHARD SOLDER



Wandel, Transformation bzw. radikaler Umbruch: Wie man die aktuelle wirtschaftliche Phase bezeichnen soll, da sind sich Expert:innen auch innerhalb der Arbeitnehmer:innenvertretung uneins. Klar ist, es verändert sich gerade verdammt viel. Österreich hat eine Rezession hinter sich, globalpolitisch bleibt es ungemütlich, der Klimawandel ist nicht mehr wegzuleugnen, und die Digitalisierung schreitet rasch voran. Wie ist die Situation konkret in der Arbeitswelt? Die heimischen Betriebe steigern vielfach ihre Produktivität – allerdings bringt dies mehr Arbeitsdruck und höhere Belastung für die Beschäftigten, wie ÖGB und AK im Rahmen der Präsentation des Strukturwandelbarometers 2026 resümieren (siehe dazu den Artikel ab Seite 22).

Spricht man mit Betriebsrät:innen, so können diese eine ergänzende Perspektive zu solchen Studien sowie zu Medienberichten über unsere dynamischen Zeiten liefern. Arbeit&Wirtschaft besuchte unterschiedliche Betriebsratsgremien vor Ort, von Maria Enzersdorf in Niederösterreich bis in die Region Außerfern im westlichen Tirol. Auch die Betriebsrät:innen spüren den Wandel, und ihre Unternehmen sind mittendrin.

Doch besonders jene, die schon länger aktiv sind, erwischt das nicht am falschen Fuß. Denn rasante Entwicklungen und Zäsuren haben die unterschiedlichsten Branchen schon hinter sich. Kann man Betriebsrät:innen als soziale Change-Manager:innen im Sinne der Arbeitnehmer:innen bezeichnen? Folgende Einblicke deuten darauf hin – und zeigen, wie unterschiedlich sich der Alltag der Betriebsratsarbeit in der Praxis darstellt.

Klinikum Wels-Grieskirchen Oberösterreich

„Es ist intern alles noch etwas angespannt“, erklärt Michelle Rieder gleich am Anfang des Interviewtermins am Standort Wels. Ein bewölkter Mittwoch im Juli, Besucher:innen betreten das Spital, von der Ambulanz kommen gerade ein älterer Herr mit frisch verbundenem Auge und ein Bub mit Gips am Arm. Vor ein paar Monaten kam es hier rund um die Kollektivvertragsverhandlungen zum Arbeitskampf, im Jänner sowie im März sogar zu ganztägigen Streiks des nichtärztlichen Personals.

Das Krankenhaus ist das größte Ordensspital Österreichs, rund 4.500 Menschen arbeiten hier. Circa 65.000 stationäre Patient:innen werden pro Jahr in 1.250 Betten versorgt. Rieder ist medizinische Hilfskraft, arbeitet seit Neuestem in der Krankenhausapotheke und ist seit 2017 im Betriebsrat. Sie berichtet, wie sich diese Tätigkeit gerade massiv verändert.

Kränkelndes System

Das Klinikum ist ein Paradebeispiel für die Krise im Gesundheitssystem: Personalmangel, Druck, gewaltige Arbeitsbelastung. Für das Betriebsratsgremium war vor den Verhandlungen laut Rieder klar, dass es kein „Weiter-wie-bisher“ geben könne – auch im Sinne der Patient:innen und der Versorgung. „Es kam von der Belegschaft zudem der Ruf, mehr involviert zu werden“, so Rieder, die im Unternehmen auch die Zusatzfunktion der Konfliktlotsin ausfüllt. „Vorher wurden die KV-Verhandlungen immer still erledigt. Dieses Mal sind wir es ganz anders angegangen, inklusive Vorbereitung mit einem Organizing-Team von ÖGB und Gewerkschaft vida.“

Beim Organizing stärken und strukturieren Betriebsrat und Gewerkschaft zusammen die Beteiligung und Mobilisierung in Sachen Mitbestimmung im Betrieb, inklusive Kampagnenplan und professioneller Medienarbeit. Forderungen waren in diesem Fall die Durchsetzung von Lohnerhöhungen über der Inflationsrate und eine Arbeitszeitverkürzung von derzeit 40 auf 35 Wochenstunden bis zum Jahr 2030. „Es sind so viele Leute dahintergestanden und haben gesagt: ‚Da halten wir zusammen‘“, erzählt Rieder.

Kraft gaben dem 27-köpfigen Betriebsrat nicht nur die Mitarbeiter:innen im Haus, sondern auch die Zusammenarbeit mit Betriebsrät:innen und Belegschaften der anderen sechs Ordensspitäler in Oberösterreich. Das war ebenfalls neu: „Die Vernetzung war am Anfang schwierig. Wir haben uns zuerst teils persönlich getroffen, dann online, weil das natürlich einfacher ist.“ Die oberösterreichischen Ordensspitäler liegen zum Teil weit auseinander, von Linz bis Ried im Innkreis. „Wir teilten von Anfang an verschiedene Erfahrungen: ‚Wie macht ihr das?‘ ‚Wie sind bei euch die Arbeitsbedingungen?‘ Das ging weit über das Thema KV-Verhandlungen hinaus“, sagt Rieder. „Das ist sehr wertvoll!“ Der Austausch soll bestehen bleiben. „Wir sind jetzt ein Netzwerk.“

Michelle Rieder, Betriebsrätin am Klinikum Wels-Grieskirchen, hat heuer mit der Belegschaft intensiv für bessere Arbeitsbedingungen gekämpft.

Ebenfalls neu beim Arbeitskampf war eine strukturierte Kommunikation nach innen, auch in diesem Fall unterstützt von Gewerkschaften und ÖGB: „Der Betriebsrat informierte die Mitarbeiter:innen nach jeder Verhandlungsrunde – für jede Abteilung war dafür eine Person verantwortlich.“ Das Verhandlungsteam wurde zudem erweitert bzw. flexibler aufgestellt. „In jeder Verhandlung sind neue Kolleg:innen mit dringesessen, wir haben das in einem ‚Rad‘ organisiert. Wir wollen die Geschichten der Belegschaft dar-

stellen." Die Verhandler:innen der Arbeitgeber:innenseite habe das alles ziemlich überrascht: „Damit haben sie nicht gerechnet!"

Abgeschlossen wurden die Verhandlungen mit einer Erhöhung der Gehälter und Zulagen um 3,3 Prozent und einer indirekten Arbeitszeitverkürzung. Doch wieder klassisch ein Kompromiss: „Ja, wir haben uns mehr erhofft. Aber eine echte Arbeitszeitverkürzung etwa dauert, das geht nicht von heute auf morgen. Wir kommen wieder", betont Rieder und lacht.

Es seien sehr intensive Wochen des Arbeitskampfes gewesen. Privat hatte Rieder, die auch Mutter ist, den Rückhalt der Familie. Sie blickt neugierig in die Zukunft, nicht zuletzt aus Betriebsratssicht: „Manche Mitarbeiter:innen waren früher quasi zu beschäftigt, wussten nicht, was wir genau machen und wie man uns kontaktieren kann. Jetzt wollen viele mehr wissen und mitwirken." Der Betriebsrat könne seither – vor allem durch persönliche Gespräche – deutlich mehr Menschen erreichen. Das helfe nicht zuletzt bei der Suche nach Nachwuchs fürs Gremium: „So findet man Leute, die nachrücken", berichtet Rieder, die beim Thema Austausch mit der Belegschaft regelrecht leuchtende Augen bekommt. Um die langfristige Beziehung zur Arbeitgeber:innenseite macht sie sich nicht allzu viel Sorgen: „Die Gesprächsbasis ist ja trotzdem da. Im Frühjahr verhandeln wir wieder." Michelle Rieder und ihre Kolleg:innen werden bereit sein.

Plansee Group, Reutte Tirol

Reutte ist von einem beeindruckenden Alpenpanorama umgeben und liegt unweit der Grenze zu Bayern. Die Stadtgemeinde ist jedoch nicht nur eine klassische Tiroler Tourismusdestination, sondern zugleich ein bedeutender Industriestandort. Hier hat die Plansee Group – einer der größten privat geführten Industriekonzerne Österreichs und Weltmarktführer in mehreren Nischenbereichen – ihren Hauptsitz. Das Unternehmen entwickelt und produziert Hochleistungswerkstoffe aus den Metallen Wolfram und Molybdän sowie daraus gefertigte Komponenten und Werkzeuge.

Von Tirol in die Welt

„Der Standort punktet mit der Belegschaft", sagt Robert Dreer, Vorsitzender des Betriebsausschusses und Angestellten-Betriebsratsvorsitzender. Die Beschäftigten hätten einen hohen Grad an Identifikation mit dem Unternehmen.

Komponenten von Plansee landen in Zukunftsbranchen, unter anderem in der Halbleiter- und der Bauindustrie, in der Luft- und Raumfahrt, in der Medizintechnik und der Elektronik, etwa in Smartphones. In der Forschungsabteilung tüfteln circa 150 Wissenschaftler:innen, in Sachen Digitalisierung und Innovation gehört man zu den Vorreitern in Österreich.

Die Plansee Group verbindet drei Firmen am Standort in Reutte, verfügt über 36 Produktionsstandorte in Europa, Nordamerika und Asien. Sie beschäftigt über 11.000 Menschen weltweit, 2.500 davon in Reutte. Gründungsort trifft globale Industrie: „Wir sind als Unternehmen in der glücklichen Lage, die aktuell schwierige Phase in der Wirtschaft gut zu schaffen", so Dreer. „Die Herausforderung für uns als Betriebsrat ist, für unsere Kolleg:innen ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen. Es haben sich die Parameter geändert.

Der Arbeitsdruck steigt." Der Wettkampf mit internationaler Konkurrenz sei spürbar.

Dreer selbst hat hier schon die Lehre gemacht – im Jahr 1985 als Werkzeugmaschineur – und konnte dann verschiedenste Bereiche des Unternehmens kennenlernen. Beim Einsatz für die Beschäftigten habe der Betriebsrat begrenzte Möglichkeiten, die rechtliche Situation durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, siehe Interview zum Thema auf Seite 28) sei nicht mehr ganz zeitgemäß: „Bei Einstellungen haben wir ein Beratungsrecht, kein Interventionsrecht", gibt er ein Beispiel dafür. „Das fehlt uns", so Dreer, der seit 2003 im Betriebsrat und seit 2015 dafür freigestellt ist. Oder auch beim Thema Betriebsvereinbarungen: Diese beruhen oft auf der Freiwilligkeit der Unternehmen. „Wir bei Plansee können da noch durch die Größe und das Standing des Betriebsrats mehr Druck auf die Geschäftsführung ausüben, für kleinere Firmen ist das oft schwierig."

28 Kolleg:innen sind in Reutte im Betriebsrat, 14 als Ersatzmitglieder. Über Jahrzehnte hat er sich etabliert. Die To-dos wurden mit der Zeit immer mehr: „Wir sind wahnsinnig viel mit administrativen Themen eingedeckt. Wir haben aktuell circa 60 Betriebsvereinbarungen, die auch immer wieder zu erneuern sind."

Baustelle ArbVG

Für einen Betriebsratsvorsitzenden sowie Aufsichts- und Verwaltungsrat sei es unumgänglich, sich laufend Wissen im Arbeitsrecht, Pensionsrecht und anderen Fachbereichen anzueignen. Dreer sieht einen dringenden Unterstützungsbedarf für die Betriebsratsgremien – wiederum gelte es da, beim ArbVG anzusetzen: „Eine Freistellung für den Betriebsrat gibt es ab 150 Beschäftigten, eine zweite ab 700 und eine dritte erst ab 3.000 Beschäftigten. Das ist definitiv zu wenig", betont er. „Mein Betriebsratsteam hat einen Bereich mit über 1.100 Angestellten zu betreuen." Seine Rolle verlagerte sich dabei zunehmend in Richtung Verhandlungen mit dem Management. „Für mich persönlich wird der Kontakt zur Belegschaft definitiv weniger."

Zudem verfolge er täglich, was sich geopolitisch tut. Zur internationalen Struktur des Konzerns kommen die Rohstoffe: Wolfram und Molybdän werden in Amerika, in Südkorea und auf der Iberischen Halbinsel gewonnen. Dreer: „Geografisch liegt Reutte ab vom Schuss. Aber wenn wir nicht global und offen denken, dann funktioniert es nicht."

Fortbildung und Lehrlinge stünden seit jeher im Fokus. Am Standort in Reutte arbeiten circa 140 Lehrlinge. Das Unternehmen braucht Fachkräfte, um die stetige Weiterentwicklung und Innovation gewährleisten zu können. Dreer: „Weiter- und Ausbildung ist das Um und Auf. Das sichert uns die Arbeitsplätze. Ganz einfach."

Interventionsrecht und mehr Freistellungen: Robert Dreer, Betriebsrat beim Industriekonzern Plansee, weiß, wo man im ArbVG ansetzen könnte.

EVN AG, Maria Enzersdorf Niederösterreich

Juni 2026: Eine Hitzewelle wälzt sich über Mitteleuropa und bringt zu Sommerbeginn Temperaturen weit über 30 Grad. Auf den Parkplatz vor der Firmenzentrale der EVN in Niederösterreich brennt die Sonne. Was Transformation bedeutet, wird hier an einem anschaulichen Detail sichtbar: Bei diversen E-Ladestationen können Mitarbeiter:innen ihre Autos mit firmeneigenem Strom laden.

„Wer hätte gedacht, dass die EVN einmal selbst Tankstellen betreibt", sagt Uwe Mitter. Er ist Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der EVN AG und seit bald 40 Jahren im Unternehmen. A&W trifft ihn und zwei weitere Belegschaftsvertreter:innen aus dem EVN-Universum in der klimatisierten Firmenbibliothek. „Früher war das Energiesystem so strukturiert, dass der Strom von den Großkraftwerken zu den Kund:innen geht, bis zum Landwirt im letzten Winkel des Waldviertels", erzählt Mitter. „Mittlerweile ist der Landwirt mit seiner PV-Anlage Großproduzent und beliefert die Industrie." Dieser Wandel – von fossil zu erneuerbar, von zentralisiert zu dezentralisiert, von analog zu digital – sei im Energiesektor massiv.

Der teilprivatisierte Landesenergieversorger beliefert heute mehr als drei Millionen Kund:innen in ganz Europa mit Strom, Erdgas und Wärme, ein zentraler Pfeiler ist das Geschäft in Südosteuropa, vor allem in Bulgarien und Nordmazedonien. 80 Prozent des verkauften Stroms werden inzwischen aus erneuerbaren Quellen erzeugt. Aus der Kohleverstromung ist man ausgestiegen – was mit der ständigen Modernisierung und Erweiterung des Energienetzes einhergeht.

„Wir waren immer stark gefordert mit den Anmeldungen von Photovoltaikanlagen, aber irgendwann wurde der Andrang so groß, dass wir auf ein Online-Ticketsystem umstellen mussten", sagt Christian Roitner. Er hat vor 20 Jahren als Lehrling bei der Netz

Volle Power für die Belegschaft: die EVN-Betriebsratsmitglieder. V. l. n. r.: Mathias Strallhofer, Christian Roitner, Monika Mayerhuber, Uwe Mitter, Kerstin Kroyer, Robert Graf.

Die fortschreitende Digitalisierung bringe einen hohen Schulungsbedarf mit sich, sagt Monika Mayerhuber, Betriebsratsvorsitzende der EVN Energieservices GmbH.

Niederösterreich GmbH begonnen, heute sitzt er dem Zentralbetriebsrat der EVN-Konzerntochter vor. Vor allem in den vergangenen zehn Jahren sei das Geschäft schnelllebiger geworden. „Auch Ausbau und Modernisierung der Leitungen fordern die Kolleg:innen draußen derzeit stark."

Die „EVN-Strategie 2030" sieht für die Zukunft unter anderem vor, dass eine Milliarde Euro in den weiteren Ausbau von Erneuerbaren und Speicherkapazitäten fließen, außerdem sollen die Emissionen aus dem Gasabsatz sinken. Roitner und Mitter begleiten solche Strategieprozesse auch als Aufsichtsratsmitglieder. „Unser Fokus liegt bei allen Projekten auf dem Arbeitsplatzerhalt, da haben wir ein offenes Ohr beim Vorstand", sagt Mitter.

Angesichts der Etablierung von künstlicher Intelligenz mache man sich aber keine Sorgen um Jobverluste: „Wir sind ein technisches Unternehmen. Und wir haben gelernt, dass jede Technik, die uns vielleicht Arbeitsplätze wegnimmt, auch wieder woanders Arbeitsplätze schafft", sagt Roitner. „Und bei unseren Monteur:innen draußen ist sowieso klar: Die KI wird keine Kabel verlegen."

Um alle Kolleg:innen bei der Digitalisierung mitnehmen zu können, gebe es allerdings einen hohen Schulungsbedarf, wie Monika Mayerhuber anmerkt. „Wir schulen wirklich sehr viel", sagt die Betriebsratsvorsitzende der EVN Energieservices GmbH. Über eine hauseigene Akademie und Online-Schulungsplattform würde der Bedarf gedeckt, zudem stelle die Personalabteilung KI-Schulungen zur Verfügung. „In manchen Bereichen wird es durch die KI sicher möglich sein, effizienter zu arbeiten, aber mit Einsparungen im großen Stil rechnen wir nicht", sagt sie.

Unter dem Brennglas

Mayerhuber ist ebenfalls seit über 25 Jahren im Unternehmen und war vor ihrer Freistellung in der Großkunden-Verrechnung tätig. Die Energieservices sind unter anderem für Energievertrieb und -dienstleistungen zuständig. Was Mayerhuber dort merkt, ist, dass der Markt stärker in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt ist. Vor allem die Preisanstiege nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine im Frühjahr 2022 hätten das aufgezeigt. „Die Mitarbeiter:innen draußen direkt bei den Kund:innen sind teilweise sehr emotional mit den hohen Preisen konfrontiert worden", sagt Mayerhuber. „Und in unseren Servicecentern mussten wir wegen des Andrangs Sicherheitskräfte einstellen."

Die drei sind sich einig, dass angesichts der wachsenden Herausforderungen und Einflussbereiche des Betriebsrats vor allem geschickte Arbeitsteilung notwendig sei: „Ein Betriebsrat in einem so großen Konzern wird ein bisschen zur Eier legenden Wollmilchsau", formuliert es Konzernbetriebsrat Uwe Mitter. Arbeitsrecht, Digitalisierung und dann im Aufsichtsrat noch Finanzwesen und Betriebswirtschaft: Diversität beim Know-how sei gefragt, auch bei der Suche nach Nachfolger:innen. „Es ist heute enorm wichtig, sich im Aufsichtsrat und im Betriebsrat breit aufzustellen," sagt Mitter.

Magenta Telekom, Wien

„Gibt es eine Branche, die derzeit nicht im Umbruch ist?", antwortet Johannes „Jonny" Hofmeister auf die Frage, ob sich derzeit große Transformationen in seinem Betrieb abspielen, und blickt wissend zu seinem Kollegen Michael Wobornik. Die Betriebsräte von Magenta Telekom kennen die österreichische Telekommunikationsbranche seit der Geburtsstunde der Branche. Kennengelernt haben sich die Zwei 1996, am Tag ihres Bewerbungsgesprächs beim ersten privaten Mobilfunkbetreiber Österreichs, max.mobil. Ein Jahr später fiel die Entscheidung, einen Betriebsrat zu gründen.

Der Telekommunikationssektor damals: der „wilde Westen". „Es gab keinen Kollektivvertrag und keine Betriebsvereinbarungen", sagt Betriebsratsvorsitzender Hofmeister. Im Callcenter von max.mobil standen damals ein paar Schreibtische, Stühle und ein Festnetz-Telefon. „Heute gibt es keinen einzigen Beruf im Unternehmen, bei dem kein Computer verwendet wird. Selbst das Reinigungspersonal arbeitet mit Tablets." Den ersten KV für die Tele-

Die beiden Magenta-Betriebsräte, Michael Wobornik und Johannes Hofmeister, im Rechenzentrum in der Wiener Firmenzentrale.

kommunikation haben die beiden im Winter 1997 mitverhandelt. max.mobil ist schnell gewachsen, wurde von der Deutschen Telekom gekauft, hat Telering und UPC geschluckt und wurde zu Magenta Telekom. Der Mutterkonzern hat Standorte in mehr als 50 Ländern und weltweit über 200.000 Mitarbeiter:innen, die meisten in Deutschland und den USA. In Österreich sind es um die 3.000 – Tendenz: sinkend.

„Um das Jahr 2000 herum haben in der Branche in Österreich 27.000 Leute gearbeitet. Jetzt sind wir schon bei unter 12.000“, sagt Hofmeister. „Ich kann niemandem, der hier anfängt, garantieren, dass er bei uns in Pension gehen wird, das gibt es in unserer Branche nicht mehr.“ Neben Effizienzsteigerungen ist das auch der Abwanderung von zentralen Bestandteilen des Sektors ins Ausland geschuldet.

„Wir haben das miterlebt“, sagt Michael Wobornik. „Früher gab es Hardwarehersteller – Nokia, Siemens, Alcatel –, die hatten Ingenieure, die Mobilfunk-Equipment hierzulande gebaut haben. Dann ist die Branche im asiatischen Raum durch Dumpingpreise gewachsen, und die in Österreich ist heute tot, auch das Know-how ist verloren gegangen.“ Und mit der KI stehe bereits der nächste Konsolidierungsschub an, der Arbeitsplätze kosten wird.

Auf Weiterbildung setzen

Hofmeister, der auch im Aufsichtsrat der österreichischen Konzerntochter sitzt, ist pragmatisch: „In einem Unternehmen, das wie die Deutsche Telekom weltweit Zigtausende Mitarbeiter:innen jedes Jahr abbaut, ist es illusorisch zu glauben, dass man das verhindern kann“, sagt er. „Unser Ziel ist, dass genug Geld in die Hand genommen und in die Weiterbildung der Leute investiert wird, damit sie beschäftigungsfähig bleiben.“ Die betriebliche Mitbestimmung stoße hier an ihre Grenzen: „Mitbestimmung ist bei der strategischen Ausrichtung eines so großen Konzerns nur bedingt gegeben. Man muss sich vielmehr ein politisches Netzwerk aufbauen, um etwas bewegen zu können“, sagt Hofmeister.

Was die Digitalisierung noch mit sich bringt, ist ein enormer Regulierungsaufwand für den Betriebsrat. „Pro Woche kommen Teams mit zwei, drei, fünf neuen KI-Tools zu uns, die sie gern so schnell wie möglich einsetzen möchten oder die bereits im Einsatz sind“, sagt Wobornik. „Manchmal ist das sehr unkoordiniert, und wir versuchen, mehr Guidance hineinzubringen.“ Denn wie es das ArbVG vorsieht, muss jedes neue KI-Tool auf Datensicherheit geprüft und im Unternehmen reguliert werden. Die Belegschaftsvertretung komme mit dem Verhandeln von Betriebsvereinbarungen aber kaum nach, an der für Microsoft 365 arbeite man wegen der ständigen Implementierung von neuen Features seit mehreren Jahren.

Auch für die beiden ist klar, dass es Adaptierungen im ArbVG braucht. „Grundsätzlich ist das, was auf Betriebsratskörperschaften zukommt, bei Großbetrieben nicht mehr handelbar“, sagt Hofmeister. Es brauche Personal – angestellte Sachbearbeiter:innen, die dem Betriebsrat ausschließlich für Rechtsberatung und mit technischem Know-how zur Seite stehen. Auch für die Zukunft müsse man sich rüsten. „Jede technologische Entwicklung schlägt früher oder später in unserem Konzern auf“, sagt Hofmeister. „Auf jeden Fall kann man sagen, dass es bei uns nie langweilig wird.“ ◗

Ass im Ärmel

Viele Betriebe stehen unter ökonomischem Druck und müssen tiefgreifende Transformationen mittragen. Wie Instrumente der Mitbestimmung dabei im Interesse von Beschäftigten und Unternehmen wirken können, zeigen Studien von AK und ÖGB.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

In der Republik steigt die Produktivität, gleichzeitig wird immer mehr und immer länger gearbeitet. In manch politischer Debatte herrscht jedoch ein konträres Bild vor, wonach die Menschen in Österreich zu wenig „hackeln" würden und Druck durch die Politik bräuchten, um an die Arbeitsplätze gezwungen zu werden. Was stimmt denn nun? Ein realitätsgetreues Bild zeichnet da das Strukturwandelbarometer der Arbeiterkammer. Und es zeigt, worauf es bei solchen Entwicklungen ankommt.

Denn eines ist klar: Wir leben in einer Zeit der Umbrüche – und Digitalisierung, technologischer Fortschritt, Wirtschafts- und Umweltkrisen betreffen alle Lebensbereiche, vor allem aber auch die Arbeitswelt. Unternehmen sind bemüht, in diesen Umbrüchen zu bestehen, wobei die Verlockung groß ist, die Hauptlast dafür auf den Schultern der Beschäftigten abzuladen. Da kann gerade jetzt die betriebliche Mitbestimmung – ein althergebrachtes Feature der österreichischen Sozialpartnerschaft – eine wichtige Rolle spielen.

Betriebsrät:innen gefragt

Das zeigt auch das Strukturwandelbarometer 2026. Dabei handelt es sich um eine jährlich von der AK Wien und dem ÖGB in Auftrag gegebene Studie. Mit ihr werden rund 1.000 Betriebsratsvorsitzende aus ganz Österreich befragt, die 600.000 Beschäftigte in den Unternehmen vertreten. Philipp Ovszenik arbeitet im Referat für Organisation, Koordination und Service im ÖGB. Dreimal hat er bereits an der Studie mitgearbeitet. „Jedes Mal sagen die Betriebsrät:innen, dass Arbeitsdruck und Arbeitsverdichtung immer weiter steigen", betont er.

Was das konkret heißt, weiß Michael Heiling, Experte in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien: „Arbeitsverdichtung bezeichnet das Phänomen, dass mehr Arbeitsergebnisse in weni-

Arbeitsdruck und Arbeitsverdichtung nehmen stetig zu, weiß Philipp Ovszenik vom ÖGB.

ger Zeit geliefert werden müssen." Das könne etwa bedeuten, dass mehr Produkte in derselben Zeit hergestellt oder mehr Klient:innen im selben Zeitraum wie bislang versorgt werden müssen, während aber gleichzeitig Personal eingespart werde.

Eine Konsequenz ist, dass der Druck, krank arbeiten zu gehen, steigt. Gleichzeitig nehmen die Krankenstände zu, wie die Studie festhält: „Diese Befunde deuten darauf hin, dass Produktivität vielfach über die Intensivierung der Arbeit erreicht wird, während die nachhaltige Absicherung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten hinterherhinkt."

Dabei tue dies auch den Unternehmen nicht gut, sagt Ovszenik. „Wenn die Beschäftigten zufrieden sind, sind sie gesünder. Sie sind weniger im Krankenstand, leistungsfähiger und produktiver." Eine Lösung könnte sein, mehr Personal anzustellen. Doch gerade hier hakt es. Die Bereitschaft, bestimmte Personengruppen einzustellen, sei vergleichsweise gering. Laut Strukturwandelbarometer weisen 35 Prozent der Betriebe aus Sicht der Befragten keine oder nur eine geringe Bereitschaft auf, Langzeitarbeitslose einzustellen. Bei Arbeitnehmer:innen im Alter von über 50 Jahren seien es 29 Prozent. Bei Menschen mit Betreuungspflichten würden 17 Prozent der Unternehmen „Nein" sagen. Zumindest teilweise scheint der Arbeitskräftemangel also hausgemacht zu sein.

Brückenfunktion

Und hier hat die Belegschaftsvertretung eine Schlüsselrolle. Durch die Organe der betrieblichen Mitbestimmung, insbesondere die Betriebsräte, ermöglicht sie Kommunikation zwischen Beschäftigten und Führungskräften. „Kommunikation ist das große Thema", sagt Ovszenik. „Mehr Mitsprache bedeutet mehr Fairness, und dies führt wiederum zu mehr Zufriedenheit unter den Beschäftigten." Und Unternehmen täten angesichts des Fachkräftemangels gut daran, diesen Aspekt nicht zu unterschätzen, denn: „Gute Kommunikation im Betrieb steigert die Attraktivität als Arbeitgeber."

Wie die betriebliche Mitbestimmung auf Führungsebene betrachtet wird, geht aus einer Befragung im Auftrag der AK Wien vom Dezember 2025 hervor. 1.000 Führungskräfte wurden dazu befragt, wobei jeweils die Hälfte aus Betrieben mit und ohne Betriebsrat kommt. Das Ergebnis: Dort, wo Betriebsräte existieren, werden sie von Führungskräften überwiegend positiv bewertet. So nehmen 84 Prozent der Führungskräfte in Betrieben mit Betriebsrat die Zusammenarbeit als sehr oder eher wertschätzend wahr. In Betrieben ohne Betriebsrat sinkt die positive Einstellung deutlich. Insgesamt befürwortet aber etwas mehr als die Hälfte aller Führungskräfte diese Institution der Sozialpartnerschaft.

Doch es gibt Fallstricke. So schätzen die Befragten zwar das Kommunikationstalent der Betriebsrät:innen, aber: „Die Hälfte der Führungskräfte ohne Betriebsrat würde eine Vertrauensperson einem gewählten Betriebsrat vorziehen, stellt also das Informelle vor das Formelle", heißt es in der Studie. Außerdem scheint die Skepsis dann groß zu sein, wenn es um Mitsprache bei Entscheidungen von betriebswirtschaftlicher Relevanz geht, also bei dornigen Themen wie Einsparungen oder Stellenabbau.

„Es scheint, als hätten manche Führungskräfte zwar gerne Ansprechpersonen in den verschiedenen Abteilungen, diese sollen aber möglichst keine Rechte haben", sagt Heiling von der AK Wien. Doch das eine geht nicht ohne das andere. „Firmen mit Betriebsrat können viele Probleme besser kollektiv lösen", ist er überzeugt. „Gerade in Fragen der Produktivität haben sie ein sehr gutes Sensorium. Und tatsächlich fördern Betriebsräte auch die informelle Mitbestimmung im Betrieb." Wo beides gestärkt wird, könnten auch die Nesseln von Arbeitsdruck und -verdichtung angepackt werden. ◗

Karriere

Der Frauen.Management.Report der AK untersucht, wie sich das Geschlechterverhältnis in den Führungsebenen der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs entwickelt. Frauen sind dort noch immer stark unterrepräsentiert. Allerdings wird die Frauenquote von 30 Prozent für den

Frauena

Aufsichtsrat

Top-200-Unternehmen
28,6 %

Börsennotierte Unternehmen *(nicht quotenpflichtig)*
23,6 %

Börsennotierte Unternehmen *(quotenpflichtig)*
35,5 %

ATX-20-Unternehmen
36,2 %

Staatsnahe Unternehmen
45,3 %

100 %

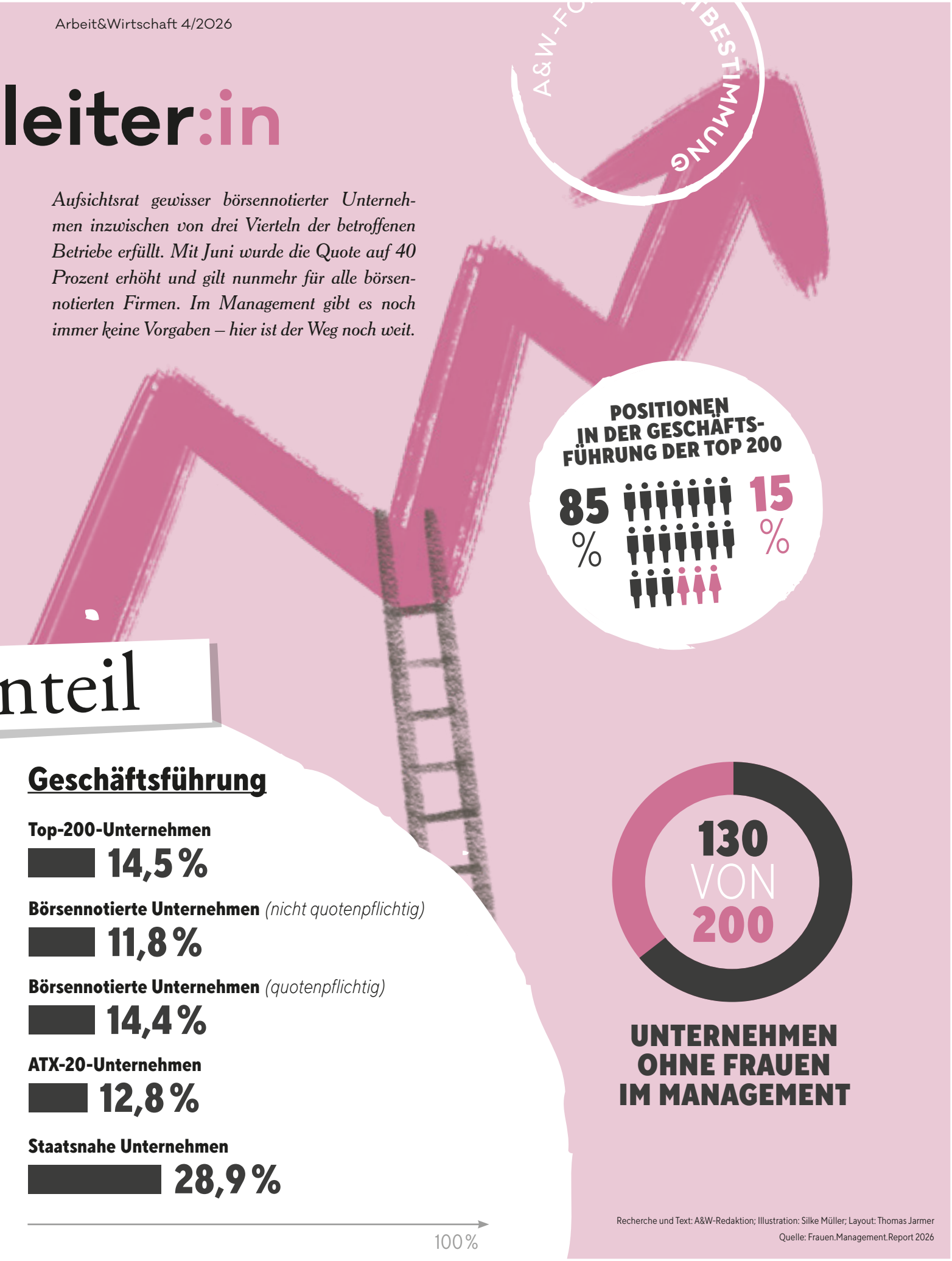
FRAUENANTEIL IM MANAGEMENT NACH BRANCHEN

DIENSTLEISTUNGSSEKTOR 21 PROZENT
FINANZSEKTOR 20 PROZENT
HANDEL 14 PROZENT
INDUSTRIE 9 PROZENT

A&W-FORTBESTIMMUNG

leiter:in

Aufsichtsrat gewisser börsennotierter Unternehmen inzwischen von drei Vierteln der betroffenen Betriebe erfüllt. Mit Juni wurde die Quote auf 40 Prozent erhöht und gilt nunmehr für alle börsennotierten Firmen. Im Management gibt es noch immer keine Vorgaben – hier ist der Weg noch weit.



Geschäftsführung

Top-200-Unternehmen
14,5 %

Börsennotierte Unternehmen *(nicht quotenpflichtig)*
11,8 %

Börsennotierte Unternehmen *(quotenpflichtig)*
14,4 %

ATX-20-Unternehmen
12,8 %

Staatsnahe Unternehmen
28,9 %

Recherche und Text: A&W-Redaktion; Illustration: Silke Müller; Layout: Thomas Jarmer
Quelle: Frauen.Management.Report 2026

Mitreden auf Sicht

A&W-FOKUS • MITBESTIMMUNG

Betriebsrät:innen mit Aufsichtsratsmandat haben viel Verantwortung. Eine neue Studie zeigt, welche Handlungsspielräume sie haben und wie sie ihre Rolle in der Praxis wahrnehmen.

TEXT SARAH KLEINER

Ist es einer sozialistischen Utopie geschuldet, dass Betriebsrät:innen heute in den Aufsichtsräten von Unternehmen sitzen? Im Jahr 1919, nach dem Zerfall der Habsburger-Monarchie, wurde in der „Republik Deutsch-Österreich" das erste Betriebsrätegesetz ausgearbeitet. Betriebe sollten zu Keimzellen der Demokratisierung werden. Und dass Betriebsrät:innen in Entscheidungsgremien von Unternehmen entsendet wurden, sollte die Belegschaft darauf vorbereiten, eines Tages selbst deren Leitung zu übernehmen.

Zwar wurde diese Idee rasch wieder verworfen, doch die Betriebsrät:innen im Aufsichtsrat sind bis heute Realität. Aufsichtsräte müssen in Aktiengesellschaften, größeren GmbHs und in Genossenschaften mit über 40 Beschäftigten installiert werden. Auf je zwei Kapitalvertreter:innen kommt ein entsandter Betriebsrat. Durch die Drittelparität ist die Belegschaftsvertretung immer in der Unterzahl, was ihre Mitbestimmungsmöglichkeit einschränkt. Wie sehr sie bei strategischen Weichenstellungen mitreden kann, hängt von der Unternehmenskultur und vom Selbstverständnis ab.

Schwerpunkte setzen

„Der Aufbau von Spezialwissen ist das Wichtigste", sagt Robert Hofmann. Der Zentralbetriebsratsvorsitzende der ÖBB Infrastruktur AG sitzt in deren Aufsichtsrat und in dem der ÖBB Holding AG. „Man kann mit einer Kernkompetenz punkten, die man über die Jahre hinweg immer wieder in den Aufsichtsrat einbringt. Die Kapitalvertreter:innen sollen wissen, dass wenn ich mich zu Wort

melde, ich über das eine oder andere Thema rede – und mich dazu auskenne." Die Verbesserung der Ausbildungssituation und Arbeitsplatzsicherheit seien etwa solche Aspekte.

Auf der einen Seite müssen Betriebsrät:innen im Aufsichtsrat laut Gesetz zum Wohle des Unternehmens handeln, andererseits vertreten sie die Interessen der Beschäftigten. Die primäre Rolle: Kontrolle. Sie haben Informationsrechte gegenüber der Geschäftsleitung und überprüfen den Jahresabschluss. Was viele nicht wissen: Sie haften dabei persönlich für Schäden, die aus ihrer Tätigkeit erwachsen. Der Aufsichtsrat stimmt über große Investitionen und strategische Unternehmensentscheidungen ab, die Aufsichtsratsmitglieder stehen dabei unter Verschwiegenheitspflicht, grundsätzlich auch gegenüber Kolleg:innen im Betriebsratsgremium. In den Aufsichtsratssitzungen werden mitunter heikle, vertrauliche Interna besprochen.

Eine aktuelle Studie des Instituts FORBA im Auftrag der AK Wien untersuchte, welche Handlungsspielräume Betriebsrät:innen im Aufsichtsrat haben. Über eine Onlinebefragung wurden fast 600 Belegschaftsvertreter:innen mit Aufsichtsratsmandat befragt, zudem mit 18 vertiefende Interviews geführt.

Mehr als die Hälfte der Befragten (58 Prozent) gab die Kontrollfunktion als primäre Aufgabe an. 43 Prozent sahen sich als Sparringpartner des Vorstands oder der Geschäftsführung, Männer sehen sich dabei häufiger in einer „aktiven" Rolle als Frauen. „Ganz ausschlaggebend ist, welches Mindset, welches Rollenverständnis ein Betriebsrat in seine Aufsichtsratsfunktion mitbringt", sagt Studienleiter Hubert Eichmann. „Sieht man sich als Kontrollorgan, oder will man ein strategischer Partner auf Augenhöhe sein? Letzteres setzt deutlich mehr Erfahrung voraus."

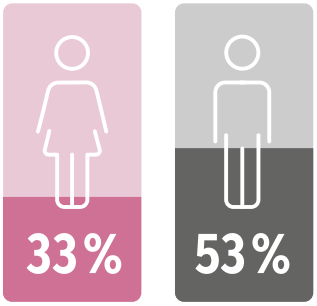
Die Bilanz eines Millionenunternehmens richtig lesen und interpretieren können, über Rechte und Pflichten Bescheid wissen, Branchenentwicklungen kennen: Das alles will gelernt sein. In Lehrgängen am Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM), betrieben von ÖGB und AK, werden Betriebsrät:innen auf ihre neue Rolle vorbereitet. Für juristische Fragen oder die Analyse von Jahresabschlüssen stehen ihnen permanent Spezialist:innen von Arbeiterkammern und Gewerkschaften zur Verfügung.

Quelle für Information

„Einer der Punkte, warum es so wichtig ist, im Aufsichtsrat zu sein, ist, dass man Sachen erfährt, bevor sie offiziell nach draußen kommuniziert werden", sagt Verena Spitz, Betriebsratsvorsitzende und Aufsichtsratsmitglied in der BAWAG. Aber bedeutet ein Wissensvorsprung auch, dass man mitentscheiden kann? „Man muss zwischen Mitbestimmen und Einwirken unterscheiden", sagt Spitz. „Bestimmen tut der Vorstand, zur Not gemeinsam mit den Kapitalvertreter:innen. Aber man kann viel hinterfragen, die Unternehmensführung dazu bringen, ihre Logik aufzuzeigen. Man kann sie

Freistellungen bei den befragten Betriebsrät:innen

Quelle: FORBA



auf Risiken hinweisen – auch auf ökonomische –, die ihre Entscheidungen nach sich ziehen", sagt Spitz.

Was die FORBA-Studienergebnisse unterstreichen, ist, dass die Kooperation der Unternehmensführung zentral für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist. Zu welchem Zeitpunkt erhält er Unterlagen, um sich auf Sitzungen vorzubereiten? Und in welchem Stadium werden ihm große Entwicklungen präsentiert? Genau die Hälfte der Befragten gab an, dass eine große Unternehmensentscheidung zuletzt im Stadium der Planung in ihrem Aufsichtsrat besprochen wurde, wodurch eine Chance auf Mitbestimmung gegeben ist. Die andere Hälfte sah diese Chance aber nicht. Je größer das Unternehmen, desto besser ist dabei die Einbindung, so die Studie.

Außerdem gaben 52 Prozent der Befragten an, sich in den vergangenen fünf Jahren erfolgreich für die Sicherung von Arbeitsplätzen eingesetzt zu haben. „Wir haben in den qualitativen Interviews gemerkt, dass es in vielen Betrieben kriselt und dass das auch bis in den Aufsichtsrat vordringt", sagt Soziologe Eichmann. Er hat bereits 2018/2019 ein ähnliches Forschungsprojekt begleitet. „Damals hatten wir im Vergleich eine wirtschaftliche Schönwetterlage." Herausfordernd sei für manche Betriebsrät:innen, dass sie sich im Aufsichtsrat eine neue Sichtweise aneignen müssen, auch angesichts unliebsamer Firmenentscheidungen. „Das Privileg, das Unternehmen einseitig aus Belegschaftsperspektive zu betrachten, muss man ablegen. Im Aufsichtsrat ist man per Gesetz verpflichtet, die Gesamtperspektive einzunehmen", betont Eichmann.

„Mein Blick auf die Bank hat sich durch die Aufsichtsratsfunktion sehr verändert", bestätigt Spitz von der BAWAG. Angesichts der vielen Aufgaben sei es für sie außerdem essenziell, die eigenen Grenzen im Blick zu behalten und Angebote von außen zu nutzen. Spitz: „Ohne Unterstützung durch AK und Gewerkschaft könnte ich mein Mandat nicht wahrnehmen." Robert Hofmann von den ÖBB sieht es ähnlich: „Ich habe leider viele Kolleg:innen gesehen, die aufgrund der Arbeitsintensität ausgebrannt sind", sagt er. „Du musst dir ein Umfeld aufbauen, das dir helfen kann, das dich korrigiert, wenn du dich verlaufen hast. Und wenn du so ein Umfeld hast, dann lässt sich das alles gut meistern." ◗

Wandel im Recht abbilden

Die Arbeitswelt verändert sich permanent. Im Interview erläutert die Arbeitsrechtsexpertin Susanne Auer-Mayer, in welchen Punkten es aktuell gut wäre, rechtlich nachzuschärfen, um Betriebsrät:innen die ideale Vertretung der Arbeitnehmer:innen zu ermöglichen.

INTERVIEW ALEXIA WEISS

Die künstliche Intelligenz erobert die Arbeitswelt im Sturm, gleichzeitig verändern sich Unternehmensstrukturen und auch äußere Rahmenbedingungen rasant: Steigende Temperaturen erschweren vor allem die Arbeit im Freien. Betriebsrät:innen brauchen für ihre Vertretungsarbeit immer mehr spezialisiertes Wissen. Welche Handlungsoptionen haben sie – und wie kann man ihnen unter die Arme greifen?

Arbeit&Wirtschaft: Mit dem Thema Digitalisierung müssen sich Unternehmen schon seit einigen Jahren auseinandersetzen. Aktuell spielt auch die Einbindung von KI eine große Rolle. Was sieht das Arbeitsrecht hier vor?

Susanne Auer-Mayer: Das österreichische Arbeitsrecht kennt keine spezifischen Regelungen für KI. Arbeitnehmer:innen müssen aber allgemeine rechtliche Vorgaben beachten, hier ist insbesondere der Datenschutz ein wichtiges Thema. Wenn man ChatGPT nutzt, darf man keine personenbezogenen Daten eingeben, es gibt Urheberrechte, die zu beachten sind. Das kann zum Beispiel ein Problem sein, wenn man Beiträge aus kostenpflichtigen Datenbanken verwendet und sich diese von der KI zusammenfassen lässt. Die Arbeitnehmer:innen ihrerseits werden durch das Arbeitsverfassungsgesetz geschützt, zum anderen gibt es die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates, und natürlich greift auch für sie der Datenschutz. All das ist nicht spezifisch für KI formuliert, aber insgesamt hat der Betriebsrat hier die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen.

Sind die allgemeineren rechtlichen Regelungen ausreichend?

Es wäre für Arbeitgeber:innen sicher ratsam, Regelungen zu schaffen. Damit meine ich, dass Arbeitgeber:innen die Arbeitnehmer:innen informieren und klare Vorgaben formulieren sollten. Es gibt in der KI-Verordnung der EU eine Verpflichtung, die KI-Kompetenz der Mitarbeiter:innen zu fördern. Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen hielte ich es auch für gut, wenn der Gesetzgeber im Arbeitsverfassungsgesetz spezifisch für KI einen Betriebsvereinbarungstatbestand schaffen würde. Hier eine Betriebsvereinbarung abzuschließen ist zwar jetzt schon möglich, aber es wäre klarer, wenn dies ausdrücklich vorgeschrieben wäre. Es gibt solche Betriebsvereinbarungstatbestände zum Beispiel schon für Kontrollmaßnahmen, die Arbeitnehmer:innen berühren.

Wie spiegeln sich die Themen Digitalisierung und KI in der Arbeit von Betriebsrät:innen wider? Welche Instrumente gibt ihnen das Arbeitsrecht in die Hand?

Ein Beispiel sind hier Systeme zur Verarbeitung von Arbeitnehmer:innendaten, die automationsunterstützt funktionieren. Wenn es sich hier nicht nur um rechtlich vorgegebene Verarbeitungen handelt, braucht es die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innenseite. Das wird aus meiner Sicht bei der Nutzung von KI schon meistens der Fall sein. Der:die Betriebsinhaber:in wird hier also eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abschließen müssen. Darüber hinaus hat der Betriebsrat spezifische Informations- und Einsichtsrechte, muss also über Angelegenheiten,

Susanne Auer-Mayer, geboren 1985 in Salzburg, ist Rechtswissenschafterin und Universitätsprofessorin für Arbeits- und Sozialrecht. Seit 2022 leitet sie das Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien.

„Die EU-Entgelt-Transparenz-Richtlinie ist nicht umgesetzt, weil sich die Sozialpartner nicht auf ein Umsetzungsgesetz einigen können."

Susanne Auer-Mayer

die Interessen von Arbeitnehmer:innen betreffen, informiert werden. Die Schwierigkeit liegt darin, dass IT-Systeme immer komplexer werden. Betriebsrät:innen fehlt oft die Kompetenz zu beurteilen, was ein System konkret kann oder könnte.

Bräuchte es da Mechanismen, etwa dass Arbeitgeber:innen dem Betriebsratsgremium verpflichtend Expert:innenwissen zur Verfügung stellen?
In Deutschland ist im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich geregelt, dass der Betriebsrat Sachverständige beiziehen kann. Dazu gibt es zwar auch im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz Ansatzpunkte, aber es ist nicht klar, unter welchen Voraussetzungen und wer die Kosten trägt. Da wäre es tatsächlich klug, wenn man eine klarere Vorgabe schaffen würde.

Was, wenn in einem Konzern Geschäftsfelder herausgelöst, Zentralen umgesiedelt, Tochterfirmen gegründet werden: Kann so auch das nationale Arbeitsrecht ausgehebelt werden?
Im Ergebnis ja. Wenn ein Unternehmen den Standort ins Ausland verlagert, gibt es irgendwann den Moment, in dem das österreichische Arbeitsverfassungsrecht nicht mehr greift, unter Umständen sogar dann, wenn es in Österreich noch eine Arbeitsstätte und Beschäftigte gibt. Entscheidend ist hier die organisatorische Eigenständigkeit, dann gilt die Arbeitsstätte als eigener Betrieb. Wenn aber alles Organisatorische nicht mehr in Österreich stattfindet, ist es kein Betrieb mehr.

Es gab vor ein paar Monaten eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (OGH) bezüglich Kündigungsschutz. Für die Frage, welche Rechtsordnung gilt, ist der Arbeitsort entscheidend. Wenn Arbeitnehmer:innen in Österreich arbeiten, richtet sich der Kündigungsschutz also grundsätzlich nach dem österreichischen Recht. Dieser ist aber im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Daher hat der OGH gesagt, Kündigungsschutz gibt es nur, wenn es in Österreich einen Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmer:innen gibt.

Wie kann der Betriebsrat sich grundsätzlich bei Umstrukturierungen im Betrieb für die Interessen der Arbeitnehmer:innen einsetzen?
Er kann auf seine Informations- und Beratungsrechte pochen und verlangen, dass der:die Betriebsinhaber:in rechtzeitig erklärt, was geplant ist. Darüber hinaus kann er, um Nachteile für Arbeitnehmer:innen abzumildern, Betriebsvereinbarungen über einen Sozialplan ausverhandeln. Das betrifft vor allem den Fall, dass Kündigungen nicht zu verhindern sind.

Bietet das Arbeitsrecht Optionen, sich als Betriebsratsgremium für die Interessen von freien Dienstnehmer:innen und Plattformarbeiter:innen einzusetzen?
Auf das Phänomen Plattformarbeit hat der Gesetzgeber vor Kurzem teilweise reagiert. Lieferando hat „echte" Arbeitnehmer:innen auf freie Dienstverträge umgestellt. Der Gesetzgeber hat daher nun die Möglichkeit geschaffen, auch für freie Dienstnehmer:innen Kollektivverträge abzuschließen. Man wird sehen, ob diese Möglichkeit in der Praxis genutzt wird. Ansonsten gilt: Der Betriebsrat ist nur für „echte" Arbeitnehmer:innen zuständig. Allerdings hat die Umstellung von Arbeitsverhältnissen auf freie Dienstverträge unter Umständen auch Auswirkungen auf die beschäftigten Arbeitnehmer:innen, weil sie damit vielleicht ebenfalls unter Druck kommen oder ihre Arbeitsverhältnisse gefährdet sind. Und daraus ergeben sich aus meiner Sicht durchaus Informations- und Überwachungsrechte. Der Betriebsrat kann aber freie Dienstnehmer:innen nicht vertreten, weil er für sie nicht zuständig ist.

Sehen Sie hier einen Reformbedarf im Arbeitsrecht?
Ich fände es klug, dem Betriebsrat hier auch gewisse Mitwirkungsrechte zu geben, wenn freie Dienstnehmer:innen beschäftigt werden. Man muss dann aber differenzieren, worum es im Detail geht. Für freie Dienstnehmer:innen gelten gewisse arbeitsrechtliche Normen wie Arbeits-

Kostenklarheit bei Beratungen und mehr Mitsprache bei freien Dienstnehmer:innen: Susanne Auer-Mayer weiß, wie man den Betriebsrat stärken könnte.

zeitvorgaben nicht. Aber das absolute Beschäftigungsverbot im Mutterschutz gilt zum Beispiel auch für sie. Und auch bestimmte Kündigungsfristen sind einzuhalten, das wurde nun jüngst vom Gesetzgeber geregelt.

Arbeitnehmer:innenrechte: Das bedeutet auch, Frauen nicht zu benachteiligen, Diversität in der Belegschaft nicht nur zuzulassen, sondern zu fördern, Inklusion zu leben. Gab es hier zuletzt auch arbeitsrechtliche Akzente?
Medial sehr präsent ist die Entgelt-Transparenz-Richtlinie der EU. In Österreich gibt es nach wie vor einen Gender-Pay-Gap, und mit der Umsetzung der Richtlinie ist man nicht am Ziel, weil sich die Sozialpartner hier nicht wirklich auf ein Umsetzungsgesetz einigen können. Die Frist dazu ist eigentlich am 7. Juni dieses Jahres ausgelaufen. Österreich wird diese Richtlinie jedenfalls umsetzen müssen. Das wird sicher wichtige Impulse bringen, auch wenn die Richtlinie aus meiner Sicht nicht der Weisheit letzter Schluss ist.

Der Gender-Pay-Gap betrifft vor allem die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern. Wie sieht es bei den Themen Diversität und Inklusion aus?
Hier greift das Antidiskriminierungsrecht, das sehr klar sagt, dass niemand zum Beispiel aufgrund seines Alters oder einer Behinderung benachteiligt werden darf. Die rechtlichen Bestimmungen gibt es. Man sieht hier aber, dass faktische Gegebenheiten nicht immer durch rechtliche Vorgaben in den Griff zu bekommen sind. Ein Beispiel: Wenn man eine Position diskriminierend ausschreibt, kann das zu einer Verwaltungsstrafe von ein paar Hundert Euro führen. Das verhindert nicht, dass das einfach in Kauf genommen wird. Um auch tatsächlich materielle Gleichheit herzustellen, ist es vielfach notwendig, Fördermaßnahmen zu setzen.

Welche weiteren aktuellen Entwicklungen wirken sich auf die Mitbestimmung in Unternehmen und auf die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsrät:innen aus – und wie?
Aktuell müssen wir da etwa ans Klima denken – und daran, wie in der Arbeitswelt mit Hitze umgegangen wird. Hier gibt es mit der Hitzeschutzverordnung eine relativ neue Regelung, zumindest für Arbeitnehmer:innen im Freien. Herausforderungen gibt es natürlich auch angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation – Unternehmen bauen Stellen ab oder gehen überhaupt in Konkurs. Darüber hinaus werden aus Budgetgründen bestimmte Fördermaßnahmen – zum Beispiel für Menschen mit Behinderung – eingespart. Insgesamt sind Betriebsrät:innen in Zeiten wie diesen sicher sehr gefordert.

In der heuer im ÖGB-Verlag erschienenen Neuauflage des Kommentars zum Arbeitsverfassungsrecht befassen Sie sich vor allem mit den Befugnissen der Arbeitnehmer:innenschaft, also den Rechten des Betriebsrats, aber auch mit dessen Pflichten sowie dem persönlichen Schutz der einzelnen Betriebsratsmitglieder. Rechtliche Neuerungen gab es hier keine. Was ist aus Sicht der Arbeitsrechtlerin dennoch an aktuellen Entwicklungen relevant?
Ich habe mich mit den Überwachungs-, Einsichts- und Informationsrechten befasst, und da gibt es insofern neue Fragen, als 2018 die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten ist. Der Arbeitgeber muss sich an die DSGVO halten. Doch welche Befugnisse hat hier der Betriebsrat? Und da ist zu sagen: Die Befugnisse im Bereich Information und Einsicht gehen eigentlich sehr weit. Und die DSGVO steht der Informationsübermittlung an den Betriebsrat nicht entgegen. Das heißt: Der Datenschutz beschneidet die Rechte des Betriebsrats bezüglich Einsicht und Information nicht. ◗

& INFO
Den neu aufgelegten fünfbändigen Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz können Sie in gedruckter Form oder als E-Book im Shop des ÖGB-Verlags erwerben.

A&W-FOKUS • MITBESTIMMUNG

Arbeit an der Basis

Jeder neue Betriebsrat stärkt die Mitbestimmung von Beschäftigten in der Arbeitswelt. Doch wie gründet man ein Gremium in Klein- und Mittelbetrieben inmitten eines dynamischen Umfelds? Beispiele aus Kärnten und der Steiermark zeigen, wie's geht.

TEXT RUTH REITMEIER

„Haben Sie noch keinen Betriebsrat?" Diese Frage stellt Gerd Riegler besonders gerne. Selbst wenn der Kärntner Regionalsekretär im ÖGB-Haus in Klagenfurt auf Handwerker:innen trifft, spricht er sie darauf an. „Die Gründung von Betriebsratskörperschaften ist die wichtigste Aufgabe eines Regionalsekretärs", sagt Riegler gegenüber Arbeit&Wirtschaft. „Mit jedem Neuzugang stärken wir die Mitbestimmung im Betrieb." Das funktioniere allerdings nicht mit der Brechstange, sondern sei das Ergebnis vieler Gespräche und intensiver Vorbereitung.

In den vergangenen fünf Jahren wurden in Kärntner Unternehmen mit zehn bis 150 Beschäftigten 60 Betriebsratskörperschaften gegründet. Um Belegschaften ohne Betriebsrat zu erreichen, haben sich unterschiedliche Zugänge bewährt. Kommt etwa ein Mitglied zur ÖGB-Beratung, weil es Probleme mit der Arbeitszeiterfassung gibt, folgt meist die Frage, ob es einen Betriebsrat gibt. „In den meisten Fällen gibt es keinen, und das Problem betrifft oft nicht nur die eine Person, sondern auch andere Kolleg:innen", sagt Riegler.

Dranbleiben lautet die Devise. Bei den Treffen der Kärntner Fachgewerkschaften sind Betriebsratsgründungen ein Topthema – und zwar immer. „Wir kommen regelmäßig zusammen und sprechen darüber, welche Betriebe interessant sind und wie die nächsten Schritte aussehen", sagt Riegler. Auch im Austausch mit Betriebsrät:innen ist das Thema Neugründungen ein Dauerbrenner. Besonders wichtig sind dabei persönliche Kontakte – im Freundeskreis, in der Nachbarschaft, im Sportverein, bei der freiwilligen Feuerwehr. Riegler: „Viele Betriebsrät:innen engagieren sich auch in anderen Organisationen, wo man Leute kennt und mit ihnen ins Gespräch kommt."

Bei kleineren und mittleren Betrieben ist es nicht immer ganz einfach, Mitarbeiter:innen zu finden, die sich für den Betriebsrat zur Verfügung stellen. Melanie Kuster ist quasi gefunden worden. Sie ist Betriebsrätin bei der PreZero Polymers Austria GmbH in Haimburg im Kärntner Bezirk Völkermarkt. Das Kunststoffrecyclingunternehmen ist Teil einer international in der Kreislaufwirtschaft tätigen deutschen Unternehmensgruppe. Der Betriebsrat wurde 2023 auf Initiative eines Kollegen gegründet und Kuster zur Vorsitzenden eines vierköpfigen Teams gewählt, das nun die Interessen der 79 Mitarbeiter:innen vertritt. Kuster: „Ich wurde damals gefragt, ob ich im Betriebsrat mitarbeiten will, und habe zugesagt. Dann kam die Wahl, und der Kollege meinte: ‚Du weißt schon, dass wir dich als Vorsitzende wollen?' Nach einem kurzen Schockmoment habe ich mich dazu entschlossen, die Herausforderung anzunehmen."

Direkter Kontakt

Am Kärntner Produktionsstandort werden Kunststoffabfälle rund um die Uhr zu Rezyklat – wiederaufbereitetem Rohstoff – verarbeitet. Kuster arbeitet als Qualitätsprüferin im Labor – nachts – und ist somit erste Anlaufstelle für die Nachtschicht. „Die Mitarbeiter:innen kommen mit ihren Fragen und Anliegen direkt zu mir ins Labor", sagt sie. Geht es um Themen, die alle Schichten betreffen, beginnt sie früher oder bleibt etwas länger im Betrieb: „So treffe ich jede Schicht und kann alle informieren."

Der direkte Kontakt zu den Mitarbeiter:innen sei ihr besonders wichtig. Damit die mehrsprachige Belegschaft alles versteht, was

Melanie Kuster wurde überraschend als Vorsitzende des Betriebsrats bei PreZero vorgeschlagen: „Ich habe die Herausforderung angenommen."

die Betriebsrätin zu sagen hat, stellt sie sicher, dass stets zumindest eine Person beim Übersetzen unterstützt. Sicherheit am Arbeitsplatz hat bei PreZero oberste Priorität. „Uns geht es darum, die Arbeit für die Mitarbeiter:innen so gut wie möglich zu gestalten – um ergonomisches Arbeiten und maximale Sicherheit", sagt Kuster.

Etwas anders läuft es in Unternehmen, deren Beschäftigte digital und dezentral arbeiten und wo es mitunter gar kein Büro mehr gibt. Florian Führer, Regionalsekretär der GPA in Graz, betreut die steirische IT-Branche. „Für uns ist die Schlüsselfrage, wie wir den Geist und die Rechte der Mitbestimmung in die digitale Arbeitswelt bringen", sagt er. Die klassische Betriebsversammlung wird zunehmend durch Videokonferenzen ersetzt. Auch Online-Sprechstunden, wo Beschäftigte mit dem Betriebsrat reden können, sind eine Option. Vieles ist noch nicht ausgereift. „Der direkte Kontakt leidet in solchen Unternehmen. Gerade Betriebsratsarbeit lebt aber davon, weil Vertrauen im Gespräch entsteht", so Führer.

Kürzlich wurde etwa bei der LinkedIn Austria GmbH ein Betriebsrat gewählt – und das mitten in einem Umbruch, der beispielhaft für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt ist. Das Unternehmen baut weltweit 5 Prozent aller Stellen ab, auch die verbleibende Belegschaft in Österreich soll künftig ausschließlich im Homeoffice arbeiten. „Dass Beschäftigte in einer derart schwierigen Situation den Mut aufbringen, einen Betriebsrat zu gründen, verdient größten Respekt", sagt Regionalsekretär Führer. Und gerade in diesen Arbeitswelten sei das Interesse an Betriebsratsgründungen groß: „In Zeiten von Umstrukturierungen zeigt sich, wie wichtig betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Zusammenhalt sind." ◗

Ab in die Verlängerung!

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

FOKUS

Wie thematisiert der Betriebsrat Umweltsch

Werner Müller

Zentralbetriebsratsvorsitzender
Eaton Industries Austria GmbH

Zwischen Betriebsrat und Firmenleitung findet ein regelmäßiger Austausch zu Umweltprojekten statt. So konnten wir günstiges E-Laden für private Autos, vergünstigte Bahnfahrten und Müllsammelaktionen umsetzen. Auch in den Betriebsratssitzungen ist das Thema präsent, zuletzt etwa die klimabedingte Hitze am Arbeitsplatz. Mülltrennung und ein Pfandrückgabesystem mit Spendenmöglichkeit gehören bei uns dazu.

Helga Bayer

Betriebsratsvorsitzende
KOTÁNYI GmbH

Umweltschutz ist bei uns ein Ganzjahresthema. Gemeinsam setzen wir Projekte wie Blühwiesen, Insektenhotels sowie Vogel- und Insektentränken um und haben bereits rund 400 Bäume und Sträucher gepflanzt. Im Sommer gibt es sogar Naschgemüse aus eigenem Anbau für die Belegschaft. Diese Projekte betreue ich mit großer Leidenschaft – auch privat engagiere ich mich ehrenamtlich im Tierschutz.

utz?

Beim Thema Klima- und Umweltschutz können Betriebsrät:innen einen bedeutenden Unterschied machen und den Stein ins Rollen bringen. Vier Betriebsratsmitglieder zeigen, wie sie sich in ihrem Betrieb für mehr Nachhaltigkeit einsetzen.

RECHERCHE VANESSA KOVAR

Reinhard Streinz

Vorsitzender des Angestellten-Betriebsrates der voestalpine Stahl GmbH

Der Betriebsrat begleitet die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens aktiv und steht im ständigen Dialog mit der Unternehmensleitung. Besonders wichtige Diskussionspunkte sind für uns Investitionen in neue Technologien und die Dekarbonisierung der Stahlproduktion. Zudem informieren wir über Umweltmaßnahmen, Klimaschutz und Transformationsprojekte und stärken so das Nachhaltigkeitsbewusstsein der Belegschaft.

Ursula Sauer

Konzernbetriebsratsvorsitzende beim Austrian Institute of Technology

Wir nutzen Aktionstage, um zum Diskutieren und Mitmachen anzuregen. Am Tag der Büropflanze topfen wir gemeinsam um, in der Mobilitätswoche zeigen Bike-Buddys den sichersten Fahrradweg zum Arbeitsplatz, und Mini-Biotope auf dem Firmengelände machen auf das Artensterben aufmerksam. Bei Events und Give-aways achten wir auf nachhaltige und faire Beschaffung. So gelingt Umweltschutz im täglichen Handeln.

Käse, Kitsch und Knochenarbeit

Die romantisierende Vorstellung vom Leben auf der Alm verklärt, unter welchen erschwerten Bedingungen Arbeitnehmer:innen in den Bergregionen schuften. Was es wirklich heißt, auf der Alm zu arbeiten.

TEXT MARKUS ZAHRADNIK

Es ist frühmorgens, die Dämmerung hat erst zögerlich eingesetzt. Der Nebel macht die Sicht auch nicht besser. Stephanie Vychodil deutet auf schattenhafte Gestalten, die sich im Halbdunkel abzeichnen: „Da geht die Nina. Die beiden, die im Gras kuscheln, sind Gerti und Luise. Dort oben steht Larissa – oder ist das ein Felsen?“ Vychodil eilt mit klobigen Gummistiefeln an den Füßen die steile Böschung hinauf, um nachzusehen.

Die 34-jährige Wienerin ist landwirtschaftliche Mitarbeiterin auf der Egger Alm bei Hermagor in Kärnten, einen Steinwurf von der italienischen Grenze entfernt. Gerade ist sie dabei, gemeinsam mit einem Kollegen 42 Milchkühe von den Schlafplätzen auf der Weide zur Morgenmelkung zu treiben. Ihr Arbeitstag hat um 04:45 Uhr begonnen. Eine Dreiviertelstunde später sind die Tiere beim Stall versammelt, von wo es weiter in die Melkboxen geht. Die Kühe bekommen Kraftfutter und werden auf Verletzungen kontrolliert. Vychodil und ihr Kollege reinigen die Euter, melken erst händisch an und setzen dann die Melkmaschine, die die Milch direkt in die angrenzende Käserei transportiert, an die Zitzen.

Stephanie Vychodil ist landwirtschaftliche Mitarbeiterin auf der Egger Alm in Kärnten. Von den 42 Milchkühen hier kennt sie alle Namen.

Florian Ampenberger arbeitet als Halter auf der Tröpolacher Alm. Die über 200 Tiere, die zu Saisonbeginn aufgetrieben wurden, folgen ihm überallhin.

Eine Alm, das ist ein Ort, den die meisten von uns nur aus dem Urlaub kennen und mit Erholung verbinden. Sie ist aber zuallererst eine Arbeitsumgebung, und zwar eine unter besonderen Vorzeichen: Die Arbeit ist körperlich anstrengend, und die Beschäftigten wohnen meist an der Arbeitsstätte, oft weit weg von Infrastruktur und Nahversorgung. Herkömmliche Arbeitszeit- und Pausenregelungen können hier nicht angewendet werden, und die Auswirkungen des Klimawandels schlagen sich direkt auf die Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten nieder. Arbeit&Wirtschaft hatte die Gelegenheit zu einem Lokalaugenschein auf der Egger Alm und der zehn Kilometer weiter westlich auf knapp 1.700 Meter Seehöhe liegenden Tröpolacher Alm, ebenfalls in den Karnischen Alpen. Beide betreiben Milchviehwirtschaft und eine traditionelle Käserei.

Tiere sind keine Maschinen

Eine ausgewachsene Milchkuh der Rinderrasse Fleckvieh hat bis zu 850 Kilogramm Kampfgewicht, außerdem vier kräftige Beine mit äußerst harten Hufen und oft auch noch lange spitze Hörner. Florian Ampenberger ist auf der Tröpolacher Alm gerade zwischen zwei solchen Exemplaren eingeklemmt und sorgt dafür, dass die Tiere eine Ultraschalluntersuchung durch die Tierärztin über sich ergehen lassen.

Als Halter ist er für sämtliche Belange rund um die Tiere auf der Alm zuständig, und derer gib es hier einige: neben 58 Milchkühen etwa ebenso viel Jungvieh und Ziegen, dazu noch Schafe, Schweine und Pferde. Der 40-jährige Oberbayer kommt beruflich aus der IT-Branche, ist aber bereits das sechste Jahr in Folge auf der Tröpolacher Alm. Die Arbeit ist mit gesundheitlichen Risiken verbunden. „Wenn du nicht aufpasst, ist schnell etwas passiert", sagt Ampenberger. Eingeklemmte Finger, verstauchte Knöchel, Prellungen und etliche blaue Flecken gehören zum Arbeitsalltag.

Vychodil von der Egger Alm bestätigt das: „Es dreht sich schon alles um Wehwehchen – aber um die der Kühe", meint sie, während sie einen Bluterguss an einem ihrer Finger inspiziert. Im Dienst ist man bei der Almarbeit so gut wie immer: Tiere sind keine Maschinen, die sich am Morgen ein- und am Abend ausschalten lassen, Arbeits- und Freizeit sind deshalb nicht immer voneinander zu trennen. Dadurch, dass man am Arbeitsplatz wohnt – je nach Standort auch in Mehrbettzimmern –, ist man in ständiger Rufweite der Betriebsführerin oder des Betriebsführers.

„Auf der Alm dreht sich alles um Wehwehchen – aber um die der Kühe."

Stephanie Vychodil

Vychodil und Ampenberger bezeichnen ihre jeweilige Unterbringungssituation als „Luxus" und finden für ihre Arbeitgeber nur lobende Worte, doch das ist nicht selbstverständlich. Bevor etwa Ampenberger auf die Tröpolacher Alm gefunden hat, war er mit anderen Betrieben in Kontakt. „Da waren nette Leute dabei, aber auch solche, die mich fast ganz vergrault hätten", sagt er. „Da wurde mir schon bei der Begrüßung vorgehalten, dass ich nicht wisse, was ‚richtige Arbeit' sei." In anonymen Erfahrungsberichten in Internetforen ist auch von Unterkünften mit Löchern in den Wänden die Rede – so groß, dass man die Hand vom Bett aus ins Freie strecken kann, oder von körperlichen Auseinandersetzungen mit cholerischen Chefs.

Auch der Umstand, dass es sich bei Almarbeit um Saisonarbeit handelt, mache sie für viele unattraktiv, meint der Gewerkschafter Alexander Rachoi. „Um sich das Leben leisten zu können, ist man das ganze Jahr über auf Beschäftigung angewiesen." Der 43-jähri-

Der Melkvorgang läuft auf der Egger Alm maschinell, Stephanie Vychodil ist währenddessen trotzdem gut beschäftigt.

Landarbeiterkammer-Vizepräsident Alexander Rachoi kennt die landwirtschaftliche Arbeit im Gebirge aus eigener Erfahrung.

ge Kärntner betreibt im Gailtal eine Nebenerwerbs-Landwirtschaft mit Bienen- und Pferdezucht sowie Fischwirtschaft, außerdem ist er Vizepräsident der Österreichischen Landarbeiterkammer. Für die PRO-GE verhandelt er Kollektivverträge in der Landwirtschaft. „Es gibt auch viele Leute, die sagen: ‚Mir steht das Wasser in der Arbeit bis zum Hals, ich muss jetzt etwas anderes tun'", so Rachoi. „Und dann sind sie für zwei, drei Monate auf der Alm oben und nutzen das als Pause von ihrem Berufsalltag." Vor allem die Sennerei sei hier begehrt.

Der Funktionär der Landarbeiterkammer, die unselbstständig Beschäftigte in der Landwirtschaft vertritt, grenzt die Tätigkeit auf der Alm klar von der von Erntehelfer:innen ab. „Erntehelfer:innen bewegen sich leider oft im prekären Bereich, wo es große Probleme mit Unterbezahlung und Ausbeutung gibt." Bei der Arbeit auf der Alm würden kollektivvertragliche Standards meistens eingehalten, wobei je nach Bundesland unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen. „Wir haben in Österreich Mindeststandards, die sind top", sagt Rachoi, „eingehalten müssen sie halt werden."

Auf der Käseharfe spielen

Auch Vychodil und Ampenberger werden die Alm nach den Sommermonaten wieder verlassen. Bei Ersterer passt der Almsommer in eine Lücke zwischen zwei anderen Beschäftigungsverhältnissen. Sie hat ein Tourismuskolleg absolviert, Personalmanagement studiert und kommt beruflich aus dem Bereich HR – in der Landwirtschaft arbeitet sie zum ersten Mal. Ampenberger hat in seinem IT-Job eine 80-Prozent-Anstellung; der jährliche Almsommer ist im Einvernehmen mit seinem anderen Arbeitgeber eine Mischung aus Jahresurlaub und Zeitausgleich.

Die Zeit hier oben sei nicht nur „wildromantisch", wie es sich manche Menschen vorstellen. Obwohl Prozesse wie der Melkvorgang automatisiert sind, sei pausenlos Arbeit zu verrichten. „Auch wenn es für Uneingeweihte vielleicht nicht so aussieht: Die Arbeit besteht aus viel mehr, als die Tiere ein bisschen herumzuscheuchen und an die Maschine anzuschließen", sagt Vychodil. Während des Melkens müssen Mitarbeiter:innen nebenbei den Milchdurchfluss kontrollieren, sie notieren kleine Blessuren für die spätere Versorgung, die Kühe müssen bei Laune gehalten werden, Urin und Kot werden sofort weggespült. Die Tiere stünden dabei immer im Fokus: „Man muss ihr Verhalten und ihre Körpersprache auf der Alm und im Stall beobachten und verstehen", sagt Vychodil.

Doch nicht nur mit Tieren ist man hier hautnah in Kontakt, sondern auch mit traditionellem Handwerk. Die Milch- und Käseproduktion ist im Fall der Egger Alm in ein kleines Bergdorf eingebettet. Der Käse wird hier erzeugt und großteils auch gleich verkauft: Rund 90 Prozent des Absatzes entfallen auf den kleinen Hofladen der Käserei und Direktlieferungen an Hotels in der Um-

Senner Alexander Lehmann im Käsekeller der Egger Alm: In einer Saison erzeugt er hier drei bis vier Tonnen Bergkäse.

Ziegenmilch ist eine Spezialität der Tröpolacher Alm, Halter Florian Ampenberger trägt hier ein wenige Wochen altes Ziegenkitz.

gebung. Insgesamt werden auf der Egger Alm pro Jahr drei bis vier Tonnen Berg- sowie eine Tonne Schnittkäse produziert, außerdem in kleineren Mengen Joghurt, Butter, Frischkäse und geräucherter Molkenkäse.

„Sobald Milch fließt, muss sie verarbeitet werden", sagt Alexander Lehmann, Pächter und Betriebsführer der Egger Alm. Morgens, während draußen das Vieh eingetrieben wird, schöpft der aus dem Schwarzwald stammende 48-Jährige den Rahm für die Butterproduktion von der Abendmilch ab und leitet sie in den Käsekessel, wo sie aufgeheizt wird und unter Zugabe von Kälbermagenenzymen langsam gerinnt. Gleichzeitig bereitet er die Melkmaschine und die Käseformen vor.

Die teils gelierte Milch wird dann mit der sogenannten Käseharfe zerkleinert, einem speziellen Werkzeug mit langem Stil und gespannten Drähten. Dann folgt der für Laien beeindruckendste Arbeitsschritt: Lehmann hält ein großes Tuch an drei Ecken mit seinen beiden Händen und zwischen den Zähnen fest, taucht mit seinen gründlich gereinigten nackten Armen in die 50 Grad heiße Flüssigkeit im Käsekessel ein, hebt 20 Kilogramm Käsebruch heraus und platziert ihn in einer der vorbereiteten Formen. Dieser Vorgang wiederholt sich noch zweimal, die drei Käselaibe werden dann unter einer Presse entwässert. Über den restlichen Tag werden sie mehrfach gewendet und weiter gepresst, um anschließend in einem Salzbad und 24 Stunden später im Käsekeller zu landen, wo sie während der folgenden Wochen regelmäßig mit bakterienversetzter Salzlösung abgebürstet werden, was die Reifung und den Geschmack steuert.

Fordernde ökonomische Situation

Die meisten Almen in Österreich sind Einzel- oder Privatalmen; rund 20 Prozent sind – wie auch die Egger und die Tröpolacher Alm – als Agrargemeinschaften organisiert. Die gepachteten Weideflächen und die Infrastruktur gehören vielen Anteilseigner:innen, die Kühe kommen von unterschiedlichen Landwirtschaften, die im Gegenzug einen Teil der Milchproduktion erhalten. Vor allem für kleine Betriebe hat das geldwerte Vorteile. Rachoi meint, dass die gemeinschaftlich organisierten Almen für Arbeitnehmer:innen oft besser seien. „Agrargemeinschaften haben den Vorteil, dass nicht alle nach einer Pfeife tanzen müssen, sondern wirklich mehrere mitspielen", sagt er.

Viele Betriebe stehen wirtschaftlich unter Druck. Während Kosten für Treibstoff, Futter und medizinische Versorgung der Tiere steigen, bleiben Förderungen oft gleich. Zentral sind hier auch Zahlungen der EU, die im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) an landwirtschaftliche Betriebe ausgeschüttet werden. Der aktuelle Förderzeitraum endet 2027, derzeit laufen die Verhandlungen für danach.

Von oben nach unten: Christian Jenul zerteilt die teilweise gelierte Milch im über 1.000 Liter fassenden Kupferkessel mit einem speziellen Werkzeug, der Käseharfe.

Alexander Lehmann taucht mit den Armen in die 50 Grad heiße Flüssigkeit ein, um den Käsebruch aus dem Kessel zu heben.

Christian Jenul drückt den aus dem Kessel gehobenen Käsebruch händisch in eine Form, bevor er von einer Presse entwässert wird.

„Mit Einführung des Mehrjährigen Finanzrahmens 2020 bis 2027 wurde der vollständige Erhalt von GAP-Zahlungen für landwirtschaftliche Betriebe erstmals an die Einhaltung einer Reihe von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, einschließlich der Gesundheitsschutz- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz, geknüpft", erklärt Maria Burgstaller von der AK Wien. Sie ist Referentin in der Abteilung Wirtschaftspolitik mit Schwerpunkt Agrarpolitik. Sie bezeichnet diese sogenannte soziale Konditionalität als „wichtigste EU-weite soziale Errungenschaft für Landarbeiter:innen der vergangenen Jahre". Diese spiegelt ein einfaches Prinzip wider: Wenn Betriebe gegen die Rechte der Arbeitnehmer:innen verstoßen, dürfen sie nicht die öffentlichen Gelder in vollem Umfang erhalten. Doch einige EU-Agrarminister:innen fordern derzeit die Abschaffung dieser Bestimmung.

Die Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Standards ist in dem Sektor besonders schwierig, da es sich um kleinstrukturierte Landwirtschaft handelt. „Viele Betriebe haben keine fünf Mitarbeiter:innen, die nötig sind, um eine Interessenvertretung zu installieren", sagt PRO-GE-Funktionär Rachoi. „Für uns als Gewerkschaft ist es schwierig, dort Fuß zu fassen, wenn es keinen Betriebsrat gibt."

„Es wird nicht einfacher"

Auf der Tröpolacher Alm im westlichsten Ausläufer des Skigebiets Nassfeld gibt es neben Ampenberger noch fünf weitere landwirtschaftliche Mitarbeiter:innen. Die Käserei ist zugleich ein Gasthof mit warmer Küche und Übernachtungsmöglichkeit; mit den vier dort Beschäftigten, dem Pächter und Betriebsführer Christian Jenul und seiner Ehefrau sowie zwei kleinen Kindern leben im Sommer 14 Personen auf der Alm. Gemessen an der Milchleistung zählt sie zu den größten in der Gegend. Jenul ist als Senner hauptsächlich mit der Käseproduktion befasst, ihn treibt aber auch die Infrastruktur und Entwicklung des Almgebiets um.

In letzter Zeit geht es dabei immer mehr um Hitze und Dürre – auf den Weiden müssen die pittoresken, aber bei anhaltender Trockenheit suboptimalen Brunntröge aus Baumstämmen durch große Kunststoff-Tränkebecken ersetzt werden, die Milchkühlung mit kaltem Quellwasser muss womöglich einem elektrisch betriebenen System weichen, und das Käselager hält auf passive Art auch nicht mehr so kühl wie früher. „Diese immer längeren Dürreperioden setzen uns zu", sagt Jenul. „Wir haben die Situation derzeit im Griff, aber es wird nicht einfacher werden."

Stephanie Vychodil frühstückt nach der Morgenmelkung vor der Käserei auf der Egger Alm. Freizeit und Arbeitszeit sind auf der Alm oft schwer abgrenzbar.

Eine Tränke vor dem Stall der Tröpolacher Alm: Betriebsführer Christian Jenul sagt, man habe die Wasserversorgung trotz der Dürre im Griff.

In Österreich liegt der wärmste Sommer der Messgeschichte hinter uns, das Niederschlagsdefizit betrug im Juli mehr als 50 Prozent. Bis Mitte August ist bundesweit fünfmal so viel Waldfläche abgebrannt wie in einem durchschnittlichen Jahr, dabei steht mit dem Herbst die waldbrandreichste Zeit erst bevor. Die Berge sind besonders anfällig für die Folgen des Temperaturanstiegs – dementsprechend häufen sich aus der Almwirtschaft die Meldungen von Wasser- und Futtermangel, stark verfrühtem Almabtrieb und sogar Notschlachtungen.

Die Gailtaler Almen sind durch ihre privilegierte Lage in einer der niederschlagsreichsten Regionen Österreichs zwar weniger betroffen, doch spurlos geht der Klimawandel auch an ihnen nicht vorüber. Ampenberger hat bereits während seiner sechs Sommer auf der Alm eine Veränderung beobachtet: „Eine Wasserknappheit gab es jedes Jahr. Allerdings kommt sie immer früher. 2021 war der Zeitpunkt Mitte August, heuer mussten wir bereits Ende Juni in den Wassersparmodus wechseln.“ Auch das Gras verbrenne regelrecht. „So braun, wie es dieses Jahr teilweise ist, war es bislang noch nie“, sagt Ampenberger. Um gegenzusteuern, müsse der Umgang mit dem Wasser verändert werden. „Die Almen müssen sich damit beschäftigen, wie sie Wasser mehrfach nutzen können, etwa nach der Milchkühlung für Viehtränken.“ Man müsse die Tiere öfter mit Wasser versorgen als früher.

Insgesamt bedeutet die zunehmende Hitze und Dürre für die Beschäftigten mehr Aufwand. Ampenberger von der Tröpolacher Alm: „Das Vieh muss auf zusätzliche, abgelegenere Flächen getrieben werden, um den sinkenden Futterertrag zu kompensieren“ – dies verlängere die Wege und auch die Zeit, die für die Suche der Tiere notwendig sei. Und natürlich sind die durch den Klimawandel steigenden Temperaturen nicht nur für die Tiere und ihre Futterpflanzen belastend, sie betreffen auch beim menschlichen Personal das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz: Während der Hitzewelle Ende Juni waren die Temperaturen selbst auf über 1.500 Meter Seehöhe so hoch, dass auf einer nahegelegenen anderen Alm eine erfahrene Beschäftigte einen schweren Hitzekollaps erlitten hat.

Ursprünglichkeit erhalten

Was es auf der Alm braucht, sind Resilienz und Flexibilität. „Abgesehen vom Herausheben des Käsebruchs aus dem heißen Kessel habe ich schon alles gemacht, was hier oben gemacht werden muss“, sagt Ampenberger. Mittlerweile hat der gelernte IT-ler bereits selbst Innovationen in den Betrieb eingebracht, etwa den Einsatz einer professionellen Drohne mit Wärmebildkamera für ein effizienteres Zusammenhalten der Herde und einer stationären Wildkamera für das Monitoring von Raubtieren.

Neue Lösungen zu finden wird den Almen nicht erspart bleiben. Ihre Ursprünglichkeit werden sie sich dabei hoffentlich erhalten. Vychodil sitzt nach einem langen Tag in der Abendsonne vor der Käserei. „Wir arbeiten hier sehr viel“, sagt sie, „doch es fühlt sich auch sehr sinnvoll an. Von der Kuh bis zur Kundschaft bist du hier mit der gesamten Kette in Kontakt, und es ist bei jedem Schritt im Prozess klar, warum er gemacht werden muss. Das ist ein sehr befriedigendes Gefühl.“ ◗

Im Bann der Scheinwelt

Ein berauschender virtueller Raum lockt Kinder und Jugendliche jeden Tag stundenlang auf Social-Media-Plattformen, was gravierende Folgen für ihre Gesundheit hat. Wie kann man süchtig machende Technologien eindämmen?

TEXT ALEXANDRA ROTTER

Anna-Sophie Standl lebte eine Zeitlang in Chicago und hatte einen erfolgreichen Blog mit beachtlicher Follower:innen-Zahl. Die Influencerin war für Kooperationen gefragt und kam viel in der Welt herum. „Ich hatte ein cooles Leben", sagt sie. Doch vor acht Jahren erlitt sie im Alter von 30 Jahren einen Schlaganfall. Auf die Frage ihres Arztes, ob sie unter Stress leide, fiel ihr erst nichts ein. Nach einer Onlinerecherche realisierte sie: „Ich hatte extremen digitalen Stress. Ich war so viel am Handy, dass nicht mehr ich das Handy benutzt habe, sondern das Handy mich."

Danach veränderte Standl ihre Onlinenutzung radikal und absolvierte eine Ausbildung zum Mentalcoach. Je mehr sie sich mit digitaler Überforderung beschäftigte, desto klarer wurde ihr, „wie schlimm es ist, wenn schon Kids diesen Stress die ganze Zeit spüren". Heute sensibilisiert die 38-Jährige mit ihrem Unternehmen disconnect.me in Workshops vor allem Kinder und Jugendliche, mittlerweile aber auch Eltern, Lehrkräfte sowie Mitarbeiter:innen in Betrieben, für einen gesunden Umgang mit Social Media. Sie besucht Klassenzimmer um Klassenzimmer, von der dritten Volksschule bis zur Oberstufe.

Wie wichtig diese Arbeit ist, zeigen die Folgen von früher und übermäßiger Social-

Media-Nutzung. „Die Kinder bewegen sich zu wenig, schlafen wenig, ernähren sich schlecht, haben kaum Hobbys. Manche haben – wie ich früher – einen Handydaumen, eine Entzündung in der Daumenkapsel vom Swipen, Tappen und Scrollen“, sagt Standl. Die schlimmsten Folgen seien aber Depressionen: „Die entstehen, weil man sich online mit anderen Menschen vergleicht und nicht so aussieht oder nicht das Gleiche hat oder kann wie sie.“

Eine Umfrage im Rahmen des Mental-Health-Projekts „Gesund aus der Krise“ unter 324 Psycholog:innen und Psychotherapeut:innen lieferte im April erschreckende Ergebnisse. 82 Prozent der Befragten beobachten, dass Kinder und Jugendliche die digitale Nutzung nicht mehr selbstständig beenden können. 75 Prozent sagen, das Körperbild von Kindern und Jugendlichen sei sehr stark (33 Prozent) oder stark (42 Prozent) von Social Media beeinflusst.

Aktuell gibt es weder geltendes EU- noch österreichisches Recht, das Heranwachsende vor den Gefahren von Plattformen wie TikTok, Snapchat, Discord, Roblox und Co. ausreichend schützt. Ein Social-Media-Verbot in Frankreich für unter 15-Jährige wurde im August vom dortigen Verfassungsrat gekippt. In Australien, wo ein solches (bis 16) schon existiert, halten sich nur 6 Prozent daran – alle anderen umgehen die Regelung und nutzen weiterhin soziale Medien. Immerhin wurde eine EU-weite Regelung angekündigt, und Österreich will ab 2027 Plattformen mit suchtfördernden Funktionen für unter 14-Jährige sperren.

Multiplizierte Überforderung

Mit sogenannten „Addictive Designs“, also suchtfördernden Praktiken der Plattformen, setzt sich auch die Studie „ADDICT“ von AK und IHS auseinander, die im Februar erschienen ist. Untersucht wurde, wie Social-Media-Anbieter anhand ihrer Suchtrisiken beurteilt werden können. Süchtig machende Designelemente und Funktionen wurden identifiziert, benannt und danach bewertet, wie stark sie zwanghaftes Verhalten fördern. Die entwickelte Taxonomie ermöglicht es, Plattformen in ein Ampelsystem je nach Suchtrisiko einzuordnen. TikTok und Instagram wurden als Fallbeispiele untersucht – mit alarmierendem Ergebnis: Bei TikTok sind nur neun Designelemente im grünen Bereich, zwei im gelben und 44 im roten. Bei Insta ähnlich: Die Taxonomie ergab zehnmal Grün, fünfmal Gelb und 40-mal Rot.

Louise Beltzung, Referentin der Abteilung Konsument:innenpolitik der AK Wien, bringt ein Beispiel für eine suchtfördernde Funktion: „Endlos wird neuer Content vorgeschlagen, man kann immer weiter und weiter scrollen, ohne an ein Ende zu kommen.“ Auch Onlineshops wie Shein wenden dieses Prinzip an. „Würde ein Supermarkt so funktionieren, wäre das wie in einem Horrorfilm: Man geht durch einen Gang nach dem anderen, und es kommen immer mehr Gänge. Die Überforderung, die durch große Regale entstehen kann, wäre multipliziert.“ Das Suchtpotenzial wird auch über kleine Funktionen erhöht, wie zum Beispiel, dass man eine Seite „wie bei einem einarmigen Banditen“ mit einer Wischbewegung von oben nach unten aktualisieren kann. Ebenso Benachrichtigungen am Smartphone, die vorgeben, dass jemand auf der App auf einen wartet, sowie „Streaks“, also Belohnungssysteme, die auf null gesetzt werden, sobald man einen Tag nicht aktiv ist.

Beltzung kritisiert, dass die meisten suchtfördernden Praktiken nicht abgestellt werden können: „Mit welcher Rechtfertigung gibt es keine Funktion, um so etwas zu pausieren?“ Dies in Kombination mit der scheiternden Moderation der Plattformen sei „perfide“. Die ADDICT-Studie will eine Vorlage für politische Aushandlungsprozesse sein, insbesondere für den frühestens für Herbst erwarteten Digital Fairness Act der EU-Kommission. „Jetzt wissen wir, worüber wir sprechen: Es gibt Namen und Definitionen für die Designs, und man kann darüber verhandeln, ob dieses oder jenes für Minderjährige oder auch für alle abstellbar sein muss“, sagt Beltzung.

Anna-Sophie Standl hält Workshops zu einem gesunden Umgang mit Social Media.

© Antje Wolm

Weiter sensibilisieren

In ihren Workshops vermittelt Standl indes jungen Menschen, „welche Tricks Social-Media-Plattformen anwenden, damit wir so lange wie möglich am Bildschirm bleiben“. Auch Spielsucht, Cybermobbing und sexuelle Gewalt im Internet thematisiert sie altersgerecht. Wer jünger als 16 ist, sollte Social Media aus ihrer Sicht gar nicht nutzen: Das Reflexionszentrum im Gehirn sei noch nicht reif genug, um vernünftig damit umzugehen. Selbst Tablets hätten in Klassen nichts verloren, denn auch dort lassen sich süchtig machende Apps installieren – Laptops würden ausreichen.

Solange es keine effizienten Gesetze gibt, hilft nur der Versuch, den Umgang mit Social Media bewusst zu gestalten. Standl zeigt jungen Menschen daher weiterhin, wie sie den Algorithmus trainieren können, damit er ihnen weniger schädliche Inhalte anzeigt. Sie erklärt, warum es hilft, den Bildschirm auf Schwarz-Weiß zu stellen und sich in der U-Bahn ganz normale Menschen anzuschauen, anstatt sich am Smartphone in soziale Medien zu vertiefen, wo Menschen perfekt erscheinen, obwohl sie das nicht sind. ◗

WISSEN IST MACHT

Die nächste Generation

Das Zepter im Betriebsrat an die Nächsten weiterzugeben stellt viele Gremien vor eine Herausforderung. Wie begeistert man Kolleg:innen für die Belegschaftsvertretung? Und wie bereitet man die Nachfolge gut auf die neue Rolle vor? In diesem Seminar geben zwei Trainer:innen mit unterschiedlichen Backgrounds ihre Erfahrungen, Ratschläge und Tipps weiter. (Präsenz-Angebot)

Für: Arbeitnehmer:innenvertretung
Wo: Bildungszentrum der AK Wien (BIZ)
29.09.2026: 10.00–17.00 Uhr
30.09.2026: 09.00–17.00 Uhr
01.10.2026: 09.00–16.00 Uhr

Vorsitz meistern

Den (stellvertretenden) Vorsitz eines Betriebsratsgremiums zu übernehmen erscheint vielen wie ein großer Schritt, der Zweifel ob der eigenen Fähigkeiten hervorrufen kann: Traue ich mir das auch zu? Da kann es helfen, sich die eigenen Stärken in Erinnerung zu rufen und notwendige Ressourcen abzustecken, um bestmöglich in die Führungsrolle hineinzuwachsen. (Präsenz-Angebot)

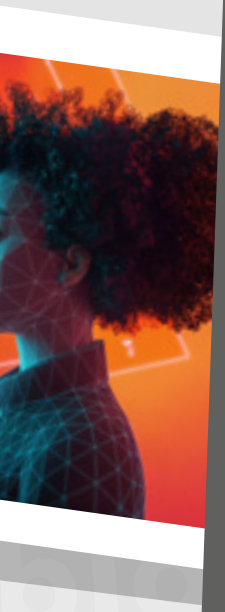
Für: Arbeitnehmer:innenvertretung
Wo: Bildungszentrum der AK Wien (BIZ), 1040 Wien
05.10.2026: 10.00–17.00 Uhr
06.10.2026: 09.00–16.00 Uhr

Alles im Kreislauf

Die Wegwerfgesellschaft wirkt sich besonders negativ auf das Klima aus. In der Kreislaufwirtschaft hingegen wird wiederverwertet anstatt weggeworfen. Dieses Seminar erklärt die Prinzipien der zukunftsfähigen Wirtschaftsweise und umfasst unter anderem eine Exkursion zur Müllverbrennungsanlage Spittelau der Wien Energie, in der aus Abfall nutzbare Wärme wird. (Präsenz-Angebot)

Für: Arbeitnehmer:innenvertretung
Wo: Bildungszentrum der AK Wien (BIZ), 1040 Wien
07.10.2026: 10.00–16.00 Uhr

© VÖGB / Markus Zahradnik



Wissenswertes aus dem ...

A&W blog

Schulterschluss für mehr Effekt

Wie kann man Kollektivvertragsverhandlungen möglichst demokratisch gestalten und so viele Beschäftigte wie möglich darin einbeziehen? Die Wiener Ordensspitäler haben's vorgezeigt: Die Kampagne „Wir Sorgen Gemeinsam" (WSG) vereint seit einem Jahr Beschäftigte, Gewerkschaft und Aktivist:innen aus der Zivilgesellschaft. Dadurch konnten sogar Kürzungen im Gesundheitsbereich abgewendet werden.

Sophie Erschen & Lina Gisler
„Wir Sorgen Gemeinsam"

Klima als Klassenfrage

Die Klimaerhitzung hatte Europa in den vergangenen Monaten fest im Griff, wobei jene am stärksten unter ihr leiden, die am wenigsten zur Krise beitragen. Während sich Wohlhabende eisgekühlte „Snow Rooms" leisten, werden 30 Grad am Arbeitsplatz, in der Mietwohnung oder im Krankenzimmer als kaum vermeidbares Schicksal behandelt. Gerechte Klimapolitik muss deshalb Schutz, Macht und Kosten neu verteilen.

Lukas Oberndorfer
Leiter der Abteilung Klima, Umwelt und Verkehr der AK Wien

Transformation des Stromsystems

Sonne, Wind, Wasser: Die Zukunft der Stromerzeugung sind erneuerbare Energien. Doch Windkraft und Photovoltaik machen das Stromsystem auch volatiler. Eine nationale Strategie ist notwendig, um den Ausbau von Speicherkapazitäten bundesländerübergreifend zu koordinieren. Das spart auch Netzkosten für alle Stromkund:innen. Denn die größte Herausforderung ist und bleibt, die Energiewende sozial gerecht zu gestalten.

Karl-Heinz Kettl
Referent für Energie, AK Steiermark

www.awblog.at

© Erschen | Elke Christiansen, Kettl | AK Steiermark/Derler

MEIN UTOPIA

ILLUSTRATION SILKE MÜLLER

© Doris Kucera

Gottfried Mernyi

Geschäftsführer der Kindernothilfe

Wendy, 13, aus Guatemala: „Früher musste ich von 7 Uhr früh bis 17 Uhr arbeiten, seit Kurzem nur noch bis zu Mittag. Dann esse ich eine Kleinigkeit bei mir am Marktstand. Am Nachmittag kann ich jetzt in die Schule gehen. Dank des Kindernothilfe-Projekts kann ich nun beides machen: lernen und Geld verdienen.“ Unsere Utopie ist eine Welt, in der Kinder wie Wendy sich nur noch aufs Lernen konzentrieren können – und aufs Kindsein.

ÖGB VERLAG
www.oegbverlag.at

Sicher entscheiden. Auch wenn es kompliziert wird.

Das Standardwerk für Betriebsrät:innen – vollständig überarbeitet, mit aktueller Judikatur und den neuen Bestimmungen des ArbVG.

Arbeitsverfassungsrecht
GESAMTWERK IN 5 BÄNDEN

Sieglinde Gahleitner, Rudolf Mosler (Hg.)

Gesetze und Kommentare
2026 | 3.480 Seiten | EUR 349,00 |gebunden im Schuber
inkl. E-Book | ISBN 978-3-99046-749-7

Der fünfbändige Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist die bewährte, vollständige und unverzichtbare Kommentierung des österreichischen kollektiven Arbeitsrechts. Das Werk umfasst neben den gedruckten Bänden im Schuber auch das E-Book. Unter der Herausgeberschaft von Sieglinde Gahleitner und Rudolf Mosler hat ein Team von 14 hochkarätigen Juristinnen und Juristen aus Praxis, Judikatur, Wissenschaft und Lehre den Kommentar auf 3.480 Seiten neu bearbeitet. Das garantiert fundierte wissenschaftliche Expertise und hohen Praxisbezug gleichermaßen.

Das Gesamtwerk (Band 1–5) wird im Schuber ausgeliefert:
Band 1: Gesetze und Verordnungen (ISBN 978-3-99046-750-3)
Band 2: Kollektive Rechtsgestaltung, allgemeine Bestimmungen und Organisationsrecht (ISBN 978-3-99046-751-0)
Band 3: Befugnisse der Arbeitnehmerschaft und Rechte der Betriebsratsmitglieder (ISBN 978-3-99046-752-7)
Band 4: Jugendvertretung, einzelne Betriebsarten, Behörden und Verfahren (ISBN 978-3-99046-753-4)
Band 5: Europäische Betriebsverfassung (ISBN 978-3-99046-754-1)

Jetzt bestellen!
shop.oegverlag.at

DAS STANDARDWERK FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN

Gratisversand in Österreich ab einem Bestellwert von 30 Euro

Die meinBR-App

Die einfachste Art, mit deiner Belegschaft in Verbindung zu bleiben.

Das bringt dir die meinBR-App

- **Erreiche alle Kolleg:innen** unabhängig von Dienstort, Schicht oder PC-Arbeitsplatz.
- Informiere die Belegschaft in Echtzeit direkt per **Push-Nachricht.**
- **Kommuniziere unabhängig,** sicher und datenschutzkonform.
- Bleib mit der Belegschaft in Verbindung – mit **Umfragen, Chats und Veranstaltungen.**
- **Spare Zeit** und konzentriere dich auf das, was wirklich zählt: deine Betriebsratsarbeit.

Darum setzen Betriebsräte auf die meinBR-App

- Wichtige **Informationen** direkt per Push-Nachricht versenden
- **Umfragen** erstellen und Beteiligung stärken
- **Veranstaltungen** und Termine organisieren
- **Beiträge** mit Fotos und Videos **teilen**
- **Informationen** aus Quellen wie AK, ÖGB und Gewerkschaften einfach und direkt aus dem Inhaltecenter teilen
- **Zusätzliche Website:** einmal veröffentlichen, doppelte Reichweite
- **Mehrsprachigkeit,** damit du möglichst viele Kolleg:innen erreichst
- **Userverwaltung,** die Überblick schafft

So unterstützen wir dich

- **Persönliche Beratung** und Support
- **Begleitung** bei Einführung und Rollout im Betrieb
- Laufende **Weiterentwicklung** gemeinsam mit Betriebsrät:innen

Mit ♥ gemacht vom **ÖGB VERLAG**

Jetzt 550 € sparen!

Sichere dir **bis 31. Oktober 50 % Rabatt** auf die Einrichtungskosten der meinBR-App.

Kostenlose Online-Demo buchen:

meinbr.online

service@meinbr.online

meinBR

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

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

Postleitzahl Ort

AW

Österreichische Post AG | MZ 25Z044733 M, Bundesarbeitskammer, Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien