

**PRESSE-  
GESPRÄCH**

**7. Juli 2026**

# **ARBEIT AM ANSCHLAG**

**Ergebnisse Strukturwandelbarometer 2026**

**SILVIA HRUŠKA-FRANK**

Direktorin der AK Wien und der  
Bundesarbeitskammer

**WILLI MERNYI**

Bundesgeschäftsführer des ÖGB

**REINHARD RAML**

Geschäftsführer IFES



## ARBEITEN AM LIMIT

**Alarmierend – so können mit einem Wort die Ergebnisse des alljährlich von IFES erstellten Strukturwandelbarometers bezeichnet werden. Im Auftrag von AK und ÖGB erhebt das Forschungsinstitut unter insgesamt 1.500 Betriebsratsvorsitzenden die Lage in den Unternehmen und damit die Entwicklungen und Tendenzen in der Arbeitswelt. „Die Arbeit wird immer intensiver, was in einer steigenden Anzahl von Krankenständen resultiert. Gleichzeitig wird von Vertreter:innen der Wirtschaft nach einem höheren Pensionsalter gerufen. Unsere Umfrage zeigt deutlich, dass hier völlig an der Realität vorbei argumentiert wird“, zieht AK Direktorin Silvia Hruška-Frank Bilanz. Willi Mernyi, Bundesgeschäftsführer des ÖGB, schlägt in die gleiche Kerbe: „Es reicht, dass Beschäftigte die Rechnung für den wirtschaftlichen Druck zahlen. Schluss mit mehr Stress, mehr Belastung und weniger Lebensqualität. Unternehmen müssen aufwachen und verstehen: Gute Arbeit braucht gute Bedingungen – denn ohne Beschäftigte gibt es keinen Erfolg.“ Als Maßnahmen der Umfrage ergeben sich für Hruška-Frank und Mernyi, dass das Thema Gesundheit und altersgerechte Arbeitsplätze stärker in den Fokus rücken muss. Zudem braucht es eine Qualifizierungsoffensive für die Beschäftigten und eine Stärkung der Mitbestimmung und Kommunikation.**

### Die Umfrage

Jedes Jahr befragt IFES im Auftrag der AK und des ÖGB die Betriebsratsvorsitzenden der österreichischen Unternehmen. Daraus ergibt sich eine repräsentative Umfrage, da die Befragten rund 600.000 Beschäftigte repräsentieren. Beim aktuellen Strukturwandelbarometer 2026 nahmen rund 1.500 Betriebsratsvorsitzende teil.

Zum einen werden wiederkehrende Fragen gestellt, die sogenannten Barometerfragen. Diese bilden die Veränderungen in der Arbeitswelt ab und zeigen somit Entwicklungen und Tendenzen auf. Zum anderen wird jedes Jahr ein Schwerpunkt ausgewählt, um aktuelle wirtschaftspolitische Diskussionen abzufragen und wahrzunehmen. Beim Strukturwandelbarometer 2026 wurde das Thema „Produktivität“ abgefragt.

### Die Ergebnisse

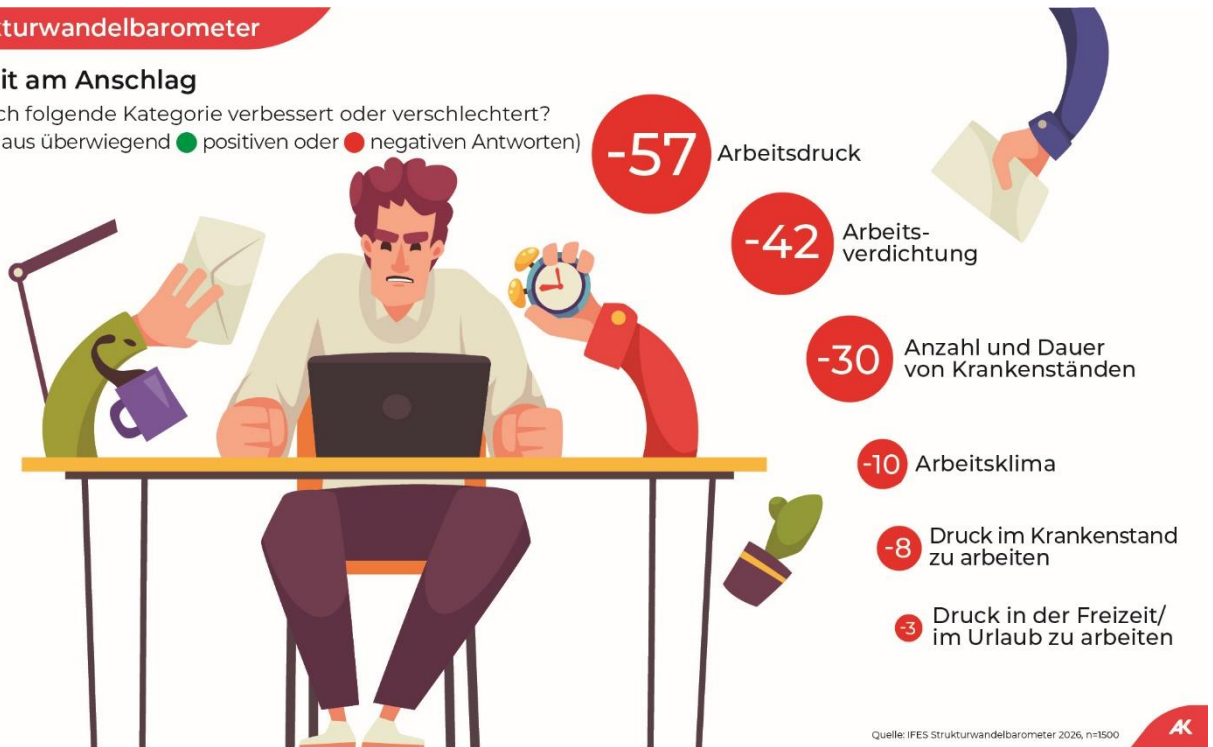
#### 1. Barometerfragen

Die wiederkehrenden Barometerfragen decken die Bereiche **Arbeitsklima, Arbeitsdruck, Kommunikation zwischen Belegschaft und Management** bzw. **innerhalb der Belegschaft, betriebliche Zwänge, selbstbestimmte Flexibilität, Digitalisierung**, etc. ab. In vielen arbeitsintensitätsbezogenen Bereichen ist die Entwicklung **negativ** (dargestellt wird immer der Saldo aus positiven und negativen Antworten). Das Arbeitsklima hat sich verschlechtert, der Arbeitsdruck ist gestiegen, die Arbeit wird dichter, auch die Anzahl und Dauer der Krankenstände weist einen negativen Saldo auf – ebenso ist der Saldo negativ beim Druck im Krankenstand zu arbeiten und beim Druck in der Freizeit/im Urlaub zu arbeiten (siehe Grafik). In Summe sehen die Betriebsratsvorsitzenden also eine stetige Intensivierung der Arbeit.

## Strukturwandelbarometer

### Arbeit am Anschlag

Hat sich folgende Kategorie verbessert oder verschlechtert?  
(Saldo aus überwiegend ● positiven oder ● negativen Antworten)



Positiv wird dagegen die **Kommunikation** bewertet. Sowohl die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Management bzw. zwischen Betriebsrat und Beschäftigten, innerhalb der Belegschaft und zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten weist einen positiven Saldo auf. Einen Wermutstropfen gibt es in diesem Bereich allerdings: Die Einbeziehung des Betriebsrats in Entscheidungen ist bei der aktuellen Umfrage – anders als in den Jahren zuvor – in den negativen Bereich gerutscht. Das wichtige Zukunfts-Thema Digitalisierung bleibt dagegen stabil im grünen Bereich und wird von den Betriebsratsvorsitzenden nach wie vor überwiegend positiv bewertet.

Abgefragt wird zudem auch der **Bedarf an Arbeitskräften**. Dieser ist weiterhin hoch und offenbar schwer zu decken. Denn 63 Prozent der Befragten geben für ihre Betriebe an, sehr oder eher starke Schwierigkeiten zu haben, die benötigten Arbeitskräfte zu finden – wenngleich es in den beiden Jahren davor 73 bzw. 85 Prozent waren. Allerdings nutzen die Unternehmen aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden das Potenzial nicht aus. Denn die Bereitschaft, gewisse Gruppe einzustellen, lässt zu wünschen übrig. 35 Prozent der Betriebe weisen aus Sicht der Befragten keine oder geringe Bereitschaft auf, Langzeitarbeitslose einzustellen. Bei Arbeitnehmer:innen über 50 Jahre sind es 29 Prozent. Menschen, die Teilzeit arbeiten möchten oder können, werden von 22 Prozent der Befragten ausgegrenzt und bei Personen mit Betreuungspflichten sagen 17 Prozent der Unternehmen nein.

### Arbeitskräfte dringend gesucht

63% der befragten Personen sagen, dass sie Schwierigkeiten haben, die benötigten Fachkräfte zu finden.



## 2. Aktuelles Thema Produktivität

Dass die Produktivität in den Betrieben eine große Rolle spielt, ist unbestritten. 73 Prozent der Befragten geben an, dass sie das Thema sehr oder eher betrifft. Mehr als die Hälfte gibt auch an, dass die Produktivität im eigenen Unternehmen in den vergangenen drei Jahren gestiegen ist – allerdings auf Kosten der Beschäftigten, die wie bereits erwähnt unter stetig steigendem Arbeitsdruck und sich verschlechterndem Arbeitsklima leiden.

Bei der Frage, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Produktivität im Unternehmen zu erhöhen wurde Folgendes am häufigsten genannt:

- + Prozessoptimierung – 61 Prozent
- + Einbindung von Mitarbeiter:innen – 59 Prozent
- + Weiterbildungen und Qualifizierungen – 51 Prozent
- + Digitalisierungsmaßnahmen – 41 Prozent

Allerdings sehen die Befragten bei den Punkten Einbindung und Qualifizierung noch Potenzial, diese Maßnahmen sind aus ihrer Sicht noch zu wenig umgesetzt.

## Fazit und Forderungen

Dazu Hruška-Frank: „Dass Unternehmen die Produktivität auf Kosten der Beschäftigten sichern, ist weder nachhaltig noch zielführend. Denn Wettbewerb wird nicht nur über den Preis entschieden, sondern auch über Verlässlichkeit, Produktqualität und Qualifikation.“ Und Mernyi ergänzt: „Beschäftigte sind kein Kostenfaktor, den man beliebig reduzieren kann. Sie sind das Fundament jedes erfolgreichen Unternehmens. Wer Fachkräfte halten und gewinnen will, muss endlich für faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen und echte Wertschätzung sorgen.“ Aus den Ergebnissen des Strukturwandelbarometer 2026 ergeben sich für AK und ÖGB daher folgende Forderungen an die Unternehmen:

+ Systematischer Ausbau der **Qualifizierung** der Mitarbeiter:innen in Form einer groß angelegten **Aus- und Weiterbildungsoffensive**.

+ **Gesundheit und Arbeitsfähigkeit** müssen als Produktivitätsfaktoren begriffen werden – es braucht **alternsgerechte Arbeitsplätze**, damit Beschäftigte auch gesund in Pension gehen können.

+ **Mitbestimmung und Kommunikation** weiter stärken – als wichtige Ressource für eine positive wirtschaftliche und soziale Entwicklung in den Unternehmen.

# Arbeit am Anschlag

## **Rückfragehinweis:**

Michaela Lexa-Frank  
Kommunikation Team Content  
Center  
1040, Prinz Eugen Straße 20-22  
T: +43 1 50165 DW 12141  
M: +43 664 8454166  
E-Mail [michaela.lexa@akwien.at](mailto:michaela.lexa@akwien.at)



**WIEN.ARBEITERKAMMER.AT**



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**