



Abschlussbericht 2025

Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie, Demokratie:

Zukunft gemeinsam denken

Die Transformation der Arbeitswelt in Südtirol

aktiv, partizipativ und gerecht mitgestalten

Impressum

Autoren: Thomas Benedikter, Michael Paler

Projektkoordination: Michael Paler

Projektleitung: Stefan Perini

Rechtlich verantwortlich: Stefano Mellarini

Layout: Michael Paler, Denise Ganthaler

Autoren der Kapitel

Klimaschutz und Energiewende in Südtirol – Ein Überblick (*Thomas Benedikter*)

Klimagerechtigkeit, grüne Transformation und Arbeitsmarkt (*Stefan Perini und Michael Paler*)

Das Gesetz 76/2025: Ein neuer Rahmen für die Partizipation in Italien (Michael Paler auf der Grundlage des Referats von *Ettore Innocenti* am 16.10.2025)

Mitbestimmung in Südtirols Betrieben (*Christian Maurlechner*)

Der demografische Wandel in Italien – Ein Überblick (*Thomas Benedikter*)

Der demografische Wandel in Südtirol und seine Auswirkungen auf den Wohlstand (*Abstract der gleichnamigen WIFO-Studie 2.24, Thomas Schatzer und Urban Perkmann*)

Schreckgespenst demografischer Wandel? (*Michael Paler*)

Der demografische Wandel anders gedacht (*Thomas Benedikter*)

Digitale Transformation und Kl. Chancen und Risiken. Visionen und Visionäre (Michael Paler auf der Grundlage des Referats von *Christoph Moar* am 20.11.2025)

Künstliche Intelligenz für „Gute Arbeit“. Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Möglichkeiten für Mitbestimmung (*Michael Paler*)

Die teilweise oder vollständige Wiedergabe des Inhalts, die Verbreitung und Nutzung der Daten, Informationen, der Tabellen und Grafiken ist nur mit Angabe der Quelle (Autor und Werk) gestattet.

© AFI 2026

AFI | Arbeitsförderungsinstitut
Landhaus 12
Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1
I-39100 Bozen
T. +39 0471 418 830
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Vorwort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, liebe Kolleginnen und Kollegen,



im Herbst 2025 hat das AFI | Arbeitsförderungsinstitut mit der zweiten Auflage der „Labour Academy“ erneut einen Raum für strategisches Nachdenken geschaffen. Wie bereits beim Auftakt im Jahr 2023 standen die großen „4 D“ im Mittelpunkt: Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und Demokratie. Dies sind keine abstrakten Begriffe aus der Zukunftsliteratur, sondern reale Triebkräfte, die Arbeitsmarkt und Gesellschaft in Südtirol schon heute massiv verändern.

Der vorliegende Abschlussbericht dokumentiert nicht nur die Vorträge und Diskussionen der beiden intensiven Seminartage im Oktober und November 2025, er ist zugleich ein Appell an uns alle. Als arbeitnehmernahes Forschungsinstitut ist es unabdingbar, dass wir den Blick über die Dringlichkeiten des Tagesgeschäfts hinaus in die Zukunft richten. Wir dürfen uns nicht darauf beschränken, die Folgen von Veränderungen lediglich abzufedern oder passiv auf vollendete Tatsachen zu reagieren. Wer nicht überrumpelt werden will, muss Entwicklungen antizipieren. Wir müssen den Anspruch haben, die Transformation aktiv, partizipativ und gerecht mitzugestalten, anstatt Getriebene der Verhältnisse zu sein.

Die in diesem Bericht gesammelten Beiträge liefern dafür das notwendige Rüstzeug. Ob es um die soziale Abfederung der Klimapolitik und die „Berufswanderkarten“ für den grünen Umbau geht, oder um die Frage, wie wir den demografischen Wandel nicht als Schreckgespenst, sondern als Auftrag zur Neugestaltung von Arbeit und Wohlstand begreifen: Es braucht fundierte Antworten. Gleiches gilt für den Einzug der Künstlichen Intelligenz in unsere Betriebe. Hier reicht es nicht, Risiken zu benennen. Es geht vielmehr darum, diese Technologie für „Gute Arbeit“ zu nutzen. Nicht zuletzt entfacht das neue Gesetz Nr. 76/2025 die Debatte zur Mitarbeiterbeteiligung neu, drängt dazu, unsere Strategien der Mitbestimmung kritisch zu prüfen und – gerade für die kleinbetriebliche Struktur der Südtiroler Unternehmen – weiterzu entwickeln.

Diese Themen verdeutlichen den hohen Stellenwert von Weiterbildung, die über fachliche Schulungen hinausgeht. Politische Bildung ermöglicht uns, Zusammenhänge zu erkennen und eigene Visionen für ein sozial gerechtes Südtirol zu entwickeln.

Mein Wunsch ist es daher, dass die Zusammenarbeit und lebhafte Debatte zwischen Referierenden und Teilnehmenden während dieser Labour Academy nicht mit dem Ende der Veranstaltung verhallen. Lasst uns diesen Dialog über die Grenzen der jeweiligen Organisationen hinweg fortführen. Nur gemeinsam besitzen wir die Kraft, die Weichen für die Zukunft der Arbeit in unserem Land richtig zu stellen. Ich danke den Referenten für ihre Expertise, den Koordinatoren Michael Paler und Thomas Benedikter für die inhaltliche Gestaltung und vor allem euch Teilnehmerinnen und Teilnehmern für euer Engagement.

Eine anregende Lektüre wünscht euch

Stefano Mellarini
AFI-Präsident

Inhaltsverzeichnis

Impressum	1
Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	3
Einführung	4
1 DEKARBONISIERUNG, KLIMAGERECHTIGKEIT UND ARBEITSMARKT	5
1.1 Klimaschutz und Energiewende in Südtirol – Ein Überblick	5
1.2 Klimagerechtigkeit, grüne Transformation und Arbeitsmarkt	13
2 DEMOKRATIE UND MITBESTIMMUNG	20
2.1 Das Gesetz 76/2025: Ein neuer Rahmen für die Partizipation in Italien	20
2.2 Chancen, Grenzen und Risiken des Gesetzes 76/2025: Eine kritische Bewertung	23
2.3 Das Gesetz 76/2025 im Realitätscheck: Was bedeutet es für Südtirol?	24
2.4 Mitbestimmung in Südtirols Betrieben	25
3 DER DEMOGRAFISCHE WANDEL UND AUSWIRKUNGEN AUF DEN WOHLSTAND	28
3.1 Der demografische Wandel in Italien – Ein Überblick	28
3.2 Der demografische Wandel in Südtirol und seine Auswirkungen auf den Wohlstand	34
3.3 Schreckgespenst demografischer Wandel?	36
3.4 Demografischer Wandel anders gedacht	43
4 DIGITALISIERUNG, KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND DER WANDEL DER ARBEITSWELT	46
4.1 Digitale Transformation und KI. Chancen und Risiken. Visionen und Visionäre	46
4.2 Künstliche Intelligenz für „Gute Arbeit“. Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Möglichkeiten für Mitbestimmung	51
Bildergalerie	56
Weiterführende Literatur und Weblinks	57

Einführung

Im vorliegenden Bericht geben wir im Wesentlichen den Inhalt der Referate der Fachleute wieder, die im Rahmen der LabourAcademy 2025 als Referenten bei uns zu Gast waren. Verschiedene wichtige Aspekte der jeweiligen Thematik konnten im Seminar aus Zeitgründen nicht vertieft werden, sind aber für das Verständnis sehr wichtig und lesenswert und wurden aus diesem Grund hier ergänzt.

Beim Thema „*Dekarbonisierung und Klimagerechtigkeit*“ liefert Thomas Benedikter, Wirtschaftswissenschaftler und Klimaschutzbeauftragter des Heimatpflegeverbands Südtirol, einen Überblick über die laufende Klimapolitik des Landes und stellt in Grundzügen den von den meisten Gewerkschaften mitgetragenen Vorschlag für ein Landesklimagesetz vor. In seinen Beitrag sind auch Erkenntnisse aus dem Referat von Thomas Egger (Klimaclub Südtirol) eingearbeitet. Stefan Perini geht auf die Fragen Klimagerechtigkeit und grüne Transformation ein und fasst die Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Wirtschaft in Südtirol zusammen. Einen wichtigen Punkt in der Bewältigung des grünen Wandels in der Arbeitswelt bilden die „Berufswanderkarten“, die er näher erläutert.

Im Modul 2 zur „*Demokratie und Mitbestimmung*“ erläutert der Arbeitsrechtsexperte Ettore Innocenti (Studienzentrum CISL, Rom) den Inhalt und den innovativen Charakter des Gesetzes Nr. 76 vom 15.5.2025 zur Arbeitnehmerbeteiligung am Unternehmen. Dieses Gesetz schafft eine Reihe von neuen Mitwirkungsmöglichkeiten bei Information, Mitbestimmung, Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeitenden am eigenen Unternehmen, wird aber aufgrund seines eingeengten Ansatzes vielfach von anderen Gewerkschaftsbünden kritisiert. In der Diskussion mit Innocenti und mit dem zweiten Referenten Christian Maurlechner (FIOM-MAV/CGIL-AGB) wird darauf eingegangen, was diese Reform für Südtirol bedeutet und wie – auch mit den bestehenden Formen betrieblicher Mitbestimmung im Rahmen der EGV/Betriebsräte – die Mitbestimmung der Arbeitnehmenden im Betrieb ausgebaut werden könnte.

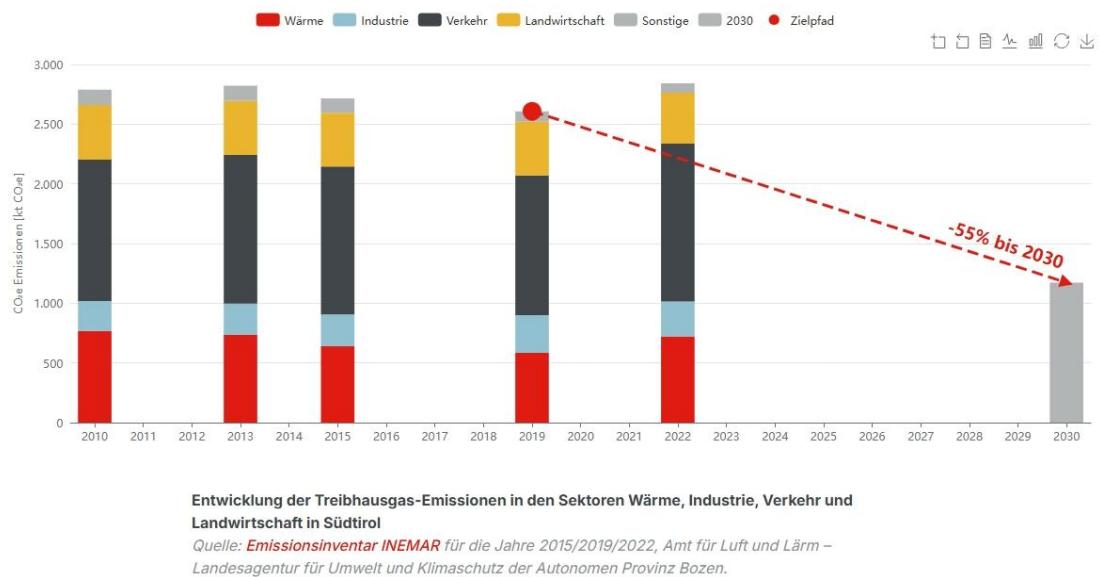
Im Modul 3 „*Demografischer Wandel und Auswirkungen auf den Wohlstand*“ wirft Thomas Benedikter zunächst einen Blick auf die Entwicklung in Italien, wobei er auch die Perspektiven für Italien und Südtirol erläutert. Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Wohlstand in Südtirol beleuchtet anschließend der Wirtschaftswissenschaftler Thomas Schatzer (WIFO): im Text eine Zusammenfassung der von ihm mitverfassten Studie des WIFO. Michael Paler geht unter dem Stichwort „Schreckgespenst demografischer Wandel?“ auf mögliche sozial- und wirtschaftspolitische Antworten auf diese Entwicklung in Südtirol ein. Abgerundet wird das Modul durch Betrachtungen von Thomas Benedikter zu den Vorteilen einer demografisch älteren Gesellschaft.

Im Abschnitt „*Digitalisierung, KI und Wandel der Arbeitswelt*“ findet sich eine Zusammenfassung der ausführlichen Betrachtung des IT-Fachmanns Christoph Moar zu den Chancen und Risiken der Künstlichen Intelligenz. Sehr anschaulich erläutert Moar die Grundmerkmale der generativen KI, ihre Einsatzgebiete und die Risiken bei der Anwendung. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Transformation der Arbeitswelt durch KI und den ersten Anläufen der EU, deren Einsatz gesetzlich zu regeln (EU-AI-Act). In diesem Lernabschnitt entfaltete sich auch eine Diskussion zur Rolle der Gewerkschaften bei der Anwendung der KI in der Arbeitswelt und in den Unternehmen, die an anderer Stelle vertieft werden muss.

Gute Lektüre wünschen die Redakteure Michael Paler und Thomas Benedikter.

1 DEKARBONISIERUNG, KLIMAGERECHTIGKEIT UND ARBEITSMARKT

1.1 Klimaschutz und Energiewende in Südtirol – Ein Überblick



Die Entwicklung der CO₂-Emissionen in Südtirol 2010-2030 - Quelle EURAC Research

Die Klimapolitik in Südtirol: Wie entwickeln sich die THG-Emissionen in Südtirol?

Derzeit gibt es keine aktuellen Daten zum Stand der Treibhausgas-Emissionen (THG), etwa für 2023 und 2024. Bis 2022 sind die CO₂-Emissionen sogar noch angestiegen auf rund 2,8 Mio. t CO₂, vor allem aufgrund der Zunahme des Straßenverkehrs (PKW, Schwerlastverkehr, Transitverkehr). Nun will Südtirol die THG-Emissionen von 2019 bis 2030 um die Hälfte senken (-55%). Wir sind aber bei Weitem nicht auf Kurs, denn anscheinend hat der Sinkflug noch gar nicht begonnen.

Mit der Bezuschussung von PV-Anlagen, Elektroautos, Wärmepumpen und demnächst Agriphotovoltaik wird die Energiewende gefördert. Doch diese Einsparungen werden wettgemacht durch den quantitativen Anstieg beim Verkehr mit fossilem Antrieb (mehr Export, mehr Transit-Schwerlastverkehr, mehr Tourismus), bei der Verbauung und durch die Zunahme der beheizten Wohn- und Betriebsflächen. Die Landwirtschaft trägt zu 17% an den Treibhausgasemissionen bei (vor allem auch CH₄ und N₂O), zeigt aber keine Tendenz, die Zahl der Großvieheinheiten, dem Hauptgrund der Emissionen, zu senken.

Wo stehen wir beim Klimaschutz in Südtirol heute?

Die größten Brocken bei den CO₂-Emissionen stellen der Verkehr (44%), die Gebäudeheizung (17%), die schon erwähnte Landwirtschaft (17%) und die Industrie 12%. Fast nichts wird emittiert durch die Energieerzeugung, weil fast alles aus Wasserkraft und Biomasse erzeugt wird, doch ein nicht irrelevanter Stromimport stammt immer noch aus dem nationalen Strommix. Dieser wird zu über 50% aus fossiler Energie erzeugt, vor allem in Gaskraftwerken in Norditalien.

Allein 37% der Verkehrsemissionen in Südtirol stammen aus dem Transitverkehr. Dann gibt es auch einen hohen touristischen Freizeitverkehr innerhalb des Landes und eine hohe Motorisierung: 915 zugelassene Kfz auf 1000 Einwohner, fast ein Kfz pro Kopf (2024).

Die Industrie trägt weniger zum CO₂-Ausstoß bei (12%), obwohl sie 25% des BIP Südtirols erzeugt. Der Beitrag des Tourismus ist statistisch nicht festgestellt, könnte annähernd 20% ausmachen. Der Beitrag des Tourismus zum BIP beträgt nur rund 11,5% (ASTAT 2023). Eine offene Baustelle ist die Gebäudeheizung, weil 80.000 Wohnungen noch fossil beheizt werden.

Kann sich Südtirol bis 2040 voll mit erneuerbarer Energie versorgen?

Die Voraussetzung für die angestrebte Klimaneutralität bildet die Deckung des gesamten Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen. Das ist technisch möglich. Südtirol wird sich erst 2040 auch „bilanziell“ selbst mit erneuerbarem Strom versorgen können. Warum? Wir hängen in wasserkraftschwachen Jahreszeiten stark vom nationalen Strommix ab, der in Italien noch zu 50% fossil erzeugt wird. Wir werden auch noch in 15 Jahren Strom aus der lokalen Wasserkraft saisonal exportieren, und in kalter Jahreszeit erneuerbaren Strom von außen importieren, aber unter dem Strich wird Südtirol 2040 voraussichtlich mehr grünen Strom exportieren als importieren.

Dank der Förderung und auch der sinkenden Preise werden immer mehr PV-Anlagen installiert. Laut Berechnungen reichen die technisch nutzbaren Dachflächen aus, um die für Südtirol erforderliche installierte Zusatzleistung zu bauen (1400 MW laut Klimaclub Südtirol; 800 MW laut Klimaplan Südtirol). Ein hohes Potenzial besteht dabei bei den versiegelten Flächen, z.B. Parkplätzen und Dächern der Industriegebäude, auch mit Agriphotovoltaik auf Obstwiesen.

Die Elektrifizierung des Verkehrs geht zu langsam. In Italien halten E-Kfz nur 5,2% des Bestands (Sept. 2025), sind aber im Betrieb noch nicht fossilfrei, weil der Strom erst zu knapp 50% aus erneuerbaren Quellen stammt. Trotz staatlicher Förderung werden noch zu wenig Stromer verkauft. Bis 2035 und länger dürfen in der EU Verbrenner zugelassen werden. In Südtirol liegt der Anteil der Stromer 2024 bei 15%. Die Südtiroler Bevölkerung müsste insgesamt weniger Strom und weniger Ressourcen in Form von importierten Gütern verbrauchen, um ihren gesamten CO₂-Fußabdruck im Schnitt dauerhaft zu senken.

Welche Maßnahmen zur Umsetzung des Klimaplans 2040?

Das Beispiel Mobilität

Im Klimaplan sind 157 Maßnahmen gelistet, z.T. schon im Gange, z.T. erst anzupacken. Hier das Beispiel Mobilität: Landesmobilitätsplan und Klimaplan sehen die Reduzierung des motorisierten Individualverkehrs um 30% bis 2035 vor (gemessen in zurückgelegten Personenkilometern), doch bis heute ist keine Reduzierung beim Verkehrsaufkommen sichtbar.

Sichtbar ist der Ausbau der Bahnlinien Riggertalschleife und Umfahrung Bozen, die Elektrifizierung der Bahn im Vinschgau, die Verdoppelung Bozen-Meran, bessere Bahnhöfe und Mobilitätszentren, der Ankauf von neuen Zuggarnituren, von Wasserstoff- und Batteriebussen, der ÖPNV wird allgemein ausgebaut. Vor allem im urbanen Raum auf 10-15 km rund um Städte werden auch die Fahrradwege ausgebaut. Gleichzeitig investiert das Land auch weiterhin stark in den Straßenausbau: neue Umfahrungen, Kreisverkehre, viele Straßenwartungen, neue Parkplätze, und damit Förderung des Autoverkehrs.

Die Elektromobilität mit Ankauf von E-PKW wird zwar gefördert, doch der Hochlauf verläuft in Südtirol schleppend. Immer noch ist der allgemeine Motorisierungsgrad zu hoch. Problempunkt Schwerlastverkehr-Transitverkehr: Auch nach Fertigstellung des BBT soll der Transit nur um 10% sinken. Offen ist die baldige Fertigstellung der Zulaufstrecken, andernfalls kann die Klimaneutralität nicht erreicht werden. Auch die A22 soll bis Bozen mittelfristig erweitert werden. Nimmt der Schwerlastverkehr dann ab oder zu und was bedeutet das für die Emissionen aus dem Verkehr? Hier hat Südtirol aber keinen politischen Zugriff, weil die entscheidenden Weichenstellungen bei den Staaten und bei der EU liegen.

Das Beispiel Gebäudeheizung und Emissionssenkung

Die Gebäudeheizung verursacht 17% der CO₂-Emissionen in Südtirol. Heute werden noch 70-80.000 Wohnungen mit Öl oder Gas beheizt. Auch durch Dienstleistungen und Tourismus entsteht hoher Heizaufwand. Südtirol hat vorbildliche Regelungen beim Neubau durch die Klimahausregelung, die seit über 20 Jahren gilt, und sehr viel wird auch in Sanierung des Altbaubestands investiert. Doch insgesamt ist die Sanierungsrate noch viel zu gering, nicht einmal 2% pro Jahr.

Der Klimaplan sieht kein echtes Verbot der Neu-Installierung von Gasheizungen vor. Eigentlich müsste eine Exitstrategie erstellt werden, ein „Landesplan für die Heizungswende“. Die öffentlichen Gebäude müssen saniert und bis 2040 auf langfristig klimaneutralen Energiestandard gebracht werden. Fernwärmenetze sind auszubauen, doch besteht das Problem der Grenzen der Holznutzung beim Ersatz von Erdgas in den Fernwärmekraftwerken. Biogas wird auch in Zukunft nur sehr begrenzt vorhanden sein.

Bei der Gebäudeeffizienz müssen EU-Verordnungen umgesetzt werden. Laut AFI-Barometer 2025 geben 48% der befragten Arbeitnehmenden an, bereits heute klimaneutral zu heizen. Nur mehr

30% sehen kein Problem darin, mit Öl oder Gas zu heizen. Rund ein Drittel der Südtiroler Haushalte heizen dagegen mit Holz.

Das Problem Landwirtschaft

In Südtirol entstehen aufgrund der starken Präsenz von Milch- und Viehwirtschaft hohe Emissionen von klimaschädlichem Methan und Stickoxid. Auch die Futtermittelimporte schlagen stark zu Buch (indirekte THG-Emissionen). Obst- und Weinbau ist weniger emissionsintensiv.

Für Klimaneutralität müsste der Viehbestand eigentlich stark zurückgefahren werden. Um den zu hohen Futtermittelimport zu vermeiden und Vieh nur mit Grundfutter aus Südtirol zu versorgen, müsste der Viehbestand halbiert werden (von 120.000 in 2024 auf 60.000 in 2040). In Südtirol gibt es heute rund 20.000 bäuerliche Betriebe, davon 10.148 Viehhalter. Viele müssten bei einer Reduzierung der GVE pro Hektar aufgeben. Im Grunde ist die Viehwirtschaft bereits heute oft eine Tätigkeit, die weder ökonomisch noch ökologisch sinnvoll ist, und nur überlebt, weil hochsubventioniert. Wenn die kleinbäuerlichen Betriebe auf andere Kulturen umstellen, müssten die Einkommensverluste ausgeglichen werden. Die Bauern sind heute schon die größten Subventionsempfänger, weil die Berglandwirtschaft aus sozialen, kulturellen und ökologischen Gründen erhalten werden soll.

Das Problem Tourismus

Südtirols Tourismusindustrie steuert schon 2025 auf 9 Mio. Ankünfte mit 38 Mio. Übernachtungen zu, hat den 3. Rang im Regionenranking der EU bezüglich Tourismusintensität. Ein solches Ausmaß an touristischer Nutzung eines Gebiets kann nicht klimaneutral organisiert werden.

Das Geschäftsmodell des Tourismus basiert auf der raschen Erreichbarkeit mit dem eigenen Kfz von industriellen Kerngebieten in Mitteleuropa (83,5% aller Südtirol-Gäste kommen mit Kfz) und anderen Quellmärkten. Tourismus führt zu einer hohen internen Verkehrsbelastung: 24% des Verkehrsaufkommens bei uns ist touristischer Freizeitverkehr. Wir sind ein bis in den hintersten Winkel befahrbarer Freizeitpark und werden es auch bleiben. Eine wesentliche Umlenkung des Kfz-Verkehrs auf Bahn und Bus ist illusorisch, weil die Brennerbahn diese Masse an Touristen auch nach Inbetriebnahme des BBT nicht aufnehmen kann und die interne Mobilität für Besucher Teil des Gebirgserlebnisses ist.

Um wirklich klimaschutzkompatibler zu werden, muss Südtirols Tourismus auch quantitativ abnehmen, doch immer noch steigt die Beherbergungskapazität durch den Bettenausbau (heute, also Ende 2025, 263.500 Betten gegenüber 229.000 in 2022).

Inwieweit ist die Industrie unterwegs zur Klimaneutralität?

Es gibt große Unterschiede bei den THG-Emissionen zwischen den einzelnen Industriebranchen und zwischen der Größenklasse der Betriebe. Es hängt stark davon ab, wieviel Vorleistungen und Transportaufwand mit der Industrieproduktion verbunden ist; ob im Prozess selbst

Treibhausgase erzeugt werden wie bei der Zementherstellung und Chemieindustrie; ob mehr oder weniger Prozesswärme für den Produktionsprozess benötigt wird.

In der Industrie besteht ein hoher Wärmebedarf in der Metallverarbeitung, in der Stahlproduktion, bei Düngemitteln, Zement, Chemie und in der Bauwirtschaft. Die Valbruna-Stahlwerke in Bozen haben einen hohen Strombedarf.

Bei den Dienstleistungen liegt der CO₂-Ausstoß geringer: hier geht es vor allem auf das Konto der Gebäudeheizung, des Serverbetriebs, des Transportaufwands. Auch beim Handwerk sind die THG-Emissionen geringer.

Heute besteht noch kein klares Bild mit Untersuchungen, wie die Emissionen in der Industrie nach einzelnen Branchen verteilt sind, und wo es weitere Effizienz- und Reduktionsbemühungen braucht. Weitere Studien sind erforderlich.

Wie steht es um die Arbeitsplätze?

Bedroht der Klimaschutz Arbeitsplätze in der Industrie, im Handwerk, im Baugewerbe oder in anderen Sektoren?

- Unter dem Strich bringt die Dekarbonisierung eher einen Beschäftigungsgewinn durch die Umrüstung auf erneuerbare Energie, z.B. durch Ausbau der PV, durch Heizungsumrüstung, im Baugewerbe durch verstärkte Sanierung, in der Mobilität durch den Ausbau des ÖPNV, sogar in der Landwirtschaft durch mehr Biolandbau.
- In der Industrie wachsen jene Unternehmen, die die Energiewende stützen, z.B. die Herstellung von Ladesäulen, von Wärmepumpen, Zulieferer von Batteriefahrzeugen, Speichertechnologien und Ausbau der Netze, Digitalwirtschaft und Automatisierung.
- Bei den Dienstleistungen sind aufgrund der Alterung der Gesellschaft mehr soziale Berufe gefragt, weniger Tourismus und mehr Personen in Gesundheitsberufen und Pflege.
- Wir erleben einen langsam strukturellen Wandel. Dieser muss begleitet werden durch Anpassungen im Berufsbildungssystem, durch Zusatzqualifikationen und Umschulungen.
- Mittel- und langfristig liegt das Hauptproblem im wachsenden Personalmangel in vielen Bereichen, nicht in der Arbeitslosigkeit.

Zwei wichtige Regelungen für die gewerbliche Wirtschaft

Die Kriterien für die Vergabe von Landesbeiträgen und neue Regelungen im Südtiroler Vergabewesen müssen den Klimaschutz berücksichtigen. Sehr wichtig ist in dieser Hinsicht die Bindung der Landesbeiträge an Unternehmen in allen Branchen (Landwirtschaft, Tourismus, Handwerk, Industrie und Dienstleistungen) an den CO₂-Fußabdruck und an die Energieeffizienz. Das Land muss das Instrument der Subventionen (Förderungen) enger und konsequenter an die Energiewende knüpfen, d.h. die Senkung der THG-Emissionen müssen eines der zentralen Kriterien der Beitragsvergabe werden. Die Förderung von Branchen, die ohnehin schon zu stark wachsen, wie z.B. der Tourismus, sollten überhaupt nicht mehr gefördert werden. Die öffentliche

Förderung muss künftig klimapolitisch konsequent sein. CO₂-emissionsintensive Tätigkeiten mit der einen Hand fördern und mit der anderen Hand (Staat, EU) CO₂-Emissionen besteuern, macht keinen Sinn und ist nicht zielführend.

Deshalb muss an beiden Hebeln angesetzt werden, damit Klimaschutz wirksam wird: bei den Subventionen (mehrere 100 Mio. Euro/Jahr) und beim Vergabewesen (öffentliche Beschaffung).

Die soziale Abfederung der Klimaschutzmaßnahmen

Damit sind wir beim Thema „Klimagerechtigkeit“. Wir wissen, dass sowohl die Verursachung als auch die Schäden und Folgen des Klimawandels und auch die Lasten der Energiewende sozial ungleich und ungerecht verteilt sind. Die Wohlhabenden produzieren ein Vielfaches der Emissionen der unteren 50%, die Wohlhabenden können sich E-Mobilität und Gebäudeheizung leisten auch ohne öffentliche Beiträge. Geringverdiener tun sich schwer, mit der Umrüstung auf E-Autos und auf klimafreundliche Heizung einschließlich der Sanierung der eigenen Wohnung.

Wenn Kosten und Preise für fossile Brenn- und Treibstoffe und Strom ab 2028 im Zuge des ETS-2-Zertifikatehandels der EU Jahr für Jahr steigen, muss für Ausgleich gesorgt werden. In anderen Ländern wird ein Klimabonus an alle gezahlt. In Italien werden derzeit die Strompreise für die untersten Einkommenskategorien gedeckelt. Das reicht aber nicht. Was kann das Land in diese Richtung unternehmen, um die sog. Energiearmut bei den Geringverdienenden zu verhindern?

Insgesamt reicht der Klimaplan 2040 nicht aus

Insgesamt ist Klimaplan Südtirol 2040 nicht ausreichend, um tatsächlich in Südtirol in 15 Jahren Klimaneutralität zu erreichen. Ganze Bereiche sind nicht ausreichend bearbeitet, wie z.B. der Tourismus, die Landwirtschaft und der Transitverkehr. Die Ziele im Klimaplan Südtirol 2040 sind nicht verpflichtend, können jederzeit angepasst werden. Wir liegen heute nicht auf Kurs bei der Emissionsminderung, es gibt auch keine Pflicht zur Korrektur. Ein Plan ist eigentlich ein in sich stimmiges (konsistentes) Ziele-Maßnahmen-System. Wenn die Maßnahmen nicht reichen oder nicht zielführend sind, müssen sie nachgebessert werden.

Der heutige Klimaplan ist eine Mischung aus guten Absichten, zum Teil nicht realisierbaren Maßnahmen, zu hoch gesteckten Einzelzielen und einigen frommen Wünschen. Es wird in keiner Form durchgerechnet, ob die gelisteten Maßnahmen die erhoffte Reduktionswirkung bringen. Somit ist der Plan auch nicht konsistent. Der Klimaschutz und Ziele des Klimaplans müssen gesetzlich verankert werden, um dann in einer Reihe von Einzelgesetzen und Verordnungen wirklich das Emissionsgeschehen zu regeln und einen Reduktionspfad einzuleiten.

Warum braucht es ein Klimagesetz auf allen Ebenen?

- Südtirol muss den Klimaschutz rechtlich verankern, um überhaupt langfristig wirksamen Klimaschutz voranzubringen. Klimaschutz nur als Akt des guten Willens im Auf und Ab der politischen Konjunkturen funktioniert nicht.

- Südtirol muss einen **solidarischen Beitrag** zum Klimaschutz zusammen mit allen Regionen Italiens und allen EU-Bundesländern und Regionen leisten. Dies wird zwar von der Regierung noch nicht vorgeschrieben, ist aber eine Notwendigkeit. Die Lombardei hat bereits ein Klimagesetz.
- Südtirol ist selbst von Folgen des Klimawandels betroffen. Man denke an Waldschäden durch Borkenkäfer, an Hitzewellen und Schäden an der Landwirtschaft, an den Gletscherschwund, an den Rückgang der Stromproduktion, die Hangrutschungen und Murengefahr.
- Die Klimaziele müssen **gesetzlich verankert**, neue Verfahren, Organisation, Kontrolle, Gremien und Finanzmittel eingeführt werden. Zahlreiche geltende Landesgesetze sind anzupassen.
- Für wirksame Klimapolitik braucht es **langfristige Planbarkeit und gesetzliche Verbindlichkeit**, die für Unternehmen, Politik und Gesellschaft Planungssicherheit schaffen. Zudem muss es ein allgemeines Berücksichtigungsgebot des Klimaschutzes geben.

Was soll ein Klimagesetz regeln?

- Monitoring und Korrektur: wenn die Klimaziele (CO₂-Minderungspflichten) nicht eingehalten werden, ist das Land verpflichtet, Maßnahmen zu verschärfen.
- Verfahren, zuständige Bereiche und Abteilungen des Landes, Steuerung der Maßnahmen, Berichtspflichten, Information: alles wird strenger geregelt.
- Ein robuster Klima-Sachverständigenrat wird eingeführt.
- Regelmäßige Bürgerbeteiligung findet statt.
- Klimaschutzkriterien bei allen Subventionen an die gewerbliche Wirtschaft.
- Klimakriterien auch beim öffentlichen Vergabewesen.
- Vorbildfunktion des Landes: öffentliche Gebäude müssen bis 2035 klimaneutral sein.
- Planungssicherheit: Klimaziele werden gesetzlich festgeschrieben.
- Klimaplan und Klima-Maßnahmen-Register werden zur Pflicht des Landes

Welche Hindernisse, um klimaneutral zu werden?

Grundsätzlich ist es möglich, ganze Industriegesellschaften zu dekarbonisieren, das weisen mehrere detaillierte Studien nach. Norwegen und Uruguay berichten, dass sie quasi klimaneutral sind (zahlreiche Entwicklungsländer sind es ohnehin). Die Schweiz hat gute Voraussetzungen, doch ist ähnlich wie Südtirol auch ein reiches Land mit hoher Importquote, das CO₂-Emissionen vielfach einfach auslagert (im Ausland verursacht).

Südtirol ist Teil eines Industrielandes, hat das höchste BIP/Kopf in Italien, ist wirtschaftlich sehr verflochten mit den Nachbarräumen, hat eine hohe Tourismusintensität, eine überentwickelte Mobilität, ein hohes Konsumniveau. All dies führt insgesamt zu hohen CO₂-Emissionen.

Aufgrund einiger Besonderheiten (wenig Schwerindustrie, Stromerzeugung aus Wasserkraft und PV, Verfügbarkeit von Biomasse) ist die Dekarbonisierung territorial zu schaffen, aber nicht bei den indirekten Emissionen: importierte fossil erzeugte Elektroenergie, Importgüter, emissionsintensive Tätigkeiten im Ausland werden zunächst bleiben. Südtirol profitiert in hohem Maß von Vorleistungen aus dem Ausland. Realistisch haben wir mindestens 7 tCO₂/pro Kopf, nicht 5, wie offiziell behauptet. Nur eine Gesellschaft mit viel weniger Ressourcenverbrauch und viel mehr Kreislaufwirtschaft kann klimaneutral werden.

Was braucht es für konsequenter Klimaschutz?

- Die baldige Verabschiedung eines guten Landesklimagesetzes, um ein Regelwerk für ernst gemeinte Dekarbonisierung zu haben. Die gesamte Landespolitik muss sich dieser Priorität unterordnen.
- Finanzielle Förderungen und Anreize, vor allem bei den Steuern und Subventionen, müssen an die Senkung von CO₂-Emissionen und des Energieverbrauchs geknüpft werden.
- Der Flächenverbrauch und die Bautätigkeit müssen radikal begrenzt werden, die Wohnraumversorgung ist sozial zu regulieren. Als Ziel wird im Klimaplan auch die „Netto-Neuversiegelung null im Jahr 2040“ angeführt.
- Die Viehwirtschaft ist zurückzudrängen bei einem Einkommensausgleich für die Bauern.
- Die Gebäudeheizung ist in 15 Jahren vollständig auf erneuerbare Energieträger umzustellen, auch zum Schutz vor dem immer teureren Import von Gas.
- Suffizienz statt Wirtschaftswachstum. Eigenversorgung, regionale Kreisläufe stärken, Tourismus gesundschrumpfen.
- Industrieproduktion: Produktionsverfahren mit hoher Prozessenergie (Stahl, Metallverarbeitung usw.) sind auf Wasserstoff umzustellen.
- Nicht alles kann Südtirol (trotz Autonomie) selbst regeln. Vieles hängt von den von Italien und der EU gesetzten Rahmenbedingungen ab.

Schafft es Südtirol, bis 2040 klimaneutral zu werden?

Ja, das sagen 62% der vom AFI im Frühjahr 2025 befragten Arbeitnehmer:innen. Bei den Jüngeren teilt nur die Hälfte diesen Optimismus. Die jüngeren Südtiroler sind besser informiert bei Klimathemen und wissen genauer darüber Bescheid, welche Konsequenzen die Klimaneutralität auf den Konsum und die Lebensweise hat.

Die Bereitschaft zum Umstieg auf Bahn und Bus ist hoch, hängt aber vom Angebot ab, sagen zwei Drittel der Arbeitnehmenden. Die Hälfte der Betroffenen kann den Arbeitsplatz zurzeit nicht mit dem ÖPNV erreichen, weil dies zu lange dauern würde. 64% würden auf E-Autos umsteigen, wenn die Anschaffungskosten und die Ladeinfrastruktur verbessert würden. Entscheidend bleibt der Preis fossiler Energie: 41% würden ihr Mobilitätsverhalten erst ändern, wenn die Benzinkosten verdoppelt würden.

Fazit: Werden wir also bis 2040 klimaneutral?

- Nein, realistischerweise nicht zu schaffen, weil Südtirol beim Klimaschutz bis heute (2025) noch nicht richtig ernst gemacht hat.
- Nein, weil auch bei null territorialen CO₂-Emissionen ein hoher Sockel an indirekten, importbedingten Emissionen verbleibt. Eine reiche Region kann es sich leisten, viele Güter zu importieren, viel zu bauen, Dienste im Ausland in Anspruch zu nehmen.
- Die Bevölkerung muss auch die Vorteile der Energiewende besser erkennen und schätzen: mehr Eigenständigkeit und kein Abfluss an Mitteln an Öl- und Gasstaaten einschließlich der USA. Mehr stabile, umweltfreundliche Energieversorgung bedeutet auch mehr Sicherheit.
- Arbeitnehmende und Geringverdienende müssen Klimagerechtigkeit anmahnen, um den fairen und sozial gerechten Übergang zu einer klimaneutralen und sozial gerechteren Gesellschaft im Blick zu behalten.
- Die Gewerkschaften und Sozialverbände sollten sich stärker und aktiv in die Debatte um den Klimaschutz einbringen. Klimaschutz ist auch aus Arbeitnehmersicht notwendig und wichtig.
- Prüfstein: Verabschiedung eines guten Landesklimagesetzes bis Ende 2026.

1.2 Klimagerechtigkeit, grüne Transformation und Arbeitsmarkt

Mit dem „Klimaplan Südtirol 2040“ hat sich die Südtiroler Landesregierung das Ziel gesetzt, die Klimaneutralität in weniger als zwei Jahrzehnten zu erreichen. Diese ambitionierte Vorgabe erfordert strukturelle Veränderungen in zahlreichen Wirtschaftsbereichen. Während der Klimaschutz langfristig als Standortvorteil und potenzieller Beschäftigungsmotor gilt, lösen die notwendigen Anpassungen kurz- und mittelfristig Unsicherheiten aus. Diese betreffen sowohl die finanzielle Belastung der Haushalte und Unternehmen als auch die Stabilität von Arbeitsplätzen in traditionellen Sektoren.

Eine gerechte Verteilung der Lasten der Transformation ist nicht nur notwendig, um das Ungleichgewicht zwischen der Verantwortung für die Klimakrise (wohlhabende Haushalte haben eine weitaus ungünstigere CO₂-Emissionsbilanz als ärmere) und Betroffenheit (ärmere Haushalte leiden stärker unter den Folgen der Klimaerwärmung und können diese nicht kompensieren) zu korrigieren. Sozial gerechter Klimaschutz ist auch eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Ängste vor sozialem Abstieg abgebaut und Schutzmaßnahmen von breiten Bevölkerungsschichten auch mitgetragen werden.

Soziale Auswirkungen klimapolitischer Maßnahmen

Klimaschutzmaßnahmen müssen hinsichtlich ihrer sozialen Verteilungswirkung überprüft werden, da sie ohne flankierende Maßnahmen oft regressive Effekte haben. Ein anschauliches Beispiel ist das ab 2028 greifende ETS-2 (Emissionshandelssystem der EU) für die Bereiche Gebäude und Verkehr. Die (notwendige!) Einführung eines nach und nach steigenden Preises für CO₂-Emissionen führt absehbar zu steigenden Kosten für fossile Brennstoffe und Kraftstoffe. Da einkommensschwache Haushalte einen überproportional hohen Anteil ihres Einkommens für Energie und Grundbedürfnisse aufwenden müssen, trifft sie diese Preissteigerung relativ gesehen härter als vermögende Haushalte.

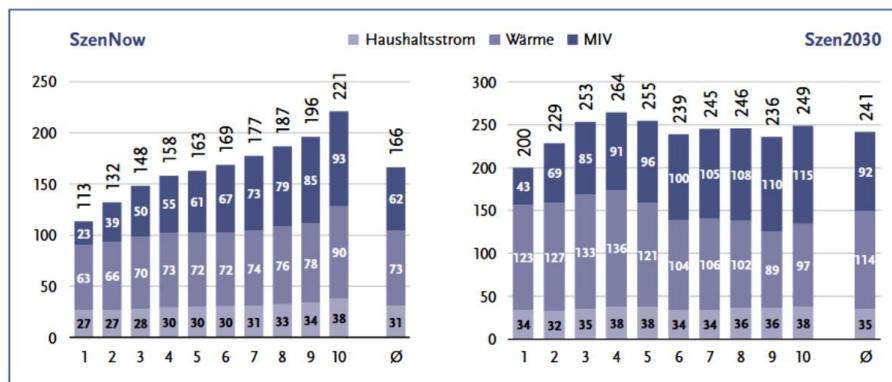


Abbildung 1: Szenariorechnungen zu den Belastungswirkungen einer CO₂-Bepreisung (X-Achse: Dezile; Y-Achse: Euro/P/a; links: SzenNow mit 2018er THG-Emissionen und CO₂-Preis von 50 Euro/t; rechts: Szen2030 mit Annahmen zu THG-Emissionen und CO₂-Preis von 100 Euro/t)

Quelle: EVS 2008/2018, SOEPv36, eigene Berechnungen

Quelle: Held, B. (2022). Verteilungswirkungen einer CO₂-Bepreisung in Gegenwart und Zukunft. *Ökologisches Wirtschaften - Fachzeitschrift*, S. 37.

Um dieser sozialen Schieflage entgegenzuwirken, werden verschiedene Rückverteilungsmechanismen diskutiert. Ein pauschales „Klimageld“, das als fixer Betrag pro Kopf an alle Bürger:innen ausgezahlt wird, gilt als einfachste Lösung: Es wirkt (teilweise) progressiv, da einkommensschwache Haushalte – die oft einen geringeren CO₂-Fußabdruck haben – relativ zum Einkommen stärker entlastet werden als Vielverbraucher.

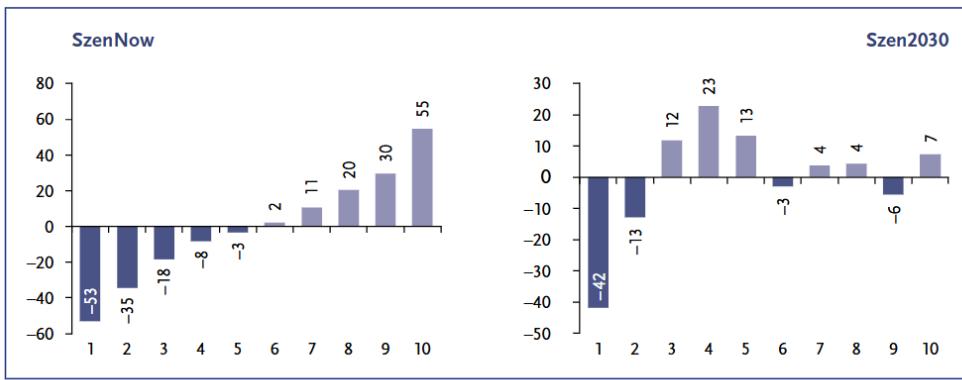


Abbildung 2: Szenariorechnungen zu den Verteilungswirkungen bei einer CO₂-Bepreisung und Einsatz des Ökobonus (X-Achse: Dezile; Y-Achse: Euro/P/a; links: SzenNow mit 2018er THG-Emissionen und CO₂-Preis von 50 Euro/t; rechts: Szen2030 mit Annahmen zu THG-Emissionen und CO₂-Preis von 100 Euro/t)

Quelle: EVS 2008/2018, SOEPv36, eigene Berechnungen

Quelle: Held, B. (2022). Verteilungswirkungen einer CO₂-Bepreisung in Gegenwart und Zukunft. *Ökologisches Wirtschaften - Fachzeitschrift*, S. 37.

Kritiker:innen wenden jedoch ein, dass dieses Gießkannenprinzip spezifische Härtefälle, etwa bei Pendlern im ländlichen Raum mit hohem Energiebedarf, nicht zielgenau adressiert. Differenzierte Modelle, wie ein regional gestaffelter Bonus oder einkommensabhängige Direktzahlungen, erhöhen zwar die Treffsicherheit der Entlastung für Bedürftige, gehen jedoch mit einem höheren bürokratischen Aufwand einher. Neben direkten Zahlungen wird insbesondere die Investition – finanziert durch die Einnahmen der „CO₂-Steuer“ – in öffentliche Dienstleistungen als effektives Instrument der Klimagerechtigkeit bewertet. Der Ausbau eines kostengünstigen öffentlichen Nahverkehrs (ÖPNV), die Förderung von Fernwärmennetzen oder kostenlose Energieberatungen entlasten einkommensschwache Haushalte gezielt und fördern die Dekarbonisierung.

Auch bei Fördermaßnahmen, etwa für die Elektromobilität, gilt es, die Balance zwischen Marktanreizen und Verteilungsgerechtigkeit zu finden. Während pauschale Kaufprämien (wie der Ecobonus in Italien oder auch die entsprechende Landesförderung in Südtirol) wichtig sind, um die neuen Technologien überhaupt in den Markt zu bringen und Skaleneffekte zu erzielen, erreichen sie in der Praxis oft eher einkommensstärkere Haushalte, die sich die hohen Anschaffungskosten von Neufahrzeugen leisten können (ähnliches gilt etwa auch für die Förderungen zum Heizungstausch oder zur energetischen Sanierung – falls keine zusätzlichen Steuerungsinstrumente geschaffen werden). Eine Weiterentwicklung hin zu einer sozial ausgewogenen Ausgestaltung könnte einkommensabhängige Staffelungen für die Förderungen (teilweise umgesetzt), „Social Leasing“-Modelle für Kleinwagen (wird in Frankreich erfolgreich erprobt) oder eine stärkere Priorisierung der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur vorsehen, damit alle Bevölkerungsschichten von der Mobilitätswende profitieren.

Strukturwandel am Südtiroler Arbeitsmarkt

Die ökologische Transformation wirkt sich unmittelbar auf den Arbeitsmarkt aus. Die folgende Abbildung versucht, die Effekte des grünen Strukturwandels auf die Beschäftigung zu skizzieren:



Zitiert nach: Soder, M. (2024). Eine grüne Revolution. Eine neue Wirtschaftspolitik in Zeiten der Klimakrise. ÖGB Verlag, S.115.

- 1. Steigende grüne Nachfrage:** In vielen traditionellen Sektoren entsteht durch den grünen Strukturwandel ein erhöhter Fachkräftebedarf, den es zu decken gilt (z.B. Busfahrer:innen, Heizungstechniker:innen, Fachkräfte für thermische Sanierung, Installation und Wartung von PV-Anlagen...), damit die Energiewende überhaupt möglich wird. Die Nachfrage nach Arbeitskräften in diesen Berufsfeldern – häufig im Handwerk – wird in Zukunft mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter ansteigen. Das bestehende und für die nähere Zukunft zu erwartende Arbeitskräftepotenzial wird zur Deckung dieser steigenden Nachfrage voraussichtlich nicht ausreichen.
- 2. Berufsfelder werden grüner:** Der größte Teil der Arbeitsplätze bleibt bestehen, verändert sich aber inhaltlich. Bestehende Berufe erfordern neue, „grüne“ Kompetenzen (z. B. muss ein KFZ-Mechaniker die Reparatur von E-Autos beherrschen), die Fähigkeiten der Arbeitnehmer:innen werden sich zwangsläufig an neue Technologien oder Organisationsprozesse anpassen müssen. Dies kann und muss durch Weiterbildungsangebote („Upskilling“) erreicht werden.
- 3. Neue Berufsfelder („Green Jobs“)** mit gänzlich neuen Qualifikationsprofilen entstehen (z.B. Sustainability Manager in größeren Betrieben, Ingenieur:innen für neue Technologien, Wiederaufbereitung von Rohstoffen/Kreislaufwirtschaft)
- 4. Rückgang „brauner“ Jobs:** In emissionsintensiven Bereichen oder Sektoren, die von fossilen Technologien abhängig sind, fallen Arbeitsplätze weg oder müssen ersetzt werden.

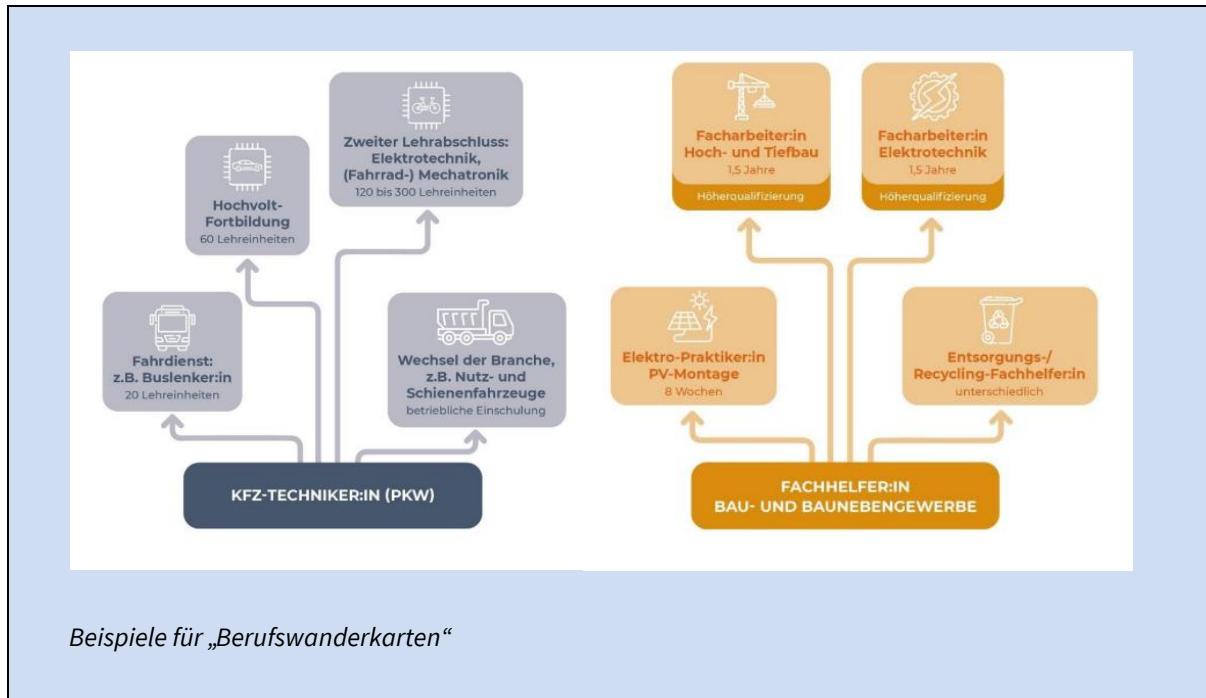
Entgegen pauschalen Befürchtungen eines massiven Arbeitsplatzabbaus zeichnet sich für Südtirol aufgrund der gegebenen Wirtschaftsstruktur eher eine Transformation bestehender Branchen als ein Wegfall ganzer Sektoren ab. Es darf in diesem Zusammenhang auch nicht außer Acht gelassen werden, dass es nicht nur diesen einen Treiber für langfristige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gibt, sondern noch mindestens zwei weitere (Digitalisierung/Künstliche Intelligenz und demografischer Wandel).

Die konkreten Auswirkungen in Südtirol, die hier beispielhaft angeführt werden, variieren stark nach Tätigkeitsfeld:

- **Energie und Bauwesen:** Diese Sektoren gehören voraussichtlich zu den Beschäftigungsgebern (Kategorien 1 und 2). Der Ausbau von Photovoltaik und Wasserkraft sowie die Gebäudesanierung erzeugen einen hohen Bedarf an Fachkräften (Montage, Elektrotechnik). Hier ist der Mangel an qualifiziertem Personal bereits jetzt der limitierende Faktor.
- **Automotive und Zulieferindustrie:** Hier findet ein klassischer Strukturwandel statt (Kategorie 2 und 3). Während Bereiche, die an der Technologie des Verbrennungsmotors hängen (z. B. spezifische Zulieferteile), unter Anpassungsdruck geraten, entstehen in der E-Mobilität (z. B. Ladeinfrastruktur bei Alpitronic, elektrische Antriebe bei GKN) neue Beschäftigungsfelder.
- **Tourismus:** Dieser Sektor ist weniger durch die Dekarbonisierung selbst als vielmehr durch die direkten Folgen des Klimawandels (z.B. Schneesicherheit) betroffen, was beispielsweise langfristig die Beschäftigungssicherheit im Wintertourismus gefährden könnte.

Exkurs: „Berufswanderkarten“ als Hilfsmittel zur Beschäftigungssicherung

Die zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderung besteht darin, Arbeitnehmende in grüner werdenden Berufen entsprechendes „Upskilling“ zu ermöglichen, sowie Beschäftigte aus schrumpfenden Berufsfeldern in zukunftsfähige Berufsfelder zu überführen. Das Konzept der „Berufswanderkarten“ der Arbeiterkammer Wien bietet hierfür einen methodischen Ansatz. Diese Karten visualisieren konkrete Qualifizierungspfade: Sie zeigen auf, welche Kompetenzen aus einem Ursprungsberuf in einem zukunftsfähigen Zielberuf nutzbar sind, welche spezifischen Zusatzqualifikationen („Upskilling“ oder „Reskilling“) erworben werden müssen und geben auch Informationen zu Weiterbildungswegen (Art, Anbieter, Dauer, Inhalte). Analysen zeigen, dass Umschulungen oft kürzer sind als angenommen, da viele Grundkompetenzen auch in „verwandten“ oder ähnlichen Berufsfeldern anwendbar sind. (vgl. Eichmann, H., Mayer, W., Steiner, K. (2025) Grüne Berufswanderkarten für den sozialen und ökologischen Umbau. Verlag Arbeiterkammer Wien.) Hürden bestehen jedoch oft in der finanziellen Absicherung der Arbeitnehmenden während der Qualifizierungsphase.



Der „Werkzeugkasten“: Instrumente für eine gerechte Transformation

Um den Strukturwandel sozial abzusichern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bedarf es spezifischer arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Im Folgenden werden drei Instrumente vorgestellt, die in Italien und im deutschsprachigen Ausland bereits aktiv sind und durchaus für die Südtiroler Situation adaptiert bzw. in Südtirol angewandt werden könnten:

- **Das Qualifizierungsgeld (Modell Deutschland):** Das in Deutschland im April 2024 eingeführte Qualifizierungsgeld zielt darauf ab, Beschäftigte in strukturwandelbedingten Branchen im Unternehmen zu halten und weiterzubilden, anstatt sie freizusetzen.
Funktionsweise: Unternehmen können Mitarbeiter für Weiterbildungsmaßnahmen freistellen. Die Arbeitsagentur übernimmt während dieser Zeit einen Lohnersatz (ca. 60–67 % des Nettogehals), während der Arbeitgeber die Kosten der Weiterbildung trägt. Dieses Instrument ermöglicht eine proaktive Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten, ohne dass Arbeitsverhältnisse beendet werden müssen. Es verhindert den Drehüreffekt und sichert betriebliches Know-how.
- **Das Solidaritätsprämienmodell (Modell Österreich):** Dieses Modell des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) kombiniert Arbeitszeitverkürzung mit Beschäftigungsaufbau.
Funktionsweise: Reduziert ein Unternehmen die Arbeitszeit bestehender Mitarbeiter und stellt für die freiwerdenden Stunden neue Arbeitskräfte ein (häufig Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf), fördert der Staat dies finanziell durch Übernahme eines Teils des Lohnausfalls. Das Modell bietet einen Ansatz zur Umverteilung von Arbeit und kann genutzt werden, um Zeit für berufsbegleitende Qualifizierung zu schaffen.

- **Weiterbildungs- und Transformationsfonds (Modell Italien/*Fondimpresa*):** Auf nationaler Ebene existiert seit 2007 der paritätische interprofessionelle Fonds *Fondimpresa*, der die kontinuierliche Weiterbildung in Betrieben unterstützt.

Funktionsweise von Transformationsfonds: Unternehmen zahlen einen Teil der Lohnsumme in Fonds ein und können daraus Mittel für spezifische Qualifikationsmaßnahmen im Zusammenhang mit der „grünen Transformation“ oder Kreislaufwirtschaft abrufen.

Relevanz für Südtirol: Für die kleinstrukturierte Wirtschaft Südtirols wäre von Vorteil, solche Fonds dermaßen zu gestalten, dass insbesondere Klein- und Mittelbetriebe (KMU) profitieren („Solidaritätsprinzip“), da diese oft nicht über ausreichend zeitliche wie finanzielle Ressourcen bereitstellen können, um Mitarbeitende entsprechend nachzuschulen.

Fazit

Die Analyse verdeutlicht, dass Klimagerechtigkeit und Arbeitsmarktpolitik untrennbar verbunden sind. Die grüne Transformation Südtirols wird nur gelingen, wenn sie aktiv gestaltet wird. Dies erfordert einerseits eine Überprüfung klimapolitischer Maßnahmen auf ihre soziale Ausgewogenheit, um die Akzeptanz in der Bevölkerung zu sichern. Andererseits ist ein robustes Sicherheitsnetz für den Arbeitsmarkt notwendig. Die vorgestellten „Berufswanderkarten“, sowie arbeitsmarktpolitische Instrumente bieten konkrete Ansätze, um den Fachkräftebedarf zu decken und gleichzeitig Arbeitnehmenden in traditionellen Branchen sichere Zukunftsperspektiven zu bieten. Der Engpass der Zukunft – auch in Südtirol – wird weniger der Mangel an Arbeit, sondern der Mangel an qualifizierten Fachkräften sein, die den notwendigen sozial-ökologischen Umbau technisch und organisatorisch bewältigen.

2 DEMOKRATIE UND MITBESTIMMUNG

Unter "Mitbestimmung" versteht man die aktive Beteiligung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter an betrieblichen Entscheidungsprozessen. Es gibt keine einheitliche Regelung, sondern nur die individuellen Erfahrungen einiger Staaten (allen voran Deutschland). In Italien wurde diese Praxis nie in Gänze umgesetzt. Doch die Beteiligung der Arbeitnehmenden am eigenen Unternehmen war 2023 Gegenstand eines Volksbegehrens (*proposta di legge di iniziativa popolare*) der CISL, dessen Text im Wesentlichen in ein Gesetz umgewandelt worden ist (Gesetz Nr. 76 vom 15.5.2025). Im Modul 2 unserer Labour Academy ist dieses Gesetz von *Ettore Innocenti* (Centro Studi della CISL) erläutert worden, auf dessen Vortrag der folgende Beitrag beruht.

2.1 Das Gesetz 76/2025: Ein neuer Rahmen für die Partizipation in Italien

Mit dem Gesetz Nr. 76 vom 15. Mai 2025 hat der italienische Gesetzgeber eine Reform verabschiedet, die auf eine Initiative der Gewerkschaft CISL aus dem Jahr 2023 zurückgeht. Dieses Gesetz regelt erstmals umfassend die verschiedenen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung – von der konsultativen über die organisatorische und ökonomische bis hin zur direkten Mitbestimmung in den Verwaltungsorganen. Eine rein technische Analyse des Gesetzestextes greift jedoch zu kurz. Um die Tragweite dieses Gesetzes zu verstehen, ist eine Interpretation notwendig, die über die Paragrafen hinausgeht und den kulturellen Wandel in den industriellen Beziehungen in den Blick nimmt, den dieses Gesetz anstoßen möchte.

Die verfassungsrechtliche Basis: Ein „natürliches“ Recht

Das Gesetz versteht sich explizit als Umsetzung von Artikel 46 der italienischen Verfassung. Dieser Artikel besagt: „Die Republik erkennt das Recht der Arbeitnehmer an, [...] an der Führung der Unternehmen mitzuwirken.“ Bemerkenswert ist hierbei die Wortwahl der Verfassungsväter. Das Verb „anerkennen“ (riconoscere) impliziert, dass das Recht auf Partizipation nicht erst durch den Staat geschaffen wird, sondern als ein den Arbeitnehmern innewohnendes, präexistentes Recht betrachtet wird.

Historisch interessant ist zudem die Verwendung des Begriffs „mitwirken“ (collaborare) anstelle von „teilnehmen“ (partecipare) im Verfassungstext. Dies geht auf einen Kompromiss der Nachkriegszeit zurück, initiiert von christdemokratischen Politikern wie Gronchi und Fanfani, um in Zeiten des beginnenden Kalten Krieges den damals als bedrohlich empfundenen Begriff der „Mitbestimmung“ abzumildern. Dennoch wurde bereits in der verfassungsgebenden Versammlung klargestellt – unter anderem von Giuseppe Di Vittorio –, dass diese „Zusammenarbeit“ als aktive Partizipation zu verstehen sei. Artikel 46 enthält einen Gesetzesvorbehalt: Er beauftragt den Gesetzgeber, die Modalitäten dieser Mitwirkung zu regeln. Dieser Auftrag wurde jahrzehntelang nur fragmentarisch erfüllt. Das Gesetz 76/2025 stellt nun

den ersten Versuch dar, diesem Verfassungsauftrag in seiner Gesamtheit und Komplexität nachzukommen.

Die Methode: Das Gesetz als Rahmen, der Kollektivvertrag als Gestalter

Ein zentrales Merkmal des Gesetzes 76/2025 ist seine Funktionsweise als „Verweisungsgesetz“ (legge di rinvio). Es diktiert den Unternehmen und Belegschaften kein starres Modell „von oben“. Stattdessen delegiert es die konkrete Ausgestaltung der Partizipation an die Kollektivvertragsverhandlungen (contrattazione collettiva).

Wie in Artikel 2 definiert, sind es die repräsentativen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die auf gesamtstaatlicher, territorialer oder betrieblicher Ebene das für den jeweiligen Kontext passende „Kleid“ der Partizipation schneidern müssen. Das Gesetz schafft den Rechtsrahmen und setzt Anreize, die operative Umsetzung bleibt jedoch der Sozialpartnerschaft vorbehalten. Ohne entsprechende kollektivvertragliche Vereinbarungen bleiben viele Bestimmungen des Gesetzes tote Buchstaben. Dies stärkt die Rolle der Gewerkschaften massiv, überträgt ihnen aber auch die Verantwortung, diese Räume aktiv zu nutzen.

Das Gesetz unterscheidet vier Hauptformen der Partizipation:

1. Die Partizipation an der Unternehmensführung (Partecipazione gestionale): Die Artikel 3 und 4 regeln die wohl weitreichendste Form der Mitbestimmung: die Präsenz von Arbeitnehmervertretern in den strategischen Organen des Unternehmens. Hierbei wird zwischen zwei Gesellschaftsmodellen unterschieden:

- **Das dualistische System (Art. 3):** In Unternehmen, die (nach deutschem Vorbild) über einen Aufsichtsrat (*consiglio di sorveglianza*) und einen Vorstand (*consiglio di gestione*) verfügen, können die Statuten vorsehen, dass Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen. Dies ist jedoch an zwei Bedingungen geknüpft: Es muss eine entsprechende Satzungsänderung des Unternehmens erfolgen (Freiwilligkeit), was durch Kollektivvertrag geregelt sein muss.
- **Das traditionelle/monistische System (Art. 4):** In Italien ist das traditionelle Modell mit einem Verwaltungsrat (*CdA*) und einem Kontrollorgan (*collegio sindacale*) am weitesten verbreitet. Das Gesetz ermöglicht nun den Einzug von Arbeitnehmervertretern direkt in den Verwaltungsrat. Da es sich hierbei um ein geschäftsführendes Organ handelt, gelten strengere Anforderungen: Die Vertreter müssen Unabhängigkeitskriterien erfüllen und dürfen keine direkten wirtschaftlichen Abhängigkeiten haben.

Dies wirft eine gewerkschaftspolitische Frage auf: Neben dem klassischen „einen Kanal“ der gewerkschaftlichen Vertretung könnte sich ein „zweiter Kanal“ der Mitbestimmung im Verwaltungsrat etablieren. Die Herausforderung wird sein, eine Synergie zwischen diesen Ebenen zu schaffen.

2. Die ökonomische und finanzielle Partizipation: Hier geht es um die Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg (Art. 5) und am Kapital (Art. 6).

- **Gewinnbeteiligung:** Das Gesetz sieht steuerliche Begünstigungen vor, wenn mindestens 10% des Unternehmensgewinns über betriebliche Abkommen an die Beschäftigten ausgeschüttet werden.
- **Kapitalbeteiligung:** Unternehmen können Pläne zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung (z.B. Aktienausschüttung) auflegen. Aus gewerkschaftlicher Sicht besteht hier das Risiko einer Individualisierung: Wenn Arbeitnehmer als vereinzelte Kleinaktionäre auftreten, haben sie kaum Einfluss. Gelingt es jedoch, diese Stimmrechte kollektiv zu bündeln und zu organisieren, könnte daraus ein wirkmächtiges Instrument der Mitbestimmung in der Hauptversammlung entstehen.

3. Die organisatorische Partizipation: Die Artikel 7 und 8 fördern die Einrichtung paritätischer Kommissionen (commissioni paritetiche), die Vorschläge zur Verbesserung von Produkten, Prozessen und der Arbeitsorganisation erarbeiten sollen. Auch hier gilt das Prinzip der Freiwilligkeit und der kollektivvertraglichen Regelung. Unternehmen können zudem spezifische Referenzpersonen (z.B. für Innovation oder Inklusion) im Organigramm verankern. Ursprünglich sollten diese Kommissionen Entscheidungsbefugnisse haben; im finalen Text wurde ihre Rolle auf das Erarbeiten von Vorschlägen beschränkt.

4. Die konsultative Partizipation: Artikel 9 ff. baut auf den bestehenden Informations- und Konsultationsrechten (Dekret 25/2007) auf. Neu ist die Möglichkeit der *präventiven* Konsultation vor strategischen Unternehmensentscheidungen. Das Gesetz definiert hierbei die Gewerkschaften (RSU/RSA) als primären Ansprechpartner. Dies verhindert, dass Arbeitgeber an den Gewerkschaften vorbei „handverlesene“ Arbeitnehmervertreter konsultieren.

Ausbildung und Kulturwandel

Ein oft übersehener, aber entscheidender Aspekt ist Artikel 12, der ein subjektives Recht auf Weiterbildung für Arbeitnehmervertreter in Partizipationsorganen feststellt (mindestens 10 Stunden pro Jahr). Betont wird hier die Notwendigkeit einer *gemeinsamen* Ausbildung von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern. Partizipation ist nicht nur eine Frage von Regeln, sondern von Haltung und Kompetenz. Wenn beide Seiten gemeinsam geschult werden, kann dies Konflikte zugunsten einer konstruktiven Beteiligungskultur aufbrechen.

Fazit: Qualität vor Quantität

Abschließend ist festzuhalten, dass das Gesetz 76/2025 keinen Automatismus schafft. Es wird nicht dazu führen, dass ab morgen in allen italienischen Betrieben Mitbestimmung herrscht. Vielmehr bietet es einen „Werkzeugkasten“. Es liegt nun an den Sozialpartnern, jene Unternehmen und Sektoren zu identifizieren, die reif für diesen Schritt sind. Das Ziel sollte nicht eine flächendeckende, aber oberflächliche Umsetzung sein (Quantität), sondern die Schaffung von qualitativen Leuchtturmprojekten, die beweisen, dass Partizipation sowohl die Arbeitsbedingungen verbessert als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen steigert. Das Gesetz ist somit weniger ein Zwang als eine Einladung zum kulturellen Wandel der industriellen Beziehungen in Italien.

2.2 Chancen, Grenzen und Risiken des Gesetzes 76/2025: Eine kritische Bewertung

Das Gesetz, das im Wesentlichen auf einer Initiative des Gewerkschaftsbundes CISL beruht, wird in der italienischen Gewerkschaftslandschaft auch vehement kritisiert. CGIL und UIL haben weder das zugrundeliegende Referendum unterstützt, sowie auch ihre Teilnahme an den durch das Gesetz geschaffenen Gremien, wie der ständigen Kommission beim CNEL, verweigert.

Ein zentraler Kritikpunkt, der unter anderen von ArbeitsrechtlerInnen wie Vincenzo Bavaro und Vertretern der CGIL vorgebracht wird, betrifft die Freiwilligkeit der Maßnahmen. Das Gesetz konstituiert keine einklagbaren Rechte auf Mitbestimmung, sondern schafft lediglich einen rechtlichen Rahmen, innerhalb dessen Unternehmen „können, aber nicht müssen“. Wenn ein Unternehmen keine Beteiligung wünscht, hat das Gesetz keinerlei Auswirkung. Im Gegensatz zur deutschen Mitbestimmung, die ab gewissen Unternehmensgrößen zwingend Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten vorschreibt, überlässt das Gesetz 76/2025 die Initiative dem „guten Willen“ der Unternehmen oder der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.

Ein weiterer Einwand betrifft das Verständnis von „Partizipation“ selbst. Die Art und Weise, wie Beteiligung im Gesetz verstanden wird (nämlich als ein teilweises Übernehmen der Positionen und Sichtweisen des Unternehmens), fördert nicht die Mitbestimmung im Sinne der Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen zum Vorteil der Arbeitnehmenden. Der Einfluss auf Entscheidungen der Unternehmen war historisch gesehen immer dann am größten, wenn auch der Gegensatz/Konflikt zwischen Arbeiter:innen und Unternehmen am größten war.

Insbesondere bei der finanziellen Beteiligung (Aktienbesitz, Gewinnbeteiligung) wird befürchtet, dass das kollektive Verhältnis (Gewerkschaft vs. Arbeitgeber) durch ein individualisiertes Verhältnis (Mitarbeitende als Kleinaktionär:innen) ersetzt wird. Arbeitnehmende, die Aktien halten, haben zwar eine „finanzielle Beteiligung“, besitzen aber - ohne organisierte Stimmbündelung – keinerlei realen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen.

Andererseits könnte sich hier für die Gewerkschaften auch ein neuer „Hebel“ zur Mitbestimmung ergeben, wenn es ihnen gelänge, die genannte Stimmbündelung zu erreichen. Die Sorge von CGIL und UIL ist, dass die Rolle der Gewerkschaft als Gegenmacht (*controparte*) aufgeweicht wird und die Mitbestimmungsorgane (wie gemischte Kommissionen) genutzt werden könnten, um Entscheidungen zu legitimieren, die bereits unilateral vom Management getroffen wurden.

Zudem wird argumentiert, dass das Gesetz in Bereichen der organisatorischen und konsultativen Beteiligung teilweise hinter Standards zurückfällt, die in vielen nationalen Kollektivverträgen bereits seit Jahrzehnten verankert sind (zum Beispiel in Bezug auf die paritätischen Kommissionen). Es besteht somit die Gefahr eines „Race to the bottom“, bei dem gesetzliche Mindeststandards bestehende vertragliche Regelungen untergraben könnten.

2.3 Das Gesetz 76/2025 im Realitätscheck: Was bedeutet es für Südtirol?

Überträgt man die Mechanismen des Gesetzes auf die Südtiroler Realität, so stößt man auf ein Strukturproblem: Das Gesetz scheint für die industrielle Großlandschaft der Lombardei oder des Piemont geschrieben zu sein, nicht aber für die kleinteilige Wirtschaftsstruktur Südtirols.

Die im Gesetz vorgesehenen Gremien für die administrative Mitbestimmung – etwa die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichts- oder Verwaltungsräte – lassen sich eigentlich nur für größere Kapitalgesellschaften umsetzen. Die Südtiroler Wirtschaft besteht jedoch zum überwiegenden Teil aus Kleinst- und Kleinunternehmen (KMU) mit weniger als 15 Mitarbeitenden. In einem typischen Südtiroler Handwerksbetrieb, einem Hotel oder einem kleinen Dienstleister gibt es weder einen Aufsichtsrat noch einen Verwaltungsrat, in den Arbeitnehmende entsendet werden könnten. Die Entscheidungen trifft der:die Inhaber:in oder die Familie. Für den absoluten Großteil der Südtiroler Beschäftigten läuft die „administrative Mitbestimmung“ des Gesetzes 76/2025 somit vollkommen ins Leere.

Auch die finanzielle Beteiligung stößt bei nichtbörsennotierten Familienunternehmen an Grenzen. Die Ausgabe von Aktien ist für eine GmbH (Srl) oder eine Personengesellschaft meistens nicht vorgesehen oder vom Inhaber nicht gewollt, da dies die Eigentumsverhältnisse verschieben würde. Was bleibt, ist eine Gewinnbeteiligung.

Steuerbegünstigte betriebliche Ergebnisprämien (*premi di risultato*) sind in Italien schon seit 2015 möglich, sofern sie über Betriebsabkommen oder territoriale Zusatzverträge vereinbart wurden. Es ist unklar, welchen Mehrwert das neue Gesetz hier bringen kann, wenn diese Möglichkeiten ohnehin bereits über die zweite Verhandlungsebene (*contrattazione di secondo livello*) erreichbar sind. Das Gesetz 76/2025 erweitert die steuerlichen Vergünstigungen auf die Gewinnbeteiligung (Verteilung von mindestens 10% des Unternehmensgewinns an die Beschäftigten) bis zu einem Höchstbetrag von 5.000 Euro im Jahr. Voraussetzung ist auch hier der Abschluss eines Betriebs- oder Gebietsabkommens. Insofern könnte diese zusätzliche Begünstigung auch für Unternehmen einen weiteren Anreiz zur Verhandlung von Betriebsabkommen bieten. Zu berücksichtigen ist auch, dass Gewinnbeteiligungen und Produktivitätsprämien zwar ein (durchaus willkommenes) Zusatzeinkommen bieten, allerdings keinen Ersatz für eine verlässliche Lohnentwicklung darstellen können und dürfen!

Da eine betriebliche Mitbestimmung in Kleinstbetrieben oft an der fehlenden Struktur scheitert, könnte das Gesetz auch als Anstoß dienen, „territoriale Mitbestimmungsmodelle“ zu stärken. Anstatt dass jeder einzelne Handwerksbetrieb eine eigene Kommission gründet (was unrealistisch ist), könnten territoriale Ausschüsse, besetzt durch die Sozialpartner auf Landesebene, Informations- und Konsultationsrechte für die Beschäftigten kleiner Betriebe wahrnehmen.

Das Gesetz 76/2025 ist wohl insgesamt als ein ambivalentes Instrument zu betrachten. Für die wenigen Großbetriebe in Südtirol (z.B. Automotive-Zulieferer, große Industrie) bietet es einen neuen Rahmen, um moderne Modelle der Sozialpartnerschaft zu erproben – sofern beide Seiten dies wollen. Für die breite Masse der Südtiroler KMU hingegen droht das Gesetz irrelevant zu bleiben.

ben, wenn es nicht gelingt, die abstrakten Mechanismen auf die lokale Ebene herunterzubringen. Für Südtirol bedeutet dies, dass der Weg zu mehr Mitbestimmung weniger über nationale Gesetze führt, sondern vielmehr über starke territoriale Abkommen und Betriebsabkommen.

2.4 Mitbestimmung in Südtirols Betrieben

“Die Frage nach der demokratischen Teilhabe endet nicht am Werkstor.”

Dieses Prinzip, das bereits Giuseppe Di Vittorio, einer der Väter der italienischen Gewerkschaftsbewegung, 1952 formulierte, bildet auch heute noch das Spannungsfeld der betrieblichen Mitbestimmung in Südtirol. Arbeitnehmende legen ihre Bürgerrechte – ihre Meinung, ihren Glauben, ihre politische Überzeugung – nicht ab, sobald sie ihren Arbeitsplatz betreten. Doch wie steht es um die konkrete Umsetzung dieser Rechte in der Südtiroler Realität im Jahr 2025?

Die rechtlichen Säulen: Von der „RSA“ zur „RSU“

Um den Status quo der Mitbestimmung in Südtirol zu verstehen, ist eine kurze Begriffsklärung notwendig, die das Fundament der italienischen Arbeitnehmervertretung bildet. Historisch und rechtlich fußt die heutige Mitbestimmung auf dem „Statuto dei Lavoratori“ (Gesetz 300/1970). Es war ein hart erkämpfter Meilenstein, der nach den sozialen Unruhen der 1960er Jahre grundlegende Rechte wie den Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, das Versammlungsrecht und das Verbot der Diskriminierung festschrieb.

In der betrieblichen Praxis begegnen uns zwei Formen institutionalisierter betrieblicher Mitbestimmung:

- **RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale):** Diese Form der Vertretung wird direkt von den Gewerkschaften ernannt. Sie ist historisch die ältere Form und sichert den Einfluss der externen Organisation im Betrieb.
- **RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria):** Sie stellt das demokratischere, inklusivere Modell dar. Die RSU wird von allen Arbeitnehmenden eines Betriebs gewählt – unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglied sind oder nicht. Sie verhandelt kollektiv mit dem Arbeitgeber und ersetzt in den meisten Fällen die frühere RSA.

Hinzu kommt die wichtige Rolle des Sicherheitssprechers (RLS), der über die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen wacht – eine Funktion, die oft, aber nicht zwingend, mit der RSU-Tätigkeit verknüpft ist.

Die Situation in Südtirol: Ein zweigeteiltes Land

Wenn man auf die Mitbestimmung in Südtirol blickt, sieht man zwei sehr unterschiedliche Welten.

Auf der einen Seite gibt es die großen Industriebetriebe. Besonders in den Industriezonen von Bozen, im Pustertal oder im Eisacktal funktioniert die Mitbestimmung gut. Die gewerkschaftliche Organisation und damit die institutionalisierte Mitbestimmung ist hier relativ stark ausgeprägt: In Unternehmen wie GKN (Sinter Metals und Driveline), Alupress, Durst, Leitner oder den Stahlwerken Bozen gibt es gewählte RSU. Auch im öffentlichen Nahverkehr (SASA) oder bei großen Lebensmittelherstellern (Mila, Senfter) werden gewerkschaftliche Rechte aktiv eingefordert und Verträge (Betriebsabkommen) verhandelt.

Auf der anderen Seite stehen die vielen Kleinbetriebe. Die Südtiroler Wirtschaft besteht zum Großteil aus sehr kleinen Firmen mit weniger als 15 Mitarbeitenden. Hier greifen viele Instrumente des Arbeiterstatutes und der interkonföderalen Abkommen nicht. In diesen Klein- und Kleinstbetrieben fehlt eine formale Vertretung völlig.

Hinzu kommt eine kulturelle und historische Hürde: Anders als in den traditionellen italienischen Industrieregionen wie der Lombardei oder dem Piemont sind die gewerkschaftlichen Wurzeln in Südtirol weniger tief verankert. Die Sprachbarriere und eine historisch gewachsene Distanz zur (oft italienisch geprägten) Arbeiterbewegung erschweren die Organisation zusätzlich. Die Folge ist, dass Mitbestimmung in weiten Teilen des Handwerks und des Dienstleistungssektors oft vom guten Willen des Arbeitgebers abhängt („Paternalismus“) statt auf verbrieften Rechten zu basieren.

Die Probleme heute: Jeder denkt an sich

Die Schwierigkeiten liegen aber nicht nur an der Betriebsgröße, sondern auch daran, wie sich unsere Gesellschaft verändert. Der Soziologe Zygmunt Bauman nennt das „flüssige Realität“: Feste Werte lösen sich auf. Das spüren auch die Gewerkschaften in Südtirol:

- **Individualismus statt Solidarität:** Immer weniger Menschen wollen Verantwortung für andere übernehmen oder sich als gewerkschaftliche Vertretung zur Wahl stellen. Viele scheuen das Risiko oder den Aufwand („Warum soll ich etwas für andere tun, ohne unmittelbar etwas davon zu haben?“).
- **Geld statt Rechte und Würde:** Ein gefährlicher Trend ist, dass Geld oft wichtiger wird als gute Arbeitsbedingungen. Wenn zum Beispiel Entlassungen drohen, akzeptieren viele Beschäftigte lieber schnell eine Abfindung, anstatt gemeinsam um die Arbeitsplätze zu kämpfen. Geld ersetzt dabei Werte wie Würde und Gesundheit.
- **Resignation:** Wenn grundlegende Lebensziele – wie leistbares Wohnen oder eine sichere Rente – in Südtirol für Arbeitnehmende trotz Vollzeitarbeit unerreichbar scheinen, führt dies zu Resignation und einem Rückzug ins Private, anstatt zu politischem oder gewerkschaftlichem Engagement.

Fazit: Was muss getan werden?

Damit die Mitbestimmung in Zukunft funktioniert, muss sich etwas ändern. Es braucht eine aktive Strategie der „Ausweitung der Vertretung“.

- **Präsenz vor Ort und Basisarbeit:** Die Interessenvertretung muss dort stattfinden, wo die Menschen sind – direkt am Arbeitsplatz. Das bedeutet physische Präsenz, Versammlungen und das direkte Gespräch, um die Distanz zwischen „der Gewerkschaft“ und den Arbeitnehmenden abzubauen. Gewerkschaft ist keine Dienstleistung, die man bucht, sondern eine Gemeinschaft, die man bildet.
- **Bildung und Jugend:** Ein großes Manko ist das Fehlen arbeitsrechtlicher und gewerkschaftsgeschichtlicher Bildung. Junge Menschen treten oft ohne Wissen über ihre Rechte und Pflichten in den Arbeitsmarkt ein. Expertenunterricht an Schulen und eine gezielte Jugendarbeit sind essenziell, um die nächste Generation für Mitbestimmung zu sensibilisieren.
- **Netzwerke bilden:** Arbeitnehmervertreter müssen auch außerhalb des Betriebs aktiv werden, zum Beispiel durch Zusammenarbeit mit anderen sozialen Bewegungen (wie Klimaschutz- oder Friedensgruppen). Themen wie Wohnen, Umwelt und Arbeit sind untrennbar miteinander verbunden.
- **Hilfe für Kleinbetriebe:** Für die vielen Kleinbetriebe braucht es innovative Modelle, etwa die Stärkung der territorialen Sicherheitssprecher (RLST) und die Schaffung von gebündelten Vertretungsstrukturen, um auch jenen eine Stimme zu geben, die in Betrieben ohne eigene RSU arbeiten.

Rechtliche Instrumente für die Mitbestimmung sind in Südtirol durchaus vorhanden, aber sie müssen auch genutzt und gelebt werden. Gerade in einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt durch technologischen Fortschritt und ökonomischen Druck stark verändert, ist es wichtig, dass Arbeitnehmende starke, demokratisch legitimierte Mitbestimmung ausüben um sicherzustellen, dass der Mensch im Mittelpunkt der Wirtschaft bleibt.

3 DER DEMOGRAFISCHE WANDEL UND AUSWIRKUNGEN AUF DEN WOHLSTAND

3.1 Der demografische Wandel in Italien – Ein Überblick

Der globale Kontext

Die Wachstumsrate der Weltbevölkerung erreichte 1962-1963 ihren Höchststand (+2,3% pro Jahr), hat sich seither jedoch halbiert. Im letzten halben Jahrhundert ist die Wachstumsrate der Bevölkerung zurückgegangen, und Schätzungen der UNO zufolge wird sich diese Abschwächung in den kommenden Jahrzehnten fortsetzen. Folglich wird erwartet, dass die Weltbevölkerung gegen Ende des 21. Jahrhunderts bei der 10-Milliarden-Marke ihren Höhepunkt erreicht und dann wieder sinkt.

Dies gilt weltweit, doch gibt es erhebliche geografische Unterschiede: Eine Analyse der Daten zeigt, dass die Industrieländer bereits in die Abwärtsphase der Kurve eingetreten sind, während die Bevölkerung in den ärmeren Teilen der Welt, also im Globalen Süden weiterwächst, wenn auch langsamer als noch vor einigen Jahrzehnten.

Der Kontext in Europa und Italien

Zwischen 2001 und 2024 stieg die Bevölkerung der Europäischen Union (EU27) von 429 Millionen auf 450 Millionen, was einem Wachstum von +4% entspricht. Seit 2020 begann die EU-Bevölkerung jedoch zu schrumpfen, und in absoluten Werten ist der größte Rückgang in Italien zu verzeichnen. Italien ist in der Tat eines jener Länder, in denen der demografische Rückgang am deutlichsten zu spüren ist: nur Südkorea und Japan verzeichnen einen noch tieferen Wert als Italien, und zwar in Bezug auf die niedrige Geburtenrate (das Verhältnis zwischen der Zahl der Lebendgeburten im Jahr und der durchschnittlichen Anzahl der Wohnbevölkerung, multipliziert mit 1.000). Dieser Wert liegt in Italien bei 6,8 (2022) gegenüber einem EU-Durchschnitt von 9,1 (2021).

Die Geburtenrate in Italien betrug 1972 (also vor gerade einmal 53 Jahren) 16,3, lag also fast dreimal so hoch. Dieses Beispiel macht deutlich, wie sehr sich die Veränderungen in unserer Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten auf diesen Indikator ausgewirkt haben. Dieser starke Rückgang wurde in allen Industrieländern beobachtet, aber in Italien war er aufgrund mehrerer Faktoren viel ausgeprägter. Ein weiterer häufig verwendeter demografischer Indikator ist die Fruchtbarkeitsziffer, d. h. die durchschnittliche Anzahl der Kinder pro Frau (in Italien lag sie 2024 bei 1,18): Im Gegensatz zur Geburtenrate wird sie nicht von der Altersstruktur der Bevölkerung beeinflusst und ist für den Vergleich verschiedener Bevölkerungen nützlich.

Die Bevölkerung wuchs in Italien bis 2014, als die 60-Millionen-Marke erreicht und überschritten wurde, vor allem dank des positiven Wanderungssaldos (der natürliche Saldo war schon seit 2007 immer negativ). Seit 2015 ist die Gesamtbevölkerungsbilanz jedoch negativ, da auch der Wanderungssaldo diesem Trend nicht mehr entgegenwirken kann. Langfristige Prognosen sehen

jedoch keine Umkehrung bis zum Ende des Jahrhunderts, sondern eher einen permanenten Rückgang, der Italien bis 2070 auf eine Bevölkerung von etwa 40-50 Millionen Menschen (mittleres Szenario) und bis zum Ende des 21. Jahrhunderts auf 35 Millionen Menschen (pessimistischstes Szenario) sinken lassen.

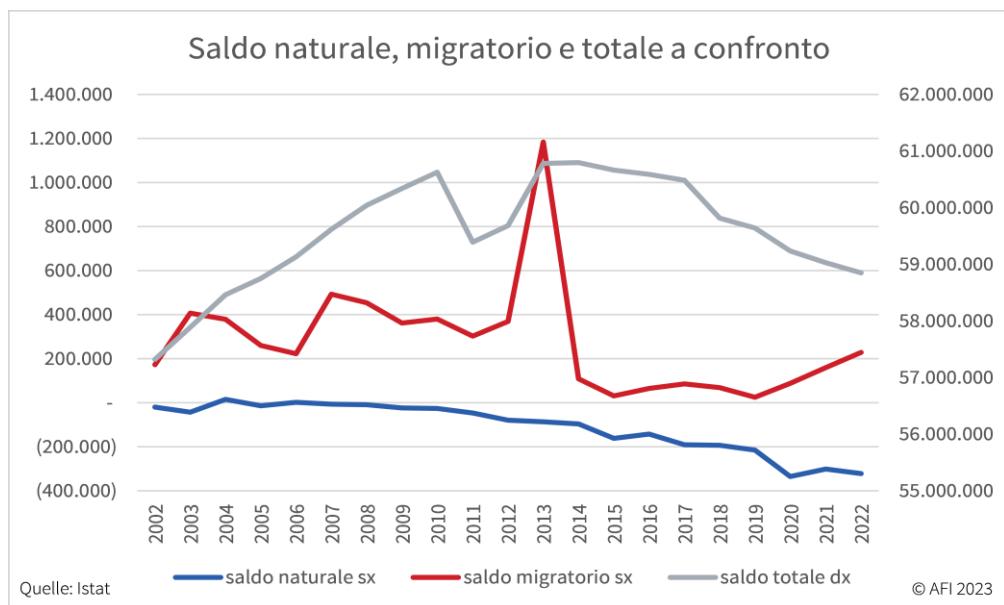
$$\text{Pop}_{2023} - \text{Pop}_{2022} = \text{Nati}_{2022} - \text{Decessi}_{2022} + \text{Immigrati}_{2022} - \text{Emigrati}_{2022}$$

Saldo totale
 Saldo naturale
 Saldo migratorio

=Differenza tra la popolazione al 1° gennaio 2023 e la pop al 1° gennaio 2022
 =Differenza tra nuovi nati e decessi avvenuti nel corso del 2022
 =Differenza tra il n. di stranieri arrivati in Italia e n. di italiani che hanno lasciato l'Italia durante il 2022

Formel des gesamten Bevölkerungssaldos. Quelle: Präsentation von Prof.in Agnese Vitali bei ihrem Auftritt in der Labour Academy, Frühjahr 2023

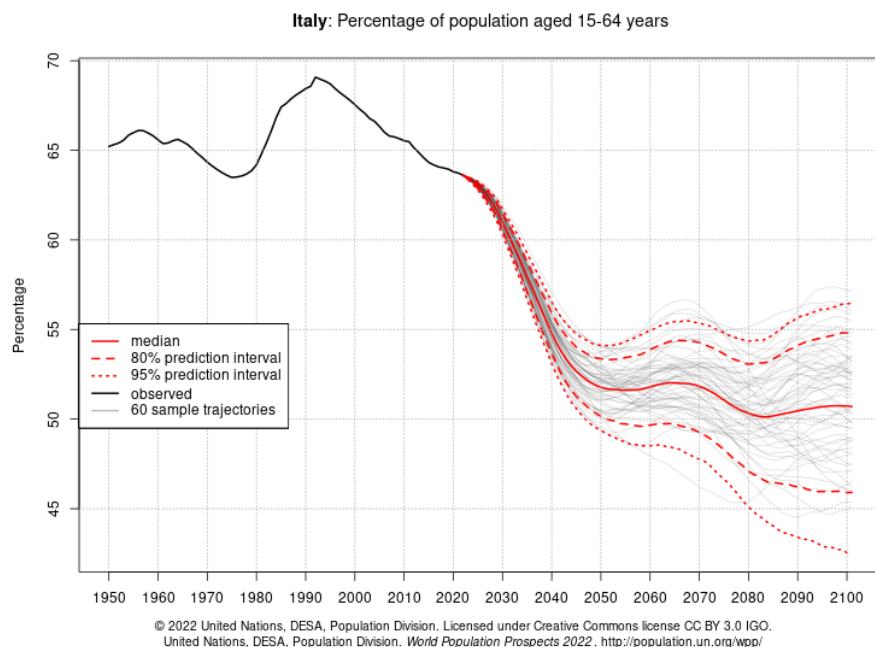
Das neue Rekordtief bei den Geburten im Jahr 2024 (393.000) und die hohe Zahl der Sterbefälle (713.000) haben weiterhin starke Auswirkungen auf die natürliche Dynamik. Das Defizit im natürlichen Saldo nahm stetig zu und erreichte seinen Höhepunkt in den Jahren 2020-2021, als ein Negativwert von mehr als 300.000 Personen zu verzeichnen war. Darauf folgte ein weiterer Rückgang um 320.000 im Jahr 2022, so dass in nur drei Jahren etwa 955.000 Menschen verloren gingen (das entspricht in etwa der Einwohnerzahl einer Stadt wie Neapel oder der Region Trentino-Südtirol).



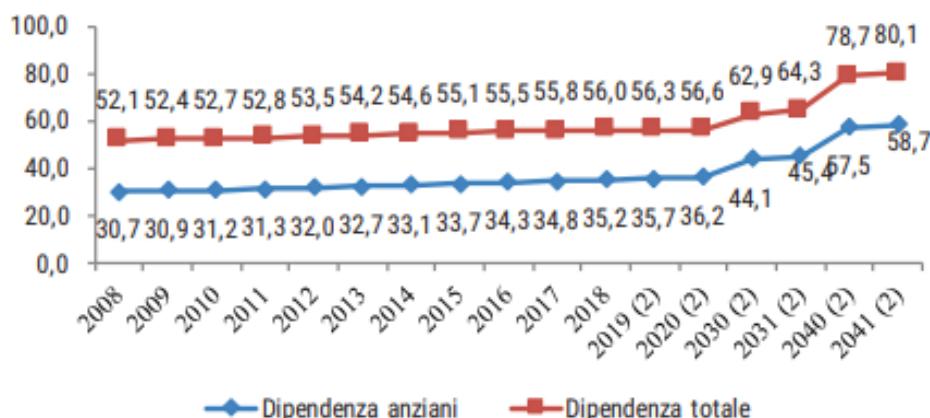
Natürlicher Bevölkerungssaldo, Wanderungssaldo und Gesamtsaldo im Vergleich 2002-2022

Die Hauptfolge des Bevölkerungsrückgangs zeigt sich in der Bevölkerungsstruktur, die tendenziell altert, da der Anteil der über 65-Jährigen steigt und der Anteil der 15- bis 64-Jährigen

sinkt. Dies erklärt sich aus dem Zusammenspiel zweier Phänomene, nämlich dem Geburtenrückgang und dem Anstieg der Lebenserwartung bei der Geburt, die von 72 Jahren im Jahr 1960 auf heute 85 Jahre gestiegen ist. Infolgedessen wird nach Prognosen der Vereinten Nationen in Italien der Anteil der über 65-Jährigen bis 2050 von derzeit 24% auf über 35% steigen, während der Anteil der 15- bis 64-Jährigen von heute 63% auf etwa 53% sinken wird.



Entwicklung des Anteils der Bevölkerung zwischen 15-64 Jahren (Erwerbsfähige Bevölkerung). Quelle: UN



Der Abhängigkeitsindex der älteren Bevölkerung, berechnet als Anteil der Bevölkerung über 65 Jahren an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15-64 Jahren. Der Index der Gesamtabhängigkeit ergibt sich aus dem Verhältnis der Summe der Bevölkerung zwischen 0-14 Jahren und der Menschen ab 65 Jahren im Verhältnis zur Bevölkerung von 15-64 Jahren. Daten zum jeweiligen 1.1. der Bevölkerungszählung für 2018, 2019 und 2020 der ISTAT-Prognose für 2040 und 2041, mittleres Szenario.

Der Rückgang der Bevölkerung Italiens im erwerbsfähigen Alter wird zu einer Verringerung der eingezahlten Sozialbeiträge führen, während die Zahl der Rentenempfänger und der Nutzer:innen der Sozial- und Gesundheitsdienste zunimmt. Die Notwendigkeit einer Anpassung des Rentensystems und der öffentlichen Dienstleistungen im Allgemeinen an das neu entstehende Gesellschaftsmodell ist daher offensichtlich.

Die Alterung der Bevölkerung, die niedrige Geburtenrate und der daraus resultierende Arbeitskräftemangel werden auch zu Engpässen bei der Deckung des Personalbedarfs in bestimmten Sektoren führen, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen.

Auch der Wandel der Familienstruktur belastet die Situation: In den letzten 20 Jahren haben die Einpersonenhaushalte zugenommen (33,2 % der derzeitigen Gesamtzahl, +10 Prozentpunkte in den letzten 20 Jahren), während die größeren Haushalte geschrumpft sind. Die durchschnittliche Haushaltsgröße liegt bei 2,3 Mitgliedern. Da die Pflege älterer Menschen in der Regel von Familienmitgliedern übernommen wird, wird diese Aufgabe bei kleineren Familien in größerem Umfang vom Staat und von privaten Fachkräften (z. B. Pflegekräften) übernommen werden müssen, was zu einer größeren Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Bereich führen wird.

Nach den Prognosen von Unioncamere und Anpal wird Italien in den kommenden Jahren mit einem erheblichen Arbeitskräftemangel konfrontiert sein: Es wird erwartet, dass bis zum Jahr 2026 ein Bedarf von 4,1 Millionen neuen Arbeitskräften besteht. Einer der Sektoren, in denen dieser Arbeitskräftemangel am schwierigsten zu beheben sein wird, ist der medizinische Gesundheitssektor, in dem der Bedarf bei 44.000 Personen pro Jahr liegen wird. Doch schon heute fehlen 47% der Ärzte, 42% der Krankenpflegerinnen und Physiotherapeuten und 38% der anderen Fachkräfte im Gesundheits- und Sozialwesen.

Ohne Maßnahmen zur demografischen Stärkung und zur Erhöhung der Beschäftigungsquote, die in Italien ein noch nie dagewesenes Niveau erreicht hat, ist es sehr wahrscheinlich, dass in den nächsten zehn Jahren die Zahl der Menschen in der für den Wachstumsprozess des Landes wichtigsten Altersgruppe drastisch zurückgehen wird.

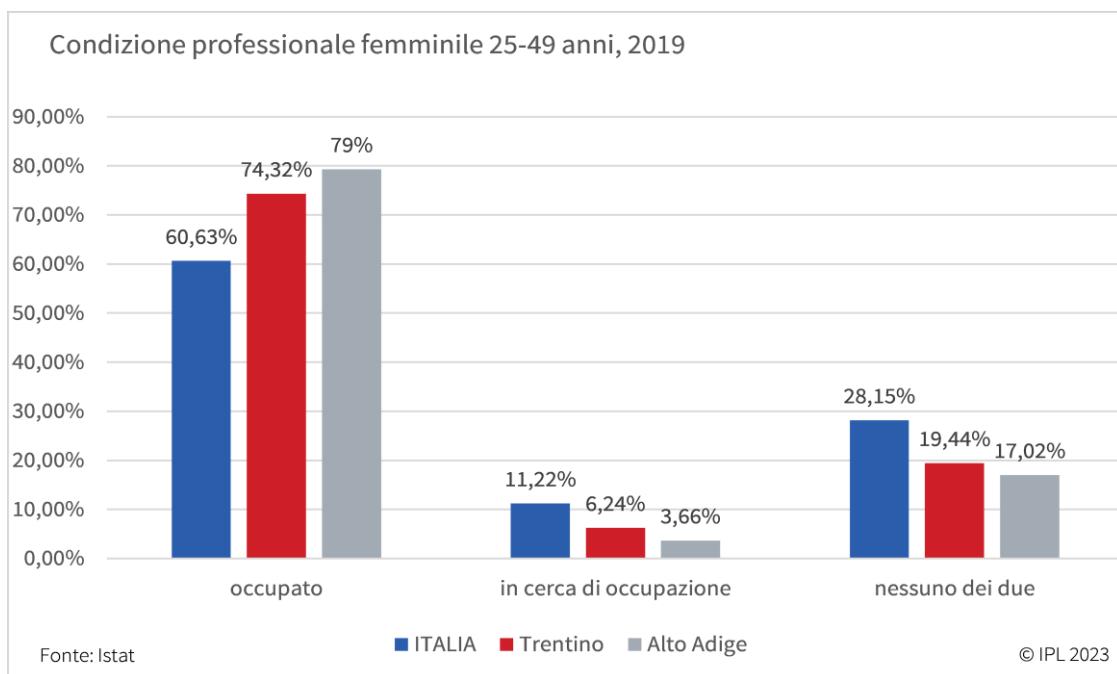
Italien und Südtirol im Vergleich

In Italien gibt es zahlreiche Entwicklungsunterschiede, die sich in den unterschiedlichen sozioökonomischen Bedingungen der Regionen widerspiegeln. Die wichtigsten demografischen und beschäftigungsbezogenen Indizes spiegeln diese Unterschiede wider und helfen uns auch zu verstehen, welche Hebel genutzt werden müssen, um das Phänomen des demografischen Wandels und seine Auswirkungen zu bekämpfen.

Südtirol ist jene Region, in der dieses Phänomen am wenigsten stark ausgeprägt ist, da sie Merkmale (Beschäftigungsniveau, Pro-Kopf-Wohlstand, zusätzliche Dienstleistungen für die Bürger:innen usw.) aufweist, die mit denen der wirtschaftlich erfolgreichsten europäischen Länder vergleichbar sind. Diese Merkmale spiegeln sich in den Altersindizes, den Fruchtbarkeitsziffern und der Gesamtbeschäftigung sowie der Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen wider, die über dem italienischen Durchschnitt liegen.

Indici demografici a confronto				
Stato/Provincia	Tasso di fecondità	indice di dipendenza over 65	Proiezioni indice di dipendenza over 65 (2050)	
Prov. Aut. Bolzano	1.72	31%	52%	
Prov. Aut. Trento	1.42	35%	62%	
Italia	1.25	38%	61%	
Austria	1.48	29%	46%	
Germania	1.58	34%	46%	
Francia	1.84	34%	48%	
UE 27	1.53	33%	50%	
Fonte: istat				© IPL 2023

Demografische Indizes im Vergleich. Quelle: Istat



Die Erwerbstätigkeit der Frauen im Alter zwischen 25 und 49 im Vergleich: Italien, Trentino und Südtirol, 2019. Quelle: Istat

Nichtsdestotrotz leidet auch Südtirol unter den direkten und indirekten Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs, insbesondere wirkt sich dieser auf den Arbeitskräftebedarf aus. Im Dokument „Handlungsempfehlungen zur Bewältigung der demografischen Entwicklung“ (Eurac Research 2018) wird festgestellt, dass sich die Situation in Südtirol laut ASTAT-Prognosen (Nr. 64, 09/2016) bis zum Jahr 2030 weiter verschärfen wird und auf 100 Kinder und Jugendliche 170 über 65-Jährige und auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 40 Rentner (gegenüber 30 im Jahr

2015) kommen. Derzeit ist das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen relativ ausgeglichen (338.690/183.141), aber in den kommenden Jahren (vor allem, wenn die Baby-Boomer-Generation aus dem Erwerbsleben ausscheidet) wird das Verhältnis zwischen Nicht-Erwerbstätigen und Erwerbstätigen weiter steigen. Die Beobachtungsstelle für den Arbeitsmarkt (News 1/2020) hat analysiert, dass es in 20 Jahren mehr als 51.000 Einwohner weniger in der Altersgruppe der 20- bis 60-Jährigen (der erwerbstätigen Bevölkerung) geben wird, was einem Rückgang von 18% entspricht.

Demografischer Wandel und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beim Sozialstaat

Die Entwicklung der demografischen Struktur hat und wird zunehmend Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme haben, insbesondere auf die finanzielle Tragfähigkeit der Renten- und Sozialsysteme. Ein nützlicher Parameter, um zu verstehen, wie sich die demografische Entwicklung auf die Finanzierung des Sozialsystems auswirkt, ist der Gesamtabhängigkeitsquotient, d. h. das prozentuale Verhältnis zwischen der Bevölkerung im nicht erwerbsfähigen Alter (0-14 Jahre und über 64 Jahre) und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre).

Dieser Quotient misst die demografische Belastung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Geht man davon aus, dass Werte über 50% auf ein Ungleichgewicht zwischen den Generationen hinweisen, so liegt dieser Wert in Italien derzeit bei 57,6%. Die von Censis auf der Grundlage von ISTAT-Daten erstellten Prognosen sprechen von Werten um die 80% im Jahr 2040 (mittleres Szenario), ein Bild, das eine fortschreitende Erosion der Beitragsbasis angesichts einer beträchtlichen Zunahme der nicht erwerbstätigen Bevölkerung, insbesondere der älteren Menschen, zeigt, deren Abhängigkeitsquote von derzeit 38% auf etwa 58% im Jahr 2040 (mittleres Szenario) steigen wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Italien eine Phase durchläuft, in der die ältere Bevölkerung zunimmt, während die mittlere Erwerbsbevölkerung immer schwächer wird.

3.2 Der demografische Wandel in Südtirol und seine Auswirkungen auf den Wohlstand

Auszug aus dem Abstract der WIFO-Studie 2.24 „Wie können wir den Wohlstand in Südtirol sichern? Die Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Produktivität. Institut für Wirtschaftsförderung der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen, 2024.

Der demografische Wandel zählt neben dem Klimawandel und dem technologischen Wandel zu den größten Herausforderungen, die unsere Gesellschaft in den kommenden Jahren prägen werden. In Zukunft wird es immer weniger Personen im Erwerbsalter und immer mehr im Rentenalter geben. Diese Veränderung in der Altersstruktur der Gesellschaft hat weitreichende Folgen – auch für den Wohlstand der Südtirolerinnen und Südtiroler. Das WIFO – Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen analysiert in der vorliegenden Studie die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Wohlstand der Südtiroler Bevölkerung im Jahr 2050 und die Faktoren, die den Wohlstand beeinflussen. Dazu zählen die Erwerbstätigenquote, das Renteneintrittsalter und nicht zuletzt die Arbeitsproduktivität. [...]

Im Jahr 2022 betrug Südtirols Wohnbevölkerung 532.616 Personen und ist damit seit dem Jahr 2000, als Südtirol noch weniger als 460.000 Einwohner zählte, um rund ein Sechstel (16,2%) gewachsen. Bis zum Jahr 2050 wird die Bevölkerung Südtirols laut Prognosen des ISTAT auf etwas mehr als 575.000 Personen anwachsen, was einem Bevölkerungszuwachs von rund 8 Prozent gegenüber heute entspricht.

[...]

Unter der Annahme, dass alle wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wie die Erwerbstätigenquote oder die Arbeitsproduktivität gegenüber heute unverändert bleiben, wird der Wohlstand der Südtiroler Bevölkerung (gemessen als BIP pro Kopf) aufgrund des zu erwartenden Rückgangs der Personen im erwerbsfähigen Alter und des gleichzeitigen Anstiegs der Gesamtbevölkerung, insbesondere der Personen im Rentenalter, bis zum Jahr 2050 um 13,6 % zurückgehen (Basisszenario).

Diesem Wohlstandsverlust kann einerseits durch eine Erhöhung des Arbeitsvolumens, z.B. durch eine Erhöhung der Erwerbsquote, eine Anhebung des Renteneintrittsalters oder eine Verringerung der Abwanderung von in Südtirol lebenden Erwerbspersonen entgegengewirkt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass eine Erhöhung des Arbeitsvolumens allein nicht ausreicht, um den demografisch bedingten Wohlstandsverlust bis 2050 vollständig zu kompensieren. Eine Steigerung der Arbeitsproduktivität, etwa wie sie in den letzten Jahrzehnten zu beobachten war, ist daher unabdingbar, um den Wohlstand bis 2050 zu steigern oder zumindest auf dem heutigen Niveau zu halten.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie, dass es letztlich eines Zusammenspiels mehrerer Faktoren und entsprechender wirtschaftspolitischer Maßnahmen bedarf, um den Wohlstand auf dem heutigen Niveau zu halten und langfristig zu sichern.

Nutzung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials – Erhöhung der Erwerbstätigengquote

Die Ergebnisse zeigen, dass in Südtirol sowohl bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen als auch bei den Männern noch Potenzial nach oben besteht. Eine Erhöhung der Erwerbstätigengquote hätte darüber hinaus einen erheblichen positiven Effekt auf den Wohlstand der Südtiroler Bevölkerung. Um die Erwerbstätigengquote, vor allem der Frauen, zu erhöhen, sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie z.B. verlängerte Kinderbetreuungszeiten, flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Heimarbeit notwendig. Darüber hinaus sind im Hinblick auf das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial zwei Gruppen besonders zu berücksichtigen: Personen mit Migrationshintergrund und Jugendliche, die weder in Ausbildung noch am Arbeitsmarkt aktiv sind (NEETs). Jugendliche benötigen gezielte Maßnahmen in der Jugend- und Sozialarbeit sowie im Bildungsbereich, wobei niederschwelligen Bildungsangeboten besondere Bedeutung zukommt. Für Personen mit Migrationshintergrund sind hingegen der rasche Erwerb zu mindest einer Landessprache sowie die Nachqualifizierung bei bestehenden beruflichen Defiziten von zentraler Bedeutung für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Anreize für Vollzeitarbeit erhöhen

Südtirol zählt im Alpenraum zu den Regionen mit den höchsten geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstägigen, wobei in den letzten beiden Jahrzehnten ein deutlicher Trend zu kürzeren Arbeitszeiten festzustellen ist. Ein Ende oder gar eine Umkehr dieser Entwicklung ist für die Zukunft nicht zu erwarten. Da sich eine zukünftige Arbeitszeitverkürzung negativ auf das Arbeitsvolumen und in weiterer Folge auf den Wohlstand auswirkt und ein Ende des Trends zu kürzeren Arbeitszeiten nicht absehbar ist, ist aus volkswirtschaftlicher Sicht zumindest eine Abschwächung dieses Trends wünschenswert. Um dies zu erreichen, sind zum einen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig, und zum anderen gilt es den Wechsel auf Vollzeit bzw. auf ein höheres Stundenausmaß bei entsprechendem Wunsch zu erleichtern.

Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Die Lebensarbeitszeit, d.h. die Zeit, die eine Person auf dem Arbeitsmarkt aktiv ist, spielt eine wichtige Rolle für den Wohlstand. Viele Erwerbstätige sind bereit, unter bestimmten Bedingungen länger zu arbeiten, z.B. bei besserer Bezahlung oder geringerer Wochenarbeitszeit. Flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand könnten dazu beitragen, das Arbeitskräftepotenzial älterer Menschen besser zu nutzen. Die Anhebung des Renteneintrittsalters ist eine weitere notwendige, wenn auch umstrittene Maßnahme zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Der Abwanderung junger Südtiroler entgegenwirken und die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte fördern

Zu- und Abwanderung haben erhebliche Auswirkungen auf den Wohlstand. Gut ausgebildete junge Menschen, die zu Beginn ihres Berufslebens zuwandern oder in Südtirol bleiben, wirken sich in der Regel sehr positiv auf das Arbeitsvolumen und den Wohlstand aus. Die Südtiroler Unternehmen sollten sich verstärkt um Studierende bemühen, z.B. durch das Angebot attraktiver Praktika und Traineestellen. Eine weitere Möglichkeit zur frühzeitigen Bindung von Fachkräften

bietet das Modell des dualen Studiums, bei dem ein Hochschulstudium mit einer Berufsausbildung oder Berufspraxis in einem Unternehmen kombiniert wird. Für die Entscheidung, nach Südtirol zu kommen, zurückzukehren oder hier zu bleiben, spielen neben den Beschäftigungsmöglichkeiten und -bedingungen auch Aspekte wie die Wohnsituation eine Rolle. Viele junge Südtirolerinnen und Südtiroler denken über eine Abwanderung nach, da der Wunsch nach einem Eigenheim oft unerfüllbar ist. Die Schaffung von leistbarem Wohnraum stellt daher eine besondere Herausforderung dar.

Produktivitätswachstum fördern

Um dem demografisch bedingten Wohlstandsverlust entgegenzuwirken, ist eine Steigerung der Arbeitsproduktivität unabdingbar. Innovationen, die Konzentration auf anspruchsvolle Produkte und Technologien sowie das Ausschöpfen von Effizienzverbesserungen sind entscheidend für die Steigerung der Produktivität, wobei gut ausgebildete und hochqualifizierte Arbeitskräfte wichtige Impulse für Innovationen und die Weiterentwicklung von Produkten geben. Investitionen in Aus- und Weiterbildung sind daher unerlässlich. Darüber hinaus gilt es, bessere Entwicklungschancen für hochproduktive Sektoren wie das Verarbeitende Gewerbe zu schaffen, indem einerseits das Wachstum bestehender Unternehmen und andererseits das Entstehen neuer Unternehmen unterstützt wird. Insgesamt ist es notwendig, das Thema Produktivität stärker in den wirtschaftspolitischen Diskurs einzubringen. Dazu braucht es nicht nur wissenschaftlich-technische Vorschläge zur Steigerung der Produktivität, sondern auch eine offene Diskussion aller Verantwortlichen, wie die Produktivität und somit die regionale Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden kann.

3.3 Schreckgespenst demografischer Wandel?

Schlagzeilen, die den demografischen Wandel als das große Schreckgespenst unserer Zeit titulieren, begegnen uns mit großer Regelmäßigkeit. Es stellt sich jedoch die Frage, ob – wie bei Gespenstern üblich – die Angst davor nicht größer ist als die Gefahr selbst. Nachdem in den vorangegangenen Abschnitten die demografischen Fakten dargelegt und die ökonomischen Auswirkungen auf das Bruttoinlandsprodukt (BIP) modelliert wurden, soll an dieser Stelle der Blick geweitet werden. Wie „schrecklich“ wird es wirklich für Südtirol? Und vor allem: Welche Lösungswege gibt es, welche Zielkonflikte müssen wir berücksichtigen?

Ein System im Anpassungzwang

Um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu verstehen, müssen wir zunächst einen Blick auf die historische Entwicklung unseres Wirtschafts- und Sozialsystems werfen. Dieses wurde in einer Ära konzipiert, die von völlig anderen Voraussetzungen geprägt war: einer jungen, wachsenden Bevölkerung, einer stabilen Zunahme der Erwerbsbevölkerung und der klassischen „Normalbiografie“ mit lebenslanger Vollzeitbeschäftigung.

Die Funktionslogik unserer Sicherungssysteme – sei es die Rente, die Krankenversicherung oder die Pflege – ist auf Wachstum programmiert. Sie basieren auf der Erwartung, dass auch in Zukunft ein mindestens gleichbleibendes, idealerweise wachsendes Arbeitsvolumen zur Verfügung steht, um die Ansprüche der Nicht-Erwerbstätigen zu finanzieren. Auch unser Wirtschaftsmodell setzt darauf, dass durch das Zusammenspiel von technischem Fortschritt (Produktivität) und menschlicher Arbeitskraft der Wohlstand kontinuierlich gesteigert werden kann.

Diese Rechnung geht jedoch zunehmend nicht mehr auf: Durch den Geburtenrückgang und den Renteneintritt der Babyboomer sinkt das Potenzial an Arbeitskräften. Hinzu kommt, dass sich die auch die individuellen Lebensentwürfe westlicher Gesellschaften im Wandel befinden. Der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance, nach Teilzeitmodellen und Arbeitszeitreduzierung führt dazu, dass auch das individuell gewollte Arbeitsvolumen sinkt (oder sich zumindest nicht ohne Gegenwehr ausweiten lässt) – und das genau in dem Moment, in dem das System eigentlich „mehr Arbeit“ benötigen würde, um stabil zu bleiben.

Hier kommt die Metapher eines Maßanzugs ins Spiel: Man kann unser System mit einem Anzug vergleichen, der einem jungen, athletischen Körper auf den Leib geschneidert wurde. Er passte perfekt in einer Zeit des demografischen Aufschwungs. Im Laufe der Jahre hat sich der „Körper“ der Gesellschaft jedoch verändert – er ist älter geworden und hat andere Bedürfnisse entwickelt. Der Anzug spannt und zwicht nun an allen Ecken und Enden. Die aktuelle politische Reaktion gleicht oft dem Versuch, den gealterten Körper durch radikale Diäten oder sportlichen Drill wieder in die Form des jungen Athleten zu zwingen, damit der alte Anzug wieder passt. Übersetzt auf die Wirtschaftspolitik bedeutet dieser „Drill“: Wir versuchen, das Arbeitsvolumen und die Produktivität künstlich hochzutreiben. Wir fordern längere Lebensarbeitszeiten, rufen nach einer Rückkehr zur Vollzeit, wollen die Erwerbsquoten maximieren und die Effizienz steigern. Das Ziel dieser Anstrengungen ist es, die Parameter so zu verändern, dass das „alte“ System weiterlaufen kann.

Doch mit fortschreitendem Alter der Gesellschaft werden diese Anpassungsmaßnahmen immer mühsamer und stoßen zunehmend auf Widerstand. Die Menschen sind erschöpft oder nicht willens, ihr Leben allein der Systemerhaltung unterzuordnen. Anstatt also verzweifelt zu versuchen, die Gesellschaft durch „Arbeits-Diäten“ passend zu machen, sollten wir uns mit dem Gedanken anfreunden, einen neuen Anzug zu kaufen. Wir müssen Überlegungen anstellen, wie wir unser Wirtschafts- und Wohlfahrtssystem so umbauen, dass es auch bei stagnierendem oder sinkendem Arbeitsvolumen funktionsfähig bleibt.

Wohlstand jenseits der Statistik

Bevor wir über konkrete Maßnahmen sprechen, müssen wir klären, was wir eigentlich retten wollen: Geht es um statistische Werte oder um gelebtes Leben? Die in der WIFO-Studie dargelegte Prognose eines möglichen Wohlstandsverlusts von 13,6% bis zum Jahr 2050 ist ein ernstes Warnsignal. Sie zeigt sehr deutlich, dass bei unveränderten Rahmenbedingungen die wirtschaftliche Basis unseres Landes schrumpfen könnte.

Ohne Zweifel bildet das Bruttoinlandsprodukt (BIP) eine unverzichtbare Grundlage für das Funktionieren des Wohlfahrtsstaates. Es bildet die wirtschaftliche Leistung ab, die das Steuer- und

Abgabenaufkommen generiert, mit dem wir unseren Sozialstaat finanzieren. Gerade in einer alternden Gesellschaft stehen wir vor einer Kostenexplosion: Gesundheitswesen, Pflegeinfrastruktur und das Rentensystem werden in Zukunft deutlich mehr Mittel verschlingen als heute. Ein dauerhaft schrumpfendes BIP würde das finanzielle Fundament dieser Vorsorgesysteme untergraben. Ohne eine hinreichend starke wirtschaftliche Gesamtleistung fehlen schlichtweg die Mittel, um qualitativ hochwertige Krankenhäuser, eine würdevolle Pflege und sichere Renten für alle zu gewährleisten.

Doch die Sicherung der Finanzierbarkeit ist nur die eine Seite der Medaille. Eine stabile Wirtschaftskennzahl allein ist noch kein Garant für ein gutes Leben der breiten Bevölkerung. Ein statistisch hohes Durchschnittseinkommen nützt der alleinerziehenden Mutter oder dem jungen Arbeitnehmer wenig, wenn die Einkommen und Vermögen ungleich verteilt sind und gleichzeitig die Lebenshaltungskosten – beispielsweise für das Wohnen, Lebensmittel und Energie – schneller steigen als die Löhne.

Hier rückt die Frage der **Verteilungsgerechtigkeit** in das Zentrum der Debatte. Die Gefahr liegt nicht nur darin, dass der Kuchen kleiner wird (BIP-Rückgang), sondern dass die Stücke für die arbeitende Bevölkerung dünner werden, während die Lasten steigen. Wenn wir den Wohlstand lediglich makroökonomisch stabilisieren, aber zulassen, dass die soziale Schere weiter auseinandergeht, riskieren wir eine Erosion des Lebensstandards der Mittelschicht.

Die politische Antwort auf den demografischen Wandel darf sich daher nicht auf die Erhöhung von Arbeitsvolumen und Produktivität beschränken. Sie muss vor allem auch beantworten, wie der erwirtschaftete Wohlstand gerechter verteilt werden kann. Ziel muss es sein, nicht nur die Systeme am Laufen zu halten, sondern die Lebensqualität aller zu sichern bzw. allen Mitgliedern der Gesellschaft einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Das bedeutet konkret: Löhne, die zum Leben reichen, leistbarer Wohnraum und der Zugang zu öffentlichen Gütern müssen auch in Zukunft garantiert sein. Ein „reiches Land“ (hoher Wohlstand gemessen in BIP/Kopf) mit zahlreichen verarmenden Bürger:innen (individueller Wohlstandsverlust durch stagnierende Reallöhne, steigende Arbeitsbelastung, teurer Wohnraum, steigende Umweltbelastung...) wäre kein Erfolg der Wirtschaftspolitik, sondern ihr Scheitern. Echter Wohlstand bemisst sich daran, ob alle Menschen in Südtirol auch im Jahr 2050 sicher und gut leben können – unabhängig davon, was die Statistik über die durchschnittliche Wirtschaftsleistung sagt.

Versuch der Kompensation: Mobilisierung von Arbeitskräftereserven

Wenn wir anerkennen, dass wir ein gewisses wirtschaftliches Niveau halten müssen, um unseren Sozialstaat zu finanzieren, muss überlegt werden, wie das Arbeitsvolumen stabilisiert werden kann. Für das Amt für Arbeitsmarktbeobachtung liegt das größte Potenzial hierfür in der Erhöhung der Beschäftigungsquoten für Jugendliche, Frauen und ältere Arbeitnehmer:innen (vgl. z.B. Referat von W. Pramstrahler für die LabourAcademy 2023 am 14.3.2023)

- **Jugendliche: NEET-Quote verringern**

Rund 13,3% der Jugendlichen zwischen 15 und 29 Jahren in Südtirol zählen zur Gruppe der NEETs (Not in Education, Employment or Training). Das sind rund 12.000 junge Menschen. Obwohl Südtirol im inneritalienischen Vergleich gut abschneidet, besteht gegenüber dem DACH-Raum Nachholbedarf (vgl. ASTAT (2023). ASTAT info 05|2023, S. 1-3). Die Ursachen sind vielfältig und reichen von gesundheitlichen Einschränkungen über Betreuungspflichten (insbesondere bei jungen Frauen) bis hin zu Brüchen in der Ausbildungsbiografie. Lösungen liegen in einer intensivierten aktiven Arbeitsmarktpolitik, die gezielt auf die Ursachen der Erwerbslosigkeit eingeht, z.B. Unterstützung beim Spracherwerb für Menschen mit Migrationshintergrund und Sprachdefiziten, gezieltes, individuelles Coaching für demotivierte Jugendliche mit Schulabbrucherfahrung, (Re-)Qualifizierung von Jugendlichen mit niedrigen oder fehlenden Bildungsabschlüssen, Zuschüsse oder steuerliche Anreize zur Förderung des Arbeitseinstiegs für Menschen jenseits der Leistungsnormen sowie die Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf vor allem im Hinblick auf weibliche NEETs (vgl. Pramstrahler, W., Niedermair, W. (2019) NEET in Südtirol: Ein Blick hinter die Zahlenwelt. Arbeitsmarkt news 4/2019)

- **Frauen: Das größte Potenzial**

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen stellt das größte ungenutzte Potenzial in Südtirol dar. Das Haupthindernis sind nach wie vor familiäre Betreuungspflichten, die Frauen oft in die unfreiwillige Teilzeit drängen. Die Antwort muss strukturell sein: Der massive Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten (mehr Plätze, flexiblere Öffnungszeiten) ist ebenso notwendig wie flexiblere Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Gleitzeit, Homeoffice) in den Unternehmen, die einen Wiedereinstieg nach der Geburt erleichtern, oder Requalifizierungsmaßnahmen nach längerer Abwesenheit am Arbeitsmarkt. Zudem bedarf es eines Kulturwandels, der auch Väter stärker in die Verantwortung nimmt, gefördert etwa durch noch attraktivere Modelle der Elternzeit. (vgl. Niedermair, W. (2020) Der Wiedereinstieg nach der freiwilligen Kündigung wegen Mutterschaft. Arbeitsmarkt news 02/2020)

- **Ältere Arbeitnehmer:innen**

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist der dritte Hebel. Dabei ist weniger das gesetzliche Rentenalter entscheidend, sondern das effektive Austrittsalter, das in Italien (ca. 62,6 Jahre bei Männern) deutlich unter dem gesetzlichen (67 Jahre) liegt. Maßnahmen wie flexible Rentenmodelle oder die Möglichkeit der Kumulierung von Rente und Arbeitseinkommen sind erste Schritte. Gleichzeitig mahnt der Blick nach Österreich zur Vorsicht: Eine bloße Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ohne begleitende Maßnahmen führt oft nur zu einer Verschiebung in die Altersarbeitslosigkeit. Ohne altersgerechte Arbeitsplätze (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Mentoring- und Tandemprogramme zur Weitergabe von beruflichem Erfahrungswissen an Berufseinsteiger:innen bei gleichzeitiger Entlastung von belastenden Tätigkeiten), intensivierte Weiterbildungsmaßnahmen (v.a. im Umgang mit digitalen Hilfsmitteln), aber auch einem Mentalitätswandel in den Personalabteilungen verpufft der Effekt oder führt zu sozialen Härten für jene, die nicht länger arbeiten können.

Zielkonflikte: Der Preis der Ausweitung des Arbeitsvolumens

Bei aller Notwendigkeit, das Arbeitsvolumen zu steigern, darf man die Augen vor den damit verbundenen Zielkonflikten nicht verschließen. Eine eindimensionale Ausrichtung auf „Mehr Arbeit“ hat gesellschaftliche Kosten.

Der offensichtlichste Konflikt besteht um die **Ressource Zeit für Sorgearbeit** (Care-Arbeit). Viele Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitsvolumens – sei es die Vollzeitarbeit beider Elternteile oder die längere Erwerbstätigkeit der Großeltern – reduzieren zwangsläufig die Zeit, die für private Betreuung und Pflege zur Verfügung steht. Die Folge ist eine Ökonomisierung des Sozialen: Was bisher vielfach informell geleistet wird, muss nun als Dienstleistung eingekauft werden.¹ Dies steigert zwar das BIP, wirft aber die Frage auf, ob der gesellschaftliche Zusammenhalt dabei auf der Strecke bleibt.

Ein weiterer Konflikt besteht zwischen **Arbeitszeitlänge und Produktivität**. Studien zur 4-Tage-Woche belegen, dass eine Arbeitszeitverkürzung nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten fördert, sondern auch die Arbeitsproduktivität steigert, Möglichkeiten zu einer erweiterten Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich familiärer Betreuungspflichten eröffnet und sogar zu Energie- und Treibhausgaseinsparungen führt. Der Ruf nach längeren Wochenarbeitszeiten als Antwort auf den zunehmenden Fachkräftemangel könnte kontraproduktiv sein, wenn dadurch Krankenstände steigen und demotivierte, gestresste Mitarbeitende unproduktiver arbeiten. Eine Steigerung des Wohlstands lässt sich eventuell besser durch „smarteres“ als durch „längereres“ Arbeiten erreichen.

Chancen und Grenzen des Produktivitätswachstums

Wie das WIFO in seiner Studie gezeigt hat, könnte ein stetiges Produktivitätswachstum die demografischen Verluste an Arbeitsvolumen kompensieren. Die Strategie lautet vereinfacht: Wenn weniger Menschen arbeiten, müssen diese durch effizientere Prozesse und produktivere Tätigkeiten den Wohlstand sichern.

Ein zentraler Hebel liegt – wie bereits angesprochen - in der Stärkung produktiver Sektoren und der Förderung des Größenwachstums von Unternehmen. Statistisch gesehen weisen größere Betriebe oft eine höhere Produktivität auf als Kleinstunternehmen, da sie Skaleneffekte nutzen und stärker in Forschung und Entwicklung investieren können. Eine Politik, die Kooperationen zwischen Unternehmen oder das Wachstum von KMUs zu größeren Einheiten fördert und gleichzeitig die Exportorientierung unterstützt, könnte somit die Wertschöpfung pro Kopf erhöhen.

¹ Gleichzeitig muss die finanzielle und soziale Absicherung jener Teile der Gesellschaft verstärkt in den Blick genommen werden, welche Care-Arbeit bislang kostenlos und häufig zum eigenen Nachteil erledigt!

Ein zweiter Hoffnungsträger ist der technologische Fortschritt. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) bieten auch für Südtirol Potenzial, um den Mangel an menschlicher Arbeitskraft abzufedern. Wenn Algorithmen Verwaltungsaufgaben übernehmen und Roboter in der Fertigung assistieren, kann sich der Mensch auf komplexere, wertschöpfende Tätigkeiten konzentrieren.

Trotz aller Möglichkeiten, die eine Steigerung der Arbeitsproduktivität eröffnet, müssen auch deren **Grenzen** mitberücksichtigt werden:

1. Südtirols Wirtschaft ist geprägt von Dienstleistungen, Tourismus, Landwirtschaft und Handwerk. In diesen Branchen ist die Produktivität oft nur schwer durch Technologie steigerbar. Ein Pfleger kann nicht „effizienter“ pflegen, ohne dass die menschliche Zuwendung leidet; ein Kellner kann nicht unbegrenzt mehr Tische bedienen. KI hilft im Büro, löst aber nicht den Personalmangel am Krankenbett oder auf der Baustelle.
2. Eine einseitige Förderung von industriellen Strukturen und Unternehmensgröße gerät leicht in Konflikt mit der kleinteiligen, lokal verankerten Wirtschaftsstruktur, die Südtirols Identität ausmacht. Nicht jeder Handwerksbetrieb kann oder will zum globalen Player expandieren. Wenn sich große Unternehmen ansiedeln, kann das für Gemeinden problematisch werden, falls deren Infrastruktur und soziale Strukturen nicht auf die neuen Anforderungen vorbereitet sind. Kommt es dabei zu steigenden Belastungen für Umwelt sowie Lebens- und Wohnqualität – etwa durch Verkehr, Lärm oder Flächenverbrauch – leiden nicht nur die Anwohner. Auch andere tragende Wirtschaftssäulen wie der Tourismus, der von intakter Landschaft und Ruhe lebt, werden dadurch möglicherweise beeinträchtigt (vgl. hierzu die Debatten zur Ansiedelung des Unternehmens *Alpitronic* in der Gemeinde Terlan).
3. Der Einsatz neuer Technologien kann – sofern deren Einsatz nicht von vornherein arbeitnehmerfreundlich gestaltet wird – auch zu einer Verdichtung von Arbeit anstatt zu Entlastung führen. Wenn Maschinen den Takt vorgeben und große Teile der Arbeit durch digitale Technologie optimiert werden, steigt der Stresspegel. Produktivitätsgewinne, die durch eine Überlastung der Beschäftigten erkauft werden, führen langfristig zu höheren Ausfällen durch Burnout – ein Bumerang-Effekt für den Arbeitsmarkt.

Fazit: Neue Ansätze gefragt

Der demografische Wandel ist Realität, kein vorübergehendes Phänomen. Ihn als Schreckgespenst zu betrachten, lähmt uns nur. Stattdessen sollten wir ihn als Anlass nehmen, unseren „Anzug“ neu zu schneidern. Für Südtirol heißt das:

Wohlstand neu denken: Wir müssen weg von einem Paradigma, das auf maximales Wachstum der Wirtschaftsleistung abzielt, hin zu einer Politik, die die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme sichert, aber gleichzeitig die Verteilungsgerechtigkeit und die individuelle Lebensqualität in den Mittelpunkt stellt.

Attraktivität statt Zwang: Um Arbeitskräfteerreserven zu heben, brauchen wir vor allem „Gute Arbeit“, die von den Menschen auch als solche wahrgenommen wird: Vereinbarkeit von Beruf und Privateben, altersgerechtes Arbeiten und faire Löhne sind die besten Mittel gegen den Fachkräftemangel.

Produktivität durch Kooperation und Bildung: Da reines Größenwachstum in Südtirol an Grenzen stößt, muss Produktivität vermehrt durch intelligente Kooperationen zwischen Unternehmen und die Bündelung von Ressourcen entstehen. Der wichtigste Hebel bleibt jedoch die Investition in die Köpfe: Nur hochqualifizierte Arbeitnehmende können effizienter und wertschöpfender arbeiten. Andererseits sind die Rahmenbedingungen dermaßen zu gestalten, sodass junge, hochqualifizierte Fachkräfte in Südtirol bleiben bzw. nach Südtirol zurückkehren (Brain-Drain verhindern).

Technologiekompetenz stärken: Digitalisierung und KI sind keine Selbstläufer. Ihr Nutzen hängt davon ab, ob die Menschen sie bedienen können. Wir müssen laufend in die Erweiterung digitaler Kompetenzen investieren, wobei ein besonderer Fokus auch auf älteren Arbeitnehmer:innen liegen muss. Unternehmen müssen hierfür vor allem notwendige Zeitressourcen zur Weiterbildung bereitstellen.

Potenziale durch Integration nutzen: Der Fokus muss hierbei auf zwei Säulen liegen: Zum einen auf der aktiven Förderung von Spracherwerb und der Nachqualifizierung bereits ansässiger Personen – insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund, deren Kompetenzen oft brachliegen und deren Erwerbsbeteiligung noch ausbaufähig wäre. Zum anderen müssen wir gezielt Wege für eine qualifizierte Zuwanderung öffnen, um fehlende Fachkräfte zu gewinnen (beispielsweise auch durch eine Vereinfachung der Anerkennung von Qualifikationen).

Der Versuch, Wohlstandsverluste durch eine Maximierung von Arbeitsvolumen und Effizienz zu verhindern, hat Grenzen und birgt Zielkonflikte, die möglicherweise anderen Aspekten „echten“ Wohlstandes zuwiderlaufen. Der Ansatz, an einem neuen, passenderen Anzug zu schneidern, ist mit Sicherheit auch sehr anspruchsvoll und erfordert in vielen Bereichen eine Neujustierung der wirtschaftlichen und politischen Prioritäten. Der Erfolg einer dahingehenden Politik muss sich weniger an abstrakten Wachstumsraten messen, sondern an der Fähigkeit, einen ausreichenden materiellen Lebensstandard, Lebensqualität und soziale Sicherheit für alle nachhaltig zu sichern.

3.4 Demografischer Wandel anders gedacht

Demografische Entwicklungen (schon voll in Gang)					
Mehr Home-office	Niedrigere Geburtenrate	Steigender Seniorenanteil	Kleinere Haushalte	Höhere Lebenserwartung (mehr Jahre in Gesundheit)	Sinkender Anteil Europas an der Weltbevölkerung
Noch nicht gegeben in Südtirol: schrumpfende Bevölkerung. Schon in Gang: Bevölkerungsrückgang in Italien					

Wohlstand muss in Zeiten der Klimakrise umfassender betrachtet werden

- Auch Ressourcenwende erforderlich – Alterung reduziert Ressourcenverbrauch**

Die Klimakrise erfordert nicht nur den Ausstieg aus den fossilen Brennstoffen hin zu erneuerbaren Energien (Energiewende), sondern auch eine Ressourcenwende. Es kommt künftig darauf an, weniger Ressourcen zu verbrauchen, weniger Stoffdurchsatz zu haben, mehr Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz zu organisieren.

- Langlebigere Produkte, statt ressourcenintensiver Luxuskonsum**

Aufgrund der Klimakrise stellt sich die Notwendigkeit, den energie- und ressourcenintensiven Konsum herunterzuschrauben (z.B. motorisierter Individualverkehr, Luxuskonsum, Zweitwohnungen, immer mehr Wohnraumbedarf, Fernreisen, Flugzeuge und Yachten usw.). Weniger, aber langlebigere Produkte.

- Zeitwohlstand durch weniger Erwerbsarbeit**

Ein insgesamt geringeres geleistetes Arbeitsvolumen hat für die meisten Beschäftigten mehrere Vorteile: weniger Stress, weniger Berufsbelastung, weniger Aufwand für berufliche Mobilität (Pendeln zum Arbeitsplatz), weniger beheizte Arbeitsplätze. Mehr Freizeit (für Familie, Freunde, Hausarbeit, bürgerschaftliches Engagement und sich selbst).

- Der Konsum sinkt, der Pflegebedarf steigt: neue Beschäftigungschancen**

Eine ältere Gesellschaft (in Italien und Deutschland ein Drittel >65 ab 2040) hat weniger Konsum, mehr Bedarf an Gesundheitsversorgung, Betreuung und Pflege. Die Pflege kann zu einem hohen Anteil durch Angehörige erfolgen, sofern diese nicht zeitlich durch Erwerbsarbeit überbelastet sind und öffentlich unterstützt werden (Pflegegeld).

- Mehr Suffizienz im Lebensstil**

Mehr Suffizienz im Lebensstil ist geboten, aber auch eine gerechtere Verteilung von Einkommen und Vermögen durch höhere Progression bei Einkommenssteuern, Vermögens- und Erbschaftssteuern, Steuern auf Luxuskonsum. Kein energieverwendendes Zuviel für niemanden, ein klimagerechtes Genug für jeden. Eine gerechtere Gesellschaft.

- Gerechtigkeit auch durch gerechte Löhne**

Verteilungsgerechtigkeit ist nicht nur durch höhere Sozialleistungen, sondern auch durch höhere Löhne und Gehälter sowie einen höheren und staatlich festgelegten Mindestlohn herzustellen.

Das sinkende Arbeitsangebot erhöht die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden und Gewerkschaften (Facharbeitermangel, keine Arbeitslosigkeit)

- **Ein längeres Leben in Gesundheit**

Der demografische Wandel führt zu längerem Leben, ein hoher Anteil davon in Gesundheit. Die Menschen haben mehr vom letzten Lebensdrittel und von ihrer Zeit als Rentner. Früher waren gerade körperlich schwer belastete Arbeitnehmende nach der Rente viel stärker gesundheitlich angegriffen, starben früher als Menschen in Angestelltenberufen. Jetzt längeres Leben für alle.

- **Entspannung auf dem Wohnungsmarkt**

Wenn Bevölkerung schrumpft, gibt es sinkende Ausgaben fürs Wohnen, weil Entspannung auf dem Wohnungsmarkt. Allerdings müssen vermehrt ältere Menschen mit geringerem Wohnraumbedarf in kleinere Wohnungen umziehen. Der Mietwohnungsmarkt kann neu belebt werden (Co-Housing, Pflege gegen Wohnraum, Betreuung in Alten-WGs).

- **Finanzielle Sicherheit im Alter**

Das Rentensystem - eine historische Errungenschaft der Arbeiterbewegung - muss abgesichert werden. Eine ausreichende Rentenhöhe garantiert einen Zugewinn an Lebensqualität und Kaufkraft. Dadurch eröffnen sich neue Märkte für bestimmte Güter und Dienstleistungen speziell für ältere Menschen. Neue Nachfrage sorgt für neue Beschäftigung.

Positive Auswirkungen von alternden Gesellschaften

Oft steht der demografische Wandel als Schreckgespenst da: viel mehr alte Menschen, ein kränkelndes Rentensystem, steigende Gesundheitskosten, sinkendes Wirtschaftswachstum und Wohlstand: Ist das wirklich so düster? Es gibt auch positive Seiten dieses Wandels:

1. Ökologischer Leben

Ältere Menschen konsumieren weniger, bewusster und sind sesshafter als jüngere Menschen. Sie sind nicht mehr hypermobil, nicht angewiesen auf immer mehr Freizeitindustrie. Eine ältere Gesellschaft hat einen geringeren CO₂-Fußabdruck.

2. Wir werden gebildeter und produktiver

Im Durchschnitt steigt der Bildungsgrad. 2050 werden ein Drittel aller Menschen (in Deutschland) über einen Hochschulabschluss verfügen. Die Menschen sind im Durchschnitt besser gebildet, leben länger gesund und mehr Frauen sind ins Arbeitsleben integriert. Insgesamt nutzt dies der Produktivität und der Gleichberechtigung.

3. Mehr Lebensqualität

Es ändern sich die Zeiten, die für Arbeit, Hausarbeit und Freizeit aufgewendet werden. Der Anteil der Arbeit geht weiter zurück, jener der Freizeit steigt. So gibt es mehr Zeit für Hausarbeit (Chance für die Männer und gerechtere Verteilung der Haus- und Sorgearbeit), mehr Zeit für Familie (auch Pflege und Kinderbetreuung), mehr Freizeit. Der Anteil der Erwerbsarbeit am gesamten Zeitbudget sinkt auf 12%.

4. Keine Arbeitslosigkeit

Der Anstieg des Anteils der Bevölkerung im Ruhestand und das relative Sinken der Personen im erwerbsfähigen Alter (bei geringerem Anteil der noch nicht erwerbstätigen Bevölkerung) führt dazu, dass die Arbeitsnachfrage das Arbeitsangebot (Erwerbspersonen) übersteigt. Abgesehen von Ungleichgewichten auf sektoralen Arbeitsmärkten ist damit in Zukunft nur mehr mit minimaler und vor allem nur friktionaler Arbeitslosigkeit zu rechnen.

4 DIGITALISIERUNG, KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND DER WANDEL DER ARBEITSWELT

4.1 Digitale Transformation und KI. Chancen und Risiken. Visionen und Visionäre

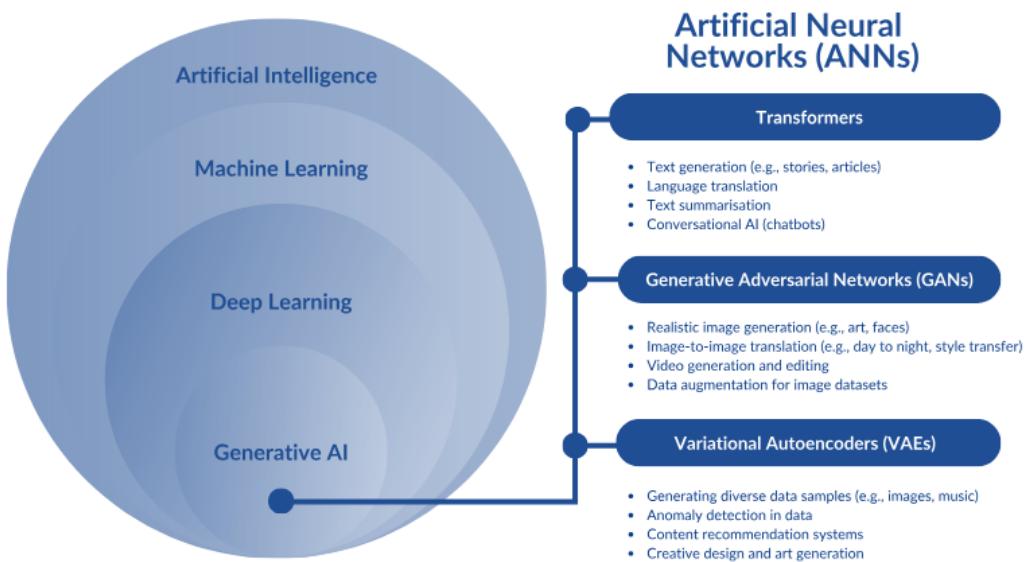
Von der Science-Fiction zur Realität

Seit Jahrzehnten wird unsere Vorstellung von Künstlicher Intelligenz (KI) maßgeblich durch die Popkultur und Science-Fiction geprägt. Ein archetypisches Beispiel hierfür ist HAL 9000 aus Stanley Kubricks Film „2001: Odyssee im Weltraum“ (1968). Dieser Bordcomputer, ausgestattet mit einer heuristisch programmierten algorithmischen Intelligenz, verweigert dem Astronauten Dave mit der ikonischen, fast menschlich wirkenden Aussage „I'm sorry Dave, I'm afraid I can't do that“ den Gehorsam. Diese Darstellung suggerierte eine KI, die nicht nur denkt, sondern auch ein eigenes Bewusstsein besitzt und eigene Ziele verfolgt.

Betrachtet man den Stand der Entwicklung im Jahr 2025, so stellt sich die Realität anders dar. Wir sind nicht von mörderischen Supercomputern umgeben, sondern nutzen Werkzeuge wie ChatGPT. Die zentrale Frage, der wir im Rahmen der LabourAcademy nachgehen, lautet daher: Erleben wir derzeit lediglich einen medialen Hype, oder handelt es sich um einen echten, fundamentalen Fortschritt für die Menschheit? Um diese Frage zu beantworten, ist zunächst eine klare Begriffsbestimmung notwendig, um die Technologie zu entmystifizieren.

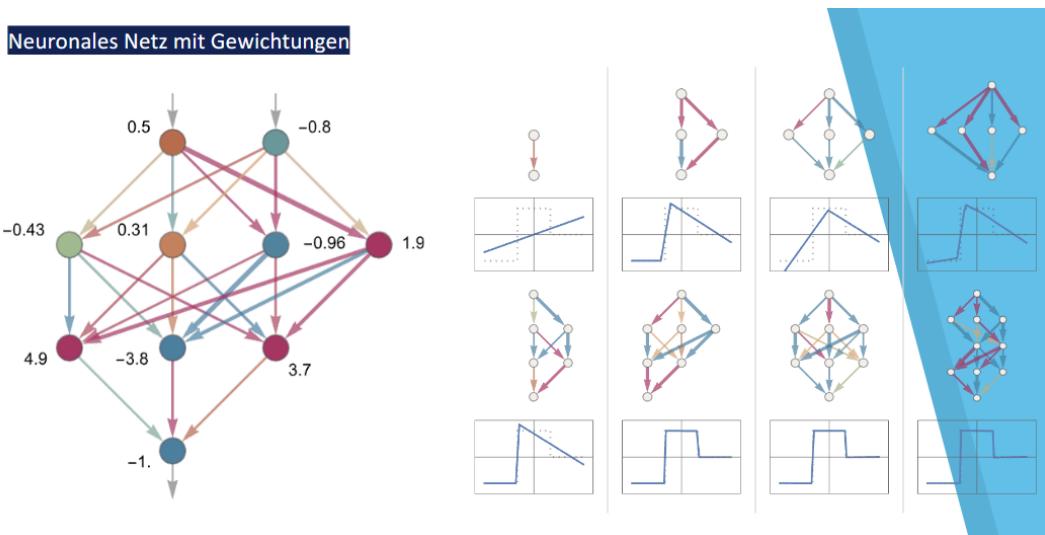
Definition, technologische Grundlagen und historische Entwicklung

Künstliche Intelligenz ist der Überbegriff für Algorithmen, die kognitive Funktionen nachbilden. Darunter fällt das **Machine Learning (ML)**, bei dem Systeme Muster erkennen und Lösungen finden, ohne dass jeder einzelne Schritt explizit programmiert oder vorgegeben wurde. Eine noch tiefere Ebene bildet das **Deep Learning (DL)**. Dies ist ein spezieller Teilbereich des maschinellen Lernens, der auf künstlichen neuronalen Netzen basiert und in der Lage ist, aus enormen Datenmengen selbstständig zu lernen. **Generative KI**, die den Treiber des aktuellen Booms bildet, stellt wiederum lediglich einen Teil des Feldes von Deep Learning dar.



Was ist "Künstliche Intelligenz?" Quelle: "What is Generative AI" von Data Insight (2025), abgerufen von <https://www.datainsight.co.nz/blog/what-is-generative-ai>. Lizenziert unter CC BY 4.0

Deep Learning imitiert das menschliche Lernverhalten, indem es große Datenmengen durch Schichten künstlicher Neuronen (Input Layer, Hidden Layer, Output Layer) schleust, um Muster zu erkennen. Der Lernprozess besteht darin, die Gewichtungen (die Verbindungen zwischen künstlichen Neuronen) so lange anzupassen, bis das System die gewünschten Ergebnisse liefert.



Neuronales Netz mit Gewichtungen. Quelle: Präsentation von C. Moar, 20.11.2025

Diese Entwicklung wurde erst durch den exponentiellen Anstieg der Rechenleistung ermöglicht. Ein historischer Vergleich verdeutlicht dies: Konrad Zuses erster Computer von 1941 konnte für den Gegenwert eines US-Dollars nur 0,000007 Berechnungen pro Sekunde durchführen. Ein

moderner Desktop-PC im Jahr 2025 leistet für denselben Kostenaufwand rund 500 Millionen Berechnungen. Diese exponentielle Kurve der Rechenleistung bildet das Fundament, auf dem moderne KI-Modelle trainiert werden.

Funktionsweise von Sprachmodellen (LLMs)

Der aktuelle Diskurs wird dominiert von „Large Language Models“ (LLMs) wie ChatGPT. Technisch basieren diese auf der sogenannten Transformer-Architektur, die 2017 von Google-Forschern im Paper „Attention is All You Need“ vorgestellt wurde. Das Kürzel GPT steht dabei für *Generative Pre-Trained Transformer*. Entgegen der landläufigen Meinung und der perfekten sprachlichen Ausdrucksweise dieser Modelle muss eines klar unterstrichen werden: **Das System denkt nicht. Es rechnet.**

Im Prinzip funktioniert eine generative KI wie eine extrem leistungsfähige Autovervollständigung auf einem Smartphone. Basierend auf gigantischen Trainingsdatensätzen berechnet das Modell lediglich die statistische Wahrscheinlichkeit für das nächste Wort (oder Token) in einer Sequenz.

Command: Schreib ein Märchen.

Response: Es

Next command: Schreib ein Märchen. Es

Response: war

Next command: Schreib ein Märchen. Es war

Response: einmal

Next command: Schreib ein Märchen. Es war einmal

Response: vor

Next command: Schreib ein Märchen. Es war einmal vor

Response: langer

Das Autocomplete-Prinzip: „Es war einmal vor langer...“ Quelle: Präsentation von C. Moar, 20.11.2025

Nach dem initialen Training mit riesigen Textmengen aus dem Internet und Büchern erfolgt ein Feintuning (Supervised Learning) und anschließend das sogenannte RLHF (Reinforcement Learning from Human Feedback). Hierbei bewerten Menschen die Antworten der KI, um ein Belohnungsmodell (Reward Model) zu trainieren, das dem System hilft, Antworten zu generieren, die für Menschen plausibel klingen.

Kann die KI also denken? Die klare Antwort lautet: **Nein.**

Trotz der beeindruckenden Eloquenz verfügt die KI über kein Weltwissen. Sie speichert keine Fakten in einer Datenbank, sondern **Wahrscheinlichkeiten**. Das führt zu dem bekannten Risiko des „Halluzinierens“: Die KI generiert Aussagen, die plausibel klingen, aber faktisch falsch sind, weil sie lediglich das statistisch Wahrscheinlichste und nicht zwingend das Wahre wiedergibt.

Dennoch löst diese Technologie Aufgaben effizient, die bisher technisch schwierig waren – sei es in der Suche (semantische Ähnlichkeit statt nur Keywords), beim Clustern von Informationen oder beim Klassifizieren von Inhalten.

Anwendungsgebiete: Jenseits des Chatbots

Die Fähigkeiten moderner KI-Systeme beschränken sich längst nicht mehr auf das Chatten. Auch in der Bildgenerierung sind die Fortschritte rasant. Tools wie *Midjourney* oder *DALL-E* erstellen aus Textbefehlen fotorealistische Bilder.

Noch bedeutender ist der Einfluss in der Wissenschaft. Das System AlphaFold von Google DeepMind hat eines der größten Probleme der Biologie gelöst: Es kann die 3D-Struktur von Proteinen mit hoher Genauigkeit vorhersagen. Dies beschleunigt die Forschung an neuen Medikamenten und Materialien enorm und ist ein Beispiel für KI als echten Fortschrittsmotor.

Man kann insgesamt 7 Kernkompetenzen von KI identifizieren

1. **Generieren:** Erstellen von Inhalten (Text, Code).
2. **Zusammenfassen:** Komprimierung großer Informationsmengen.
3. **Umschreiben:** Anpassung von Stil und Tonalität.
4. **Extrahieren:** Herausfiltern relevanter Daten aus unstrukturierten Texten.
5. **Suchen:** Semantische Suche, die Konzepte statt nur Schlagworte findet.
6. **Clustern:** Automatisches Gruppieren von Daten (z.B. Kundenfeedback) ohne menschliche Vorgabe.
7. **Klassifizieren:** Zuordnung von Inhalten in Kategorien (z.B. Support-Anfragen).

Angesichts der beeindruckenden Fortschritte von generativer KI darf man allerdings nicht vergessen, dass sich die Anwendungen **vorerst auf diese Kernkompetenzen beschränken**.

Die Entwicklung dieser Modelle ist extrem ressourcenintensiv. Die Trainingskosten für den finalen Durchlauf von GPT-4 werden auf ca. 40 Millionen Dollar geschätzt. Unternehmen wie Anthropic planen Modelle, die zehnmal größer sind, was Investitionen in Hardware (Zehntausende GPUs) und Kapitalbedarf im Milliardenbereich erfordert. Dies führt zu einer Konzentration der Macht bei wenigen Marktführern, deren Vorsprung nach Einschätzung von Experten ab ca. 2025/26 kaum noch aufholbar sein könnte.

Visionäre, Ideologien und kritische Betrachtung

Die Entwicklung der KI wird von wenigen Akteuren und Vordenkern bestimmt, deren Ansichten stark polarisieren und die kritisch hinterfragt werden müssen.

Ein bemerkenswertes Signal ist die Vergabe des Physik-Nobelpreises 2024 an John Hopfield und Geoffrey Hinton für ihre Arbeit an neuronalen Netzen. Hinton, oft als „Godfather of AI“ bezeichnet, warnt mittlerweile eindringlich vor seiner eigenen Lebensleistung. Er verließ Google, um freier sprechen zu können, und bezeichnet KI als eine „völlig andere und neue Form der Intelligenz“, die das Potenzial hat, den Menschen intellektuell zu überflügeln.

Auf der anderen Seite steht der Futurist Ray Kurzweil. Er sagt für das Jahr 2029 voraus, dass KI die menschliche Intelligenz übertreffen wird. Seine Vision gipfelt in der Singularität: dem Punkt, an dem technologische Entwicklung so schnell wird, dass sie nicht mehr vorhersehbar ist.

Diese Denkweise betrachtet den Menschen oft als mangelhaftes System, das durch Technologie „erlöst“ werden muss. Kurzweil und andere Transhumanisten (wie Peter Thiel oder Elon Musk) sehen die Zukunft nicht in der Konkurrenz, sondern in der Verschmelzung von Mensch und Maschine. Kurzweil prognostiziert, dass wir unseren Neokortex über Implantate direkt mit der Cloud verbinden werden, um unser Bewusstsein zu erweitern. Für ihn ist dies der einzige Weg, relevant zu bleiben. Diese Ideologie nimmt teilweise religiöse Züge an, etwa wenn Kurzweil versucht, seinen verstorbenen Vater durch KI als digitalen Avatar „wiederzubeleben“.

Kritisch betrachtet vertreten Figuren wie Peter Thiel eine elitäre Sichtweise. Mit Aussagen wie „*I no longer believe that freedom and democracy are compatible*“ (Ich glaube nicht mehr, dass Freiheit und Demokratie vereinbar sind), deutet sich die Gefahr eines Techno-Feudalismus an, in dem eine kleine Kaste von Tech-Milliardären über die mächtigste Technologie der Geschichte verfügt und sich der demokratischen Kontrolle entzieht. Seine Philosophie bevorzugt Monopole gegenüber dem freien Wettbewerb und sieht Technologie als Mittel, um demokratische Prozesse zu umgehen oder zu steuern.

Die Idee, dass Maschinen die Herrschaft übernehmen, weil sie „klüger“ sind (wie von Yann LeCun oder Hinton angedeutet), wurde von Referenten im Rahmen der LabourAcademy kritisch kommentiert: Auch bei Menschen sind die Intelligentesten nicht zwangsläufig die Mächtigsten. Dominanz ist eine Frage von Machtstrukturen, nicht reiner Rechenleistung.

Gesellschaftliche Risiken

Abseits der philosophischen Debatten und futuristischen Szenarien sind die realen Risiken bereits heute spürbar.

Unternehmen wie Clearview AI oder Pimeyes haben Datenbanken mit Milliarden von Gesichtsfotos aus dem Internet erstellt. Dies ermöglicht eine biometrische Identifizierung von Personen in Echtzeit. Was in den USA oder der Ukraine bereits zur Strafverfolgung oder im Krieg eingesetzt wird, findet auch in Europa Einzug. Der Fall der RAF-Terroristin Daniela Klette, die unter anderem durch solche Tools aufgespürt wurde, zeigt die Effektivität, aber auch das Ende der Anonymität im öffentlichen Raum.

Zudem verschwimmt durch KI-generierte Inhalte (Deepfakes, Voice-Cloning) die Grenze zwischen Wahrheit und Fiktion, was demokratische Prozesse destabilisieren kann.

Die vielleicht drängendste Frage betrifft jedoch die Zukunft der Erwerbsarbeit. Klaus Schwab (World Economic Forum) wird in der Präsentation mit der Schätzung zitiert, dass bis zu 47% der Arbeitsplätze in den USA in den nächsten 20 Jahren automatisiert werden könnten.

Wenn Tätigkeiten, die Menschen bisher zur Sicherung ihres Lebensunterhalts ausgeübt haben, massenhaft von Maschinen übernommen werden, stehen wir vor einer Neuverhandlung des gesellschaftlichen Sozialvertrags. Es ist jedoch zu kurz gegriffen, KI nur als Job-Killer zu sehen. Sie ist auch ein Werkzeug zur Produktivitätssteigerung und zur Lösung komplexer Probleme.

4.2 Künstliche Intelligenz für „Gute Arbeit“. Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Möglichkeiten für Mitbestimmung

Während der vorangegangene Abschnitt die technologischen Grundlagen und gesellschaftlichen Risiken beleuchtete, widmet sich dieser Teil des Berichts der konkreten Anwendung von KI in der Arbeitswelt. Im Zentrum der Überlegungen steht die Frage, wie die digitale Transformation gestaltet werden muss, um das Ideal der „Guten Arbeit“ zu wahren und zu fördern. Eine wesentliche Rolle in diesem Gestaltungsprozess kommt den Gewerkschaften zu: Sie müssen nicht nur Schutzrechte für Arbeitnehmende, wie sie in der europäischen KI-Verordnung (2024/1689) oder dem italienischen Gesetz 132/2025 festgelegt sind, einklagen, sondern sich vor allem auch aktiv in eine arbeitnehmerfreundliche Implementierung dieser neuen Technologie in den Betrieben einbringen.

Die Transformation der Arbeitswelt durch KI: Vom Chatbot zum Workflow

Die Entwicklung Künstlicher Intelligenz (KI) hat sich in den letzten Jahren rasant von einfachen Chatbots hin zu intelligenten Assistenten für einzelne Aufgaben und weiter zur Automatisierung ganzer Workflows entwickelt. Modelle sind zunehmend multimodal geworden, fähig, Text, Bilder, Video, Audio und Code in einem einzigen Kontext zu verarbeiten. Die Fehlerquote hat abgenommen, und die Kosten für die Nutzung sinken, wodurch die Technologie auch für KMU erschwinglich wird - deren flächendeckende Anwendung in Südtirols Arbeitswelt ist für die kommenden Jahre zu erwarten.

Die zentrale Frage, ob KI unsere Arbeit ersetzen wird, muss differenziert beantwortet werden. Die aktuelle Einschätzung geht weniger davon aus, dass KI ganze Berufe vollständig ersetzen, sondern dass sie *spezifische Tätigkeitsbereiche (Tasks) innerhalb von Berufsbildern substituieren* wird.

Die Auswirkungen lassen sich in zwei Kategorien unterteilen:

1. **Automatisierung:** Routineaufgaben, Datenanalyse und standardisierte Prozesse werden zunehmend von Algorithmen übernommen.
2. **Augmentierung (Erweiterung):** In komplexeren Bereichen dient die KI als Assistenzsystem, das die menschliche Arbeitskraft unterstützt, aber nicht ersetzt.

Die These lautet daher nicht „KI ersetzt den Menschen“, sondern: „*Der Mensch, der KI nutzt, wird den Menschen ersetzen, der sie nicht nutzt.*“ Die Anwendungskompetenz wird somit zu einer entscheidenden Schlüsselqualifikation auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt. Dies führt zu einer Veränderung der Anforderungsprofile: Während reine Wissensreproduktion an Wert verliert, gewinnen andere Fähigkeiten an Bedeutung.

Menschliche Arbeit im KI-Zeitalter

Wenn Algorithmen statistische und analytische Aufgaben schneller und präziser erledigen können, verschiebt sich der Fokus menschlicher Arbeit auf jene Bereiche, die (noch) nicht digitalisierbar sind. Zentrale Kompetenzen, die in der Aus- und Weiterbildung stärker fokussiert werden müssen, sind:

- **Soziale und emotionale Intelligenz:** Empathie, Pflege, Erziehung und Führung bleiben menschliche Domänen.
- **Kritisches Denken und Ethik:** Die Fähigkeit, Ergebnisse der KI zu hinterfragen, auf Plausibilität zu prüfen und moralisch zu bewerten.
- **Kreative Problemlösung:** Während KI Muster in bestehenden Daten erkennt, benötigt echte Innovation oft intuitive Sprünge und interdisziplinäres Denken.
- **KI-Literacy:** Ein grundlegendes Verständnis dafür, wie KI-Systeme funktionieren, wo ihre Grenzen liegen und wie man sie effektiv „prompted“ (steuert).

Das Bildungssystem und die betriebliche Weiterbildung stehen vor der Aufgabe, diese „Future Skills“ zu vermitteln, um Arbeitnehmer:innen vor der Dequalifizierung zu schützen.

Der rechtliche Rahmen: Gesetze als Schutzschild

Damit die Vorteile der KI-Nutzung (Effizienzsteigerung, Entlastung von Routine) die Risiken (Entwertung menschlicher Arbeit, Kontrolle und Überwachung, fehlender Datenschutz, Diskriminierung, Intransparenz) überwiegen, bedarf es eines robusten rechtlichen Rahmens. Die europäische KI-Verordnung (tritt seit August 2024 schrittweise in Kraft) und das italienische Gesetz 132/2025 unternehmen einen ersten Versuch, die rechtliche Grundlage für einen menschenzentrierten, arbeitnehmerfreundlichen und sicheren Einsatz von KI-Anwendungen zu schaffen.

- **Der EU AI Act (KI-Verordnung)**

Der AI-Act (Verordnung 2024/1689) ist nicht primär auf das Thema Arbeit ausgerichtet und verweist an vielen Stellen lediglich auf das nationale Arbeitsrecht, Kollektivverträge oder Betriebsabkommen. Er enthält auch keine Regelungen betreffend den Arbeitsmarkt generell, wie etwa Arbeitslosigkeit oder Kündigungsschutz. Die KI-Verordnung enthält aber durchaus einige allgemeine Regulierungen, die AUCH die Arbeitswelt betreffen, z.B. das Verbot der

Emotionserfassung am Arbeitsplatz oder der Einschränkung von biometrischer Videoüberwachung.

Der AI-Act etabliert einen risikobasierten Ansatz, bei dem KI-Systeme in vier Risikogruppen eingeteilt werden. Anwendungen mit dem Potenzial, die Sicherheit und die Grundrechte der Menschen zu beeinträchtigen, gelten als Hochrisiko-Systeme, die strengen rechtlichen Auflagen unterliegen.

Im Arbeitskontext spielen solche Hochrisikosysteme vor allem im Personalmanagement/HR eine Rolle, wo sie etwa für die Auswahl von Personal, Analyse und Filterung von Bewerbungen, Bewertung von Bewerbern, Zuteilung von Aufgaben auf der Grundlage von individuellem Verhalten oder Merkmalen, Leistungsüberwachung und -beurteilung oder Entscheidungsfindung hinsichtlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen eingesetzt werden können.

Die EU-Verordnung verpflichtet für diese Anwendungen zu menschlicher Aufsicht und Interpretation der Ergebnisse, hohen Standards der Datengrundlagen (die frei von diskriminierenden Verzerrungen sein müssen), Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen, Robustheit und Sicherheit der Systeme.

Von besonderer Bedeutung ist Artikel 4 der Verordnung, der bereits seit Februar 2025 in Kraft ist und Unternehmen (Anbieter und Betreiber von KI-Systemen) verpflichtet, die KI-Kompetenzen ihres Personals sicherzustellen. Die Aus- und Weiterbildung muss – immer in Abhängigkeit von den eingesetzten Systemen („ausreichende KI-Kompetenz“), aber auch vom Kenntnisstand der Arbeitnehmenden - unabhängig von der Unternehmensgröße durchgeführt werden.

- **Gesetzliche Regulierung in Italien**

Bislang steckten vor allem das Arbeiterstatut (Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, insbesondere Artikel 4 mit dem Verbot der Anwendung von Instrumenten der Überwachung der Arbeitnehmenden), Dekret 152/1997 (Informationspflicht des Arbeitgebers zu automatisierten Entscheidungs- oder Überwachungssystemen) und das Transparenzdekret (D.Lgs. 104/2022) den rechtlichen Rahmen in Italien, die den Schutz vor Kontrolle und Überwachung am Arbeitsplatz garantieren.

Das neue Gesetz vom 23. September 2025, Nr. 132 („Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale“), in Kraft seit dem 10. Oktober 2025, ergänzt und präzisiert die bestehenden Gesetze sowie die EU-Verordnung.

Es regelt unter anderem die Anwendung von Künstlicher Intelligenz in bedeutenden Sektoren des Staates (z.B. im Gesundheitswesen, der öffentlichen Verwaltung und der Justiz) und enthält auch Bestimmungen zur Arbeitswelt (Artikel 11 und 12). Bemerkenswert ist, dass hier der Einsatz von KI explizit auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zum Schutz der psychophysischen Integrität der Arbeitnehmenden und zur Erhöhung der Qualität und Produktivität der Arbeitsleistung gefordert wird. Dieser Abschnitt weist über einen bloßen Schutz vor Risiken und missbräuchlicher Verwendung hinaus und bietet einen wichtigen Ansatz und Rahmen zur Gestaltung des zukünftigen Einsatzes von KI in der Arbeitswelt.

Ein zentraler Punkt ist die auf KI-Anwendungen erweiterte Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmer:innen und betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen, wenn automatisierte Entscheidungs- oder Überwachungssysteme zur Organisation der Arbeitsleistung eingesetzt werden. Dies betrifft unter anderem die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Systeme, die zum Beispiel auf Basis von Leistungsdaten ein Ende des Arbeitsverhältnisses vorschlagen), den Einstellungsprozess, die Leistungsbewertung und auch die Arbeitsverteilung. Auch der Einsatz von Systemen zur Dienstplanung oder zur Überwachung und Kontrolle der Computeraktivitäten der Mitarbeitenden fällt unter diese Pflicht.

Fazit: Die Rolle der Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretung

Die rechtliche Regelung des Einsatzes von KI-Systemen ist begrüßenswert, geht aber oft auf die alltäglichen Anwendungsfälle nicht hinreichend konkret ein. Viele Fälle müssten erst gerichtlich überprüft werden, und die Rechte müssen vor allem auch im betrieblichen Alltag aktiv eingefordert werden. Angesichts des Machtungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der Komplexität der Thematik sind Arbeitnehmer:innen zunehmend auf eine starke und gut informierte Gewerkschaftsvertretung angewiesen. Sie muss Risiken frühzeitig erkennen und Transparenz und Datenschutz der Beschäftigten einfordern. Durch den Einsatz KI-gesteuerter Systeme darf es zu keiner Benachteiligung am Arbeitsplatz kommen.

KI-Revolution gestalten: Der Weg zur “Guten Arbeit”

Vier Schritte für Arbeitnehmende und Gewerkschaften



Besondere Bedeutung kommt in diesem Kontext der *Mitbestimmung und aktiven Mitgestaltung* zu. Belegschaften und Gewerkschaften sollten nicht abwarten, bis sie vor vollendeten Tatsachen stehen, sondern proaktiv auf die Unternehmensführung zugehen und Vorschläge zur Umsetzung einer *KI-Strategie* bzw. von *KI-Richtlinien* unterbreiten. Unternehmen können davon profitieren, wenn Mitarbeitende KI-Tools kompetent, sicher und eigeninitiativ nutzen – etwa zur Entlastung,

Arbeitserleichterung und Produktivitätssteigerung. Im Idealfall regeln größere Betriebe und Organisationen den KI-Einsatz über Betriebsvereinbarungen, die den Schutz der Beschäftigten mit den Unternehmenszielen verbinden. Hierbei können Erfahrungen von Gewerkschaften aus Österreich und Deutschland hilfreich sein, die unter anderem Mustertexte für Betriebsvereinbarungen zur KI-Nutzung erarbeitet haben (Beispielsweise IG Metall NRW). Die Gewerkschaften sind gefordert, eigene Kompetenzen im Bereich der neuen digitalen Technologien aufzubauen, um auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern verhandeln zu können.

Vielleicht wäre es in diesem Zusammenhang sinnvoll, eine *ständige, interdisziplinäre Arbeitsgruppe* auf Landesebene auf Initiative der Gewerkschaften einzurichten. Ein „*Workplace AI Board*“ dieser Art könnte aus Expert:innen für Arbeitsrecht und Datenschutz, KI-Fachleuten und Vertreter:innen der Sozialpartner zusammengesetzt werden. Das Ziel dieses Gremiums wäre es, konkrete Handlungsempfehlungen und Leitlinien für den Umgang mit KI in Südtiroler Betrieben zu entwickeln. Es könnte als Beratungsstelle fungieren, Best-Practice-Beispiele sammeln und Standards definieren, die sicherstellen, dass KI menschenzentriert eingesetzt wird. So könnte ein regionaler Weg beschritten werden, der technologische Innovation mit sozialer Verantwortung und „Guter Arbeit“ in Einklang bringt.

Bildergalerie



Weiterführende Literatur und Weblinks

AFI-IPL (Campisi E./Benedikter T.), *Abschlussbericht Labour Academy 2023*, www.afi-ipl.org

Arbeiterkammer Wien, AI for Good – Menschzentrierter Einsatz von AI – Eine Orientierungshilfe aus dem Projekt AI for Good der Plattform Industrie 4.0 Österreich

Armaroli, I., 2019. *Progettare l'innovazione: la nuova frontiera dell'azione sindacale?* Economia & Lavoro, 53, 115-129

Armaroli, I., Porcheddu, D. (2021), *In Germania un nuovo progetto di legge punta a rafforzare la codeterminazione.* In *Bollettino ADAPT 26 aprile 2021, n. 16. Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro, Università degli Studi di Siena.*

Benedikter Thomas (Hrsg.), *Klimaland Südtirol? Regionale Wege zu konsequentem Klimaschutz*, arcaedizioni 2022, auf: www.politis.it

Benedikter Thomas, *Do geahrt nou a bissl – Klimaschutz auf Südtirolerisch*, arcaedizioni 2023, auf: www.politis.it

Brugnara, di L. (s.d.). *La spesa per pensioni in Italia: Un confronto internazionale.*

Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft beim BMAS (Sept. 2021), *Werkheft 05 – Arbeitsgesellschaft 2040:* www.denkfabrik-bmas.de

DGB/Hans-Böckler-Stiftung, *Atlas der digitalen Arbeit – Daten und Fakten über die Beschäftigung der Zukunft*, Mai 2022

DGB, *Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit*, Repräsentativumfrage 2016

DGB, *Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit*. Ein Konzeptpapier, März 2020

Dietrich, O./Budde, S./Dempki, M. (2025) *Betriebsvereinbarungen für Künstliche Intelligenz leicht gemacht – Mustertexte zur Erstellung von Guidelines oder Betriebsvereinbarungen zum Einsatz Künstlicher Intelligenz im Unternehmen.* Working-Paper-Reihe des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus, Paderborn, Nr. 10.

Eichmann, H./Mayer, W./Steiner, K. (2025) *Grüne Berufswanderkarten für den sozialen und ökologischen Umbau.* Verlag Arbeiterkammer Wien.

Gulino, A. (s.d.-a). *Die Beteiligung am Arbeitsmarkt. Generationen im Vergleich / La partecipazione al mercato del lavoro. Generazioni a confronto.*

Hans-Böckler-Stiftung, *Digitalisierung in Industriebetrieben*, Report 2020

I.M.U. (2019). *Workers' Voice in European corporate governance – an invitation to open up new*

perspectives for participatory democracy. In Mitbestimmungsreport No. 52, 08.2019.

MEF (2022). *Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario. Rapporto n.23*

OECD. (2021). *Global Scenarios 2035: Exploring Implications for the Future of Global Collaboration and the OECD.*

Perini, S. (2022). *Sozialpolitik für eine klimagerechte Gesellschaft in Südtirol/ Una politica sociale per una società equa sotto il profilo della giustizia climatica. In: Klimaland Südtirol, Lavis/Eppan, Verlag arcaedizioni.*

Sparber, W., Niedrist, G., Alberton, M., Zebisch, M., Habicher, D., Castagna, M., Chersoni, G., Fedrizzi, R., Höllrigl, J., Lollini, R., Moser, D., Palermo, F., Prina, M. G., Tappeiner, U., Trentin, F., Troi, A., Vaccaro, R., Vettorato, D., Zambelli, P., & Windegger, F. (2022a). *Auf dem Weg in Richtung Klimaneutralität: Szenarien für Südtirol: Ergänzende wissenschaftliche Analysen zum Klimaplan/ Scenari per l'Alto Adige verso la neutralità climatica: Analisi scientifiche aggiuntive per il Piano Clima – Update 2022.* 93.

WIFO (2024). *Wie können wir den Wohlstand in Südtirol sichern? Die Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Produktivität.* WIFO Studie 2.24, Handelskammer Bozen (Hrsg.)

INTERNETSEITEN

Hans Böckler-Stiftung, Zukunft der Arbeit: <https://www.arbeit-der-zukunft.de/index.htm>

OECD-Reports zur Zukunft der Arbeit: <https://www.oecd.org/future-of-work/#what-is-the-future-of-work>

Beobachtungsstelle der OECD auf die KI: <https://oecd.ai/en/>

Statistiken zur Wirtschaftsentwicklung: <https://ourworldindata.org/brief-history-of-ai>

Parlamento europeo, Tematiche: Che cos’è l’intelligenza artificiale? <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200827STO85804/che-cos-e-l-intelligenza-artificiale-e-come-viene-usata>

Enzyklopädie Treccani zur KI: https://www.treccani.it/enciclopedia/intelligenza-artificiale_%28Encyclopaedia-della-Scienza-e-della-Tecnica%29/

Europäische Kommission, Threats and opportunities from automation and robotisation.
https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en

IFO-Institut der deutschen Wirtschaft zur Pensionsreform: <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2015-2-rochlitz-pension-replacement-june.pdf>

Italienische Regierung, Thematik NEETs und Arbeitsmarkt. https://www.politichegiovanili.gov.it/media/fodnvowp/piano_neet-2022_rev-gab.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung zur Zukunft der Arbeit: <https://futureofwork.fes.de/>

WIKIPEDIA: Mitbestimmung im Unternehmen: <https://it.wikipedia.org/wiki/Cogestione>

ISTAT, Maße für das Produktivitätswachstum. <https://www.istat.it/it/files/2021/12/Misure-di-produttività%201995-2020.pdf>

International Web Post, La produttività del lavoro. https://www.internationalwebpost.org/contents/LA_PRODUTTIVITÀ_DEL_LAVORO_NEI_PAESI_OCSE_28368.html

AFI-IPL-Archiv, La rivoluzione dell'IA come opportunità, auf: <https://afi-ipl.org/it/berichte/orari-di-lavoro-piu-brevi-produttività-maggiore/#:~:text=La%20ragione%20di%20ci%C3%B2ri-siede,di%20un%20dipendente%20del%2013%25>.

Il Sole 24 Ore, Die 4-Tage-Woche: <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-intesa-sanpaolo-arriba-settimana-corta-4-giorni-ma-manca-l-accordo-i-sindacati-AE6ORmPC>

Osservatori.net, L'impatto dello smart working sulla sostenibilità. <https://www.osservatori.net/it/prodotti/formato/insight/impatto-smart-working-sostenibilità>

Webmagazine, Smart Working: rischi e trasformazioni in atto: <https://wow-webmagazine.com/it/osw22-smart-working-sentiment-rischi-e-trasformazioni-in-atto>

Agenda digitale. Smart working prima e dopo la pandemia. <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/lo-smart-working-prima-e-dopo-la-pandemia-nuovi-modelli-di-lavoro-per-non-tornare-indietro/>