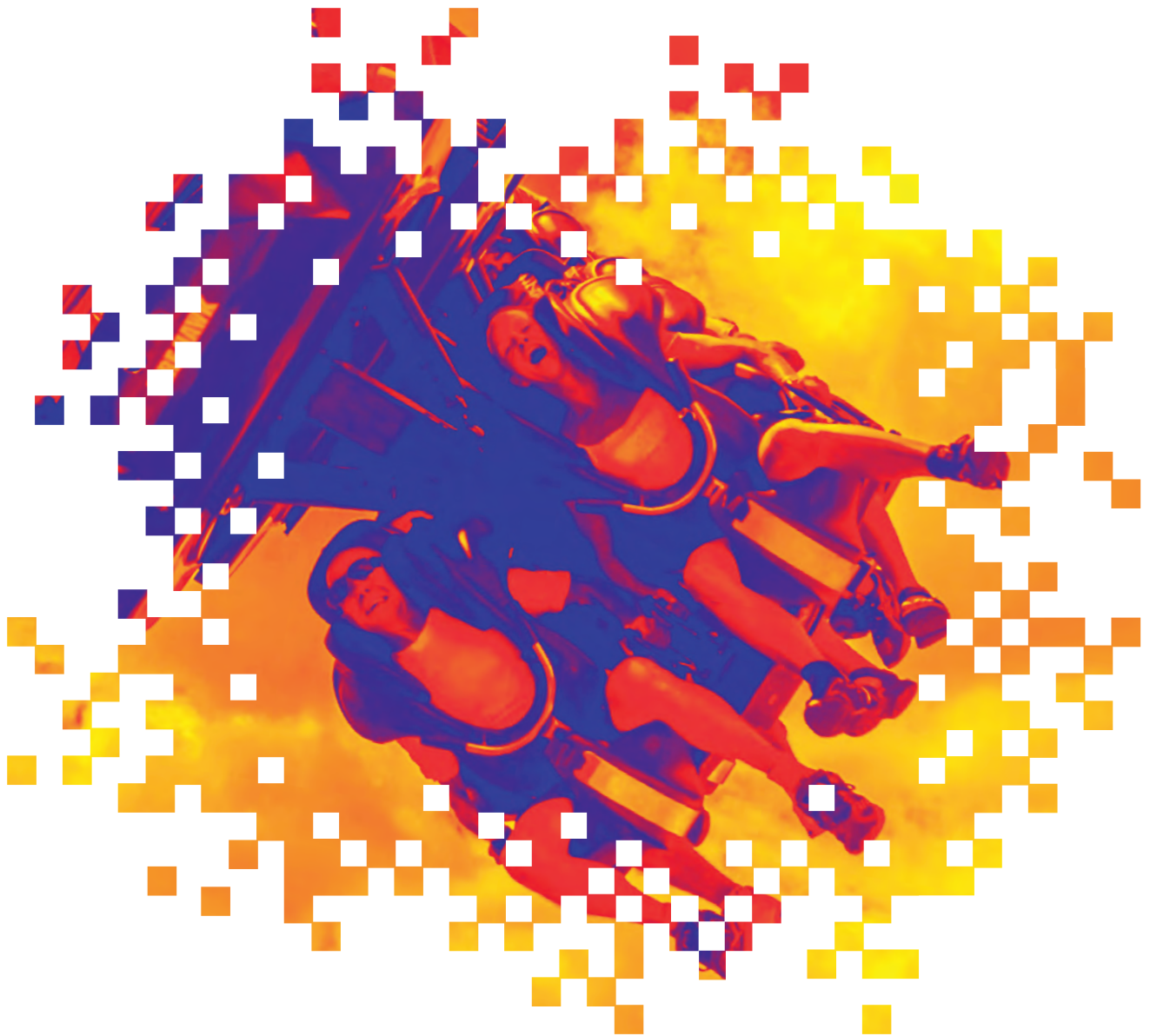


Unsere Arbeitswelt im Umbruch | STRUKTURWANDEL- BAROMETER 2013



EINE STUDIE DER AK WIEN DURCHGEFÜHRT VON IFES

IFES



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Strukturwandelbarometer 2013

August 2013

Projekt- und AutorInnenteam:

IFES: Georg Michenthaler (Projektleitung); Mitarbeit: Nedjelko Beier, Claudia Pflügl

AK Wien: Éva Dessewffy, Ursula Filipic, Roland Lang, Heinz Leitsmüller, Ulrich Schönbauer, Christina Wieser

Cover-Gestaltung: Martin Cmund; Bildquelle: Colourbox

Eine Kooperation der Abteilungen Betriebswirtschaft, EU und Internationales, Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik mit IFES.

Inhalt

1 Zusammenfassung	5
2 Strukturwandelbarometer – Motiv und Entwicklung	7
3 Befragungs- und Messkonzept	8
3.1 Methode und Stichprobenstruktur	9
3.2 Determinanten des Strukturwandels	10
4 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen des Strukturwandels	12
4.1 Voraussichtliche Entwicklung von Personalstand, Umsatz und Gewinn	13
4.2 Beurteilung von Managemententscheidungen	14
5 Ursachen und Wirkungen des Strukturwandels	15
5.1 Die Notwendigkeit des strukturellen Wandels	15
5.2 Die Profiteure des Strukturwandels	16
6 Dimensionen des betrieblichen Strukturwandels	17
6.1 Dimension I: Arbeitsbedingungen/Arbeitsumfeld	17
6.2 Dimension II: Beschäftigtenstruktur	21
6.3 Dimension III: Unternehmensstrukturen	24
6.4 Dimension IV: Unternehmensstrategien	26
6.5 Dimension V: Betriebliche Mitbestimmung	28
7 Faktoren für die Beurteilung des Strukturwandels	30
8 Anhang: Fragebogen	33

1 Zusammenfassung

Wie Manager in Österreich wirtschaftliche Entwicklungen auf Makro- und Mikroebene einschätzen ist aus Befragungen wie z.B. dem WIFO-Investitions- und Konjunkturtest bekannt. Jetzt gibt es als wichtige Ergänzung dazu das AK-Strukturwandelbarometer: Wie beurteilen BetriebsrätInnen als UnternehmensexpertInnen die Auswirkungen des strukturellen Wandels auf die Unternehmen und die Beschäftigten? Die Befragung vom August 2013¹ ortet alarmierende Signale aus der Arbeitswelt: Steigender Zeitdruck und zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse lassen das Betriebsklima immer mehr abkühlen. Hier die Ergebnisse des AK-Strukturwandelbarometers im Überblick.

BetriebsrätInnen als ExpertInnen des Strukturwandels

Die Daten basieren auf einer repräsentativen österreichweiten ExpertInnenbefragung von 289 BetriebsrätInnen quer über alle Branchen. Nachdem es im produzierenden Sektor eher als im tertiären Sektor innerbetriebliche Interessenvertretungen gibt, sind Produktions-Unternehmen stärker in der Stichprobe vertreten, als es ihrem Anteil an der österreichischen Bruttowertschöpfung entspricht. Der Hauptfokus der Befragung richtete sich auf strukturelle Änderungen in den Unternehmen im letzten halben Jahr.

Der Druck steigt, die Flexibilisierung nimmt zu – das Betriebsklima wird rauer

Die Dynamik in der Arbeitswelt wird gegenwärtig von einer Trias, bestehend aus

- steigendem Zeitdruck (62%)
- zunehmenden Flexibilitätsanforderungen (60%)
- Verschlechterung des Betriebsklimas (35%)

dominiert. Während die Zunahme der Flexibilität wenigstens aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive eher als sinnvoll erachtet wird, gilt dies für die anderen beiden Faktoren nicht: Für 53% der Befragten hat die Erhöhung des Zeitdrucks negative Konsequenzen auf die wirtschaftliche Performance des Unternehmens. Die Verschlechterung des Betriebsklimas schlägt sogar für 83% negativ zu Buche. Zusammenhalt und Kollegialität sind nicht nur angenehme Nebeneffekte, sondern wichtiger Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Dass die Erhöhung des Zeitdrucks und die Verschlechterung des Betriebsklimas negative Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, versteht sich von selbst. Interessant ist allerdings die Ambivalenz bei steigenden Flexibilitätsanforderungen. Ihr betriebswirtschaftlicher Nutzen ist nicht mit Vorteilen für die Belegschaft gleichzusetzen. Im Gegenteil: Mehr als zwei Drittel der Betriebsräte meinen, dass damit negative Konsequenzen für die Belegschaft verbunden seien.

Der Trend zur Teilzeitarbeit hält an, Leiharbeit im Umbruch

Mittlerweile gibt es kaum mehr einen Betrieb ohne Teilzeitbeschäftigte, und dieser Trend hält weiterhin an: 22% der BetriebsrätInnen hatten im letzten halben Jahr eine Zunahme registriert, vor allem in den klassischen Frauenbranchen wie Handel und Gesundheit/Soziales. Komplexer verhält es sich mit der Leiharbeit, auf die fast jedes zweite Unternehmen der Stichprobe zurückgreift: In 20% der Betriebe sind mehr Leiharbeitskräfte beschäftigt, in 19% der Unternehmen weniger. Die jüngste Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes dürfte einige Dynamik in dieses Beschäftigungssegment gebracht haben.

Die Outsourcing-Welle rollt weiter

In fast jedem vierten Unternehmen ist es im letzten Halbjahr zu Outsourcing, also einer Verlagerung von Tätigkeiten an Fremdfirmen gekommen. Fast die Hälfte der Befragten assoziiert damit negative Konsequenzen für die Belegschaft. Interessant dabei ist, dass das Urteil der BetriebsrätInnen hin-

¹ Befragungszeitraum Jänner bis April 2013 (289 BetriebsrätInnen)

sichtlich der wirtschaftlichen Notwendigkeit fast im selben Ausmaß vernichtend ausfällt. Knapp die Hälfte (46%) sieht in Auslagerungen Nachteile für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes. (Zum Vergleich: 21% sehen darin Vorteile). Die Gefahr, dass es zu betriebswirtschaftlich und beschäftigungspolitisch nachteiligen Auslagerungen kommt, ist bei (internationalen) Konzernen eher gegeben als bei (österreichischen) Einzelunternehmen.

Human Resources und Restrukturierung als neue Investitionsschwerpunkte

Bei der Investitionsdynamik dominieren nach wie vor die Investitionen in Maschinen und Anlagen. 38% der Befragten konnten im letzten halben Jahr eine Zunahme registrieren. Dann folgen bereits Investitionen in Human Resources (31%) und in Restrukturierungsmaßnahmen (30%). Die Forcierung wissensbasierter Produktion und Dienstleistung dürfte also voll im Gange sein, was seitens der BetriebsrätInnen sowohl wirtschaftlich als auch beschäftigungspolitisch als sinnvolle Maßnahme gesehen wird. Mit einer kleinen Einschränkung: In jedem vierten Unternehmen wird die Zunahme der Restrukturierungsaufwendungen mit Nachteilen für die Beschäftigten assoziiert.

Betriebliche Mitbestimmung – Determiniert von Unternehmensführung und Geschäftserfolg

Die Mitbestimmungspolitik hängt stark von der Managementperformance und den Zukunftsperspektive des Unternehmens ab. Je schlechter es um Unternehmensführung und Ertragsentwicklung bestellt ist, umso eher werden BetriebsrätInnen von der Information abgeschnitten und in ihren Einflussmöglichkeiten blockiert. Auch fällt die Bewertung des betrieblichen Strukturwandels dann signifikant schlechter aus, wenn die Entscheidungskompetenz außerhalb des Unternehmens z.B. bei einer (anonymen) Konzernmutter liegt. Das Fehlen eines budget- und entscheidungskompetenten Gegenübers untergräbt den Handlungsspielraum des Betriebsrates, wodurch es immer schwieriger wird, Veränderungsprozesse im Unternehmen zu steuern, zu kontrollieren oder – wenn notwendig – zu verhindern.

BetriebsrätInnen erwarten positive Ertragsentwicklung, aber rückläufige Beschäftigung

ArbeitnehmerInnenvertreterInnen rechnen für ihr Unternehmen häufiger mit steigenden als mit sinkenden Umsätzen und Gewinnen im nächsten halben Jahr. Beim Personalstand sieht die Lage allerdings anders aus: 27% der Befragten glauben, dass die Beschäftigtenanzahl im nächsten halben Jahr zurückgehen wird, während 21% meinen, dass es eher zu einer Ausweitung des Personalstandes kommt. In der Krisenbranche Finanzsektor überwiegen in allen drei betriebswirtschaftlichen Kategorien die PessimistInnen: Die Gewinnentwicklung schätzen sogar mehr als die Hälfte negativ ein.

Die Gewinner des Strukturwandels sind EigentümerInnen und Unternehmen

Es gibt nichts Beständigeres als den Wandel: Mehr als die Hälfte der Befragten sind davon überzeugt, dass sich ihr Unternehmen Strukturveränderungen nicht verschließen kann. Die Mehrheit der BetriebsrätInnen steht betrieblichen Strukturanpassungen also nicht ablehnend gegenüber, vielmehr werden strukturelle Veränderungen als notwendiges Übel für die positive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens gebilligt. Die Gewinne des Strukturwandels werden aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretungen allerdings einseitig verteilt: Es profitieren insbesondere die Unternehmen bzw. deren EigentümerInnen. Die Volkswirtschaft und die Belegschaft sind in Relation dazu die Verlierer. Die BetriebsrätInnen erachten demnach Strukturveränderungen im Unternehmen viel eher als Tribut, den man der Wirtschaft zollt, als dass sie darin neue Perspektiven für die Beschäftigten sehen.

Das Management ist und bleibt Shareholder-Value getrieben

„Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut?“ Zwar beurteilen mehr als drei Viertel der BelegschaftsvertreterInnen die Unternehmensführung positiv, wenn es um die wirtschaftliche Performance geht. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen fällt das Urteil jedoch kritisch aus: Dann sind nur mehr die Hälfte der BetriebsrätInnen mit der Leistung von Geschäftsführung bzw. Vorstand zufrieden. Bei Managemententscheidungen stehe nach wie vor das wirtschaftliche Kalkül im Vordergrund: Um den bestmöglichen betriebswirtschaftlichen Nutzen zu erzielen, würden vielfach negative Auswirkungen auf die Belegschaft in Kauf genommen.

2 Strukturwandelbarometer – Motiv und Entwicklung

In der Europäischen Union wird der Strukturwandel als wesentliches Moment für das Binnenmarktkonzept definiert. Implizit wird davon ausgegangen, dass durch Strukturanpassungen lukrierte Wettbewerbsvorteile und Gewinne auch den Beschäftigten sowie der Allgemeinheit zu Gute kommen. In den Analysen, Vorschlägen und Strategiepapieren von der Europäischen Union, von Wirtschaftsforschungsinstituten oder den Interessenvertretungen der Industrie wird immer wieder sehr ausführlich auf die Notwendigkeit eines dynamischen Strukturwandels hingewiesen: Dieser sei notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes zu erhalten und damit Arbeitsplätze und Einkommen zu sichern. Dabei wird allerdings nicht dargestellt, welche Konsequenzen Strukturveränderungen tatsächlich auf die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung oder die Beschäftigungsstrukturen haben. Vielmehr wird Strukturwandel durchwegs positiv mit Schlagworten wie „Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit“, „hervorragende Ausbildung und Qualifikation“, „hochqualitative Produkte und Dienstleistungen“, „innovative Unternehmen“ oder „modernste Infrastruktur“ bebildert.

Die Arbeiterkammer (AK) hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, Inhalte, Dynamiken und Auswirkungen des Strukturwandels verstärkt aus einer ArbeitnehmerInnenperspektive zu analysieren und dabei auf der Mikroebene des einzelnen Unternehmens anzusetzen. Dazu sollen mit dem vorliegenden Strukturwandelbarometer das ExpertInnenwissen und der Erfahrungsschatz von BetriebsrätInnen genützt werden. Das Befragungsinstrument „Strukturwandelbarometer“ ist damit als wichtige Ergänzung zum WIFO Investitions- und Konjunkturtest oder zur Konjunkturerhebung der Industriellenvereinigung zu sehen, die sich auf Managementbefragungen stützen. Denn wer sollte besser geeignet sein, die Prozesse und Auswirkungen des Strukturwandels jenseits der üblichen „Win-Win-Mythen“ („Geht’s der Wirtschaft gut, geht’s uns allen gut!“) zu beleuchten, als die Belegschaftsvertretungen.

Die Messung des Strukturwandels ist als „work in progress“ zu verstehen. Dabei mussten bzw. müssen folgende Fragen geklärt werden:

- Wie gut deckt eine repräsentative Stichprobe von BetriebsrätInnen die österreichische Branchenstruktur ab?
- Welche Dimensionen beinhaltet der Strukturwandel?
- Kann der Strukturwandel prospektiv – also durch in die Zukunft weisende Fragen – erfasst werden oder soll sich das Messinstrument eher an der jüngsten Vergangenheit orientieren?
- Wie dynamisch verändern sich Strukturen, und in welchen Zeitabständen machen Messungen statistisch gesehen Sinn?

In Anlehnung an den WIFO-Konjunktur- und Investitionstest wurden in einer Vorstudie einem ausgewählten Sample von BetriebsrätInnen sowohl Fragen zur jüngsten Vergangenheit (über die letzten sechs Monate) als auch zur Entwicklung in der nahen Zukunft (über die nächsten sechs Monate) gestellt. Quintessenz: Vergangenheitsbeurteilung und Zukunftseinschätzung laufen parallel, der Hauptunterschied besteht lediglich darin, dass es bei der Prospektion eine stärkere Tendenz zur Antwortkategorie „keine Veränderung“ gibt. In den meisten Fällen wird aus der Vergangenheit in die Zukunft extrapoliert, sodass aus Gründen der Erhebungsökonomie wie folgt vorgegangen wird: Das vorgestellte Strukturwandelbarometer verzichtet weitgehend auf in die Zukunft gerichtete Fragen und fokussiert auf mögliche Veränderungen im letzten halben Jahr.

Weiters waren die Zeitabstände der Messungen zu klären. Der WIFO-Konjunkturtest stellt auf monatliche Befragungen von österreichischen Unternehmen zur Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Lage ab. Der WIFO-Investitionstest wird halbjährlich durchgeführt und will die Investitionstätigkeit der Unternehmen erfassen. Der Strukturwandel ist ebenfalls ein langsamerer Prozess, sodass analog zum Investitionstest ein Erhebungsintervall von sechs Monaten gewählt wurde.

Bis dato liegen zwei Strukturwandel-Erhebungen vor: Die erste Befragung fand im Zeitraum Mai bis Juli 2012 statt, die zweite Interviewwelle wurde zwischen Jänner und April 2013 durchgeführt. Die Ergebnisse waren in hohem Grad deckungsgleich. Dies lässt folgenden Schluss zu: Das Messinstrument ist zuverlässig, in kurzen Intervallen mehrmals eingesetzt führt es zu gleichen Ergebnissen. In dem gewählten Beobachtungszeitraum ist es – von wenigen Ausnahmen abgesehen – zu keinen signifikanten Änderungen gekommen. Für die Interpretation der vorliegenden Ergebnisse bedeutet dies, dass der Strukturwandel als Querschnittsmaterie dargestellt wird, wobei bei signifikanten Änderungen im Zeitverlauf Längsschnittaspekte berücksichtigt werden. Die vorliegende Studie fußt daher fast ausschließlich auf den Ergebnissen der zweiten Erhebungswelle im Frühjahr 2013.

3 Befragungs- und Messkonzept

Die eigentliche Idee des Strukturwandelbarometers bestand darin, durch die immer wiederkehrende Befragung einer möglichst gleichbleibenden Stichprobe von BetriebsrätInnen Auskunft über die Dynamik des Strukturwandels zu erhalten. Dem war zugrunde gelegt, dass die Zeit nie still steht, sondern im Grunde permanenter Wandel herrscht. Allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Konkret gefragt wurde etwa nach einer Veränderung wie dieser: „Ob der Zeitdruck in den letzten sechs Monaten zu- oder abgenommen habe (oder gleichgeblieben sei)?“ und „Ob sich das Betriebsklima in diesem Zeitraum verbessert oder verschlechtert habe?“ oder „Ob es einen Eigentümerwechsel gegeben habe (ja/nein)?“ Darüber hinaus wurden einige allgemeine Sozialdemographie- und Einstellungsfragen gestellt. Außerdem wurde die Meinung zu spezifischen Fragen prospektiv im Sinne von „Was kommt auf uns zu?“ beispielsweise im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und der Branche erhoben.

Über die einzelnen Erhebungszeitpunkte betrachtet geht es im Strukturwandelbarometer um die Erfassung der (Veränderungs-)Dynamik. Veränderungen sind nicht per se gut oder schlecht, sondern können in die eine oder andere Richtung wirken. Demonstriert am Beispiel der Flexibilität bedeutet dies: 61% der befragten BetriebsrätInnen geben an, dass die Flexibilitätsanforderungen im letzten Halbjahr gestiegen sind. 32% sind der Meinung, dass dies negativ für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sei, immerhin 46% sehen darin allerdings positive wirtschaftliche Effekte. Weit kritischer werden allerdings die Auswirkungen auf die Beschäftigten beurteilt: Zwei Drittel (67%) der Befragten stellen durch die Zunahme der Flexibilität Nachteile für die Belegschaft fest, nur 10% erkennen darin Vorteile und für 23% hat dies keine Auswirkungen.

So wurde auch bei den anderen Fragen vorgegangen: Um die ökonomischen und humanitären Auswirkungen des Strukturwandels abschätzen zu können, wurde bei jeder angegebenen Veränderung nachgefragt, welche Auswirkungen dies a) auf die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes und b) auf die Beschäftigten hätte. Das Strukturwandelbarometer misst damit den konkreten Nutzen: Dient die Veränderung den Betrieben, den Beschäftigten, beiden oder keinem. Die vorliegenden Ergebnisse dazu bilden die Basis für die Beurteilung der gesellschaftspolitischen Sinnhaftigkeit spezifischer Ausformungen des Strukturwandels.

3.1 Methode und Stichprobenstruktur

Basis der vorliegenden Untersuchung ist eine halbjährlich online durchgeführte Panel-Erhebung bei einem repräsentativen Sample von Betriebsratskörperschaften – in erster Linie von Betriebsratsvorsitzenden bzw. deren StellvertreterInnen – privatwirtschaftlicher Unternehmen in ganz Österreich. Durch diese Erhebungsmethode, also die Befragung derselben Personengruppe zu jeweils unterschiedlichen Zeitpunkten, sollte eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleistet werden. Die Rotation des Panels (Ersatz der Ausfälle von einer Befragungswelle zur nächsten durch neu rekrutierte Zielpersonen) kann gewisse Veränderungen der Stichprobenstruktur mit sich bringen.² In der ersten Erhebungswelle 2012 wurden 269 Interviews durchgeführt. In der zweiten Welle im Frühjahr 2013 waren es 289 Interviews.

Im Jahresdurchschnitt 2010 trägt der Sektor Industrie/Gewerbe am meisten (mit 26,6%) zur Bruttowertschöpfung in Österreich bei, gefolgt vom Handel mit 16,9% und dem Kredit- und Versicherungswesen mit 10,9%.³ In der gezogenen ExpertInnenstichprobe des Strukturwandelbarometers dominieren diese drei – für die Bruttowertschöpfung maßgeblichen – Branchen (vgl. Abbildung 1). Dabei ist zu beachten, dass der Sektor Industrie/Gewerbe mit 56% in der Stichprobe deutlich überrepräsentiert ist (Kredit- und Versicherungswesen: 8%, Handel: 6%). Dies erklärt sich durch die durchschnittliche Betriebsgröße, sind doch in größeren Betrieben eher Betriebsratskörperschaften vorhanden als in kleineren und mittleren: Während ein durchschnittliches Industrie/Gewerbeunternehmen 24 MitarbeiterInnen beschäftigt, sind es im Handel im Schnitt acht Personen und im Kredit- und Versicherungswesen 18 Beschäftigte.

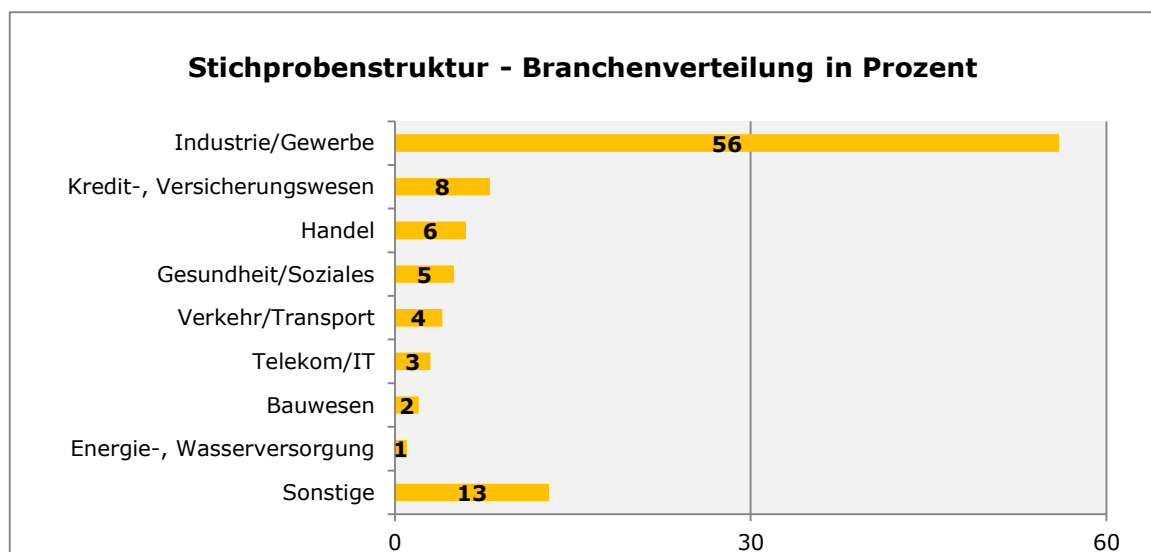


Abbildung 1: Branchenstruktur der Stichprobe (in %)
(n=289 Betriebsratsvorsitzende bzw. -stellvertreterInnen in Österreich)
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

Fast die Hälfte (44%) der Befragten sind in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten tätig, aber nur 14% in solchen mit weniger als 50 MitarbeiterInnen. Rund drei Viertel der Unternehmen sind in einen Konzern eingegliedert, wobei sich in jedem zweiten Konzern Unternehmenszentrale und Entscheidungshoheit im Ausland befinden. Damit wird etwa jedes dritte Unternehmen unserer Stichprobe aus dem Ausland gesteuert.

² Bei der zweiten Befragungswelle ist es durch ein Anheben der Betriebsgrößenstruktur zu einer Verschiebung zwischen den kleineren Branchen gekommen.

³ Quelle: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturstatistik 2010

3.2 Determinanten des Strukturwandels

Die Messung des betrieblichen Strukturwandels ist ein hochkomplexes Verfahren. In einem ersten Schritt war es deshalb notwendig, prägende Aspekte des betrieblichen Strukturwandels zu definieren. Dies erfolgte im Rahmen einer gemischten Fokusgruppe bestehend aus BetriebsrätInnen und AK-ExpertInnen. So wurden die aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung zentralsten Determinanten des Strukturwandels herausgearbeitet, priorisiert und harmonisiert. Damit war die Grundstruktur des Barometers definiert, das nunmehr 30 Bestimmungsmerkmale (Konzernunternehmen: 31⁴) verteilt auf fünf Dimensionen beinhaltet.

Dimension I „**Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen**“

Mit insgesamt zehn Items determiniert diese Dimension am stärksten den Strukturwandel aus Sicht der BetriebsrätInnen. Es geht dabei um Fragen wie die Veränderung der Arbeitsbeanspruchung z.B. durch Zeitdruck, Flexibilität und das Betriebsklima. Oder um die innerbetrieblichen Gewinner und Verlierer des Wandels, sei es aufgrund ihrer besonderen Stellung am Arbeitsmarkt (Ältere, Frauen, behinderte Menschen) oder sei es aufgrund neuer Entlohnungsprinzipien (All-in-Verträge, Leistungsprämien...) usw. Konkret wurde diese Dimension durch folgende zehn Indikatoren repräsentiert:

- Aufwendungen für Weiterbildung
- Einkommenshöhe in Relation zur Arbeitszeit
- Innerbetriebliches Lohngefälle
- Zeitdruck
- Beschäftigungschancen für ältere ArbeitnehmerInnen
- Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung
- Flexibilitätsanforderungen
- Abgrenzung von Arbeit und Freizeit/Familie – Vereinbarkeit
- Betriebsklima
- Gleichstellung von Frauen

Dimension II „**Beschäftigtenstruktur**“

Unbestritten ist, dass das Normalarbeitsverhältnis immer mehr an Bedeutung verliert und neue, oft atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse an seine Stelle treten. Betriebswirtschaftlich betrachtet firmieren diese Entwicklungen unter der sogenannten „Optimierung der Wertschöpfungskette“, für die ArbeitnehmerInnen bedeutet diese äußerst knappe Kalkulation ihrer Arbeitsleistung oftmals das genaue Gegenteil von Optimierung. Durch folgende sechs Indikatoren wollte das Strukturwandelbarometer Veränderungen in der Belegschaftsstruktur fassbar machen:

- Anzahl von Lehrlingen
- Anzahl von Menschen mit Behinderung
- Anteil von Teilzeitbeschäftigten
- Anteil von Leiharbeitskräften
- Anteil von freien Dienstverträgen
- Anzahl unterschiedlicher Beschäftigtengruppen

⁴ Eine weitere Dimension, die Bedeutung der jeweiligen österreichischen Standorte innerhalb des Konzerns, kommt lediglich bei den Konzernbetrieben zur Anwendung.

Dimension III „Unternehmensstrukturen“

Auf makroökonomischer Ebene wird unter Strukturwandel eine Verschiebung des Beitrags der einzelnen Branchen zur Bruttowertschöpfung verstanden. Mikroökonomisch werden vor allem geänderte Unternehmensstrukturen mit dem strukturellen Wandel assoziiert. Handlungsleitend ist die Optimierung der Wertschöpfungskette durch die bestmögliche Festlegung der Make-or-Buy-Kriterien: Was hat ein Unternehmen besser von außen zu beziehen, und welche Leistungen sollen selbst erbracht und koordiniert werden? Es geht dabei primär um den Strukturwandel, der durch Outsourcing oder Verlagerungen ins (kostengünstigere) Ausland herbeigeführt wird. Schließlich wird auf der horizontalen Ebene eine geänderte Eigentümerstruktur (neue Kernaktionäre, Übernahme, Fusion,...) als ein Merkmal der Dimension Unternehmensstruktur definiert. Für die Fassung dieser Dimension wurden folgende vier Indikatoren herangezogen:

- Wechsel der Eigentumsverhältnisse
- Verlagerung von Geschäftsfeldern bzw. Betriebsteilen ins Ausland
- Auslagerungen von Tätigkeiten an Fremdfirmen, Outsourcing
- Rücknahme von ausgelagerten Tätigkeiten in den Betrieb, Insourcing

Dimension IV „Unternehmensstrategien“

Veränderte Strategien der Unternehmensführung sind eng mit einer Anpassung von Unternehmensstrukturen verbunden. Der Unterschied besteht darin, dass letztere im Regelfall stark eigentümergeleitet sind wogegen die Unternehmensstrategien stärker vom Management initiiert und mitbestimmt werden. Dabei geht es insbesondere um Investitionsentscheidungen, inklusive der Ressourcen für innerbetriebliche Umstrukturierungen, um Schrumpfs- oder Wachstumsstrategien oder überhaupt um die grundlegende Managementphilosophie (CSR, Risikobereitschaft). Insgesamt sollte diese Dimension durch folgende sieben Parameter abgebildet werden:

- Größe des Betriebes/Anzahl der Standorte
- Umfang der Geschäftsfelder/Tätigkeitsbereiche
- Investitionen in Anlagen, Maschinen
- Investitionen in Know-how, Personal
- Ressourceneinsatz für innerbetriebliche Umstrukturierungen
- Maßnahmen im Sinne der Corporate Social Responsibility (CSR)
- Unternehmerische Risikobereitschaft

Dimension V „Betriebliche Mitbestimmung“

Selbstredend bleiben Selbstverständnis und Einflussmöglichkeiten der innerbetrieblichen Interessenvertretung vom Strukturwandel nicht unberührt und – so sieht es zumindest das Arbeitsverfassungsgesetz vor – können im Sinne eines ArbeitnehmerInnen orientierten Strukturwandels auch als Chance interpretiert werden. Die Möglichkeiten, die sich hier bieten, reichen von null bis wenig Einfluss: wenn das Management nur informiert; über Konsultationsrechte des Betriebsrates: da muss die innerbetriebliche Interessenvertretung zumindest auch gehört werden; bis hin zu tatsächlichen Einflussmöglichkeiten, wie sie zumindest im Fall zustimmungspflichtiger Maßnahmen (gem. ArbVG § 96) gegeben sind. Die Mitbestimmungsdimension ging in das Strukturwandelbarometer durch folgende drei Indikatoren ein:

- Informationspolitik der Geschäftsführung gegenüber dem Betriebsrat
- Einbindung des Betriebsrates
- Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates.

4 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen des Strukturwandels

Der Strukturwandel ist auf das Engste mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verknüpft, die den extern vorgegebenen Veränderungsbedarf der Unternehmen definiert: In Phasen der Hochkonjunktur ist der Anpassungsdruck geringer als in abgeschwächten Wachstumsphasen oder gar in einer Rezession. Da müssen oftmals jene Maßnahmen gesetzt werden, die das schiere Überleben des Unternehmens sichern.

Folgt man der nachfolgend dargestellten Change-Landkarte, ist Wandel noch durch eine zweite Koordinate definiert: das Veränderungsvermögen. Es drückt aus, inwiefern Unternehmen aus sich heraus zu Veränderungen bereit und in der Lage sind. Im Idealfall gibt es bei niedrigem (Konkurrenz-)Druck von außen eine hohe Veränderungsbereitschaft, wie sie Pionierunternehmen oder Lernende Organisationen auszeichnet.



Abbildung 2: Change-Landkarte

Quelle: <http://www.heitgerconsulting.com/index.php?idcatside=55>

Alles in allem waren in Österreich die Rahmenbedingungen für einen nicht extern oktroyierten Wandel günstiger als in den meisten anderen EU-Ländern. Nach der Rezession 2009 entwickelte sich das BIP sehr dynamisch bis zu der deutlichen Konjunkturabkühlung 2012 mit negativen Wachstumsraten in den Branchen „Handel“, „Verkehr“ sowie „Information und Kommunikation“. Überdurchschnittliche Wachstumsraten waren insbesondere im Sektor „Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung“ und im „Finanz- und Versicherungswesen“ zu verzeichnen.⁵

Trotz flauer Konjunktur wuchs die Beschäftigung im Jahr 2012 über dem langfristigen Trend. Zudem stellt auch der internationale Vergleich Österreich ein positives Zeugnis aus: 2012 fiel das Wachstum mit 0,8% höher als in der Europäischen Union (-0,4%) und im Euroraum (-0,6%) aus. Nach der Konjunkturabschwächung 2012/13 dürfte sich das Wirtschaftswachstum in den Industrieländern wieder beschleunigen. In Österreich wird es nach den jüngsten WIFO-Prognosen vom 28.06.2013 im Jahr 2013 zwar nur magere 0,4% betragen, 2014 soll es allerdings auf 1,6% ansteigen.⁶ Die BetriebsräteInnen der befragten Unternehmen bestätigen diesen Aufwärtstrend und geben sich hinsichtlich der Zukunftsperspektiven für die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs mittelfristig (nächsten fünf Jahre) überwiegend optimistisch.

⁵ http://www.statistik.gv.at/web_de/statistiken/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/bruttoinlandsprodukt_und_hauptaggregate/jahresdaten/019504.html

⁶ <http://konjunktur.wifo.ac.at/>

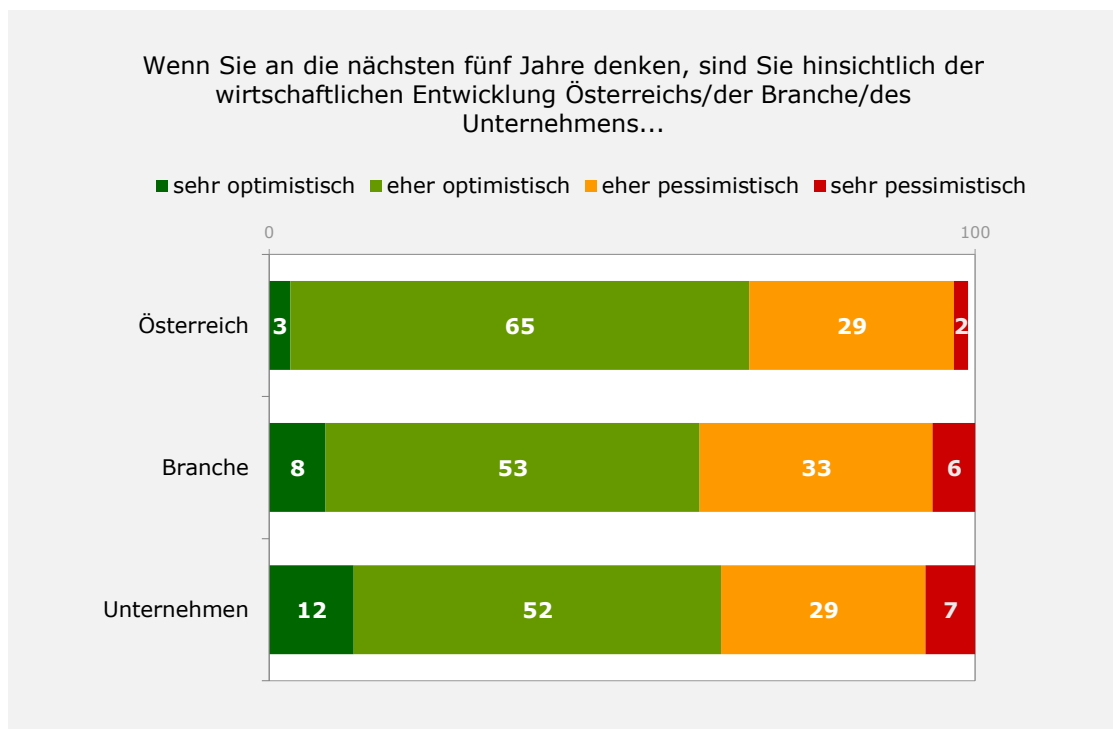


Abbildung 3: Wirtschaftliche Perspektiven für Österreich, die Branche und das Unternehmen (in %)
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

- Mehr als zwei Drittel (68%) der Befragten sind bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs sehr bzw. eher positiv eingestellt
- 61% sind bezüglich der Branchenentwicklung optimistisch
- 64% glauben an eine positive Entwicklung ihres Unternehmens

Allerdings überwiegt nicht in allen Branchen der Optimismus. Wie die Befragungen zeigen, dürften sich nach Meinung der BetriebsrätInnen die Schwierigkeiten

- im Bauwesen,
- der Telekom-/IT-Branche und
- im Kredit- und Versicherungswesen

in den nächsten fünf Jahren verstärken.⁷

4.1 Voraussichtliche Entwicklung von Personalstand, Umsatz und Gewinn

Die insgesamt optimistische Einschätzung der BetriebsrätInnen hält weiter an, wenn das Intervall der Prospektion auf ein halbes Jahr verkürzt und nach konkreten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen gefragt wird. Mit einer Ausnahme: der Entwicklung des Personalstandes. Sowohl beim Umsatz als auch beim Gewinn/Betriebsergebnis werden eher Wachstumschancen als -risiken gesehen. Bei der Einschätzung der künftigen Personalentwicklung kehrt sich das Verhältnis jedoch um. Es sind mehr BetriebsrätInnen der Meinung, dass der Personalstand im nächsten halben Jahr sinken wird (27%), mit einer Steigerung rechnen 21%. Hier erweist sich das Kredit- und Versicherungswesen abermals als Problembranche: Dort überwiegen in allen drei betriebswirtschaftlichen Kategorien die PessimistInnen. Insbesondere bei der Frage nach dem Gewinn gehen 54% von einer rückläufigen Entwicklung aus.

⁷ Teilweise beruhen die Merkmalsausprägungen nur auf geringen Fallzahlen (Bauwesen, n=7; Telekom/IT, n=11; Kredit- & Versicherungswesen, n=24) und sind deshalb nur mit Einschränkungen valide. Für die Robustheit der Messung spricht, dass in beiden Variablen „eigene Branche“ und „eigenes Unternehmen“ dieser Trend nachgewiesen werden kann und auch die Befragung 2012 in diese Richtung weist.

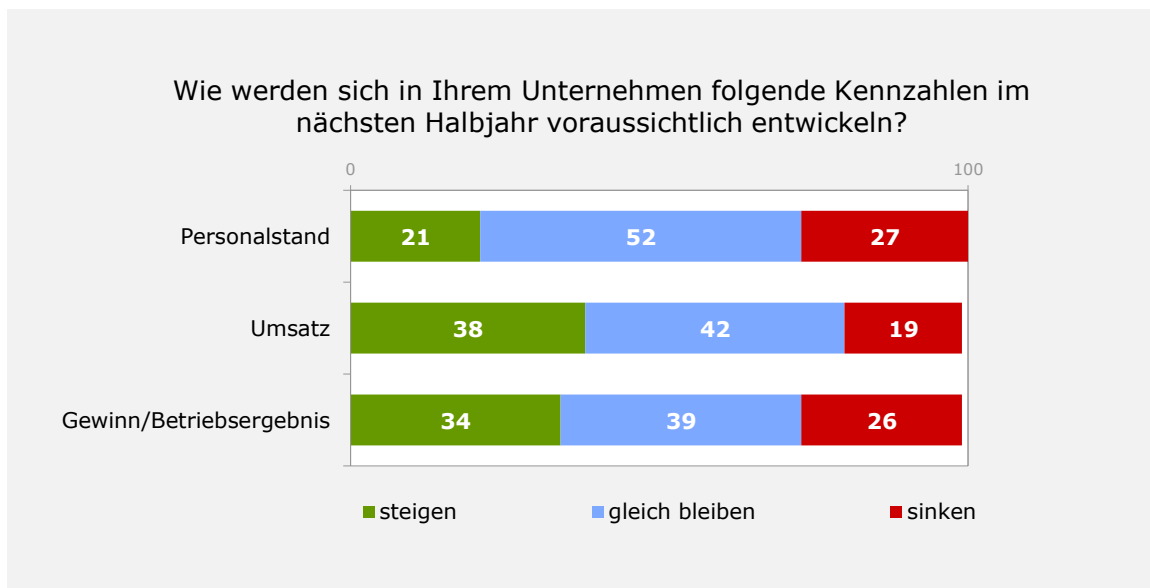


Abbildung 4: Entwicklung von Personalstand, Umsatz und Gewinn/Betriebsergebnis (in %)
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

4.2 Beurteilung von Managemententscheidungen

„Geht’s der Wirtschaft gut, geht’s uns allen gut?“ Mehr als drei Viertel der BelegschaftsvertreterInnen beurteilen die Unternehmensführung bezogen auf die wirtschaftliche Performance positiv. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen fällt das Urteil weit kritischer aus: Dann sind nur mehr die Hälfte der BetriebsrätInnen mit der Leistung von Geschäftsführung bzw. Vorstand zufrieden. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass bei Managemententscheidungen oft einzig das wirtschaftliche Kalkül im Vordergrund steht. Um den bestmöglichen betriebswirtschaftlichen Nutzen zu erzielen, werden vielfach negative Auswirkungen auf die Belegschaft in Kauf genommen.

Im Finanzsektor sind sogar 87% der BetriebsrätInnen der Meinung, dass das Management gut gearbeitet hat. Demnach werden die negativen wirtschaftlichen Aussichten im Sektor (vgl. Kapitel 4.1) eher auf strukturelle Ursachen (Niedrigzinsniveau, Eigenkapitalanforderungen etc.) zurückgeführt als dem Management angelastet. Allerdings haben diese Entscheidungen genauso häufig wie in anderen Branchen negative Konsequenzen für die Belegschaft.

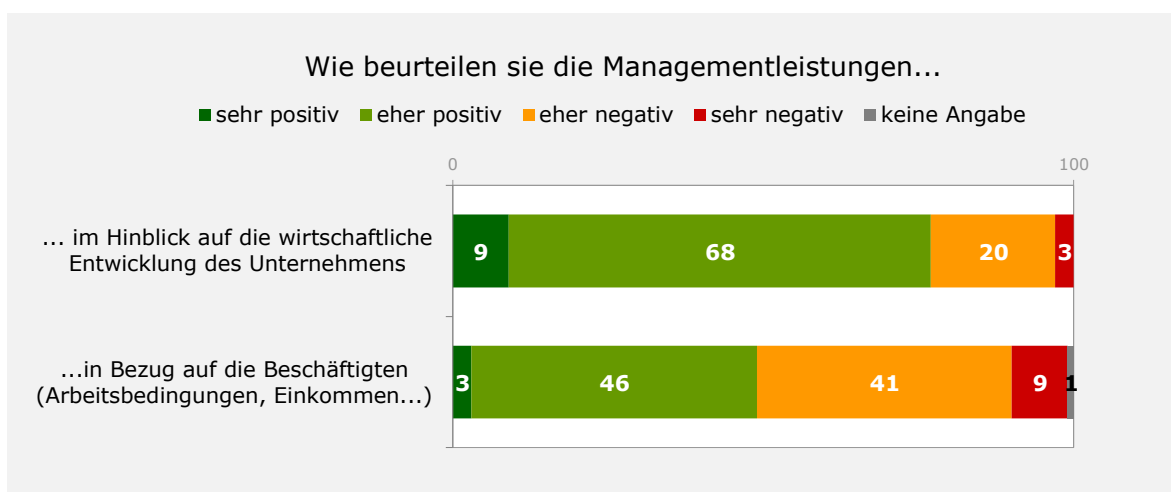


Abbildung 5: Beurteilung der Managemententscheidungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens bzw. auf die Beschäftigten (Arbeitsbedingungen, Einkommen) (in %)
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

5 Ursachen und Wirkungen des Strukturwandels

Gemäß der Change-Management-Philosophie „Es gibt nichts Beständigeres als den Wandel“ wäre der Strukturwandel gleichsam als Naturgesetz aufzufassen. Tatsächlich unterliegen soziale Systeme und Gesellschaften – gewollt oder ungewollt – einem permanenten Wandel. Nichts desto trotz stellt sich die Frage nach den AkteurInnen und den ProfiteurInnen gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen. Denn auch beim Strukturwandel geht es nicht um ein Verändern um des Veränderns willen, sondern um Anpassungs- oder Pionierleistungen, damit bestimmte Ziele effektiver und effizienter erreicht werden können. Im Folgenden wird daher zunächst der Frage nach der Dringlichkeit des Strukturwandels ganz allgemein nachgegangen um dann die Unternehmensführung aus einer Stakeholder-Perspektive auf den Prüfstand zu stellen: Wer sind aus der Sicht der BetriebsrätInnen die ProfiteurInnen der Managemententscheidungen? Und allgemeiner: Wer gewinnt und wer verliert durch den Strukturwandel?

5.1 Die Notwendigkeit des strukturellen Wandels

Mehr als die Hälfte der BetriebsrätInnen (56%) sind absolut oder relativ überzeugt davon, dass sich ihr Betrieb Strukturveränderungen nicht verschließen kann. 28% haben zum strukturellen Wandel ein eher ambivalentes Verhältnis und 13% empfinden den Wandel für ihren Betrieb als entbehrlich bzw. absolut entbehrlich. Die Mehrheit der BetriebsrätInnen steht demnach Strukturanpassungen in ihrem Unternehmen nicht prinzipiell ablehnend gegenüber. Im Gegenteil: Es dominiert die Meinung, dass der Wandel notwendig sei.

Das zeigt auch ein interessantes Detailergebnis: Jene BetriebsrätInnen, die in einem Zeithorizont von fünf Jahren die wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens eher pessimistisch einschätzen, sind eher von der Notwendigkeit der Strukturveränderungen überzeugt als andere. Ihrer Meinung nach ist also das Verschlafen notwendiger Maßnahmen die Ursache für die mangelnden Zukunftsperspektiven des Unternehmens. Zu einem erheblichen Anteil wird dafür wiederum das Management verantwortlich gemacht: Bei positiven Zukunftsaussichten wird die wirtschaftliche Kompetenz des Managements zu 92% positiv bewertet, bei negativen Perspektiven sind dies zwar immer noch 50%, aber somit deutlich weniger.

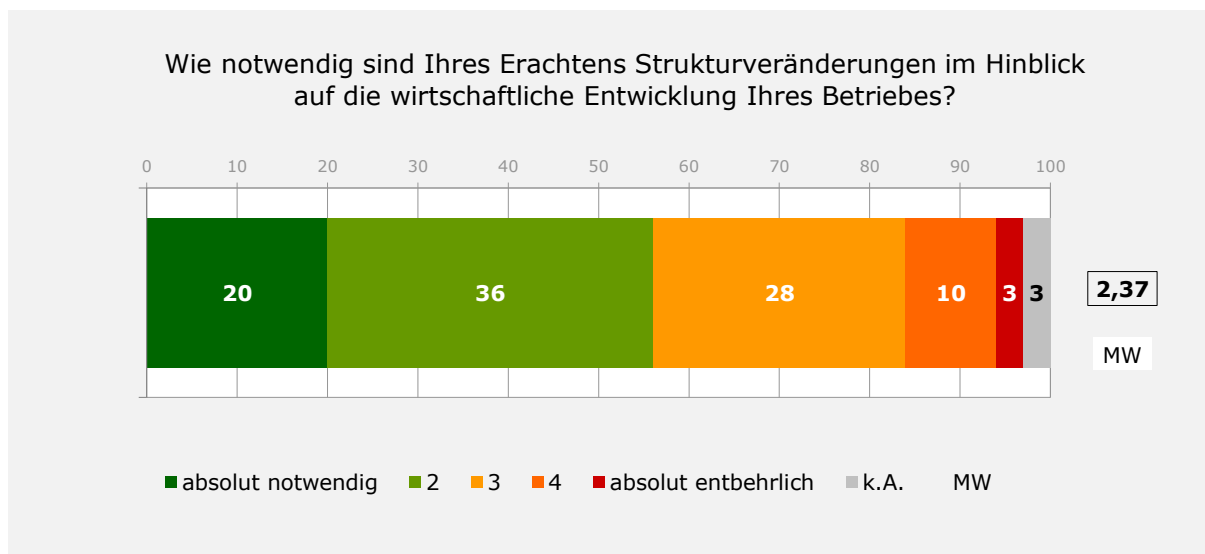


Abbildung 6: Notwendigkeit des betrieblichen Strukturwandels (in %); MW (Mittelwert)
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

5.2 Die Profiteure des Strukturwandels

Ein höchst differenziertes Bild ergibt sich, wenn die Auswirkungen des Strukturwandels nach Stakeholder-Gruppen analysiert werden. Die großen Profiteure sind aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretungen vor allem die Unternehmen bzw. deren EigentümerInnen (z.B. Managementboni, Gewinne, Dividenden). Bereits weit weniger stark werden die Vorteile für die KundInnen (z.B. niedrige Preise, Qualität, Service) wahrgenommen. Die Volkswirtschaft (z.B. Steuereinnahmen, nachhaltige Unternehmensentwicklung, Beschäftigung/Arbeitslosigkeit) und die Belegschaft (z.B. Arbeitsbedingungen, Einkommen) sind in Relation die Verlierer des Strukturwandels. Die BetriebsrätInnen erachten Strukturveränderungen im Unternehmen demnach viel eher als Tribut, den man der Wirtschaft zahlen muss, als dass sie darin Chancen bzw. neue Perspektiven für die Beschäftigten sehen würden.

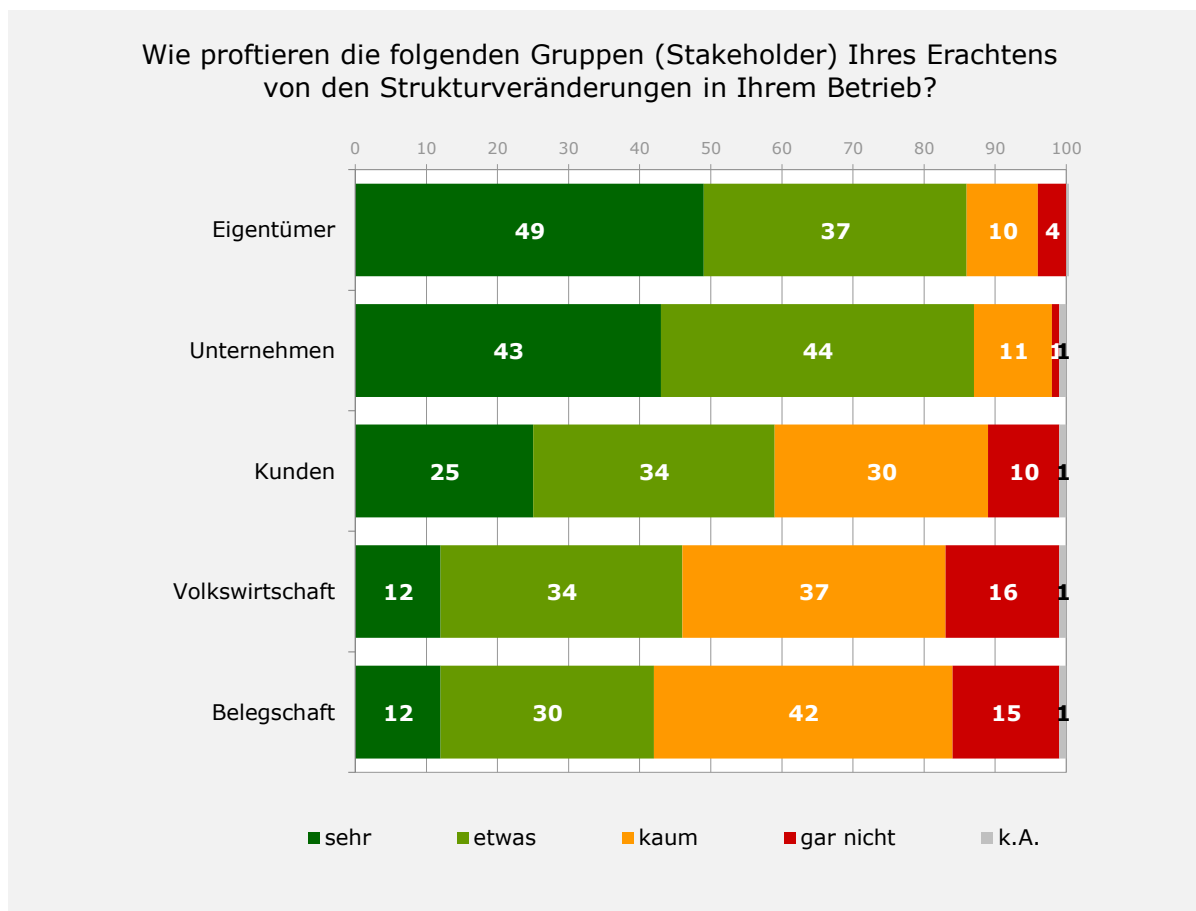


Abbildung 7: Zentrale Stakeholder und ihr Gewinn vom Strukturwandel (in %)

Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

Eine interessante Facette zeigt sich, wenn die Beurteilung der Managementperformance (negativ/positiv) berücksichtigt wird. Bei schlecht bewerteter Unternehmensführung profitieren die Eigentümer häufiger von Strukturveränderungen als in jenen Fällen, wo dem Management von den BetriebsrätInnen gute Leistungen attestiert werden. Geht es den Eigentümern gut, geht es damit noch lange nicht allen Stakeholder-Gruppen gut. Die Verlierer dieser einseitigen Shareholder-Value-Orientierung sind die Beschäftigten sowie die Kunden und die Volkswirtschaft.

6 Dimensionen des betrieblichen Strukturwandels

Wie eingangs erläutert, wurden mittels einer Fokusgruppe folgende fünf Dimensionen als den Strukturwandel für ArbeitnehmerInnen prägend definiert:

1. Arbeitsbedingungen/Arbeitsumfeld
2. Beschäftigtenstruktur
3. Unternehmensstruktur
4. Unternehmensstrategie und
5. Betriebliche Mitbestimmung.

Anhand von 30 Indikatoren (31 Indikatoren bei Konzernbetrieben) wurden die subjektiv empfundenen Veränderungen in diesen Dimensionen erhoben und in einem zweiten Schritt in ihren Auswirkungen auf a) die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens und b) die Beschäftigten beurteilt, wie dies bereits früher an einem Beispiel demonstriert worden war.

6.1 Dimension I: Arbeitsbedingungen/Arbeitsumfeld

Nach Artikel 136 des EG-Vertrages⁸ haben die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union für eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen. Alle fünf Jahre führt die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions deshalb eine Erhebung zu den Arbeitsbedingungen in Europa durch, die „European Working Conditions Survey“ (EWCS). Die aktuellste EWCS stammt aus dem Jahr 2010 und basiert auf einer Befragung von 44.000 Erwerbstätigen in 34 Ländern.⁹

Hauptergebnisse der jüngsten Erhebung waren,

- dass mit hohen Arbeitsanforderungen und hoher Arbeitsintensität die psychosozialen Risiken steigen;
- dass 29% der unselbständig Beschäftigten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren würden;
- dass 18% der Erwerbstätigen mit ihrer Work-Life-Balance nicht zufrieden sind;
- und dass 20% über mangelndes psychisches Wohlbefinden klagen.

Alles in allem hätten sich die Arbeitsbedingungen in den letzten 20 Jahren wenig geändert. Betrachtet man allerdings spezifische Berufsgruppen, so lässt sich da und dort doch ein massiver Wandel feststellen.¹⁰

Im Strukturwandelbarometer werden die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld differenzierter als in der EWCS erfasst, wobei der Hauptfokus auf jenen Anforderungen liegt, die der strukturelle Wandel für die Beschäftigten mit sich bringt. Demonstriert am Beispiel der Aufwendungen für Weiterbildung: Nicht zuletzt bedingt durch technologische Innovationen ist es dringlicher denn je, immer am Ball zu bleiben. So gesehen muss mehr in Weiterbildung investiert werden. Andererseits hat durch den internationalen Wettbewerb der Kostendruck auf die Betriebe zugenommen. Das würde wiederum geringere betriebliche Aufwendungen in das sogenannte Humankapital nahelegen. Eine Zu- oder Abnahme dieser Investitionen in den letzten sechs Monaten würde also Rückschlüsse auf den aktuellen Trend erlauben. Ganz analog kann in Fragen zum betrieblichen Lohngefälle, zu Arbeitsbelastungen, zu Diskriminierung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes usw. vorgegangen werden. Abbildung 8 gibt die Merkmalsausprägung in jenen zehn Items wieder, die zur Messung der Arbeitsbedingungen/des Arbeitsumfeldes herangezogen wurden. Schon auf den ersten Blick zeigt sich jene

⁸ <http://dejure.org/gesetze/EG/136.html>

⁹ Die Feldarbeit für die fünfte EWCS wurde von Jänner bis Juni 2010 durchgeführt. Dabei wurden fast 44.000 Erwerbstätige in EU-27, Norwegen, Kroatien, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, der Türkei, Albanien, Montenegro und dem Kosovo befragt.

¹⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/821/en/2/EF11821EN.pdf>

Trias, die gegenwärtig für den Stress in den Organisationen hauptverantwortlich ist: Der Zeitdruck nimmt immer mehr zu, gleichzeitig steigen die Flexibilitätsanforderungen. Darunter leiden der Zusammenhalt und die Kollegialität, ausgedrückt in einer Verschlechterung des Betriebsklimas, was wiederum (sozialen) Stress verursacht. Opfer dieses Wandels sind vor allem ältere ArbeitnehmerInnen und Menschen mit Behinderung. Lediglich bei der Gleichstellung von Frauen lässt sich ein leicht positiver Trend feststellen.

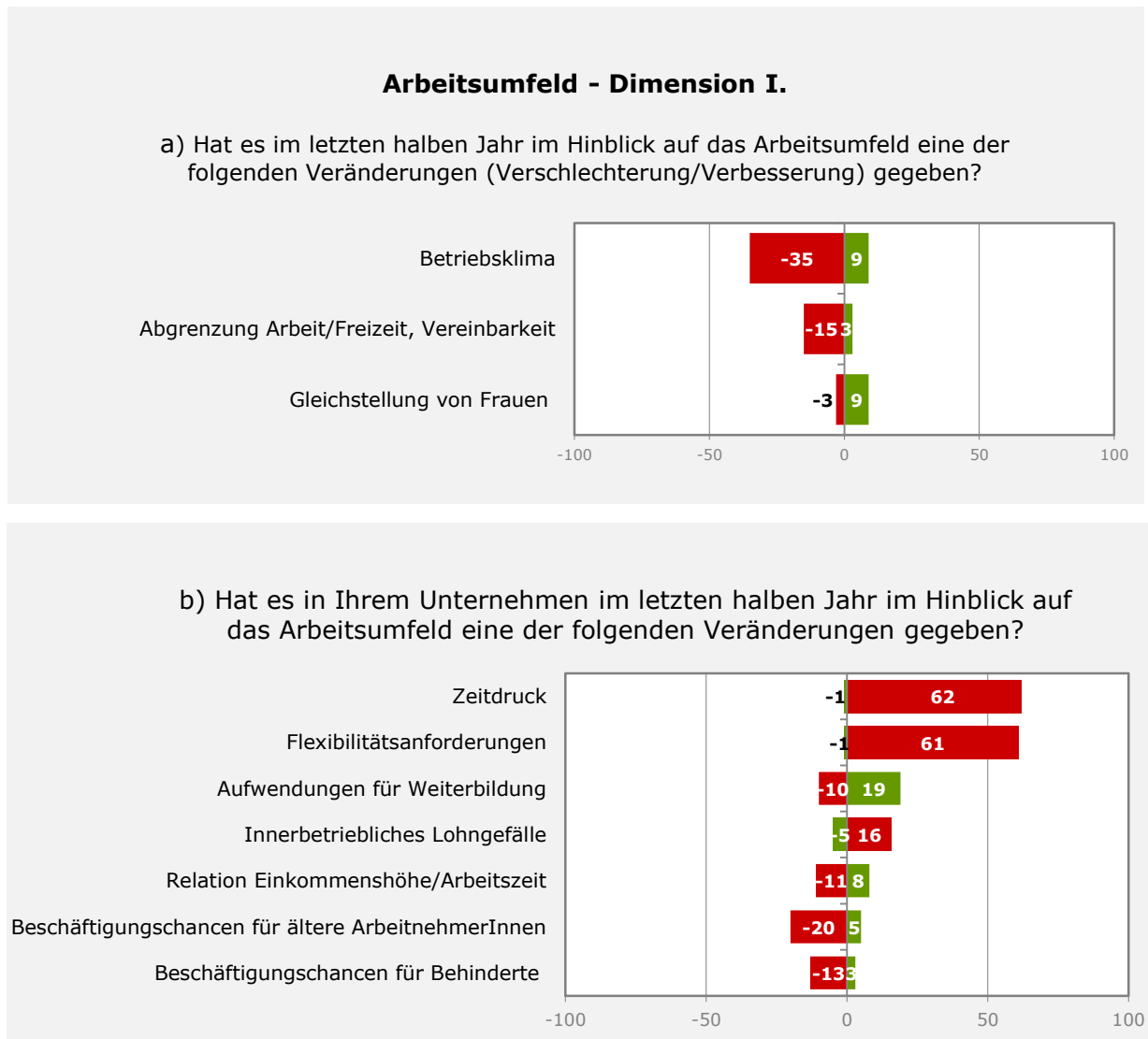


Abbildung 8: Dimension I / Arbeitsumfeld-Arbeitsbedingungen; ...% der Befragten haben in den letzten sechs Monaten eine Verschlechterung/Verbesserung (Punkt a) bzw. eine Zu- oder Abnahme (Punkt b) bei dem jeweiligen Item wahrgenommen; Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

Steigender Zeitdruck

In knapp zwei Drittel (62%) der Unternehmen ist es im letzten Halbjahr zu einem Anstieg des Zeitdrucks gekommen, wobei Konzernunternehmen davon noch stärker betroffen sind als Einzelunternehmen. ArbeitnehmerInnen in Unternehmen der Branchen Handel, Telekom/IT sowie Kredit- und Versicherungswesen leiden darunter überdurchschnittlich oft.¹¹ Dass damit negative Auswirkungen auf die Beschäftigten verbunden sind, wurde als gegeben vorausgesetzt und deshalb nicht gesondert nachgefragt. Interessant ist allerdings, wie die BetriebsrätInnen die Auswirkungen des Zeitdrucks auf die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes einschätzen: Nur 18% sehen darin einen Vorteil, 53% glauben, dass das immer enger geschnürte Zeitkorsett für den Betrieb nachteilig wirkt (26% sehen

¹¹ Zu berücksichtigen sind allerdings die teilweise sehr kleinen Branchenstichproben.

weder Vorteile noch Nachteile). Aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung dürfte es sich dabei um eine Abwärtsspirale handeln: Personaleinsparungen führen zu erhöhtem Zeitdruck für die übrige Belegschaft, für die es immer schwieriger wird, die Qualitätsvorgaben zu erfüllen, was sich langfristig wiederum nachteilig auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens auswirkt.

Zunehmende Flexibilisierung

Die zunehmende Flexibilisierung ist die zweite große Herausforderung, mit der sich die Beschäftigten konfrontiert sehen. In 61% der Unternehmen ist es in den letzten sechs Monaten zu einer Erhöhung der Flexibilitätsanforderungen gekommen, wobei die Dynamik im Handel besonders hervorsticht. Gemeinhin wird in der „Flexibilität“ die neue Arbeitstugend im Berufsleben gesehen. Eine genauere Analyse zeigt jedoch, dass Flexibilität von Fall zu Fall unterschiedlich zu beurteilen ist: Zwar wirken in 46% der Unternehmen die zunehmenden Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten – rein betriebswirtschaftlich gesehen – positiv, aber immerhin knapp ein Drittel der Befragten konstatiert negative wirtschaftliche Effekte. Ein besonders Problemfeld ist der Handel. Dort werden die wirtschaftlichen Konsequenzen sogar mehrheitlich (58%) negativ beurteilt. Wenig überraschend sieht man die Auswirkungen des Flexibilitätsdrucks auf die Beschäftigten noch kritischer: Zwei Drittel der ArbeitnehmervertreterInnen schätzen die erhöhten Flexibilitätsanforderungen als negativ für die Beschäftigten ein, lediglich 10% sehen darin Vorteile für die Belegschaft.

Verschlechterung des Betriebsklimas

Steigender Zeit- und Flexibilitätsdruck prägen das Arbeitsleben, was nicht ohne Auswirkungen auf das Betriebsklima bleibt: In 35% der Betriebe ist es im letzten Halbjahr zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas gekommen. Besonders betroffen davon waren der Handel und die Branche Telekom/IT. Dass diese Entwicklung massive negative Auswirkungen auf die Beschäftigten hat, erklärt sich von selbst. Interessant sind darüber hinaus die Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens: 83% der befragten BetriebsrätInnen sehen darin betriebswirtschaftliche Nachteile. Damit ist ein gutes Betriebsklima nicht nur ein angenehmer Nebeneffekt, sondern vielmehr ein wichtiger Wettbewerbsfaktor.

Einkommensentwicklung in Relation zur Arbeitszeit

Für die überwiegende Mehrheit der BetriebsrätInnen (80%) hat sich an der Relation Einkommenshöhe zu Arbeitszeit in den letzten sechs Monaten nichts geändert, der Verdienst pro Zeiteinheit ist also konstant geblieben. Dort wo es zu Veränderungen kommt, sind diese allerdings eher zum Nachteil der Beschäftigten (11%) als zum Vorteil (8%). Ursache dafür können All-In-Verträge sein, wo Mehrleistungen pauschal abgegolten werden oder nicht bezahlte Überstunden.

Lohngefälle: Einkommen driften weiter auseinander

Trotz des Trends zur Pauschalierung z.B. durch All-In-Verträge driftet das innerbetriebliche Lohngefälle weiter auseinander. Zwar gab es in 80% der Unternehmen im letzten Halbjahr keine Veränderung in der Einkommensspanne zwischen Beziehern niedriger und hoher Einkommen. In den übrigen Fällen ist es allerdings weit häufiger zu einer zunehmenden Diskriminierung (16%) als zu einer Nivellierung im Sinne einer stärkeren Angleichung der Einkommen (5%) gekommen. Ursache dafür können variable Entgeltsysteme, Leistungsprämien, Boni, Mitarbeiterbeteiligungen u.ä. sein, von denen meist Besserverdiener stärker profitieren. Es ist nicht überraschend, dass eine zunehmende Einkommensspreizung insbesondere in den Großbetrieben ab 200 Beschäftigten mit ihren zahlreichen Hierarchieebenen beobachtet wird (20%) und in wesentlich geringerem Ausmaß in Betrieben, die unter 50 Beschäftigte aufweisen (7%). Folgt man den Einschätzungen der BetriebsrätInnen, dann haben diese diskriminierenden Formen der Leistungsanreize keinen positiven Effekt auf die Performance des Betriebes. Nur 16% sehen in der zunehmenden Einkommensspreizung wirtschaftliche Vorteile, für 58% ist dies jedoch mit Nachteilen verbunden. Diese kritische Sichtweise verstärkt sich noch, wenn man die Auswirkungen auf die Beschäftigten betrachtet: 73% der BetriebsrätInnen sehen in einem zunehmenden Lohngefälle einen Nachteil für die Beschäftigten, lediglich 7% der Befragten beurteilen diese Entwicklung als Vorteil.

Stellenwert der Weiterbildung steigt

Ein positiver Effekt des Strukturwandels ist, dass die Bedeutung von Weiterbildung steigt. So kam es im letzten halben Jahr in doppelt so vielen Unternehmen zu einer Erhöhung (19%) der diesbezüglichen Aufwendungen. Eine Verringerung attestierten 10% der Befragten. Ausschlaggebend dafür dürfte einerseits die Unternehmensphilosophie sein: Ein positiv beurteiltes Management investiert tendenziell mehr in Personalentwicklung. Andererseits beeinflussen die wirtschaftlichen Perspektiven den Stellenwert der Bildungsmaßnahmen: Werden die Zukunftsaussichten pessimistisch gesehen, so leidet darunter die innerbetriebliche Weiterbildung.

Gleichstellung von Frauen: schleppend aber doch

Ein anderer positiver Effekt des Strukturwandels ist, dass die Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt langsam aber doch vorangeht. Die überwiegende Mehrzahl der Befragten (87%) sieht zwar keine Veränderungen, immerhin 9% konnten im letzten halben Jahr aber eine Verbesserung feststellen.

Behinderte und ältere ArbeitnehmerInnen – Problemgruppen des Arbeitsmarktes

Der verschärfte Wettbewerb bedeutet, dass sich die Arbeitsmarktchancen für sogenannte Problemgruppen verringern. Konkret: 20% der BetriebsrätInnen sind der Meinung, dass ältere ArbeitnehmerInnen heute schlechtere Chancen haben als noch vor einem halben Jahr und für 13% der Unternehmen wird eine geringere Bedachtnahme auf behinderte Menschen festgestellt. Ganz wesentliche Determinanten dabei sind das Management und die Zukunftsperspektiven: Bei guter Managementperformance und positiven wirtschaftlichen Entwicklungschancen des Unternehmens haben sowohl ältere als auch behinderte ArbeitnehmerInnen ein besseres Standing im Betrieb.

Work-Life-Balance: Die Abgrenzung von Arbeit und Freizeit/Familie

Nach den Ergebnissen der „Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen“ (EWCS) sind 18% der Werktätigen in Europa mit ihrer Work-Life-Balance nicht zufrieden. Folgt man dem im Strukturwandelbarometer ausgewiesenen Trend, so wird sich daran so rasch nichts ändern: 81% der BetriebsrätInnen sind der Meinung, dass im letzten halben Jahr die Work-Life-Balance konstant geblieben sei, 15% sehen sogar eine Verschlechterung. Ein besonders Problemfeld ist der Handel, wo sich die Work-Life-Balance in jedem vierten Betrieb verschlechtert hat. Positiv ist allerdings zu vermerken, dass es in dieser Branche überdurchschnittlich oft zu Verbesserungen gekommen ist. Einige Unternehmen dürften sich also der Problematik bewusst sein und entsprechende Maßnahmen setzen.

6.2 Dimension II: Beschäftigtenstruktur

Laut Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung stieg die Zahl der Beschäftigten (unselbstständig und selbstständig) in den Jahren 2000-2011 um etwa 400.000 oder 11% an. Allerdings kam es im selben Zeitraum nur zu einem vergleichsweise marginalen Anstieg der Arbeitsstunden um 2,2%. Grund dafür ist, dass der Beschäftigungszuwachs in Österreich praktisch ausschließlich auf die Zunahme sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist, insbesondere der Teilzeitbeschäftigung. Vor allem Frauen sind davon betroffen: 2011 waren über ein Viertel mehr Frauen als 2000 beschäftigt, eine Dynamik, die fast ausschließlich durch die Zunahme von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung bedingt ist.

Eine andere Form atypischer Arbeitsverhältnisse ist die Leiharbeit. Mit Stichtag 31. Juli 2012 waren in Österreich knapp 80.000 ZeitarbeiterInnen beschäftigt. Überlassene Arbeitskräfte sind jene, die unter Konjunkturschwankungen ganz besonders zu leiden haben. So kam es im Krisenjahr 2009 bei den unselbstständig Beschäftigten zu einem Beschäftigungsrückgang von 1,5% bei Leiharbeitskräften war der Abbau mit 15% hingegen weit überproportional. Mit der Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das mit 1. Jänner 2013 in Kraft trat, konnte die Benachteiligung von überlassenen Arbeitskräften gegenüber der Stammbesellschaft reduziert werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich die neue gesetzliche Regelung in der Praxis bewährt, insbesondere was die Nachfrage nach Leiharbeit betrifft.

In der Stichprobe des Strukturwandelbarometers gab es kaum einen Betrieb ohne Teilzeitbeschäftigte, und etwa jeder zweite Betrieb beschäftigt Leiharbeitskräfte, wobei hier der mangelnde Kenntnisstand der BetriebsrätInnen trotz Informationspflicht des Arbeitgebers auffällt: 31% wissen nicht, ob bzw. wie viele überlassene Arbeitskräfte in ihrem Betrieb tätig sind (vgl. Abbildung 9). Von Gesetzes wegen sind BetriebsrätInnen zwar über die Einstellung von Leiharbeitskräften zu informieren, allerdings dürfte es aufgrund des häufigen Wechsels oft schwerfallen, den Überblick zu behalten. Nicht auszuschließen ist, dass die Arbeitgeberseite ihrer Informationspflicht nicht entsprechend nachkommt.

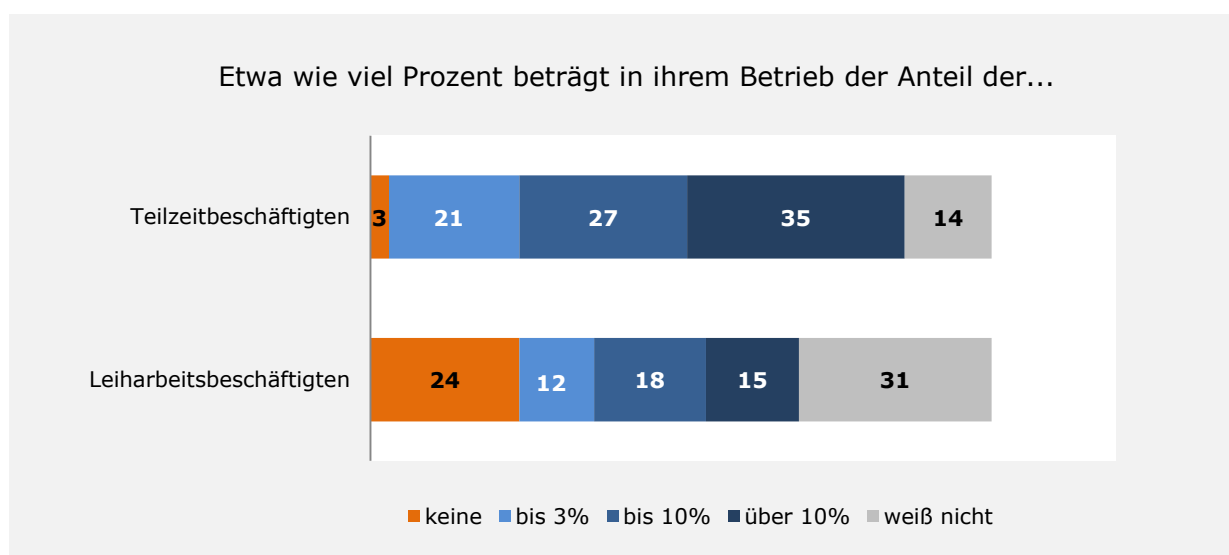


Abbildung 9: Beschäftigtenstruktur: Anteil der Teilzeit- und Leiharbeitsbeschäftigten in den befragten Unternehmen
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

Eine Aufschlüsselung nach Branchen ergibt, dass die Teilzeitbeschäftigung in den klassischen Frauenbranchen Handel und Gesundheit/Soziales besonders häufig anzutreffen ist. Etwas überraschender mag sein, dass Teilzeitarbeit auch im Kredit- und Versicherungswesen immer mehr um sich greift.

Leiharbeit hingegen ist nach wie vor eine Domäne des produzierenden Sektors.¹² Bereits in jedem vierten Industrie- und Gewerbebetrieb besteht die Belegschaft zu mehr als 10% aus überlassenen Arbeitskräften. Betrachtet man die aktuelle Dynamik auf den innerbetrieblichen Arbeitsmärkten, so ergibt sich aus Sicht der BelegschaftsvertreterInnen folgendes Bild (vgl. Abbildung 10):

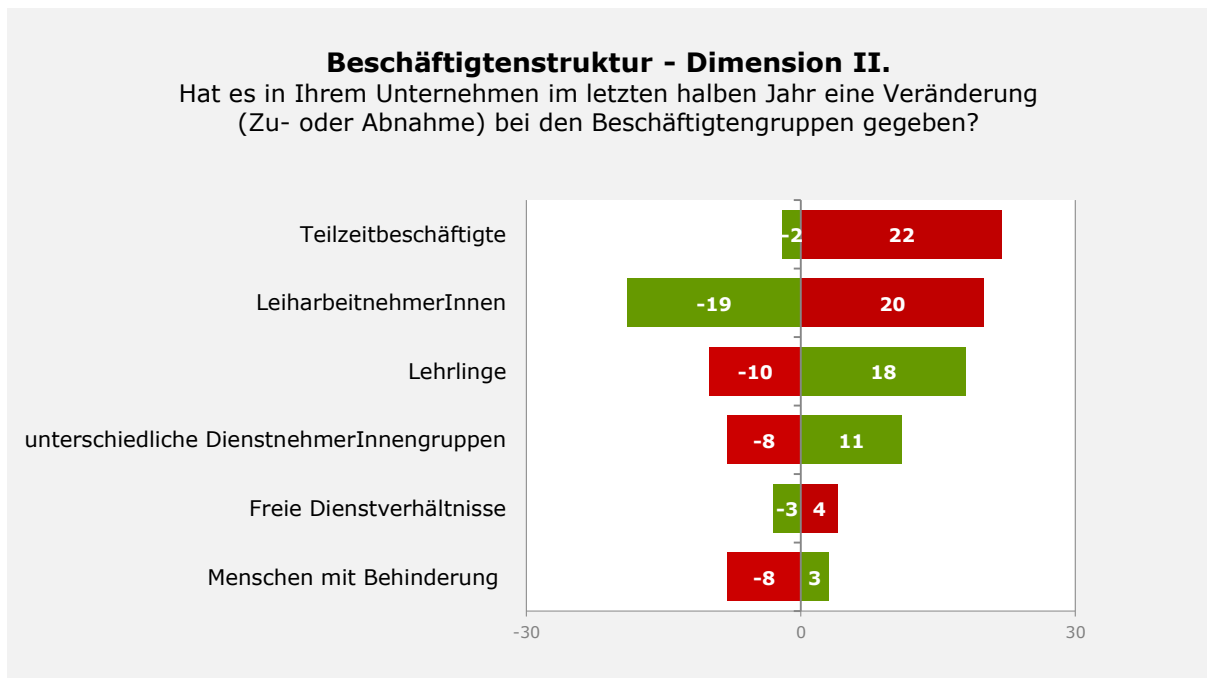


Abbildung 10: Dimension II / Beschäftigtenstruktur; ...% der Befragten haben in den letzten sechs Monaten eine Zu- oder Abnahme bei dem jeweiligen Item wahrgenommen;
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

Der Trend zur Teilzeitarbeit hält an

Die stärkste Dynamik weisen nach wie vor die Beschäftigtengruppen Teilzeitkräfte und LeiharbeiterInnen auf. In 22% der Unternehmen wurde im letzten halben Jahr eine Zunahme der Teilzeitarbeit registriert, nur 2% meinen, dass diese Beschäftigungsform im eigenen Unternehmen zurückgeht. Diese Werte entsprechen größtenteils jenen der ersten Erhebungswelle, sodass von einem nachhaltigen Trend gesprochen werden kann, der – in beiden Beobachtungsintervallen – in den Branchen Handel sowie Gesundheit und Soziales ganz besonders stark ausgeprägt ist. Aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive ist die Forcierung der Teilzeitarbeit für ein Drittel der Befragten eher von Vorteil als von Nachteil (22%). Dieses Verhältnis dreht sich jedoch um, wenn man die Auswirkungen auf die Beschäftigten betrachtet: 25% sehen hier Vorteile, 37% orten Nachteile.

Leiharbeit in einer Umbruchphase

Der Trend zur Leiharbeit ist nicht mehr so ungebrochen: In der ersten Welle hatten noch 27% der BetriebsrätInnen eine Zunahme konstatiert und 11% eine Abnahme. Bis zur zweiten Welle dürfte es in nicht wenigen Betrieben zu einem Umdenken gekommen sein. Zwar stellen noch immer 20% der Befragten eine Zunahme fest, fast genauso viele (19%) erlebten jedoch einen Rückgang. Insbesondere im produzierenden Sektor, also in Industrie und Gewerbe, kommt es überdurchschnittlich oft zu einer Zunahme von Leiharbeit (24%), noch häufiger (27%) wird allerdings auf die Dienste überlassener Arbeitskräfte verzichtet. Hauptursache für diese Entwicklung ist in erster Linie die Konjunkturabschwächung, zudem könnten die Gleichbehandlungsgebote des kürzlich novellierten Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erstmals Wirkung zeigen. Dort, wo die Leiharbeit verringert wurde, wird dies als eher vorteilhaft sowohl für die betriebswirtschaftliche Performance als auch für die Belegschaft

¹² 80% der Leiharbeitskräfte sind Arbeiter, 20% Angestellte.

empfunden. Eine Zunahme der Leiharbeit hat hingegen ökonomisch einen neutralen Effekt, für die Beschäftigten lassen sich hingegen eklatant häufiger Nachteile (47%) als Vorteile (12%) erkennen.

Konstant niedrige Lehrlingsanzahl

Seit 2000 stagniert die Zahl der Lehrlinge in Österreich auf niedrigem Niveau. Waren 1980 noch knapp 200.000 Lehrstellen besetzt, so sind es 2010 gerade einmal 130.000 und im Jahr 2012 nur noch 125.000.. Trotz dieses Abwärtstrends meint immerhin fast jede/r fünfte Befragte, dass die Anzahl der Lehrlinge im letzten halben Jahr in seinem Unternehmen zugenommen hat. Ursache dafür dürften saisonale Effekte sein, fällt doch der Monat September als traditioneller Beginn von Lehrverhältnissen in den Beobachtungszeitraum.

Freie DienstnehmerInnen spielen eine untergeordnete Rolle

Nur in 17% der untersuchten Unternehmen waren freie Dienstnehmer beschäftigt, wobei sie in den allermeisten Fällen einen verschwindend geringen Anteil an der Belegschaft ausmachen. In 4% der Fälle kam es im letzten halben Jahr zu einer Zunahme und in 3% zu einer Abnahme derartiger Arbeitsverhältnisse.

Das Klima für behinderte Menschen wird rauer

Dass der Arbeitsmarkt behinderten Menschen weniger Chancen als früher bietet, zeigt sich auch daran, dass ihre Anzahl häufiger zurückgeht (8%) als sie steigt (3%). Bedingt durch ihren besonderen Kündigungsschutz dürften allerdings die Krisenauswirkungen etwas abgefedert worden sein.

Heterogenisierung der Belegschaften schwächt sich ab

Hatten in der ersten Periode 2012 noch 15% der Befragten eine Erhöhung der Anzahl unterschiedlicher Dienstnehmergruppen wie Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeitskräfte, Freie DienstnehmerInnen, PraktikantInnen konstatiert, so waren dies in der zweiten Periode nur mehr 11%. Gleichzeitig beobachteten im Sommer 2012 nur 4% eine Tendenz zur Homogenisierung der Belegschaft, ein halbes Jahr später waren dies bereits 8%. Möglicherweise hat die Bekämpfung der Diskriminierung von LeiharbeiterInnen im Zuge der Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen etwas gedämpft, ohne dass deshalb schon von einer Trendumkehr gesprochen werden kann. Einsparungen beim Personal bleiben nicht ohne längerfristige Folgen, denn moderne Unternehmen zeichnen sich durch einen erheblichen Anteil von sogenanntem „impliziten Wissen“ (tacit knowledge) aus – also Wissen, das nicht dokumentiert ist, sondern sich in den Köpfen der MitarbeiterInnen befindet und auf ebendiese Weise weitergegeben wird. Dazu muss man allerdings über längere Zeit im Betrieb arbeiten. Wird eine kritische Größe von atypischen Beschäftigungsverhältnissen überschritten, so reduzieren sich die Chancen von Unternehmen auf erfolgreiche Innovationen: Implizites Wissen kann nicht angehäuft werden, Teile der Belegschaft haben keine Chance auf Weiterbildung etc. Damit besteht Gefahr für die längerfristige Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen. Entsprechend negativ beurteilen die befragten BetriebsrätInnen die Folgen einer Heterogenisierung der Belegschaft: Lediglich ein knappes Viertel (24%) erkennt darin einen ökonomisch Vorteil für den Betrieb, ein Drittel sieht jedoch Nachteile. Noch eindeutiger – mit 6% zu 58% – werden die überwiegend nachteiligen Auswirkungen für die Beschäftigten wahrgenommen.

6.3 Dimension III: Unternehmensstrukturen

Betriebliche Umstrukturierungen sind in den letzten Jahren zur Routine geworden. Viele Unternehmen haben mittlerweile große Teile ihrer tertiären Serviceleistungen wie Fuhrpark oder Facility Management fremdvergeben oder in eigene Tochtergesellschaften ausgegliedert. Mit der Internationalisierung ging oftmals die Zentralisierung von Leistungen und Produktion und die Verlagerung ins Ausland einher. Weiters war die Hochkonjunkturphase bis 2008 von häufigen Übernahme- und Fusionswellen geprägt, was hohe Anforderungen bezüglich der Integrationsleistungen und strategischen Ausrichtung an die Unternehmen stellte.

Kontinuierliche Umstrukturierungsprozesse führen zu permanenten Veränderungen der Aufbau- und Ablauforganisation. Beschäftigte und BetriebsrätInnen stehen dabei vor großen Herausforderungen und massiven Eingriffen, wie beispielsweise neue Kollektivvertragszugehörigkeiten und/oder Abbau von Arbeitsplätzen. Jede Umstrukturierung löst damit Unsicherheit aus. Abbildung 11 spiegelt die Häufigkeit wichtiger Strukturveränderungen in den letzten sechs Monaten wider.

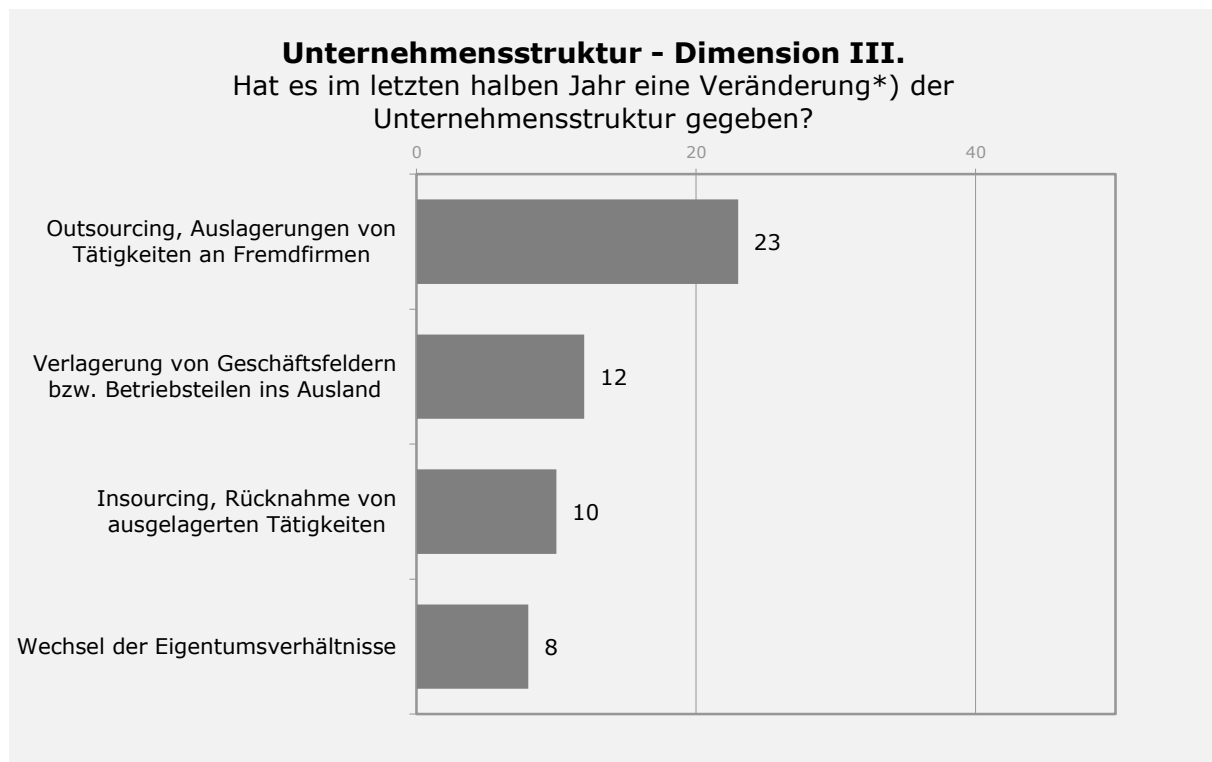


Abbildung 11: Dimension III – Unternehmensstruktur; ...% der Befragten haben in den letzten sechs Monaten eine Zunahme bei dem jeweiligen Item wahrgenommen *) Mehrfachnennungen möglich;
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

62% der BetriebsrätInnen geben an, dass es in ihrem Unternehmen im letzten halben Jahr zu keiner der oben dargestellten Veränderungen gekommen ist. Für die Mehrheit der Unternehmen gibt es also sehr wohl auch ruhigere Zeiten, zumindest was den Wandel der Unternehmensstruktur betrifft.

Dass der Strukturwandel von den BetriebsrätInnen höchst ambivalent gesehen wird, zeigt eine detaillierte Analyse. Das Management wird dann eher positiv gesehen, wenn es keine dieser Strukturänderungen vorgenommen hatte. Ganz zentral dabei ist, ob es im letzten halben Jahr zu „Verlagerungen von Geschäftsfeldern ins Ausland“ bzw. zu „Outsourcing, Auslagerungen von Tätigkeiten an Fremdfirmen“ gekommen ist. Wird dem Management ein gutes Zeugnis ausgestellt, so war es nur in 9% der Fälle (trotzdem) zu Auslandsverlagerungen gekommen, bei schlechter Benotung wurde diese Form der Verlagerung in 23% der Unternehmen vorgenommen. Ähnlich stellt sich das Verhältnis bei Out-

sourcing dar: Gut bewertetes Management hat zu 19% Outsourcing-Maßnahmen vorgenommen, aber doppelt so viele, nämlich 38%, der schlecht bewerteten Führungskräfte. Etwas abgeschwächt findet sich diese Bewertungslogik zudem bei den anderen beiden Variablen, sodass insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die konkrete Richtung der Strukturänderungen von den BetriebsrätInnen eher skeptisch beurteilt wird. Ruft man sich die bereits ausführlich dargestellten Profiteure des Strukturwandels in Erinnerung, dann scheint diese Skepsis durchaus angebracht.

Outsourcing-Trend hält weiter an

Von allen unternehmensstrukturellen Änderungen wurden am häufigsten Outsourcing-Maßnahmen gesetzt. Fast jede vierte Firma vergab im letzten halben Jahr Tätigkeiten an Fremdfirmen. Wie bei der Beurteilung der Managemententscheidungen schon angeschnitten, sind BetriebsrätInnen höchst skeptisch, was den Nutzen dieser Maßnahme betrifft. Fast die Hälfte der Befragten sehen darin Nachteile für die Beschäftigten, nur 12% stellen Vorteile fest. Noch interessanter ist allerdings, dass ihr Urteil hinsichtlich der wirtschaftlichen Notwendigkeit fast im selben Ausmaß vernichtend ausfällt. Fast die Hälfte (46%) sieht in Auslagerungen Nachteile für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes (21% Vorteile). Die Gefahr, dass es zu betriebswirtschaftlich und beschäftigungspolitisch nachteiligen Auslagerungen kommt, ist bei (internationalen) Konzernen eher gegeben als bei (österreichischen) Einzelunternehmen.

Verlagerung ins Ausland

Die zweithäufigste unternehmensstrukturelle Änderung ist die Verlagerung von Geschäftsfeldern bzw. Betriebsteilen ins Ausland (12%). Wie schon bei der Beurteilung von Outsourcing-Maßnahmen wird dies tendenziell eher nachteilig (35%) als vorteilhaft (18%) für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes gesehen. Dass für die Beschäftigten damit überwiegend Nachteile (62%) und selten Vorteile (3%) verbunden sind, ist evident. In engem Zusammenhang steht damit eine eher pessimistische Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, was nicht überrascht, wenn man die oftmaligen negativen Konsequenzen des Filetierens von Betriebsteilen bedenkt.

Insourcing – die Rücknahme von ausgelagerten Tätigkeiten

In immerhin jedem zehnten Unternehmen war es im Beobachtungszeitraum zu einer Rücknahme ehemals ausgelagerter Tätigkeiten gekommen. Dies wird insgesamt als Vorteil gesehen, für die wirtschaftliche Entwicklung sogar noch häufiger (79%) als für die Beschäftigten (50%).

Wechsel der Eigentumsverhältnisse als zweite Chance

Nicht ganz erwartet werden konnte die teilweise recht positive Einstellung der BetriebsrätInnen zu einem Eigentümerwechsel. In 8% der Unternehmen hatte ein derartiger Wechsel stattgefunden und wurde von mehr als der Hälfte der Befragten (55%) als positiv für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes eingeschätzt (Kapitalzufuhr, neue Chance...). Für die Beschäftigten wurden alles in allem keine gravierenden Konsequenzen weder in positiver noch in negativer Hinsicht erwartet.

6.4 Dimension IV: Unternehmensstrategien

Im Kapitel 2.2. „Dimensionen des Strukturwandels“ wurden die Unternehmensstrategien quasi als „siamesischer Zwilling“ unternehmensstruktureller Entscheidungen definiert. Tatsächlich lässt sich keine scharfe Trennlinie ziehen, am ehesten gelingt das noch über die Befugnisse und Wirkungsweisen der beiden Organe „Aufsichtsrat“ und „Vorstand“: Sind die Eigentümerversorger im Regelfall Initiatoren von Veränderungen bzw. nehmen sie ihre Kontrollrechte besonders stark wahr, so wurde dies den Unternehmensstrukturen zugeordnet. War hingegen das Management der eigentliche Treiber der Veränderung, so fiel dies im Rahmen des hier vorgestellten Strukturwandelbarometers unter Unternehmensstrategien. Die nachstehende Abbildung 12 gibt einen Überblick über die häufigsten strategischen Entscheidungen.

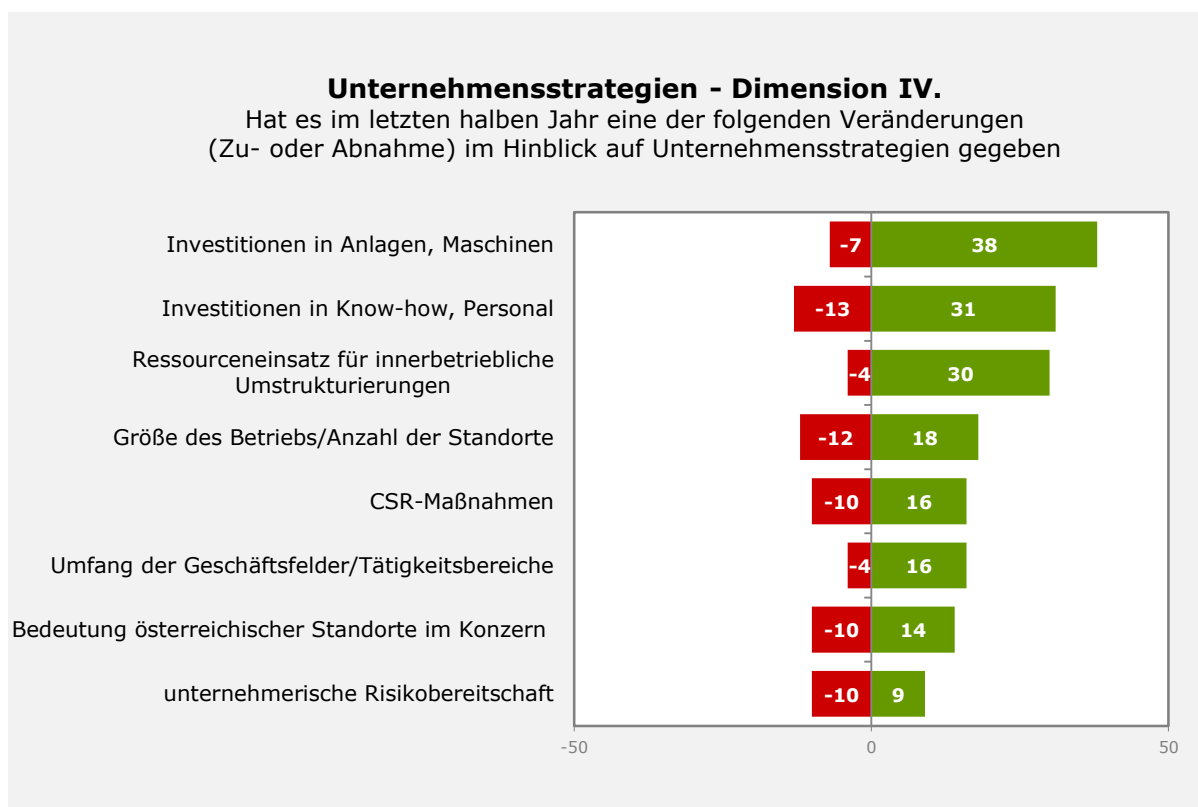


Abbildung 12: Dimension IV – Unternehmensstrategien; ...% der Befragten haben in den letzten sechs Monaten eine Zu- oder Abnahme bei dem jeweiligen Item wahrgenommen;
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

Mehr Investitionen in Anlagen und Maschinen

Anlagen und Maschinen bilden einen Hauptfokus der Investitionsdynamik. Insgesamt war es in 38% der Unternehmen im letzten Halbjahr zu einer Erhöhung der Investitionen gekommen. Klarerweise hat dies meist positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung (83%), aber auch auf die Beschäftigten (54%). Wenig überraschend ist, dass im Produktionssektor (Industrie/Gewerbe) eher investiert wird als in Dienstleistungsbranchen. Mit zwei interessanten Ausnahmen: Im Handel gibt es derzeit die regste Investitionstätigkeit überhaupt (47%), genau umgekehrt ist es im Geld- und Versicherungswesen (17%).

Stärkste Veränderungsdynamik bei Investitionen in Know-how und Personal

Betrachtet man die Veränderungen per se, so lässt sich bei den Investitionen in Know-how und Personal sogar eine noch stärkere Dynamik feststellen: Bei 31% der Betriebe wurden die Ausgaben intensiviert, bei immerhin 13% zurückgefahren. Wird im letzten halben Jahr mehr Geld in die Hand genommen, so profitieren davon sowohl das Unternehmen (84%) als auch die Beschäftigten (68%). Ge-

nau umgekehrt ist es, wenn die Aufwendungen zurückgefahren werden, wobei die Beschäftigten davon mehr betroffen sind (79%) als das Unternehmen (66%). Auffallend dabei ist der Stillstand im Finanzsektor: Nur 13% der Unternehmen des Geld- und Versicherungswesens investierten im letzten halben Jahr mehr in Know-how und Personal.

Innerbetriebliche Umstrukturierungen als Wachstumsfeld

Innerbetriebliche Umstrukturierungen sind das dritte große Feld, in das aktuell mehr investiert wird: In 30% der Fälle hat sich der Ressourceneinsatz erhöht. In nur 4% ist er zurückgegangen. Betriebswirtschaftlich machen Umstrukturierungen in den meisten Fällen (61%) durchaus Sinn, die Auswirkungen auf die Beschäftigten werden jedoch ambivalent gesehen (32% Vorteile, 25% Nachteile). Das Banken- und Versicherungswesen bleibt auch in dieser Frage eine Problembranche, werden hier doch vergleichsweise seltener (17%) mehr Ressourcen aufgewendet als früher.

Leichte Expansionstendenzen bei Betriebsgröße und Standortanzahl

Per Saldo haben im letzten halben Jahr mehr Unternehmen die Größe des Betriebes bzw. die Anzahl der Standorte erhöht (18%) als verringert (12%). Ein interessantes Phänomen zeigt sich beim Handel: Einerseits wird dort überdurchschnittlich oft expandiert (29%), aber genauso häufig schrumpfen Handelsunternehmen. Das deutet auf eine hohe Standortdynamik in der Branche hin. Diese Strukturdeterminante weist das Geld- und Versicherungswesen einmal mehr als Krisensektor aus: Kein einziger von 24 BetriebsrätInnen konstatiert eine Erweiterungsstrategie, und fast jedes dritte Unternehmen (29%) schrumpft.

Corporate Social Responsibility (CSR) als „Schönwettermaßnahme“?

Bei Maßnahmen im Sinne der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung (CSR) überwiegen jene Unternehmen, die ihre Aktivitäten ausgeweitet haben (16%) gegenüber jenen, die weniger CSR-Maßnahmen gesetzt haben (10%). Die CSR-Elastizität korreliert sehr stark mit der betriebswirtschaftlichen Leistungskraft des Unternehmens und der Managementperformance. Wird das Management positiv beurteilt, werden zu 19% CSR-Tätigkeiten intensiviert. Bei einem schwachen Management überwiegt eine Kürzung der CSR-Maßnahmen: In 20% der Unternehmen werden die Aktivitäten zurückgefahren. Ganz analog wirkt die positive oder negative betriebswirtschaftliche Perspektive: Gute Zukunftsaussichten sind CSR-fördernd, schlechte CSR-hemmend. Bezogen auf die Branchen lässt sich eine positive Tendenz beim Handel konstatieren (24% Ausweitung). Im Kredit- und Versicherungswesen ist es hingegen in keinem einzigen Fall zu einer Forcierung der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung gekommen.

Leichte Expansionstendenzen bei der Ausweitung der Geschäftsfelder und Tätigkeitsbereiche

16% der Unternehmen hatten im letzten halben Jahr die Geschäftsfelder und Tätigkeitsbereiche ausgeweitet, lediglich bei 4% der Fälle war es zu einer Verminderung gekommen. Die Ausweitung oder Reduktion von Geschäftsfeldern folgt im Wesentlichen einer ähnliche Logik wie die Veränderungen bei Betriebsgröße und Standortanzahl: Im Handel gibt es eine überdurchschnittlich hohe Dynamik in beide Richtungen. Und im Banken- und Versicherungswesen war es zwar überdurchschnittlich häufig zu keinen Änderungen gekommen (88%), wenn aber doch, dann handelt es sich ausschließlich um Schrumpfungsprozesse.

Bedeutung des österreichischen Standorts im Konzernverbund

Etwa drei Viertel der Befragten BetriebsrätInnen gehörten einem Konzernunternehmen an. An sie wurde die Frage gerichtet, ob sich die Bedeutung der österreichischen Standorte im letzten Halbjahr erhöht oder verringert habe. In den allermeisten Fällen (75%) wurde keine Veränderung registriert. Wenn doch, dann war es etwas häufiger für den österreichischen Standort vorteilhaft (14%) als nachteilig (10%). Besonders betroffen davon, und zwar in beide Richtungen, ist der Handel (13% Verringerung, 25% Erhöhung) und das Banken und Versicherungswesen (14% Verringerung, 21% Erhöhung). Bei letzteren könnte dies mit dem teilweisen Rückzug aus einigen CEE-Staaten zusammenhängen.

Unternehmerische Risikobereitschaft

In jedem fünften Unternehmen hat sich im letzten halben Jahr etwas an der unternehmerischen Risikobereitschaft geändert. Innerhalb dieser Gruppe ist in etwa gleich oft ein Hang zu stärkerer Risikofreude als auch zu mehr Risikoaversion gegeben. Dabei sticht wieder das Banken- und Versicherungswesen hervor: In immerhin 29% der Unternehmen war es zu einer Veränderung der Risikobereitschaft gekommen und zwar ausschließlich in Richtung Risikoaversion. Seitens der BetriebsrätInnen wird eine Verringerung der Risikobereitschaft zu 46% als Nachteil empfunden, nur 29% sehen darin tendenziell Vorteile.

6.5 Dimension V: Betriebliche Mitbestimmung

Die Mitbestimmungs- und Interventionsrechte des Betriebsrats sind je nach Materie unterschiedlich stark ausgeprägt und lassen sich, stark vereinfacht, folgendermaßen kategorisieren:

- Die schwächste Form der Beteiligung sind reine **Unterrichtungs- und Informationspflichten**, d.h. der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, Information an den Betriebsrat weiterzugeben. Eine Anhörung des Betriebsrats zu den geplanten Maßnahmen ist nicht vorgesehen. Unterrichts- und Informationspflichten dienen der Schaffung von Transparenz, denn auf Verlangen muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen.
- Eine etwas stärkere Form der Beteiligung des Betriebsrates sind **Anhörungsrechte**. Der Arbeitgeber muss die Meinung des Betriebsrates zur Kenntnis nehmen, sich aber nicht mit ihm beraten. Jedoch muss sich die Arbeitgeberseite mit Anregungen und Einwänden des Betriebsrates auseinandersetzen. Anhörung ist nicht Beratung d.h. es ist nicht erforderlich, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat zu Gesprächen zusammenfinden.
- Einen noch stärksten Einfluss kann der Betriebsrat über seine **Beratungsrechte** nehmen. Dabei muss der Verhandlungsgegenstand gemeinsam erörtert werden, das Entscheidungsrecht bleibt aber beim Arbeitgeber.
- Die **Veto- und Widerspruchsrechte** sind schließlich der stärkste Mitbestimmungs-Trumpf in der Hand der Belegschaftsvertreter. Damit können – zumindest bis zum Urteil der Schlichtungsstelle – bestimmte Entscheidungen des Arbeitgebers blockiert werden.

Historisch betrachtet waren die Mitbestimmungsrechte in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts eher proaktiv angelegt, indem konkrete Arbeitsverbesserungs- und Humanisierungsmaßnahmen eingefordert wurden. Damit wurde der Wandel positiv für die Beschäftigten gestaltet. Heute haben sich die Wirkungen für die Beschäftigten – wie eben gezeigt – eher umgekehrt: Die Mitwirkungsaktivitäten dienen weniger einer Verbesserung als der bestmöglichen sozialen Verträglichkeit der Verschlechterungen.

Nach den Ergebnissen des Strukturwandelbarometers hat sich im letzten halben Jahr die innerbetriebliche Partizipationspolitik in jedem zweiten Unternehmen nicht geändert. Wenn doch, dann an erster Stelle bei der Einbindung (40%), gefolgt von tatsächlicher Einflussnahme (37%) und schlussendlich die Informationspolitik der Geschäftsführung (36%). Die Veränderungen in der Einbindung können per Saldo als neutral bewertet werden: In 20% der Unternehmen wurde der Betriebsrat häufiger als früher eingebunden und ebenso oft seltener. Die anderen beiden Determinanten der Mitbestimmung weisen negative Saldenwerte auf: Der tatsächliche Einfluss des Betriebsrates hat sich in 17% verbessert und in 20% verschlechtert; die Informationspolitik der Geschäftsführung war in 16% der Unternehmen besser und in 20% schlechter als vor einem halben Jahr, besagt die Umfrage.

Betriebliche Mitbestimmung - Dimension V.

Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten halben Jahr eine Veränderung (Verbesserung oder Verschlechterung) im Hinblick auf die Betriebliche Mitbestimmung gegeben?

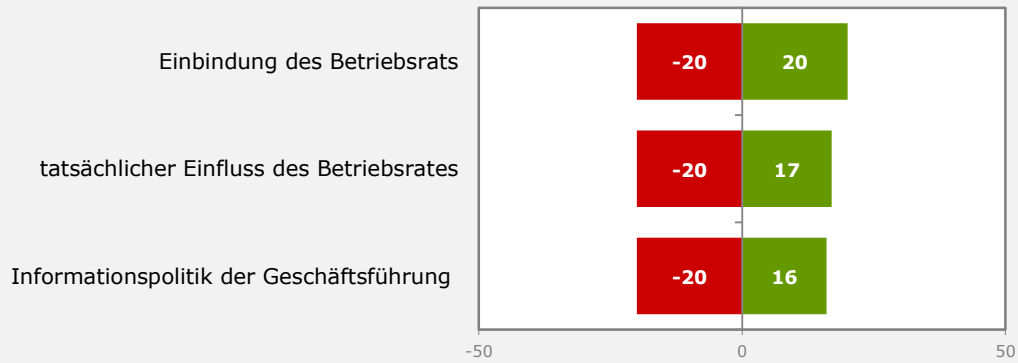


Abbildung 13: Dimension V – Betriebliche Mitbestimmung; ...% der Befragten haben in den letzten sechs Monaten eine Zu- oder Abnahme bei dem jeweiligen Item wahrgenommen;
Quelle: AK-Strukturwandelbarometer 2013

Eine detailliertere Auswertung zeigt, dass die Mitbestimmung primär durch die ökonomischen Rahmenbedingungen definiert wird. Sowohl schlechte Zensuren für die Managementperformance als auch pessimistische Zukunftsprognosen die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens betreffend gehen Hand in Hand mit einer veränderten Mitbestimmungspolitik:

- der Betriebsrat wird seltener eingebunden (schlechtes Management: -45%, schlechte Prognosen: -30%)
- sein tatsächlicher Einfluss verringert sich (schlechtes Management: -41%, schlechte Prognosen: -31%)
- und die Geschäftsführung praktiziert insgesamt eine restriktivere Informationspolitik (schlechtes Management: -48%, schlechte Prognosen: -34%).

7 Faktoren für die Beurteilung des Strukturwandels

Der Strukturwandel ist durch eine Vielzahl von Faktoren determiniert, die je nach Strukturebene sehr unterschiedlich wirken können: So wird von den BetriebsrätInnen in der überwiegenden Mehrheit der Wandel zwar als (betriebswirtschaftlich) notwendig erachtet, was aber nicht automatisch mit positiven Auswirkungen auf die Beschäftigten gleichzusetzen ist. Nachfolgend soll ein Überblick über die wichtigsten Einflussgrößen gegeben werden.

Die Dynamik des Wandels gemessen an der Anzahl der Veränderungen

Definiert man die Dynamik des Wandels über die Anzahl der Veränderungen, egal ob positiv oder negativ, so war theoretisch in 30 (bei Konzernbetrieben in 31) Einzelaspekten Wandel möglich. Tatsächlich ist es nur äußerst selten – nämlich in lediglich 3% der Fälle – zu gar keiner Veränderung gekommen. Meist (43%) werden zwischen sechs und elf Veränderungen im Unternehmen registriert, in einem Drittel der Betriebe waren es weniger und in einem Viertel mehr, wobei der Durchschnittswert über alle Betriebe 8,4 Veränderungen betrug. Im Grunde genommen bedeutet Wandel auf betrieblicher Ebene folgendes: In vielen Bereichen bleibt alles so wie es ist, aber in etwa einem Drittel der möglichen Veränderungsaspekte ist Bewegung festzustellen.

Bezogen auf die Unternehmensstruktur springen vor allem zwei Determinanten ins Auge: Die Unternehmensgröße und die Branche. Je größer das Unternehmen ist, umso breiter angelegt ist der Wandel. Während in den Betrieben mit unter 50 Beschäftigten im Schnitt 7 Veränderungsbereiche registriert werden, erhöht sich die Häufigkeit kontinuierlich auf 9,3 in der höchsten Beschäftigungskategorie mit mehr als 200 MitarbeiterInnen.

Interessant ist außerdem, dass die Veränderungsbreite sehr stark mit der Beurteilung des Managements korreliert: Schlechtes Management bedeutet, dass in vielen Bereichen (10) gleichzeitig Maßnahmen gesetzt werden. Schließlich ist ein Zentrum-Peripherie-Gefälle festzustellen: In Unternehmen, wo die Entscheidungszentrale im Ausland liegt, ist mehr Wandel spürbar als wenn das Headquarter in Österreich liegt.

Die Stichprobe setzte sich zu über 50% aus BelegschaftsvertreterInnen des produzierenden Sektors Industrie und Gewerbe zusammen. Mit einem Wert von 8,7 lag die Veränderungsbreite bei diesen Unternehmen etwas über dem Durchschnitt.

- Facettenreicher war der Wandel in den Branchen Handel (10,7) und Telekom/IT (9,2)
- Auf weniger Teilaspekte beschränkten sich hingegen die Veränderungen in Verkehr und Transport (7,1) und Kredit- und Versicherungswesen (6,7).¹³

Die geringe Veränderungsbreite im Kredit- und Versicherungswesen scheint im Widerspruch damit zu stehen, dass der Finanzsektor in den einzelnen Dimensionen immer wieder als Problemzone aufgefallen ist. Tatsächlich lässt sich dies aber leicht erklären: Das Kredit- und Versicherungswesen setzt vergleichsweise seltener Expansions- und Verbesserungsaktivitäten, vielmehr beruht Wandel primär auf betriebswirtschaftlichen Rationalisierungsprozessen kombiniert mit Stillstand bei Investitionen. So werden beispielsweise CSR-Maßnahmen und Aufwendungen für Weiterbildung häufiger als in anderen Sektoren eingefroren, und es wird weniger proaktiv agiert als in anderen Sektoren.

¹³ Wie bereits mehrfach angesprochen, sind diese Unterschiede aufgrund der teilweise niedrigen Fallzahlen in einzelnen Branchen mit Vorsicht zu interpretieren.

Gewinner und Verlierer I: Das Portfolio des Wandels

Die Bewertung des Wandels differiert stark danach, ob man die Konsequenzen für die wirtschaftliche Performance des Unternehmens oder für die MitarbeiterInnen in den Blick nimmt. Von sämtlichen beobachteten Strukturveränderungen klassifizieren die BetriebsrätInnen 42% als wirtschaftlich sinnvoll, aber immerhin 27% als nachteilig aus ökonomischer Sicht. Genau spiegelverkehrt fällt die Beurteilung des strukturellen Wandels im Hinblick auf die Beschäftigten aus: 28% der Veränderungen werden positiv, 41% jedoch negativ beurteilt. Dazu noch ein Detail: Je weniger breit der Wandel angelegt ist, umso positiver wird er erlebt. Betrifft die Veränderungsdynamik weniger als sechs Einzelaspekte, so bewerten die BetriebsrätInnen nur ein Drittel als für die Belegschaften negativ, sind mehr als zehn Teilbereiche davon betroffen, erhöht sich der entsprechende Anteil auf 54%.

Gewinner und Verlierer II: Wirtschaftliche Kennzahlen und Perspektiven des Betriebes

Ein entscheidender Faktor für die Beurteilung des strukturellen Wandels durch die BetriebsrätInnen ist die wirtschaftliche Perspektive des jeweiligen Unternehmens: Weisen die Kennzahlen nach oben und herrscht eine optimistische Grundhaltung für den Betrieb und die Branche, so wird der Strukturwandel eher positiv beurteilt. Das gilt selbstverständlich ganz besonders, wenn dadurch die Beschäftigung zunimmt. Sind hingegen Umsatz- und Gewinneinbußen die Treiber der Veränderung, so wird dies mehrheitlich als nachteilig gesehen.

Entscheidungsstrukturen und Einbindung des Betriebsrates

Als ein zentraler Faktor für die Wahrnehmung des betrieblichen Strukturwandels seitens der BetriebsrätInnen erweisen sich die Entscheidungsstrukturen und – damit verbunden – die Spielräume der Belegschaftsvertretung. Es zeigt sich, dass die Bewertung des betrieblichen Strukturwandels sowohl in wirtschaftlicher als auch in beschäftigungspolitischer Hinsicht dann signifikant schlechter ausfällt, wenn die Entscheidungskompetenz außerhalb des Unternehmens z.B. bei einer (anonymen) Konzernmutter liegt. Das Fehlen eines budget- und entscheidungskompetenten Gegenübers untergräbt den Handlungsspielraum des Betriebsrates, wodurch es immer schwieriger wird, Veränderungsprozesse im Unternehmen zu steuern, zu kontrollieren oder wenn notwendig, zu verhindern.

Damit hat die Mitbestimmungspolitik des Unternehmens großen Einfluss auf die Bewertung des Strukturwandels. Dort, wo die betriebliche Mitbestimmung im letzten Halbjahr einen Aufschwung erlebt hat, halten die BetriebsrätInnen lediglich rund ein Fünftel der Veränderungen im Hinblick auf ihre Kollegenschaft für nachteilig, mehr als die Hälfte jedoch für vorteilhaft. Wenn der reale Einfluss der Interessenvertretung jedoch zurückgedrängt wurde, werden nur mehr 9% der Veränderungen positiv, aber mehr als zwei Drittel (69%) negativ beurteilt. Ähnliche differenziert bewerten die BetriebsrätInnen die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen des Strukturwandels, je nachdem, wie sich ihre Gestaltungsspielräume entwickelt haben. Die Belegschaftsvertretungen fühlen sich mitverantwortlich und sehen sich in der Lage, die notwendigen strukturellen Veränderungen so zu steuern, dass die Nachteile für das Unternehmen, aber auch für die MitarbeiterInnen möglichst minimiert werden.

8 Anhang: Fragebogen

A. UNTERNEHMENSSTRUKTUREN

1. Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten Halbjahr eine der folgenden Veränderungen der *Eigentumsverhältnisse bzw. der Unternehmensstruktur* gegeben?

1.a. (NUR BEI 1. GENANNT, CODE 1) Und war diese Veränderung für ... alles in allem eher von Vorteil oder eher von Nachteil?

	1.		1.a.					
	ja	nein	für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs			für die Beschäftigten (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen usw.)		
			eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil
Wechsel der Eigentumsverhältnisse	1	2	1	2	3	1	2	3
Verlagerungen von Geschäftsfeldern bzw. Betriebsteilen ins Ausland	1	2	1	2	3	1	2	3
Auslagerungen von Tätigkeiten an Fremdfirmen, Outsourcing	1	2	1	2	3	1	2	3
Rücknahme von ausgelagerten Tätigkeiten in den Betrieb, Insourcing	1	2	1	2	3	1	2	3

B. UNTERNEHMENSSTRATEGIEN

2. Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten Halbjahr eine der folgenden Veränderungen gegeben?

	Verringerung/ sinkend	Erhöhung/ steigend	keine Veränderung
Größe des Betriebs/Anzahl der Standorte	1	2	3
Umfang der Geschäftsfelder/Tätigkeitsbereiche	1	2	3
Investitionen in Anlagen, Maschinen	1	2	3
Investitionen in Know-how, Personal	1	2	3
Ressourceneinsatz für innerbetriebliche Umstrukturierungen	1	2	3
Maßnahmen im Sinne der sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens	1	2	3
unternehmerische Risikobereitschaft	1	2	3
FILTER: BEI KONZERNBETRIEBEN: Bedeutung der österreichischen Standorte innerhalb des Konzerns	1	2	3

- 2.a. (NUR BEI VERRINGERUNG/ERHÖHUNG LAUT FRAGE 2. :CODE 1 ODER 2) Und ist die Verringerung/Erhöhung (GETRENNTE ABFRAGE) in den jeweiligen Bereichen für...alles in allem eher von Vorteil oder eher von Nachteil?

	für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs			für die Beschäftigten (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen usw.)		
	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil
Größe des Betriebs/Anzahl der Standorte	1	2	3	1	2	3
Umfang der Geschäftsfelder/Tätigkeitsbereiche	1	2	3	1	2	3
Investitionen in Anlagen, Maschinen	1	2	3	1	2	3
Investitionen in Know How, Personal	1	2	3	1	2	3
Ressourceneinsatz für innerbetriebliche Umstrukturierungen	1	2	3	1	2	3
Maßnahmen im Sinne der sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens	1	2	3	1	2	3
unternehmerische Risikobereitschaft	1	2	3	1	2	3
Bedeutung der österreichischen Standorte innerhalb des Konzerns	1	2	3	1	2	3

C. ARBEITSUMFELD

3. Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten Halbjahr eine der folgenden Veränderungen im Hinblick auf *das Arbeitsumfeld* gegeben?

	Verringerung/ sinkend	Erhöhung/ steigend	keine Veränderung
Ausmaß der betrieblichen Aufwendungen für Weiterbildung	1	2	3
Einkommenshöhe in Relation zur Arbeitszeit	1	2	3
Einkommensspannen zwischen Beziehern niedriger und hoher Einkommen	1	2	3
Zeitdruck	1	2	3
Beschäftigungschancen für ältere ArbeitnehmerInnen	1	2	3
Bedachtnahme auf Menschen mit Behinderung (Beschäftigungschancen, Barrierefreiheit ...)	1	2	3
Flexibilitätsanforderungen	1	2	3

- 3.a. (NUR BEI VERRINGERUNG/ERHÖHUNG LAUT FRAGE 3. :CODE 1 ODER 2) Und ist die Verringerung/Erhöhung (GETRENNTE ABFRAGE) in den jeweiligen Bereichen für ... alles in allem eher von Vorteil oder eher von Nachteil?

	für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs			für die Beschäftigten (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen usw.)		
	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil
Ausmaß der betrieblichen Aufwendungen für Weiterbildung	1	2	3	1	2	3
Einkommenshöhe in Relation zur Arbeitszeit	1	2	3	1	2	3
Einkommensspannen zwischen Beziehern niedriger und hoher Einkommen	1	2	3	1	2	3
Zeitdruck	1	2	3	1	2	3
Beschäftigungschancen für ältere ArbeitnehmerInnen	1	2	3	1	2	3
Bedachtnahme auf Menschen mit Behinderung (Beschäftigungschancen, Barrierefreiheit ...)	1	2	3	1	2	3
Flexibilitätsanforderungen	1	2	3	1	2	3

4. Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten Halbjahr eine der folgenden Veränderungen gegeben?

	Verbesserung	Verschlechterung	keine Veränderung
Abgrenzung von Arbeit und Freizeit/Familie - Vereinbarkeit	1	2	3
Betriebsklima	1	2	3
Gleichstellung von Frauen (Einkommen, Karriere ...)	1	2	3

- 4.a. (NUR BEI VERBESSERUNG/VERSCHLECHTERUNG LAUT FRAGE 4. :CODE 1 ODER 2) Und ist die Verringerung /Erhöhung (GETRENNTE ABFRAGE) in den jeweiligen Bereichen für ...die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs ... alles in allem eher von Vorteil oder eher von Nachteil?

	für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs			für die Beschäftigten (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen usw.)		
	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil
Abgrenzung von Arbeit und Freizeit/Familie - Vereinbarkeit	1	2	3	1	2	3
Betriebsklima	1	2	3	1	2	3
Gleichstellung von Frauen (Einkommen, Karriere ...)	1	2	3	1	2	3

D. BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN

5. Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten Halbjahr eine der folgenden Veränderungen hinsichtlich der *Beschäftigungsstrukturen* gegeben?

	Verringerung/ sinkend	Erhöhung/ steigend	keine Veränderung
Anzahl von Lehrlingen	1	2	3
Anzahl von Menschen mit Behinderung	1	2	3
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	1	2	3
Anteil von Leiharbeitsbeschäftigten	1	2	3
Anteil von freien Dienstverträgen	1	2	3
Anzahl unterschiedlicher Dienstnehmergruppen (z.B. freie DienstnehmerInnen, Leasing-Personal, WerkvertragsnehmerInnen, PraktikantInnen usw.)	1	2	3

- 5.a. (NUR BEI VERRINGERUNG/ERHÖHUNG LAUT FRAGE 5. :CODE 1 ODER 2) Und ist die Verringerung/Erhöhung (GETRENNTE ABFRAGE) in den jeweiligen Bereichen für ... alles in allem eher von Vorteil oder eher von Nachteil?

	für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs			für die Beschäftigten der Stammbesellschaft (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen usw.)		
	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil
Anzahl von Lehrlingen	1	2	3	1	2	3
Anzahl von Menschen mit Behinderung	1	2	3	1	2	3
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	1	2	3	1	2	3
Anteil von Leiharbeitsbeschäftigten	1	2	3	1	2	3
Anteil von freien Dienstverträgen	1	2	3	1	2	3
Anzahl unterschiedlicher Dienstnehmergruppen (z.B. freie DienstnehmerInnen, Leasing-Personal, WerkvertragsnehmerInnen, PraktikantInnen usw.)	1	2	3	1	2	3

E. BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

6. Hat es in Ihrem Unternehmen im letzten Halbjahr eine der folgenden Veränderungen hinsichtlich der *betrieblichen Mitbestimmung* gegeben?

	Verbesserung	Verschlechterung	keine Veränderung
Informationspolitik der Geschäftsführung	1	2	3
Einbindung des Betriebsrats	1	2	3
tatsächlicher Einfluss des Betriebsrates	1	2	3

- 6.a. (NUR BEI VERBESSERUNG/VERSCHLECHTERUNG LAUT FRAGE 6. :CODE 1 ODER 2) Und ist die Verbesserung/Verschlechterung (GETRENNTE ABFRAGE) in den jeweiligen Bereichen für ... alles in allem eher von Vorteil oder eher von Nachteil?

	für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs			für die Beschäftigten (Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Einkommen usw.)		
	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil	eher von Vorteil	weder noch	eher von Nachteil
Informationspolitik der Geschäftsführung	1	2	3	1	2	3
Einbindung des Betriebsrats	1	2	3	1	2	3
tatsächlicher Einfluss des Betriebsrates	1	2	3	1	2	3