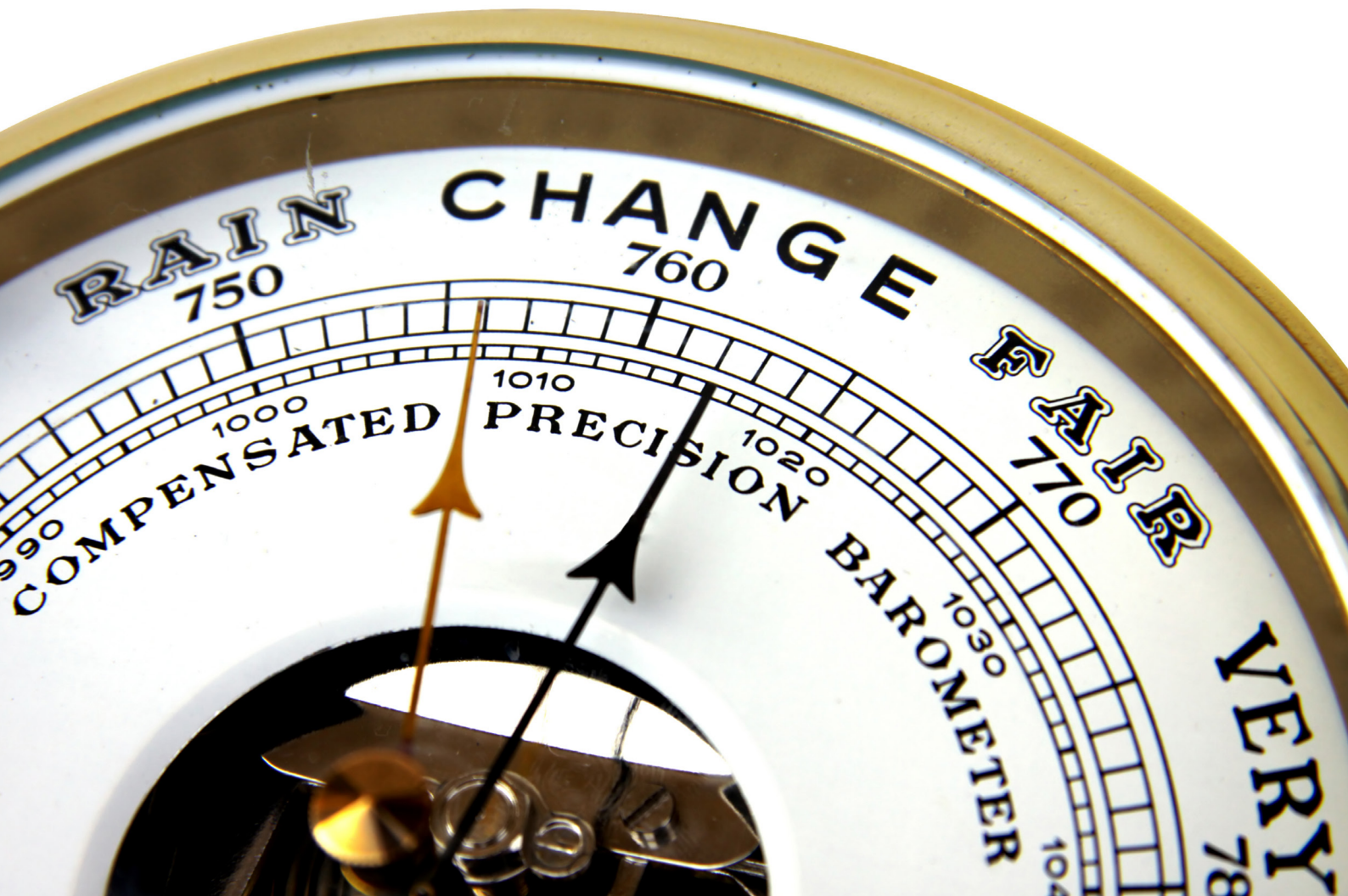




STRUKTURWANDELBAROMETER 2018

Digitaler Wandel – Aus Sicht von BetriebsrätInnen

EINE STUDIE DER AK WIEN DURCHGEFÜHRT VON IFES

IFES



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Strukturwandelbarometer 2018

Bericht

Diese Studie wurde erstellt für:
Arbeiterkammer Wien

Wien, im Mai 2018
Archivnummer: 21917 089



INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG GMBH

Teinfaltstraße 8 • 1010 Wien

Telefon: (01) 54 670-0 • Fax: (01) 54 670-312

E-Mail: ifes@ifes.at • Internet: <http://www.ifes.at>

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	2
2	FORMEN UND EFFEKTE DES STRUKTURWANDELS	4
2.1	STRUKTURWANDEL IM ZEITVERGLEICH	4
2.1.1	Die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten	4
2.1.2	Die Notwendigkeit des Strukturwandels	5
2.1.3	Die Profiteure des Strukturwandels	5
2.2	UNTERNEHMENSSTRATEGIEN	7
2.2.1	Auslagerungen - Eingliederungen	7
2.2.2	Betriebliche Aktivitäten	11
2.3	ARBEITSUMFELD	14
2.4	BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN	17
2.4.1	Frauen in Führungspositionen	17
2.5	BETRIEBLICHE MTIBESTIMMUNG	19
3	ARBEITSPLATZEVALUIERUNG	21
4	EINKOMMENSBERICHT	22
5	FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT	23
6	DIGITALISIERUNG	30
7	AKTUELLE AUFGABENFELDER VON BETRIEBSRÄTINNEN	33
8	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	34
8.1	Die Hauptergebnisse	34
8.2	Schlussfolgerungen	35

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Einschätzung wirtschaftlicher Entwicklung in den nächsten 3 Jahren (in %)	4
Abbildung 2: Notwendigkeit struktureller Veränderungen (in %)	5
Abbildung 3: Profiteure der strukturellen Veränderungen (in %).....	6
Abbildung 4: Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %)	8
Abbildung 5: Bewertungen der Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %)	8
Abbildung 6: Veränderungen im letzten Jahr (in %)	9
Abbildung 7: Bewertung der Veränderungen im letzten Jahr (in %)	9
Abbildung 8: Pläne bzw. Androhungen zur Auslagerung von Betriebsteilen ins Ausland (in %)	10
Abbildung 9: Unternehmensstrategien und Aktivitätsbereiche des Unternehmens (in %)	11
Abbildung 10: Zufriedenheit mit innerbetrieblichen Strukturen (in %)	15
Abbildung 11: Veränderungen innerbetrieblicher Strukturen im letzten Jahr (in %)	16
Abbildung 12: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen im Betrieb (in %).....	17
Abbildung 13: Frauenanteil im mittleren Management (in %)	18
Abbildung 14: betriebliche Mitbestimmung (in %)	20
Abbildung 15: Evaluierung hinsichtlich psychischer Arbeitsbelastungen (in %)	21
Abbildung 16: Effekte durch Erstellung eines Einkommensberichtes (in %)	22
Abbildung 17: Arbeitszeitmodelle in den Betrieben (in %)	24
Abbildung 18: Beschäftigtenanteil mit variabler Arbeitszeit (in %)	24
Abbildung 19: Prozentueller Anteil der Kernzeit an der Normalarbeitszeit (in %)	25
Abbildung 20: Souveränität der Arbeitszeitgestaltung (in %)	25
Abbildung 21: Möglichkeit kurzfristige Stunden oder Tage frei zu nehmen (in %).....	26
Abbildung 22: Vergütung von Mehr- oder Überstunden (in %)	27
Abbildung 23: Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 St. mittels Betriebsvereinbarung (in %)	27
Abbildung 24: Erwartete Effekte durch Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden (in %)	28
Abbildung 25: Durchführung von Arbeitszeitaufzeichnungen (in %).....	29
Abbildung 26: Häufigkeit eines 10-Stunden Tages bzw. einer 50-Stunden Woche (in %).....	29
Abbildung 27: Einsatz IT-gestützter Systeme in Planung, Steuerung, Produktion etc. (in %).....	30
Abbildung 28: Digitalisierungsniveau und branchenfremde Konkurrenz durch Digitalisierung (in %)	31
Abbildung 29: Einschätzung der Auswirkungen digitaler Veränderungen (in %).....	32

1 EINLEITUNG

Der vorliegende Bericht fasst die Hauptergebnisse zum betrieblichen Strukturwandel in Österreich zusammen. Zielsetzung des Strukturwandelbarometers ist es, die Inhalte, die Dynamik und die beobachteten Auswirkungen des betrieblichen Strukturwandels aus einer ArbeitnehmerInnenperspektive regelmäßig zu erheben und zu analysieren. Dazu soll vor allem das ExpertInnenwissen und der Erfahrungsschatz von BetriebsrätInnen genützt werden.

Die Erhebung erfolgte bis zur aktuellen Erhebung in vier jährlichen Online-Befragungen in einem fallweise ergänzten Panel von jeweils 250 bis 300 BetriebsrätInnen von Wirtschaftsbetrieben. Größere Unternehmen und Konzerne sind schon alleine deshalb überrepräsentiert, weil dort eher innerbetriebliche Interessenvertretungen existieren.

In Abänderung der bisherigen Vorgangsweise wurde für diese Erhebungswelle ein gemischtes Verfahren einer Online- sowie telefonischen Befragung gewählt. Ausgangsbasis für die Stichprobenziehung waren Betriebsratskörperschaften, wobei bei verbundenen Unternehmen wie Filialen oder Konzernbetrieben nach Möglichkeit jeweils die höchste Ebene adressiert wurde. Die Ziehung der für die Erhebung vorgesehenen Körperschaften erfolgte disproportional nach Branchen mit einer Überrepräsentation von in der Grundgesamtheit nur schwach vertretenen Wirtschaftsklassen. In jedem nach Zufall gezogenen Betrieb wurden aus dem uns von den Länderkammern zur Verfügung gestellten Adressenmaterial maximal zwei Kontaktpersonen (Vorsitzende/r bzw. Vorsitzende/r-Stellvertreter/in) ermittelt. Die Zielperson 1 wurde bei Vorhandensein einer Mail-Adresse vorerst online und bei Nicht-Beteiligung telefonisch befragt. Alternativ wurde die Zielperson 2 analog befragt. Dieses gemischte Verfahren sollte eine bessere Ausschöpfung der Ursprungsstichprobe gewährleisten.

In der der aktuellen Untersuchungswelle zugrunde liegenden Stichprobe (n=300) dominieren Betriebsgrößen ab 200 MitarbeiterInnen (63%). Umgekehrt liegt der Anteil der BetriebsrätInnen in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bei nur 4 Prozent. Am stärksten repräsentiert sind in der Stichprobe die Branchen des Sektors Industrie/Gewerbe (mit einem Anteil von 49%), gefolgt vom Handel (11%) sowie dem Geld- und Versicherungswesen (11%). Rund zwei Drittel (67%) der Unternehmen sind in einen Konzern eingegliedert und bei rund 42 Prozent davon liegt die Unternehmenszentrale im Ausland sowie bei mehr als der Hälfte die Entscheidungskompetenz überwiegend nicht beim örtlichen Betrieb.

Abgesehen von der methodischen Vorgangsweise wurde auch der Fragebogen für die fünfte Erhebungswelle in wesentlichen Teilen neu konzipiert, so dass eine direkte Vergleichbarkeit mit den Vorläuferwellen nur für einige wenige – allerdings als Hintergrundfolie essentielle – Basisindikatoren möglich ist.

Schwerpunktthemen bilden eingangs die Aspekte Unternehmensstrategien, Arbeitsumfeld, Beschäftigungsstruktur, betriebliche Mitbestimmung und der Strukturwandel im Zeitvergleich. Im Anschluss daran werden aktuelle Zusatzthemen wie Arbeitsplatzevaluierung oder Einkommensbericht erörtert.

Ein neues und zugleich sehr bedeutendes Themenfeld bildet in dieser Studie die immer wieder breit diskutierte Flexibilisierung der Arbeitszeit. Es soll unter anderem aufgezeigt werden in welchem Ausmaß sich die Beschäftigten ihre Arbeitszeit frei gestalten beziehungsweise einteilen können, was man sich etwa von einem 12 Stunden Arbeitstag erwartet und welche Arbeitszeitmodelle primär angewandt werden.

Abschließend wird noch auf das allgegenwärtige Thema der Digitalisierung eingegangen. Dabei soll das Augenmerk auf positive sowie negative Auswirkungen – auch im Vergleich zu anderen Unternehmen – des digitalen Wandels gelegt werden.

2 FORMEN UND EFFEKTE DES STRUKTURWANDELS

2.1 STRUKTURWANDEL IM ZEITVERGLEICH

2.1.1 Die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten

Im Zeitvergleich mit den bisherigen Erhebungen des Strukturwandelbarometers haben sich die wirtschaftlichen Zukunftsperspektiven aus Sicht der befragten BetriebsrätInnen grundlegend zum Positiven gewandelt. Wie die nachfolgende Darstellung eindrucksvoll illustriert, hat mit verbesserten Konjunkturprognosen der Anteil der Optimisten, sowohl was die wirtschaftliche Zukunft Österreichs generell, als auch jener der Branche und des eigenen Betriebes betrifft, nach einer längeren Phase der Stagnation signifikant zugenommen. So ist etwa der Anteil der PessimistInnen in Bezug auf die Perspektiven des eigenen Unternehmens seit der letzten Erhebung im Februar 2016 von 44 auf 18 Prozent zurückgegangen.

Dieser generelle Perspektivenwandel von BetriebsrätInnen ist auch als Hintergrundfolie für die nachfolgenden Einschätzungen der Notwendigkeit und Effekte des betrieblichen Strukturwandels in Betracht zu ziehen.

Frage 30: Wenn Sie an die nächsten drei Jahre denken, sind Sie da hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung ... Österreichs insgesamt ...? (ab 2017 Zeitrahmen von 3 Jahren, davor immer 5 Jahre)
[Basis: Gesamt: n=300]

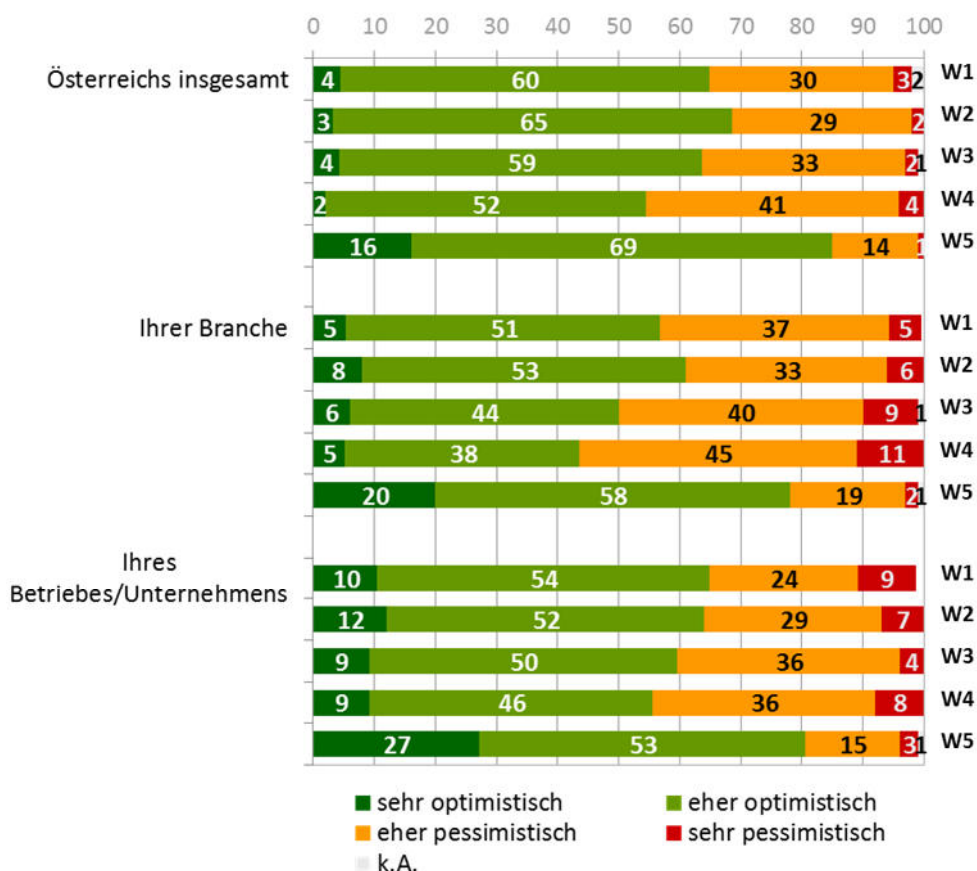


Abbildung 1: Einschätzung wirtschaftlicher Entwicklung in den nächsten 3 Jahren (in %)

2.1.2 Die Notwendigkeit des Strukturwandels

Mit aktuell 56 Prozent hält ein über den gesamten Zeitverlauf seit der ersten Erhebung im Rahmen des Strukturwandelbarometers im Jahre 2012 ein etwa gleichbleibender Anteil von BetriebsrätInnen den strukturellen Wandel „im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung ihres Betriebes“ für absolut notwendig bzw. notwendig. Lediglich 14 Prozent der Befragten (zuletzt: 10%) halten den Strukturwandel für mehr oder weniger entbehrlich. Überdurchschnittlich befürwortet wird der betriebliche Strukturwandel etwa im Bankensektor sowie in Betrieben der Größenklasse ab 1000 Beschäftigten. ZentralbetriebsrätInnen sowie AngestelltenbetriebsrätInnen sind von der Notwendigkeit struktureller Anpassungen überzeugter als Arbeitervertretungen bzw. gemeinsame Betriebsräte.

Frage 29: Wie notwendig sind Ihres Erachtens ganz allgemein Strukturveränderungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebes? [Basis: Gesamt: n=300]

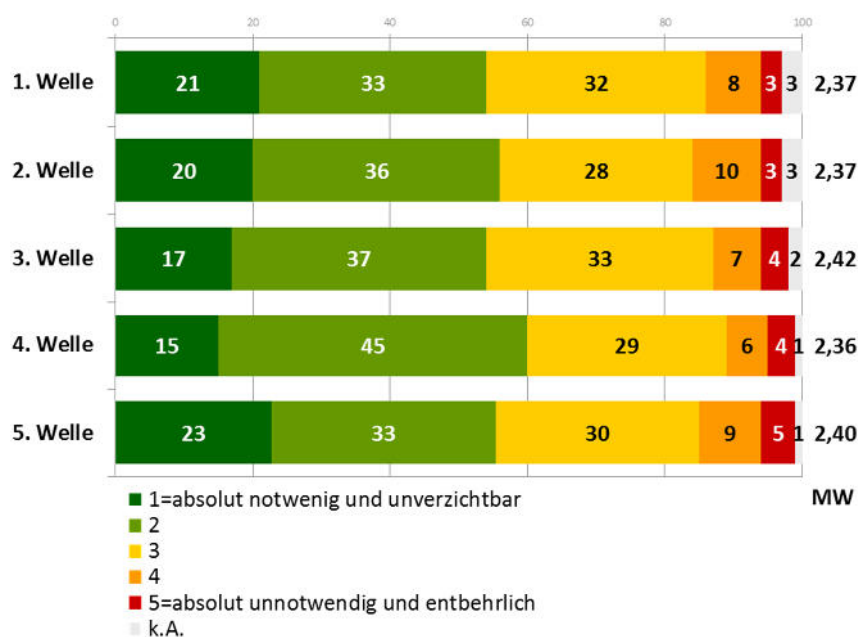


Abbildung 2: Notwendigkeit struktureller Veränderungen (in %)

2.1.3 Die Profiteure des Strukturwandels

Die Profiteure des überwiegend betriebswirtschaftlich motivierten Strukturwandels sind aus Sicht der BetriebsrätInnen weiterhin vor allem die Unternehmen bzw. deren Eigentümer. Gegenüber den bisherigen Erhebungswellen werden nunmehr wesentlich stärker auch die Kunden als Nutznießer des Strukturwandels identifiziert. Aber auch die Volkswirtschaft insgesamt (z.B. Steuereinnahmen, nachhaltige Unternehmensentwicklung, Beschäftigung/Arbeitslosigkeit usw.) scheint im Gefolge des generellen Wirtschaftsaufschwung nunmehr stärker vom betrieblichen Strukturwandel zu profitieren.

Am stärksten hat sich die diesbezügliche Einschätzung im Hinblick auf die Belegschaft geändert: Zählten bisher jeweils lediglich rund vier von zehn BetriebsrätInnen die eigenen KollegInnen zu den NutznießerInnen der Veränderungen, ist der entsprechende Anteil nunmehr auf 59 Prozent angewachsen.

Diese generell optimistischere Sicht auf die Effekte des betrieblichen Strukturwandels ist primär wohl mit den zwischenzeitig deutlich positiveren Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsprognosen zu erklären.

Frage 30: Wie sehr profitieren die folgenden Gruppen Ihres Erachtens von den Strukturveränderungen in Ihrem Betrieb? [Basis: Gesamt: n=300]

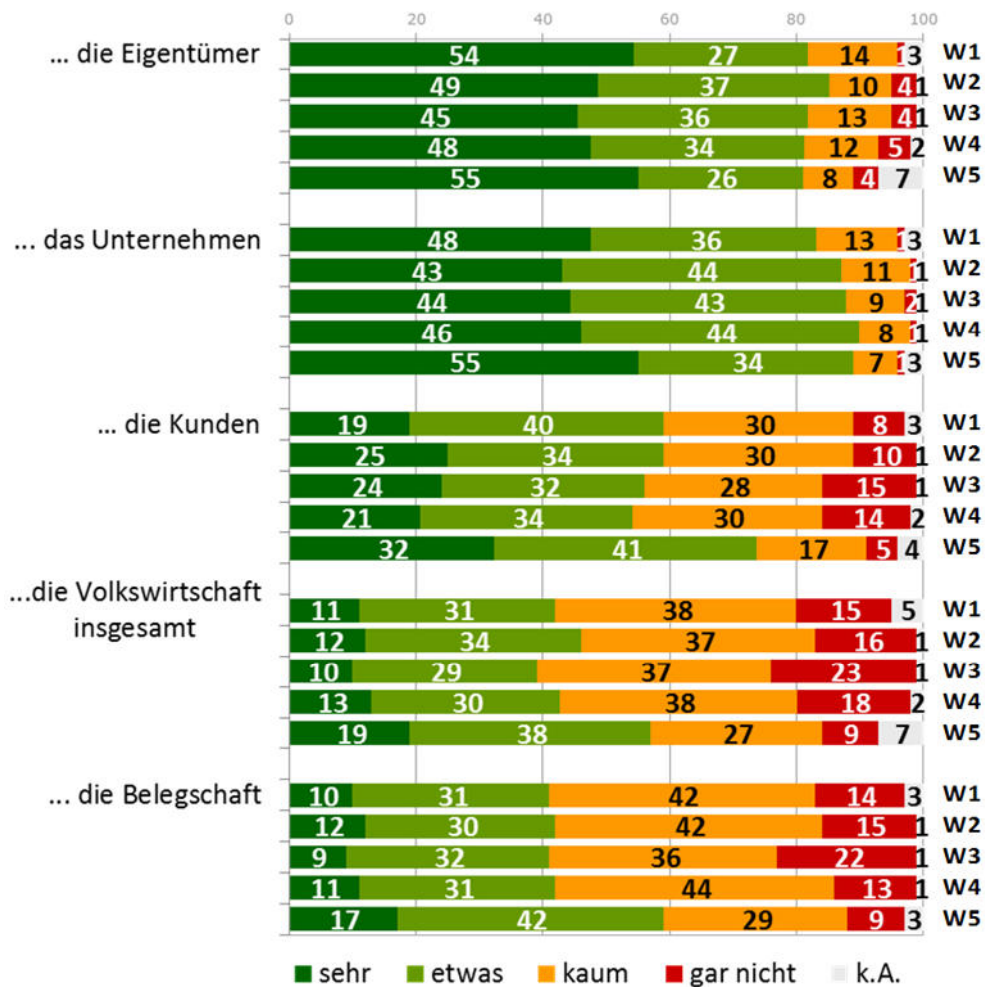


Abbildung 3: Profiteure der strukturellen Veränderungen (in %)

2.2 UNTERNEHMENSSTRATEGIEN

2.2.1 Auslagerungen - Eingliederungen

Beinahe ein Drittel der Betriebe, genauer 30 Prozent, waren im vergangenen Jahr von Verlagerungen respektive Auslagerungen gewisser Produktions- oder Dienstleistungsbereiche betroffen. Vor allem produzierende Unternehmen, insbesondere jene der Chemie-, Kunststoff- und Pharmaindustrie sowie das Geld- und Versicherungswesen wurden von diesen Veränderungen erfasst. Wenngleich aufgrund der geringen Fallzahl mit Vorsicht zu interpretieren, sticht diesbezüglich auch der Sektor Telekom/Medien/IT hervor. Bei diesen Strukturveränderungen handelt es sich zu einem überwiegenden Teil (zu 71%) um Outsourcing von Nebentätigkeiten wie IT, Buchhaltung, Reinigung und Ähnliches an Fremdfirmen.

Bei weiteren 31 Prozent fanden Verlagerungen von ganzen Betriebsteilen oder Kerngeschäftsfeldern ins Ausland statt. Ein nur minimaler Anteil von 3 Prozent lagerte zentrale Unternehmensfunktionen wie Geschäftsführung oder Forschung und Entwicklung ins Ausland aus.

Bezogen auf die Unternehmensgröße lässt sich konstatieren, dass überdurchschnittliche rund 40% der Betriebe mit mehr als 400 Beschäftigten von Ver- und Auslagerungen betroffen waren, während umgekehrt der diesbezügliche Anteil bei Unternehmen kleinerer und mittlerer Größe unter dem Gesamtdurchschnitt liegt.

Bezogen auf alle 300 in der Erhebung berücksichtigten Betriebsratskörperschaften, zeigt sich, dass im vergangenen Jahr in etwa jeder fünfte Betrieb zumindest Nebentätigkeiten ausgelagert hat. Im Vergleich dazu hat bereits jedes zehnte Unternehmen eine Verlagerung gewisser Betriebsteile ins Ausland vorgenommen.

Frage 11: Hat es in Ihrem Betrieb im letzten Jahr Verlagerungen oder Auslagerungen von Produktionen oder Dienstleistungen gegeben? [Basis: Gesamt n=300]

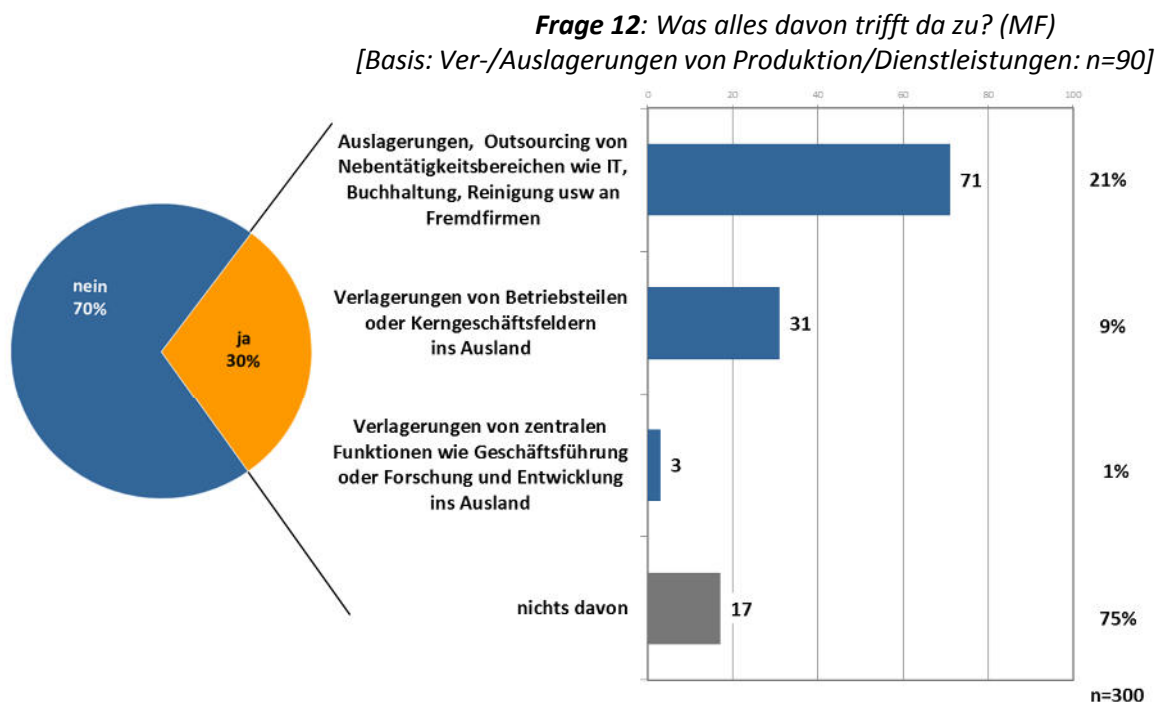


Abbildung 4: Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %)

Betreffend möglicher Effekte der beschriebenen Aus- bzw. Verlagerungen ins Ausland können die BetriebsrätInnen in rund 4 von 5 Betrieben zumindest bis jetzt alles in allem keine positiven Auswirkungen verzeichnen. Lediglich 20 Prozent sehen diese strukturellen Veränderungen im letzten Jahr als vorteilhaft an. Besonders im Geld- und Versicherungswesen werden diese Vorgänge als eher nachteilig gesehen. In der Chemie-, Kunststoff- und Pharmaindustrie steht man diesen neuen Voraussetzungen zumindest zu einem Drittel positiv gegenüber.

Frage 13: Und waren diese Ver- und Auslagerungen für den Betrieb alles in allem eher vorteilhaft oder eher nachteilig? [Basis: Ver-/Auslagerungen von Betriebsteilen, Kerngeschäftsfeldern, zentralen Funktionen oder von Nebentätigkeiten ins Ausland: n=75]

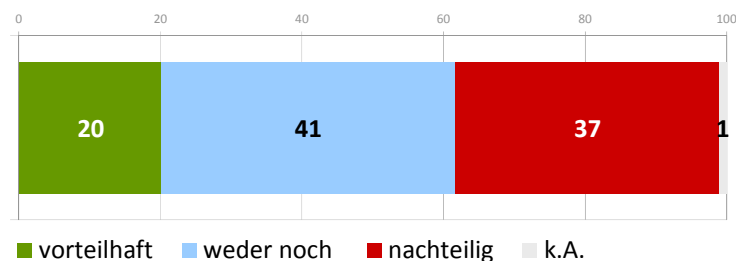


Abbildung 5: Bewertungen der Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %)

Den 90 Betrieben (30%) mit vollzogenen Auslagerungen stehen 135 (45%) Unternehmen gegenüber, die im vergangenen Jahr durch größere innerbetriebliche Reorganisationen sowie Akquisitionen und Mergers gekennzeichnet waren. In acht Prozent aller befragten Betriebe gab es im vergangenen Jahr auch Insourcing, also die Rücknahme vormals ausgelagerter Tätigkeiten.

Frage 14: Hat es in Ihrem Betrieb im letzten Jahr eine der folgenden Veränderungen gegeben?
[Basis: Veränderungen: n=300]

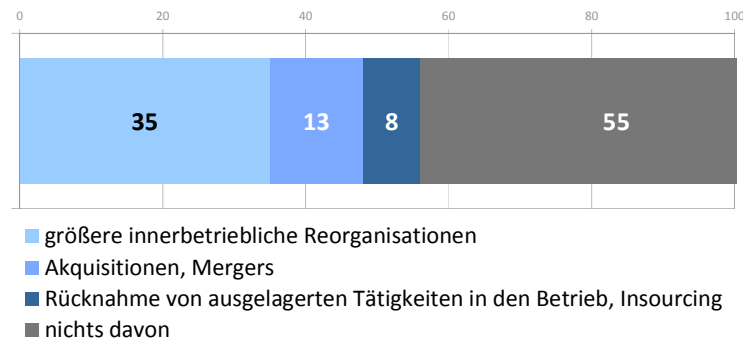


Abbildung 6: Veränderungen im letzten Jahr (in %)

Im Detail betrachtet lässt sich feststellen, dass Eingliederungen im Gegensatz zu den Ausgliederungen zu überwiegenden Teilen positiver bewertet werden. Nur jede/r fünfte davon Betroffene nimmt aus innerbetrieblichen Reorganisationen und Akquisitionen einen Nachteil wahr, knapp jede/r Zweite umgekehrt Vorteile.

Frage 15: Und waren diese Veränderungen für den Betrieb alles in allem eher vorteilhaft oder eher nachteilig? [Basis: Veränderungen: n=135]

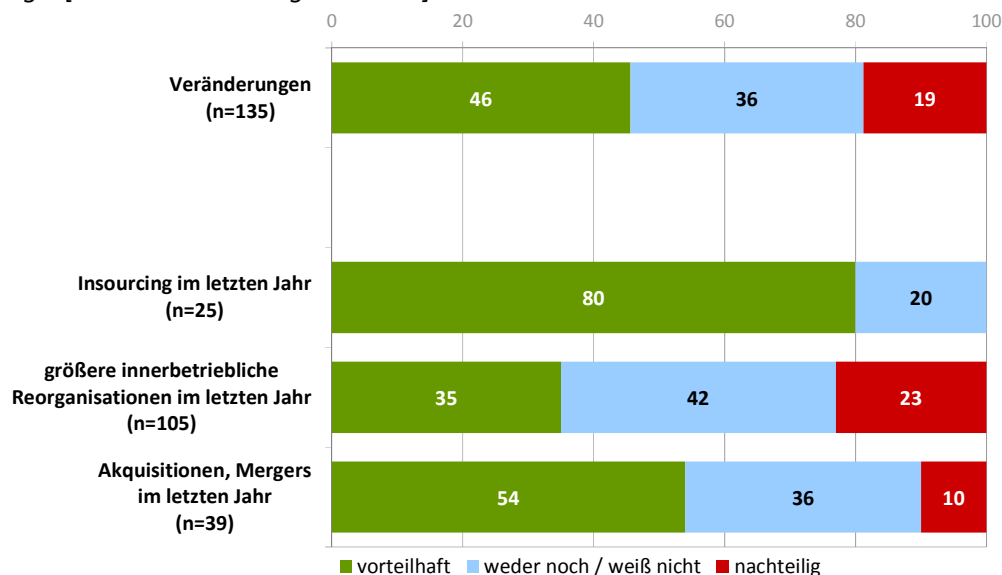


Abbildung 7: Bewertung der Veränderungen im letzten Jahr (in %)

Diese diametral entgegengesetzte Beurteilung basiert sicher weitgehend auf betriebswirtschaftlichen Argumenten. Aber allein schon aus beschäftigungspolitischen Erwägungen ist es naheliegend, dass BetriebsrätInnen Eingliederungen und innerbetrieblichen Reorganisationen grundsätzlich positiver gegenüberstehen als etwa Auslagerungen von Betriebsteilen oder gar Verlagerungen von Kernfunktionen ins Ausland.

Bezugnehmend auf betriebliche Abwanderungen aus Österreich, sagen 13 Prozent der Befragten, dass es in ihrem Unternehmen diesbezüglich bereits konkrete Pläne gebe. Vorwiegend größere Betriebe und Konzerne, v.a. solche mit wirtschaftlicher und strategischer Entscheidungskompetenz bei ausländischen Konzernmüttern haben solche Veränderungen zu erwarten.

Bei 24 von 300 Unternehmen (8%) wird seitens der Geschäftsführungen gegenüber dem Betriebsrat zur Erreichung von Zugeständnissen mit Abwanderung gedroht. ArbeiterbetriebsrätInnen, generell jene in Produktionsbranchen, aber auch der Bankensektor sind mit derartigen Einschüchterungsversuchen überdurchschnittlich häufig konfrontiert.

Frage 16: Gibt es seitens des Unternehmens konkrete Pläne zur Auslagerung bzw. weiterer Verlagerungen ins Ausland? [Basis: Gesamt: n=300]

Frage 17: Wird seitens des Unternehmens gegenüber dem Betriebsrat die Abwanderung des Betriebs oder von Betriebsteilen zur Erreichung von Zugeständnissen angedroht? [Basis: Gesamt: n=300]

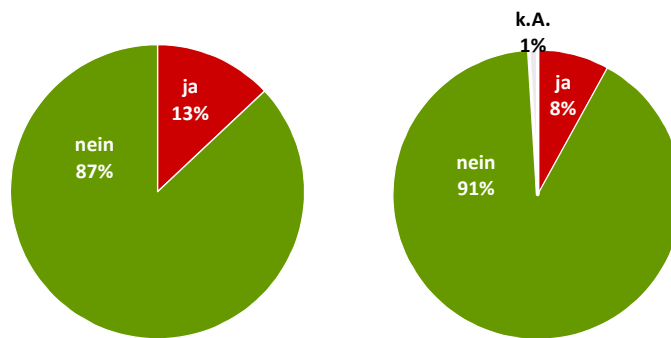


Abbildung 8: Pläne bzw. Androhungen zur Auslagerung von Betriebsteilen ins Ausland (in %)

2.2.2 Betriebliche Aktivitäten

Frage 18: In welchem Ausmaß ist Ihr Unternehmen in den folgenden Bereichen aktiv. Sagen Sie es bitte jeweils anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1 bedeutet sehr aktiv, 5 bedeutet völlig untätig. Dazwischen können Sie abstufen. [Basis: Gesamt: n=300]

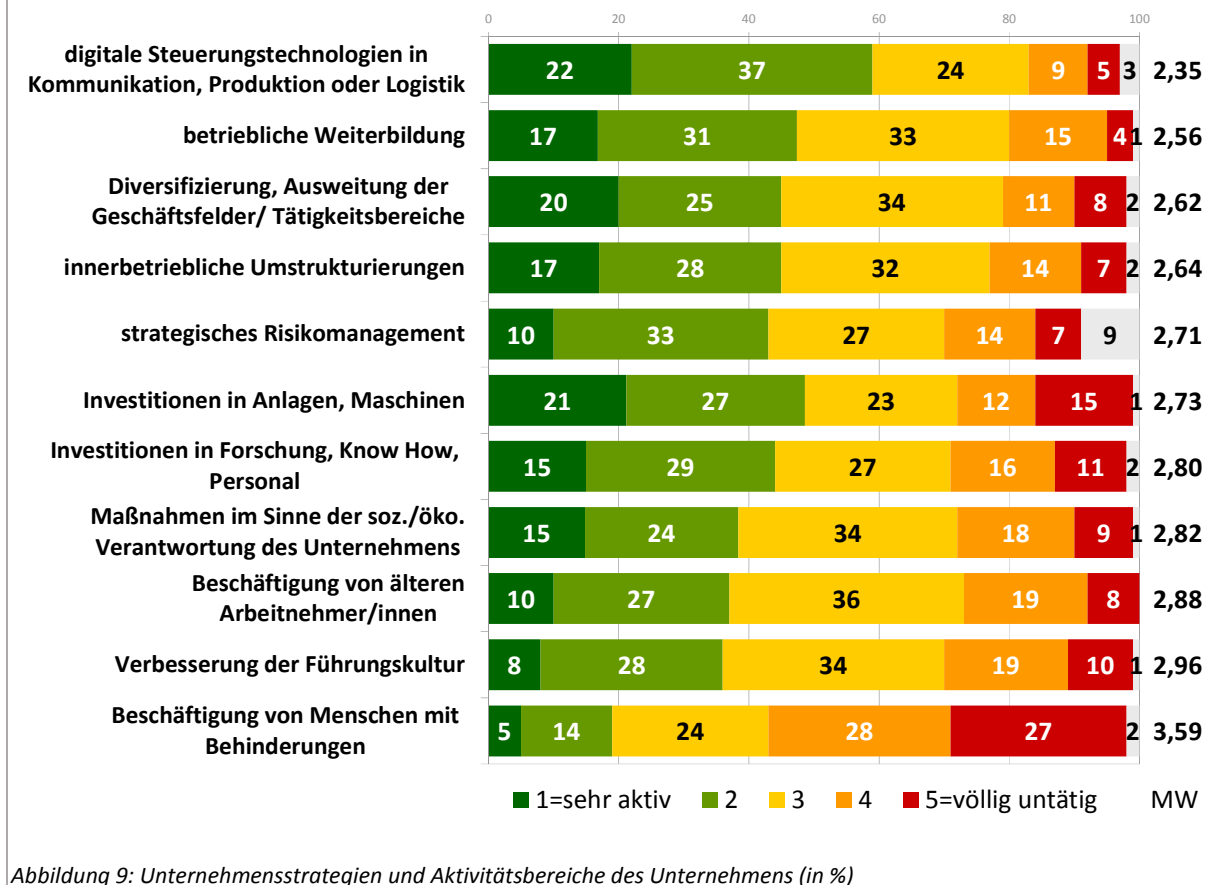


Abbildung 9: Unternehmensstrategien und Aktivitätsbereiche des Unternehmens (in %)

Betrachtet man jene Bereiche, in denen die Unternehmen besonders aktiv sind, lässt sich festhalten, dass – aus Interessenvertretungsperspektive - hinsichtlich digitaler Steuerungstechnologien bereits 6 von 10 Unternehmen als (sehr) aktiv charakterisiert werden, woraus man schließen kann, dass diese Technologien mehr oder weniger als Standard oder zumindest als zukunftsweisend angesehen werden. Lediglich 5 Prozent der Unternehmen sind hier völlig untätig. Die einschlägigen Aktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße tendenziell zu und sind dort ausgeprägter, wo (auch) Aktionäre bzw. Investoren Einfluss auf die Betriebsführung nehmen.

Ein ähnlich hohes Aktivitätslevel zeigen die Betriebe insgesamt hinsichtlich ihrer Investitionen in Anlagen bzw. Maschinen. Naturgemäß betrifft das insbesondere die gewerblichen und industriellen Sektoren, während Dienstleistungsunternehmen diesbezüglich keine oder nur geringe Notwendigkeiten haben.

Betriebliche Weiterbildung scheint hingegen durchgehend für alle Branchen ein sehr wichtiges Thema zu sein. Jeweils rund die Hälfte der BetriebsrätInnen registrieren zudem (sehr) starke Aktivitäten ihrer Unternehmen hinsichtlich des betrieblichen Wachstums in Form von Diversifizierungen bzw. einer Ausweitung der Geschäftsfelder sowie bei innerbetrieblichen Umstrukturierungen und bei Investitionen in Forschung und Know How.

Strategisches Risikomanagement wird von 43 Prozent der BetriebsrätInnen als wichtiges Aktivitätsfeld ihres Unternehmens identifiziert. Allerdings stechen hier mit deutlichem Abstand der Banken- und Gesundheitssektor heraus, wo aufgrund der sensiblen Tätigkeitsfelder besonders strenge, auch gesetzlich normierte - Kontrollvorschriften bestehen. Für den „normalen“ Geschäftsfall scheint jedoch strategisches Risikomanagement in den heimischen Betrieben keinen allzu hohen Stellenwert zu haben.

Im Gegensatz zu den ausgeprägten betrieblichen Aktivitäten im Sinne des Kerngeschäft zeigt sich in Bezug auf (vermeintlich) sekundäre Aufgabenfelder eines Wirtschaftsunternehmens ein gänzlich anderes Bild: So sind etwa aus der betriebsrätlichen Wahrnehmung in Bezug auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung lediglich nur knapp 20 Prozent (sehr) aktiv und über die Hälfte aller Betriebe hingegen (völlig) inaktiv. Und selbst dieses vorgegebene Aktivitätslevel scheint angesichts der objektiven Einstellungszahlen von Menschen mit Behinderung mehr dem Wunschdenken der InteressenvertreterInnen zu entspringen. Deutlich schwächer ausgeprägt sind auch die Aktivitäten der Unternehmen hinsichtlich der CSR-Maßnahmen, der Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen sowie der Verbesserung der Führungskultur.

Die größten Zunahmen der angeführten Aktivitäten verzeichneten in den letzten 12 Monaten die Einführung bzw. Ausweitung digitale Steuerungstechnologien (in Kommunikation, Produktion, Logistik) und innerbetriebliche Umstrukturierungen. In den meisten Bereichen sind die betrieblichen Maßnahmen aus Sicht der meisten BetriebsrätInnen im letzten Jahr auf gleichem Niveau geblieben.

Das Schlusslicht in dieser Rangliste bildet wie schon in der vorhergehenden Darstellung die Kategorie „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“, ähnlich verhält es sich mit der „Beschäftigung von älteren Arbeitnehmer/innen“. Diese beiden Aufgabenfelder sind auch die einzigen, bei denen die Abnahme der Aktivität mehr Nennungen verzeichnet als deren Zunahme. Es stehen offenbar rein betriebswirtschaftliche Zielsetzungen im Zentrum diverser Unternehmensstrategien.

Frage 19: Und haben die folgenden Aktivitäten im letzten Jahr tendenziell zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie eher abgenommen? [Basis: Gesamt: n=300]

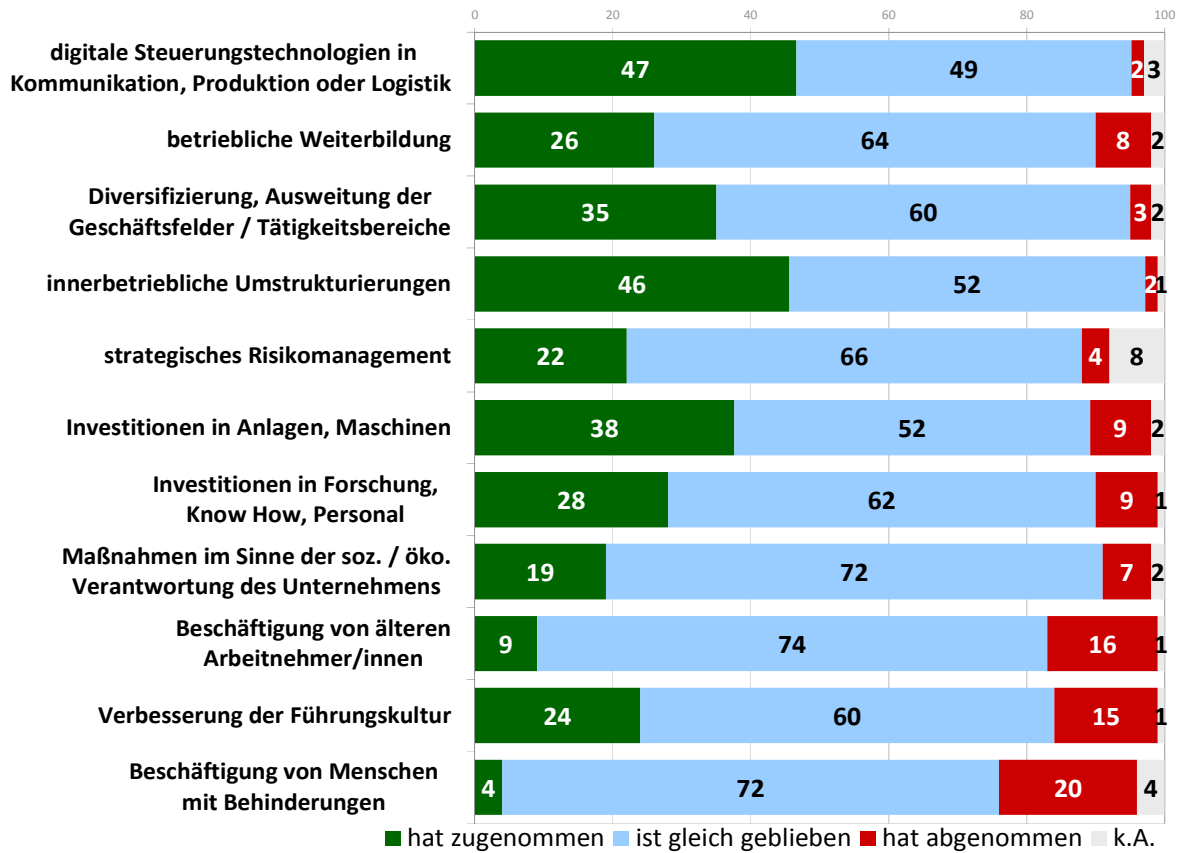


Abbildung 7: Veränderungen der Unternehmensstrategie im letzten Jahr (in %)

Allgemein zeigt sich, dass sowohl das Ausmaß als auch eine tendenzielle Zunahme einschlägiger strategischer und struktureller Aktivitäten mit der Betriebsgröße korrelieren. Je größer das Unternehmen, gemessen an der Beschäftigungszahl, ist, desto eher besteht angesichts einer globalen Wettbewerbssituation tendenziell die Notwendigkeit und desto eher verfügt es auch über wirtschaftlichen und personellen Mittel, sich dieser Dynamik in Form erhöhter Aktivitäten zu stellen.

Gegenteiliges lässt sich nur bei der innerbetrieblichen Weiterbildung herauslesen, hier zeigen sich die Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern am aktivsten. Die kleineren Unternehmen weisen zudem im vergangenen Jahr die höchsten Aktivitätszunahmen im Bereich Investitionen in Forschung und Know-how sowie bei den Maßnahmen im Sinne der sozialen und ökologischen Verantwortung auf. Das ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass kleinere Betriebe konsequenter auf zukünftige Wirtschaftsweisen umstellen (müssen), vermutlich aus einem gewissen Nischendenken heraus, damit man die erreichte Stellung in der Branche neben anderen, auch neuen Mitbewerbern, weiterhin behaupten kann.

2.3 ARBEITSUMFELD

Die befragten Betriebsräte zeigen sich, was einzelne Aspekte im Arbeitsumfeld ihrer KollegInnen angeht, weitgehend (sehr) zufrieden. Vor allem der kollegiale Umgang (Mitarbeiterloyalität, Pausenkultur, Betriebsklima etc.) miteinander erscheint hier sehr positiv, lediglich etwa 15 Prozent der befragten BetriebsrätInnen sind damit in ihren Unternehmen wenig bis gar nicht zufrieden. Auch die Gleichstellung von Frauen wird von mehr als der Hälfte der BetriebsrätInnen als zufriedenstellend und nur von 16 Prozent als ungenügend wahrgenommen. Weibliche Betriebsrätinnen sind diesbezüglich nur geringfügig kritischer. Auffällig sind bei letzterem Aspekt die weit divergierenden Einschätzungen in unterschiedlichen klassischen Frauenbranchen: Während etwa im Gesundheitsbereich (bei geringer Fallzahl!) alle an der Befragung teilnehmenden BetriebsrätInnen mit der Frauengleichstellung zufrieden sind, ist die Unzufriedenheit damit im Handel signifikant über dem Gesamtdurchschnitt.

Ebenfalls eine deutliche Mehrheit der Befragten (54%) ist mit den Sozialleistungen im Unternehmen (sehr) zufrieden, 16 Prozent sind damit unzufrieden. In diesem Aspekt sticht (noch) der Bankensektor positiv hervor. Ein weiterer monetärer Aspekt, das Einkommensniveau, wird von der Hälfte der befragten BetriebsrätInnen als zufriedenstellend bezeichnet, 15 Prozent sind damit unzufrieden.

Mehr als die Hälfte der Befragten (52%) sind überdies noch mit der Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen und Verpflichtungen zufrieden, mit einem Anteil Unzufriedener von 21 Prozent. Die Gesundheitssituation der MitarbeiterInnen, die sich etwa in Fehlzeiten durch Krankenstände äußert, wird nur mehr von 48 Prozent der BetriebsrätInnen als zufriedenstellend erachtet, 16 Prozent sind damit dezidiert unzufrieden.

Als mehr zur Unzufriedenheit Anlass gebende Aspekte werden in diesem Zusammenhang insbesondere die Arbeitsmenge, der Arbeitsdruck sowie die Gehaltsschere, der Abstand zwischen den höchsten und niedrigsten Einkommen, genannt. Aber auch das Arbeitszeitausmaß und ebenso die gelebte Konfliktkultur in den Betrieben zeigen aus Sicht der BetriebsrätInnen teilweise erheblichen Verbesserungsbedarf auf. Auch die Kündigungspolitik des Unternehmens wird von einem überdurchschnittlichen Anteil der InteressenvertreterInnen (von 21%) kritisch gesehen.

Da sich jeder fünfte Betriebsrat bei Frage nach dem Diversitätskonzept der Antwort enthalten hat, liegt die Vermutung nahe, dass der Gedanke dahinter vielfach neu ist und nicht verstanden wurde.

Frage 20: Wie zufrieden sind Sie hinsichtlich folgender Punkte in Ihrem Unternehmen. Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1= sehr zufrieden. 5= gar nicht zufrieden. Dazwischen können Sie abstufen. [Basis: Gesamt: n=300]

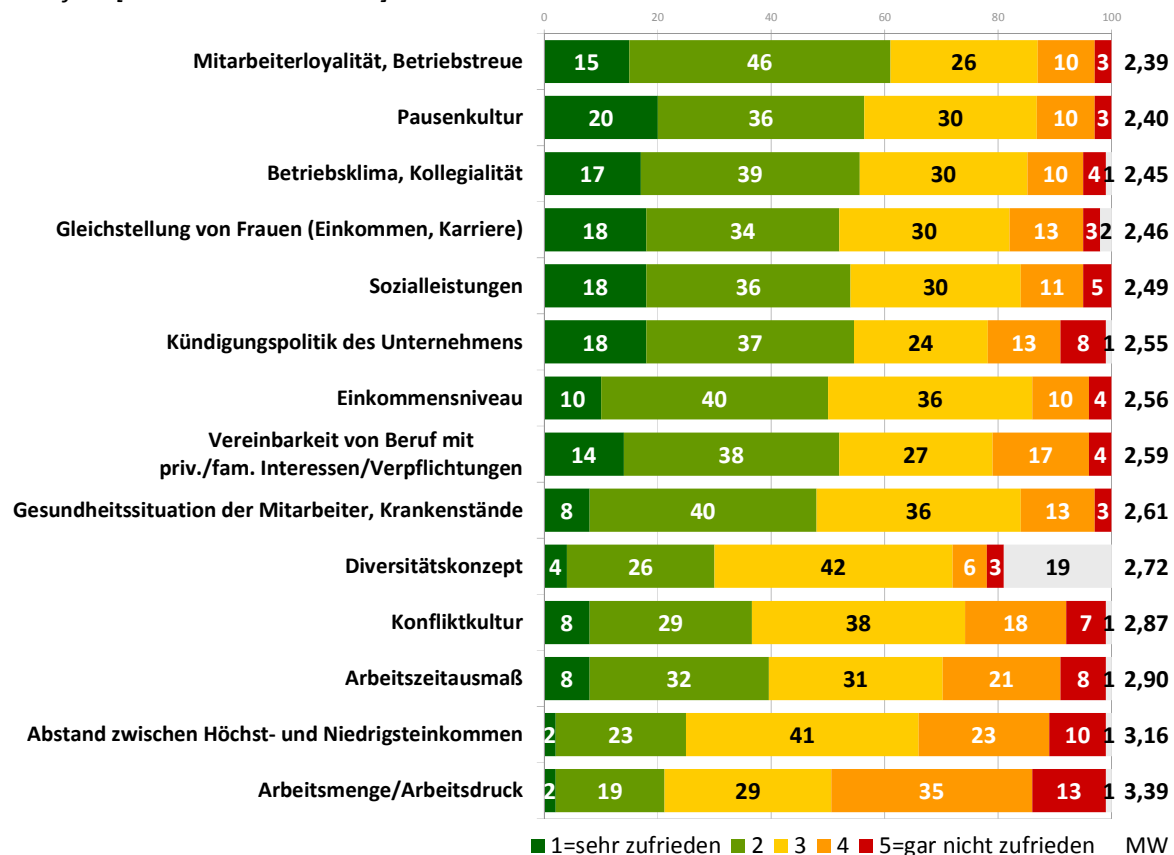


Abbildung 10: Zufriedenheit mit innerbetrieblichen Strukturen (in %)

In so gut wie allen abgefragten Aspekten des Arbeitsumfeldes haben zwei Drittel bis drei Viertel der betrieblichen InteressenvertreterInnen im letzten Jahr keine Veränderungen wahrgenommen.

Im Saldo etwas verbessert haben sich demnach die Gleichstellung von Frauen sowie das Einkommensniveau. Im Saldo in den vergangenen zwölf Monaten in stärkerem Maße negativ entwickelt haben sich aus Sicht der Befragten etwa die Mitarbeiterloyalität und das Betriebsklima. Tendenziell verschlechtert haben sich zudem die betriebliche Kündigungspolitik sowie der Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen. Die Einkommensspannen im Betrieb sind im Durchschnitt noch etwas angewachsen.

Als am problematischsten kann man wohl die Arbeit an sich bezeichnen, sowohl was das Arbeitszeitausmaß als auch die Arbeitsmenge respektive den Arbeitsdruck betrifft. In beiden Fällen schlägt der Saldo eindeutig in Richtung „schlechter geworden“ aus. So ist es etwa in Bezug auf den Arbeitsdruck für 8 Prozent der BetriebsrätInnen in den vergangenen 12 Monaten besser, aber umgekehrt für 52 Prozent schlechter geworden.

Frage 21: Und ist es diesbezüglich im letzten Jahr besser geworden, etwa gleich geblieben oder schlechter geworden? [Basis: Gesamt: n=300]

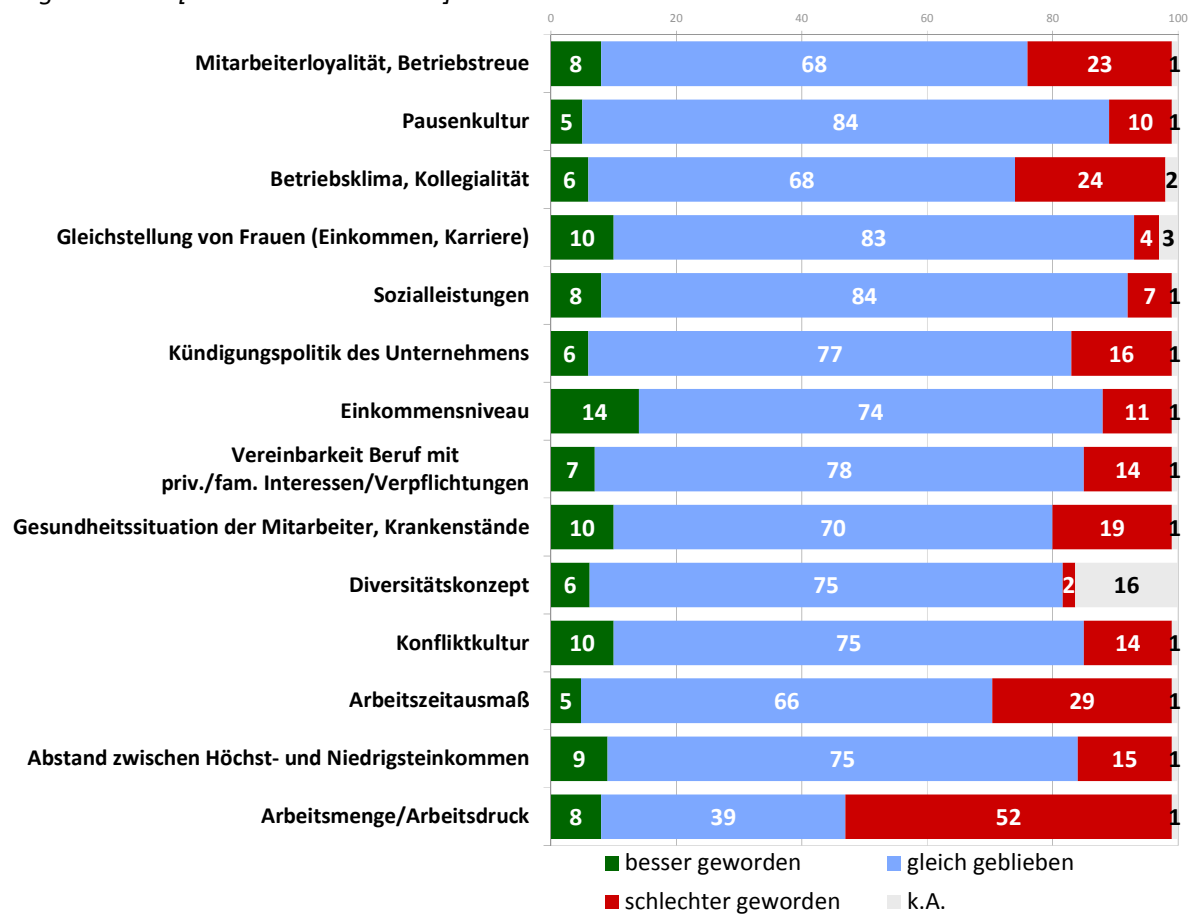


Abbildung 11: Veränderungen innerbetrieblicher Strukturen im letzten Jahr (in %)

Alles in allem haben sich deutlich mehr Bereiche im Saldo verschlechtert als verbessert, unter positiven Entwicklungen kann man lediglich das Einkommensniveau sowie die Verringerung des Gendergaps anführen. Im Umkehrschluss kann gesagt werden, dass der Arbeitsdruck in all seinen Facetten gestiegen ist und das Einkommen, wenn nicht in gleichen Maßen aber dennoch, mit angehoben wurde.

Ganz generell muss auch konstatiert werden, dass der Blick der betrieblichen InteressenvertreterInnen auf die positiven und negativen Veränderungen im Arbeitsumfeld nicht ganz davon unbeeinflusst sein kann, dass sie teilweise auch selbst für die Gestaltung der Rahmenbedingungen im Betrieb kraft ihrer Vertretungsfunktion mitverantwortlich sind. Ein tendenzielles Sinken des Einkommensniveaus etwa oder Rückschritte in Gleichstellungsfragen wären somit gewissermaßen auch das Eingeständnis des Versagens als Betriebsratskörperschaft.

2.4 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN

Ein Kennzeichen des betrieblichen Strukturwandels sind auch die generelle Personalfluktuaton bzw. die Zu- oder Abnahme der Diversität unterschiedlicher Beschäftigtenkategorien, wodurch Betriebe versuchen flexibel auf die Anforderungen des Marktes zu reagieren. Steigerungsraten sind in der Tendenz demnach insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten zu erkennen: 40 Prozent der befragten BetriebsrätInnen haben im letzten Jahr eine Zunahme, umgekehrt nur 4 Prozent einen Rückgang konstatiert. Auch bei Leiharbeitsbeschäftigten sowie Lehrlingen sind größere Veränderungen mit im Saldo tendenzieller Zunahme zu verzeichnen.

Auf ohnehin schon niedrigem Niveau weiter tendenziell sinkend ist demnach die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Auch der Anteil von Freien DienstvertragsnehmerInnen ist, wohl auch vor dem Hintergrund verschärfter rechtlicher Restriktionen, tendenziell sinkend.

In geringem Ausmaß zugenommen hat umgekehrt die Beschäftigung von PraktikantInnen. 17 Prozent der BetriebsrätInnen stellen auch die Zunahme von Frauen in Führungspositionen fest, etwa halb so viele allerdings auch einen Rückgang.

Frage 22: Ist die Anzahl der folgenden Beschäftigtengruppen in Ihrem Betrieb im letzten Jahr gestiegen, gleich geblieben oder gesunken? [Basis: Gesamt: n=300]

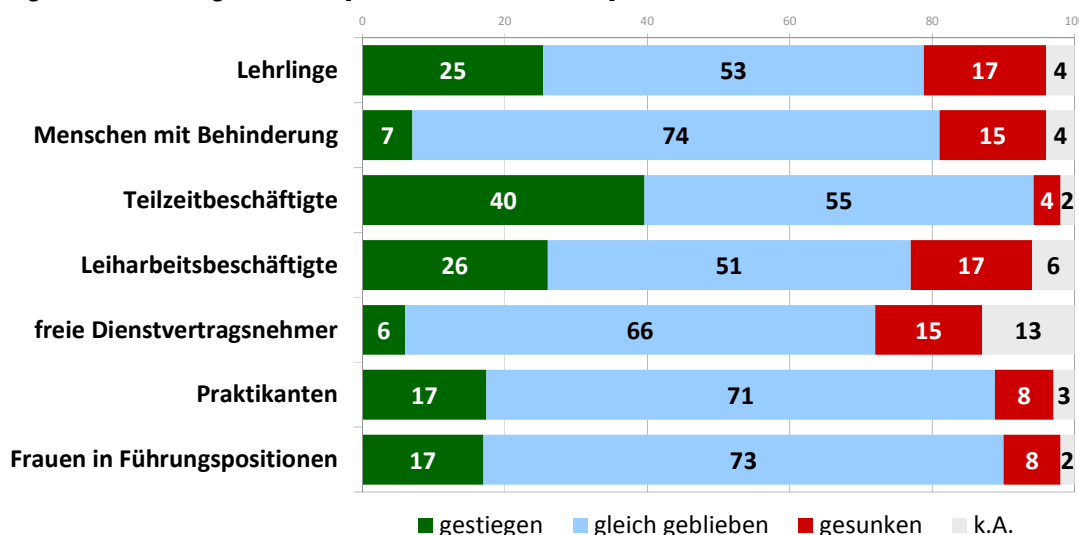


Abbildung 12: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen im Betrieb (in %)

2.4.1 Frauen in Führungspositionen

12 Prozent der BetriebsrätInnen können auf gar keine und ein weiteres Drittel auf maximal 10 Prozent Frauen im mittleren Management ihres Unternehmens verweisen. Ebenfalls bei rund einem Drittel der Befragten beträgt der Frauenanteil in Managementfunktionen 11 bis 30 Prozent. Zwischen 31 Prozent bis zur Hälfte weiblich geführt sind 15 Prozent und zu mehr als der Hälfte gerade noch einmal 8 Prozent der Betriebe. Im Gesamtdurchschnitt beträgt der Frauenanteil im mittleren Management 22 Prozent, also ein gutes Fünftel. Für das gehobene Management müssen die diesbezüglichen Zahlen als noch bescheidener angenommen werden.

In den männerdominierten Produktionsbranchen Industrie/Gewerbe liegen die Frauenanteile in der mittleren Führungsebene mit durchschnittlich 16 Prozent noch niedriger. Im Handel liegt der diesbe-

zügliche Anteil mit 39 Prozent über dem Durchschnitt, wobei damit vielfach beispielsweise Filialleitungen mit letztlich eingeschränkter Entscheidungskompetenz gemeint sein dürften. Auch im Gesundheitssektor liegt der Anteil von Frauen mit Managementfunktionen deutlich über dem Durchschnitt.

Auffallend ist, dass die befragten weiblichen Betriebsrätinnen einen mit 34 Prozent fast doppelt so hohen Frauenanteil im mittleren Management ihres Betriebes angeben als männliche Interessenvertreter. Nachdem in der Ziehung der Stichprobe primär Vorsitzende von Körperschaften adressiert wurden, ist davon auszugehen, dass die befragten Betriebsrätinnen auch eher in klassischen Frauenbranchen tätig sind. Es ist aber auch naheliegend, dass Frauen in einer betriebsrätlichen Funktion in erhöhtem Maße auf Bestellung von Frauen in Führungspositionen Wert legen.

Frage 23: *Wie hoch etwa ist derzeit etwa der prozentuelle Anteil von Frauen im mittleren Management Ihres Betriebes?* [Basis: Gesamt: n=300]

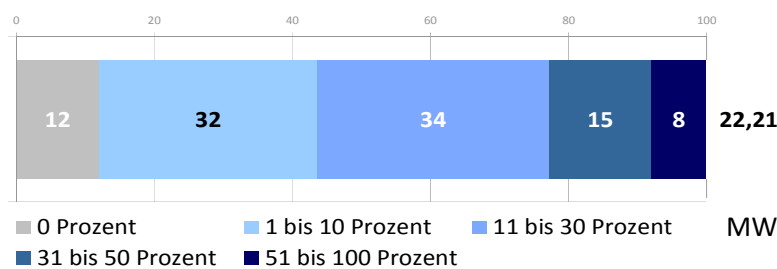


Abbildung 13: Frauenanteil im mittleren Management (in %)

2.5 BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Mittels einer Reihe von Indikatoren werden die Rahmenbedingungen und Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung näher charakterisiert. Demnach sind die befragten BetriebsrätInnen überwiegend davon überzeugt, dass ihre Aktivitäten nachhaltig wirksam seien. 28 Prozent stimmen dem sehr und weitere 64 Prozent eher schon zu. Lediglich 8 Prozent der InteressenvertreterInnen können in ihrem Tun keine nachhaltige Wirkung erkennen.

Den Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat kommen die Geschäftsführungen weitgehend nach. Für 27 Prozent trifft das allerdings weniger bis gar nicht zu. Bei den Arbeiterbetriebsräten beträgt der entsprechende Anteil 36 Prozent. Am besten scheint der Informationsaustausch zwischen den betrieblichen Sozialpartnern in den Großbetrieben ab 1000 Beschäftigten institutionalisiert zu sein. Hier beklagen nur 13 Prozent der BetriebsrätInnen eine mangelhafte Informationspolitik seitens der Geschäftsführung.

Auf ähnlichem Niveau beurteilen die BetriebsrätInnen ihre Informationsleistungen und Beteiligungsangebote gegenüber den von ihnen vertretenen KollegInnen: Demnach stimmen knapp acht von zehn BetriebsrätInnen der Aussage sehr oder eher zu, die Beschäftigten regelmäßig und umfassend in die Entscheidungsfindung einzubinden. Für knapp ein Viertel (23%) trifft das hingegen weniger bis gar nicht zu. Andere Befragungsergebnisse, etwa jene zur betrieblichen Mitbestimmung in Österreich deuten jedoch darauf hin, dass die Intensität der Beteiligung aus Sicht der Beschäftigten deutlich geringer ist.

In Konzernbetrieben wird das Defizit sichtbar, dass den Betriebsratskörperschaften oftmals ein entscheidungsbefugtes Verhandlungsgegenüber fehlt. Für knapp ein Drittel der betreffenden BetriebsrätInnen trifft das mehr oder weniger zu.

Woran es aus Mitbestimmungssicht generell mangelt, ist die Einbindung des Betriebsrates seitens der Geschäftsführungen in wichtige betriebliche Entscheidungen. Bei 29 Prozent der Befragten ist diese weniger und bei weiteren 16 Prozent gar nicht gegeben. Auch hier weisen die größten Unternehmenskategorien wieder gewisse Vorteile auf, während sich speziell eigentümergeführte Betriebe vom Betriebsrat weniger „dreinreden“ lassen wollen.

Frage 28: Wie sehr treffen die folgenden Punkte in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung in Ihrem Betrieb zu, sehr, eher schon, eher weniger oder gar nicht? [Basis: Gesamt: n=300]

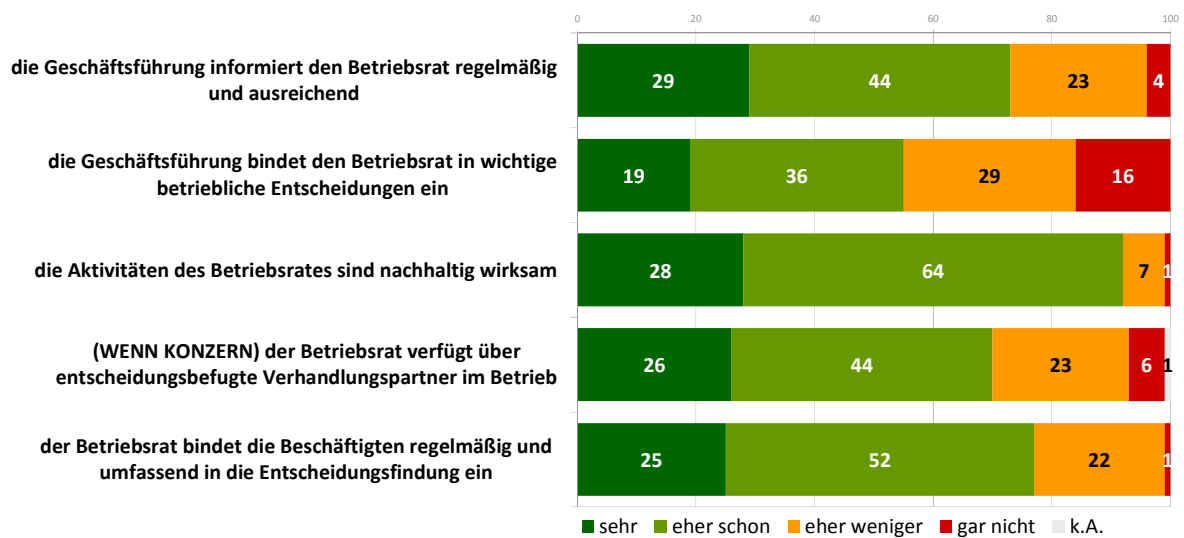


Abbildung 14: betriebliche Mitbestimmung (in %)

3 ARBEITSPLATZEVALUIERUNG

Im Zuge der fünften Welle im Rahmen des Strukturwandelbarometers wurde auch erhoben, inwieweit die seit 2013 verpflichtende Evaluierung psychischer Arbeitsbelastungen in den Betrieben bereits erfolgt ist. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass sich die nachfolgenden Befunde nur auf größere Wirtschaftsunternehmen mit Betriebsrat beziehen, bezogen auf die Gesamtheit der österreichischen Arbeitsplätze also einigermmaßen überschätzt sein dürften. Demnach wurde in 84 Prozent der Betriebe die Evaluierung inzwischen bereits durchgeführt, 16 Prozent insgesamt und ein Drittel der kleineren Betriebe unter 100 Beschäftigten sind dieser Verpflichtung bislang offensichtlich nicht nachgekommen. Auffällig ist auch, dass ein gutes Viertel der Interessenvertretungen im Bausektor und mehr als ein Drittel jener im Telekommunikations-, Medien- und IT-Bereich eine derartige Arbeitsplatzevaluierung verneinen. Denkbar ist allerdings auch, dass dieser Prozess hier teilweise nur noch nicht abgeschlossen ist.

Die Erfahrungen seitens der BetriebsrätInnen hinsichtlich der tatsächlichen Effekte der Arbeitsplatzevaluierung sind großteils ernüchternd: 28 Prozent der Betriebe mit abgeschlossener Evaluierung haben nur geringe und 34 Prozent gar keine Verbesserungen wahrgenommen. Trotz dieser eher skeptischen Beurteilung ist die psychische Arbeitsplatzevaluierung schon deswegen ein wichtiges Element des ArbeitnehmerInnenschutzes, weil sie die Sensibilität für Arbeitsbelastungen, die im psychischen Bereich liegen, und damit auch die einschlägige Interventionslegitimation der Interessenvertretungen durchgängig heben kann.

Frage 24: Seit 2013 sind die österreichischen Betriebe verpflichtet, alle Arbeitsplätze im Hinblick auf psychische Arbeitsbelastungen zu evaluieren. Hat diese Evaluierung in Ihrem Betrieb stattgefunden? [Basis: Gesamt: n=300]

Frage 25: Hat die Arbeitsplatzevaluierung für die psychische Situation der Beschäftigten in Ihrem Betrieb...? [Basis: Evaluierung stattgefunden: n=252]

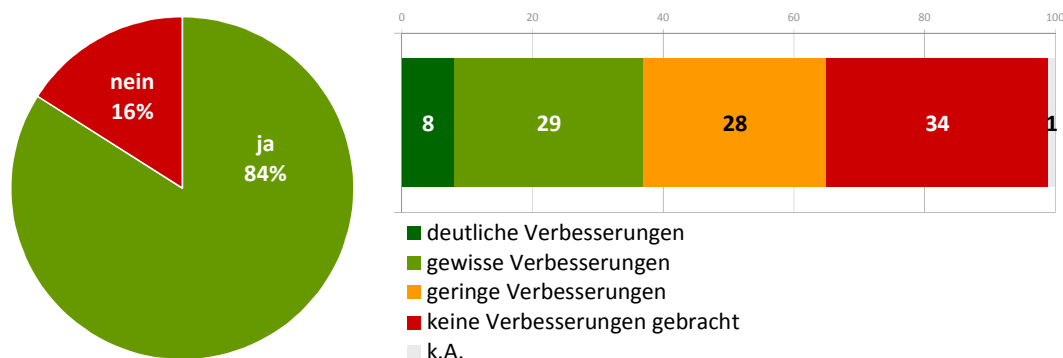


Abbildung 15: Evaluierung hinsichtlich psychischer Arbeitsbelastungen (in %)

4 EINKOMMENSBERICHT

Analog zur Arbeitsplatzevaluierung wurden in Betrieben ab 150 Beschäftigten die Effekte des vorgeschriebenen Einkommensberichtes erhoben. In knapp zwei Drittel der Betriebe (von 63%) wurde ein derartiger Bericht auch tatsächlich vorgelegt, ein Viertel verneint die Erstellung eines vergleichenden Einkommensberichtes, weitere 13 Prozent der betreffenden BetriebsrätInnen sind darüber nicht informiert. Die Neigung seitens der Unternehmensführungen, dieser Verpflichtung nachzukommen, korreliert hoch mit der Betriebsgröße: Während in den Betrieben zwischen 200 und 400 Beschäftigten nur in 58 Prozent der Fälle ein Einkommensvergleich erstellt wurde, beträgt der entsprechende Anteil in Betrieben über 1000 Beschäftigten bei knapp drei Viertel (72%).

Die vermuteten Effekte fallen allerdings noch deutlich bescheidener aus als jene der Arbeitsplatzevaluierung: Nur 21 Prozent der BetriebsrätInnen mit einem Einkommensbericht erkennen zumindest gewisse positive Effekte, 30 Prozent sehen nur geringe und 47 Prozent gar keine Verbesserungen. Auch hier gilt wieder, dass schon die Sensibilisierung für ungerechtfertigte geschlechterspezifische Einkommensunterschiede einen Wert an sich darstellt, weil er Frauen verstärkt dazu ermutigen kann, ihren gerechten Anteil am wirtschaftlichen Ertrag einzufordern.

Weibliche Betriebsrätinnen sind diesbezüglich durchaus optimistischer als ihre männliche Funktionskollegen: 33 Prozent von Ersteren gegenüber nur 18 Prozent der Männer sehen durch die Einkommensberichte Verbesserungen hinsichtlich der Einkommensgerechtigkeit im Betrieb.

Frage 26: Hat ihr Betrieb bereits einen Einkommensbericht erstellt? [Basis: Wenn Betrieb größer als 150 Beschäftigte: n=200]

Frage 27: Und hat dieser hinsichtlich der Einkommensgerechtigkeit im Betrieb...? [Basis: Einkommensbericht erstellt: n=125]

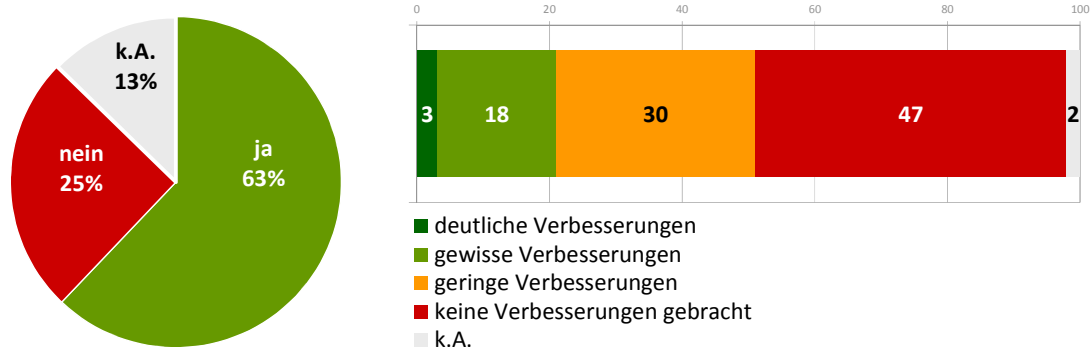


Abbildung 16: Effekte durch Erstellung eines Einkommensberichtes (in %)

5 FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

Flexibilisierung ist im allgemeinen Sprachgebrauch ein positiv konnotierter Begriff, der ein Versprechen von mehr Spielraum und Freiheit beinhaltet. Deswegen wird er von den maßgeblichen Befürwortern eines veränderten Arbeitszeitregimes, konservativen Parteien wie Sozialpartnerverbänden der Arbeitgeber, gerne als Leitbegriff im Munde geführt.

Ausschlaggebend für die Bewertung einer wie immer gestalteten „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ ist jedoch, für welche Bezugsgruppen im Betrieb und in welchem Ausmaß Freiheitsgrade dadurch tatsächlich erweitert werden. Aus ArbeitnehmerInnensicht kann sich ein höherer Spielraum der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung sowohl positiv auf die eigene Lebensgestaltung auswirken, als andererseits auch in völligen Verlust der Arbeitszeitsouveränität und relative Einkommenseinbußen münden, nicht zu sprechen von möglicherweise gesundheitlichen Gefährdungen durch höhere Tages- und Wochenarbeitszeiten.

In der Folge wird im Rahmen des Strukturwandelbarometers dargestellt, wie Betriebsräte und Betriebsrätinnen die Arbeitszeitsituation in ihren Betrieben wahrnehmen und welche Folgen sie durch eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit erwarten.

Der Blick auf die derzeit im Betrieb praktizierten Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung spiegelt eine enorme Variabilität wider: Demnach sind in jeweils knapp drei Viertel der betrieblichen Organisationen All-In-Verträge und Gleitzeitmodelle in Gebrauch. Auch Home Office ist in 42 Prozent der Betriebe Usus, bei einem kleinen Anteil von 14 Prozent werden Desk Sharing Modelle angewandt. 44 Prozent der BetriebsrätInnen nehmen in ihrem Unternehmen (zusätzlich) sonstige variable Arbeitszeitformen wahr. Lediglich für sechs Prozent sämtlicher Befragter ist keines der abgefragten Modelle variabler Arbeitsorganisation und –zeit betriebliche Praxis.

Naturgemäß trifft Letzteres eher in Produktionsbetrieben und auch in kleinen betrieblichen Organisationen zu. All-In-Verträge, Gleitzeit und sonstige variable Arbeitszeitformen verteilen sich mit geringen Abweichungen über alle Betriebsgrößenkategorien, während innovative Organisationsformen wie Desk Sharing oder Home Office signifikant häufiger großbetriebliche Phänomene sind.

Frage 32: Welche der folgenden Modelle der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung kommen bei Ihnen zur Anwendung? (MF) [Basis: Gesamt: n=300]

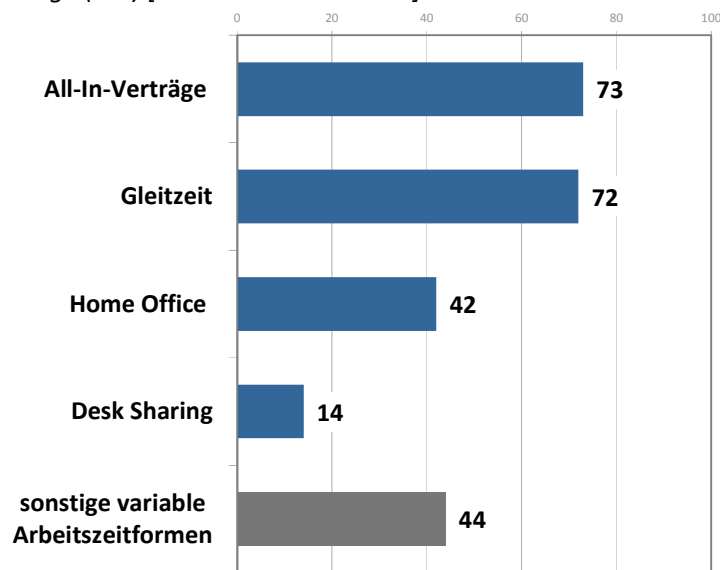


Abbildung 17: Arbeitszeitmodelle in den Betrieben (in %)

Das Vorhandensein eines oder mehrerer der genannten Modelle im Betrieb gibt noch keine Auskunft darüber, wie viele MitarbeiterInnen davon jeweils tatsächlich betroffen sind. Das wurde für die Betriebe mit Gleitzeit- bzw. sonstigen variablen Arbeitszeitmodellen hinterfragt: Im Durchschnitt sind es demnach 56 Prozent der von der jeweiligen Betriebsratskörperschaft Vertretenen, die in einer dieser Formen variabel arbeiten. Aus Sicht von AngestelltenbetriebsrätInnen sind es drei Viertel, bei ArbeiterbetriebsrätInnen lediglich knapp ein Drittel (31%). Diese Basiskennzahlen zeigen, dass Arbeitszeit, bereits jetzt schon, zu verminderten Anteilen in Produktionsbetrieben, überwiegend variabel gestaltet wird.

Frage 33: Wie hoch etwa ist der prozentuelle Anteil von Beschäftigten mit variabler Arbeitszeit, z.B. Gleitzeit? [Basis: Gleitzeit oder sonstige variable Arbeitszeit: n=257]

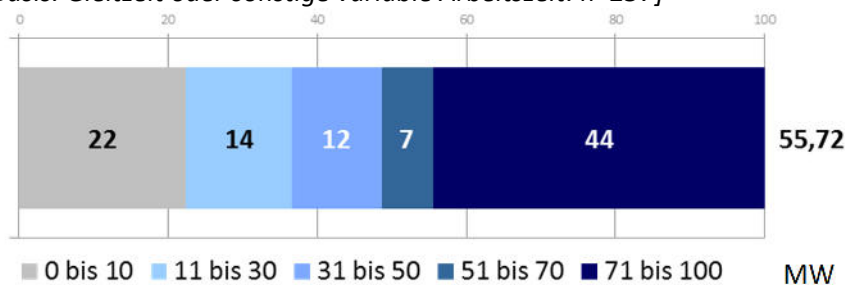


Abbildung 18: Beschäftigtenanteil mit variabler Arbeitszeit (in %)

Im Falle von Gleitzeit oder ähnlichen Arbeitszeitmodellen wird üblicherweise eine Kernzeit mit verpflichtender Anwesenheit definiert, die als ein Indikator für die Arbeitszeitsouveränität der MitarbeiterInnen herangezogen werden kann. Je höher der Anteil der Kernzeit ist, desto weniger Zeit bleibt für die individuelle Gestaltung für den/die MitarbeiterIn verfügbar.

Der bei den BetriebsrätInnen mit variablen Arbeitszeitmodellen erhobene diesbezügliche Anteil beträgt durchschnittlich 56 Prozent, wobei bei mehr als einem Drittel (36%) der Kernzeitanteil mehr als 70 Prozent ausmacht, der Gestaltungsspielraum also äußerst gering ist. Umgekehrt beträgt der Anteil jener MitarbeiterInnen mit viel Gestaltungsfreiheit ihrer täglichen Arbeitszeit, mit einer Kernzeit von lediglich bis zu 30 Prozent, nur ein Viertel.

Frage 34: In welchem Rahmen kann die Arbeitszeit frei gestaltet werden - Wie viel Prozent der täglichen Normalarbeitszeit sind Kernzeit? [Basis: Gleitzeit oder sonstige variable Arbeitszeit: n=257]

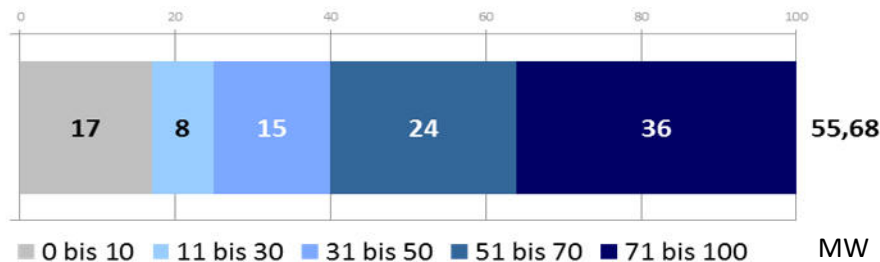


Abbildung 19: Prozentueller Anteil der Kernzeit an der Normalarbeitszeit (in %)

Danach gefragt, bei wem die Souveränität der Arbeitszeitgestaltung im Falle von variablen oder Gleitzeitmodellen überwiegend liege, ist diese von der Hälfte der BetriebsrätInnen nicht eindeutig einer Seite zuzuordnen. Jeweils rund ein Viertel der InteressenvertreterInnen orten die Arbeitszeitsouveränität eher bei den Beschäftigten (23%) oder beim Betrieb (26%). In dieser Frage tritt ganz klar eine Diskrepanz zwischen Arbeiter- und Angestelltenkörperschaften zu Tage: Während von Ersteren die Gestaltungsfreiheit der Arbeitszeit zu 41 Prozent überwiegend dem Dienstgeber, aber nur zu 9 Prozent den Beschäftigten zugeschrieben wird, betragen die entsprechenden Anteile aus Sicht von Angestelltenkörperschaften 13 versus 32 Prozent.

Frage 35: Bei wem liegt bei variablen Modellen überwiegend die Souveränität der Arbeitszeitgestaltung, bei den Beschäftigten oder beim Dienstgeber? [Basis: Gleitzeit oder sonstige variable Arbeitszeit: n=257]

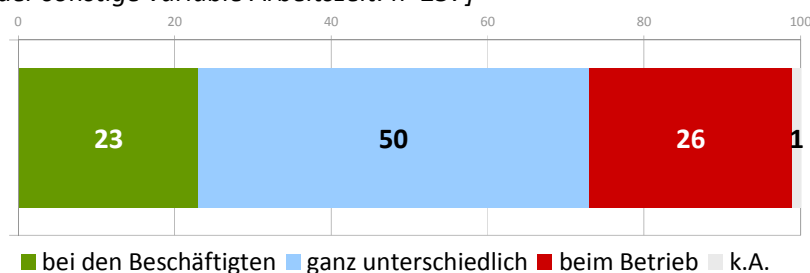


Abbildung 20: Souveränität der Arbeitszeitgestaltung (in %)

In der überwiegenden Mehrheit der Betriebe (bei 78%) ist es den Beschäftigten möglich, kurzfristig einzelne Stunden oder ganze Tage freizunehmen. Deziidiert verneint wird diese Möglichkeit lediglich von 3 Prozent der befragten BetriebsrätInnen. Hinsichtlich der Art der Körperschaften oder betrieblicher Merkmale sind diesbezüglich keine systematischen Abweichungen oder Unterschiede erkennbar.

Frage 36: Besteht in Ihrem Betrieb die Möglichkeit, kurzfristig einzelne Stunden oder ganze Tage frei zu nehmen? [Basis: Gesamt: n=300]

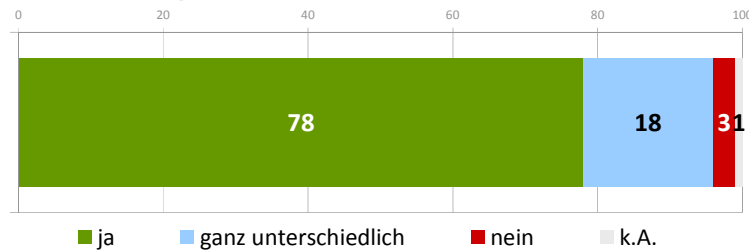


Abbildung 21: Möglichkeit kurzfristige Stunden oder Tage frei zu nehmen (in %)

Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit hätte auch Konsequenzen für die Bandbreite des täglichen Arbeitszeitausmaßes, damit für die Abgrenzung und Definition von Überstunden, und in der Folge für deren Vergütung. Der Spiegel der betrieblichen Realität zeigt nun, dass bereits jetzt schon Überstunden nicht notwendigerweise finanziell abgegolten werden. Das trifft in knapp zwei Drittel der Unternehmen (bei 64%) zu. In knapp der Hälfte der Unternehmen werden Überstunden überhaupt nicht eigens abgegolten, sondern diese werden in All-In-Verträgen pauschal – in welchem Ausmaß auch immer – berücksichtigt. Mehrheitlich (bei 82% der Betriebe) erfolgt eine Vergütung in Form von Zeitausgleich. Dass in der Summe die Anteile der drei Vergütungsformen mehr als 100 Prozent betragen, liegt darin begründet, dass mehrere dieser Formen parallel zur Anwendung kommen können.

Nicht überraschend ist, dass bei Arbeiterbetriebsräten die finanzielle Abgeltung von Überstunden (zu 81%) die anderen Formen deutlich überwiegt, während bei Angestelltenkörperschaften überdurchschnittlich häufig Zeitausgleich zum Tragen kommt (zu 87%).

Frage 37: Wie werden Mehr- oder Überstunden bei Ihnen üblicherweise vergütet? (MF)
[Basis: Gesamt: n=300]

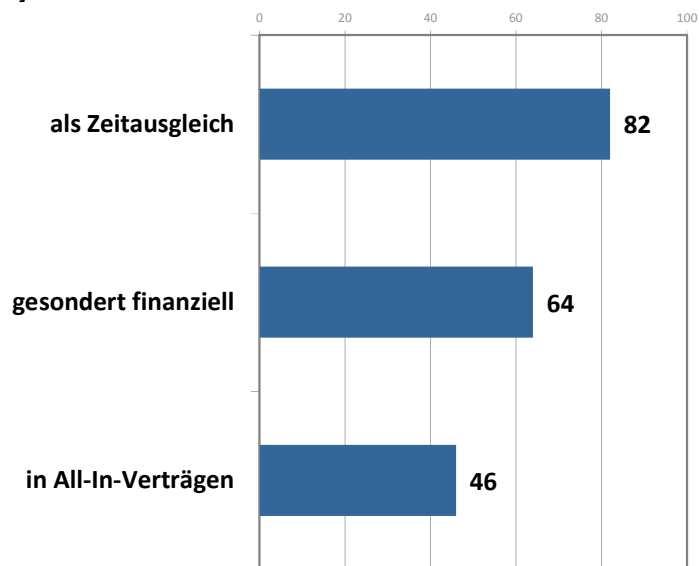


Abbildung 22: Vergütung von Mehr- oder Überstunden (in %)

Eine Arbeitgeber-Forderung im Zuge der Flexibilisierungsdebatte ist die Ausdehnung der gesetzlichen täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden. Der Realitätscheck zeigt, dass diese Möglichkeit laut Ausnahmeregelungen in Betriebsvereinbarungen bereits jetzt schon bei 57 Prozent der größeren heimischen Betriebe im Privatsektor mit Betriebsräten besteht. Von den ArbeiterbetriebsrätInnen bejahen diese Frage sogar 68 Prozent. Diese Möglichkeit wird jedoch nur von knapp einem Viertel (23%) tatsächlich regelmäßig und von weiteren 57 Prozent gelegentlich wahrgenommen. In einem Fünftel der Fälle wird von der in der BV zugestandenen Erhöhung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden nie Gebrauch gemacht. Nach diesem Befund scheint die Forderung nach einer generellen gesetzlichen Erhöhung der maximalen Tagesarbeitszeit nicht einer breiten betrieblichen Bedürfnislage zu entsprechen. Ein größeres Interesse ist v.a. in exportorientierten und stärkeren Nachfrageschwankungen unterworfenen Produktionssektoren zu orten.

Frage 38: Ermöglicht Ihre Betriebsvereinbarung eine fallweise Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden? [Basis: Gesamt: n=300]

Frage 39: Und wird diese Möglichkeit auch genutzt? [Basis: Fallweise Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden möglich: n=172]

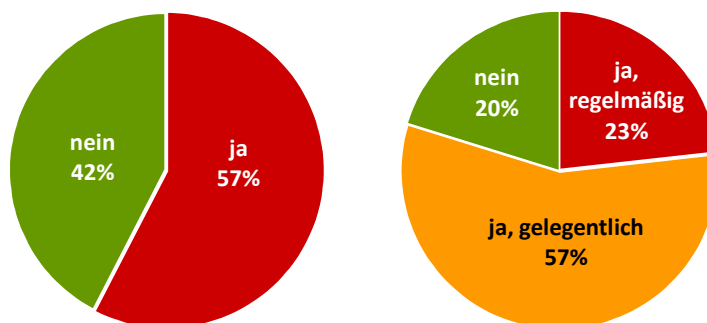


Abbildung 23: Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 St. mittels Betriebsvereinbarung (in %)

Hinsichtlich der möglichen Auswirkungen einer Erhöhung der gesetzlichen Tagesarbeitszeit sehen die befragten BetriebsrätInnen in der Tendenz deutlich mehr Nach- als Vorteile. Mehr eigenen Spielraum der MitarbeiterInnen in der Arbeitszeitgestaltung würden lediglich 31 Prozent der befragten BetriebsrätInnen sicher oder eher schon annehmen, mehr als zwei Drittel gingen davon aber nicht aus. Am ehesten noch, aber auch nur von 46 Prozent der Befragten, wird ein Vorteil der gesetzlichen Arbeitszeitausweitung in der Möglichkeit des Ansparens längerer Freizeitblöcke gesehen.

Als Nachteile einer Anhebung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit werden umgekehrt gesundheitliche Beeinträchtigungen, Vereinbarkeitsprobleme betreuungspflichtiger Personen, Einbußen der Arbeitsqualität, steigendes Unfallrisiko sowie Einkommensverminderungen durch entfallende Überstunden identifiziert.

Als Resümee kann festgehalten werden, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit aus Sicht der BetriebsrätInnen großer heimischer Betriebe des Privatsektors allenfalls für kleinere Beschäftigtenanteile in bestimmten Lebenslagen tatsächlich das damit verbundene Freiheitsversprechen einlösen würde, für die Mehrheit letztlich aber mit Verlust von Arbeitszeitsouveränität und Einkommen sowie mit Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen verbunden wäre.

Frage 40: Welche Folgen würden Sie sich durch die Ausweitung der gesetzlichen Tageshöchstarbeitszeit auf 12 Stunden in Ihrem Betrieb erwarten? Trifft das Folgende Ihrer Ansicht nach sicher, eher schon, eher weniger oder gar nicht zu? [Basis: Gesamt: n=300]

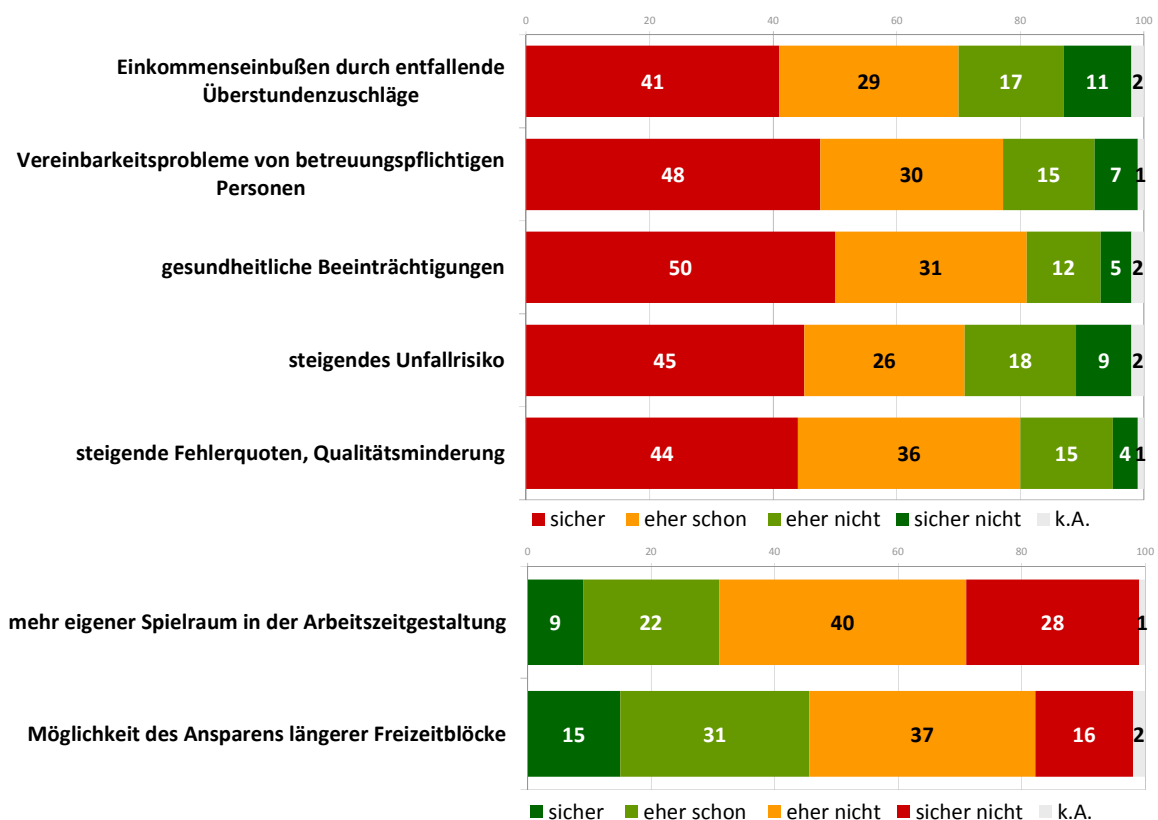


Abbildung 24: Erwartete Effekte durch Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden (in %)

Nicht überraschend geben so gut wie alle BetriebsrätInnen an (95%), dass die von ihnen vertretenen Beschäftigten korrekte Arbeitszeitaufzeichnungen führen. Dieses Bild dürfte etwas geschönt sein, wenn man den zahlreichen anekdotischen Berichten glauben darf, wonach v.a. in Großunternehmen oft fingierte AZ-Aufzeichnungen geführt werden bzw. Umbuchungen von Arbeitszeiten erfolgen, um zumindest formal den Limitierungen und geforderten Ruhezeiten Rechnung zu tragen.

Frage 41: Werden in Ihrem Betrieb korrekte Arbeitszeitaufzeichnungen geführt?

[Basis: Gesamt: n=300]

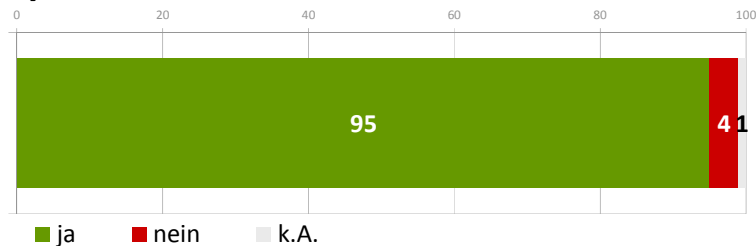


Abbildung 25: Durchführung von Arbeitszeitaufzeichnungen (in %)

Obige Annahme bestätigen die BetriebsrätInnen indirekt auch dadurch, dass 56 Prozent von ihnen angeben, in ihren Betrieben würden 16 Prozent der Beschäftigten häufig und 40 Prozent zumindest gelegentlich mehr als zehn Stunden am Tag bzw. mehr als 50 Stunden in der Woche arbeiten. Lediglich in elf Prozent der Fälle kommen derartige Überschreitungen der Arbeitszeitlimits nie vor.

Frage 42: Kommt es in Ihrem Betrieb häufig, gelegentlich, selten oder nie vor, dass Arbeitnehmer mehr als 10 Stunden am Tag oder mehr als 50 Stunden in der Woche arbeiten?

[Basis: Gesamt: n=300]

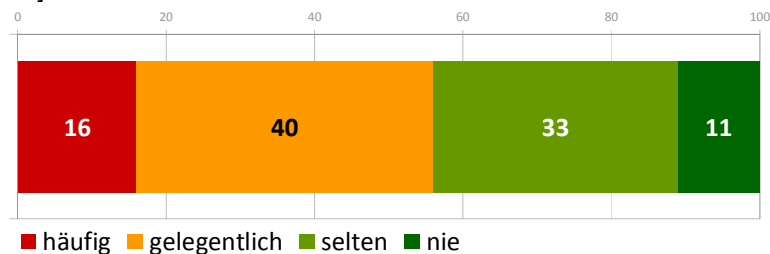


Abbildung 26: Häufigkeit eines 10-Stunden Tages bzw. einer 50-Stunden Woche (in %)

6 DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung bzw. das, was darunter verstanden wird, ist in den heimischen Betrieben weit fortgeschritten. Lediglich bei 4 Prozent der befragten BetriebsrätInnen sind keine der im Detail abgefragten Technologien im betrieblichen Einsatz bzw. begleitende Aktivitäten dazu gesetzt worden. Mit Abstand am häufigsten (bei 83%) zählen mobile Endgeräte mit Anbindung an das Firmennetzwerk zum Standard. Rund zwei Drittel der betreffenden Unternehmen (65%) verwenden (zudem) Softwaresysteme zum digitalen Austausch mit Kunden bzw. Zulieferern. 56 Prozent nutzen virtuelle Arbeitsformen, und ein Anteil von 44 Prozent speichert betriebliche Daten in Cloudlösungen.

28 Prozent der BetriebsrätInnen von Industrieunternehmen geben an, dass bei ihnen computergesteuerte Fertigungsprozesse im Einsatz wären.

An einschlägigen betrieblichen Aktivitäten werden von 57 Prozent der befragten BetriebsrätInnen Vorbereitungsarbeiten auf die im Mai 2018 geltende Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) genannt sowie von rund einem Drittel die Durchführung von Workshops zu den betrieblichen Auswirkungen der Digitalisierung.

Nicht überraschend sind die Digitalisierungsfortschritte mit zunehmender Betriebsgröße weiter gediehen und auch überdurchschnittlich häufig in den produzierenden Sektoren sowie in den hochtechnologischen Dienstleistungen etwa der IT/Telekom oder des Bankenwesens.

Frage 45: In letzter Zeit kommen in den Betrieben vermehrt digitale, IT-gestützte Systeme in der Planung, Steuerung, Produktion sowie in den Arbeitsprozessen zum Einsatz, die z.T. auch menschliche Arbeitskraft ersetzen können. Welche der folgenden betrieblichen Aktivitäten werden bei Ihnen gesetzt? (MF) [Basis: Gesamt: n=300]

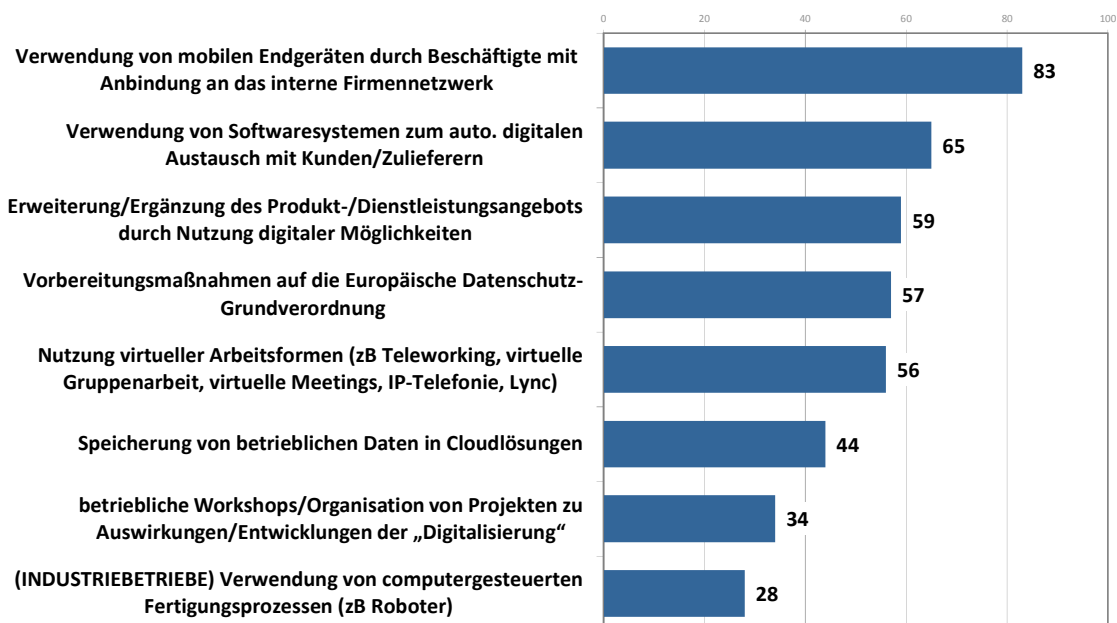


Abbildung 27: Einsatz IT-gestützter Systeme in Planung, Steuerung, Produktion etc. (in %)

Im Außenvergleich mit den Mitbewerbern sieht eine klare Mehrheit von 58 Prozent der BetriebsrätInnen das eigene Unternehmen in Bezug auf die Digitalisierung auf ähnlichem Niveau, 14 Prozent betrachten sich eher als Nachzügler, umgekehrt etwa doppelt so viele (27%) in diesem Punkt eher als Vorreiter.

Dass durch die Verbreitung digitaler Technologien in Produktion und Dienstleistungen für den eigenen Betrieb auch branchenfremde Konkurrenz entstanden ist, muss rund ein Drittel der BetriebsrätInnen feststellen, rund zwei Drittel haben diesbezüglich keine Wahrnehmungen. Besonders im Handel (Onlinehandel) sowie im Bankenwesen sieht man sich verstärkt mit branchenfremden Mitbewerbern konfrontiert.

Frage 43: Ist Ihr Unternehmen Ihrer Einschätzung nach im Vergleich mit den Mitbewerbern im Hinblick auf die Digitalisierung eher Vorreiter, Nachzügler oder etwa auf einem ähnlichen Niveau?
[Basis: Gesamt: n=300]

Frage 44: Haben die neuartigen digitalen Möglichkeiten dazu geführt, dass für ihr Unternehmen neue bzw. auch branchenfremde Konkurrenz entsteht? [Basis: Gesamt: n=300]

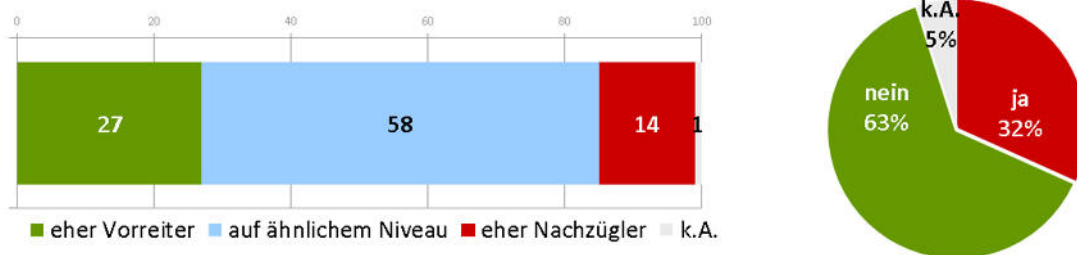


Abbildung 28: Digitalisierungsniveau und branchenfremde Konkurrenz durch Digitalisierung (in %)

Hinsichtlich der wahrgenommenen Auswirkungen der Digitalisierung im eigenen Betrieb werden tendenziell eher Nach- als Vorteile wahrgenommen. Als hauptsächliche Vorteile werden steigende Qualität und Anspruchsniveaus der Arbeitsplätze und generell die optimierten Kommunikationsmöglichkeiten identifiziert. Im Saldo leicht positiv rangieren noch die Aspekte der räumlichen und zeitlichen Autonomie der Beschäftigten sowie damit der flexibleren Möglichkeit, Betreuungspflichten wahrnehmen und Arbeitsabläufe selbstbestimmter festlegen zu können.

Dem stehen primär die Nachteile von potenzierten Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten der Beschäftigten durch die Unternehmensführungen, steigende Arbeitsverdichtung und damit im Zusammenhang stehend eine erschwerte Abgrenzung von Beruf und Privatleben gegenüber. Auch hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsplätze im Betrieb werden im Saldo eher Nachteile registriert.

Frage 46: Wirken sich die digitalen Veränderungen alles in allem betrachtet in Ihrem Betrieb im Hinblick auf die folgenden Punkte eher positiv oder eher negativ aus? [Basis: Gesamt: n=300]

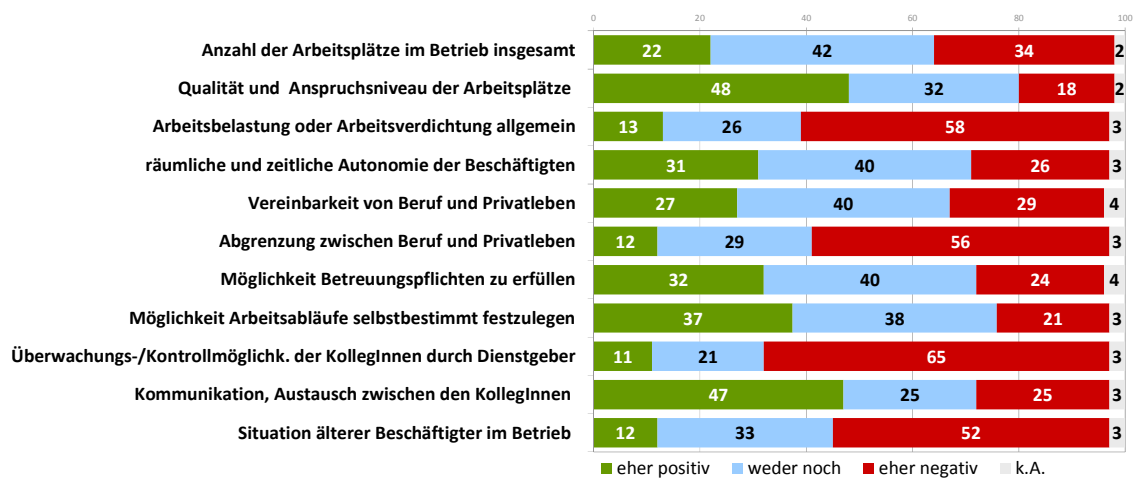


Abbildung 29: Einschätzung der Auswirkungen digitaler Veränderungen (in %)

7 AKTUELLE AUFGABENFELDER VON BETRIEBSRÄTINNEN

In einer offen, ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten gestellten Frage, wurde eruiert, mit welchen Themen sich Betriebsratskörperschaften in letzter Zeit befasst haben. Demnach rangieren Arbeitszeitaspekte wie Arbeitszeitmodelle, Altersteilzeit usw. (mit 98 Nennungen) mit Abstand an erster Stelle.

62 BetriebsrätInnen gaben einkommensbezogene Aktivitäten wie KV-Verhandlungen, Zulagenthemen usw. zu Protokoll.

Jeweils zwischen 40 und 50 Nennungen entfallen auf die Aspekte Arbeitsdruck, psychische Arbeitsplatzevaluierung, Gesundheitsthemen, Organisationsfragen sowie auf das Thema Datenschutz.

Aktivitäten im Zusammenhang mit der Digitalisierung werden nur mehr von 21 BetriebsrätInnen gezielt angesprochen.

Frage 47: Abschließend, mit welchen Themen hat sich der Betriebsrat in letzter Zeit befasst?
[Basis: Gesamt: n=300]

- | | |
|--|----------------|
| • Arbeitszeit, Gleitzeit, Altersgleitzeit, u.ä. | (98 Nennungen) |
| • KV-Verhandlungen, Verträge, Zulagen, Schwerarbeit, u.ä. | (62) |
| • Arbeitsdruck, psychologische Evaluierung, Sicherheit am Arbeitsplatz, u.ä. | (46) |
| • Sozialleistungen, Krankenstände, Wiedereingliederung nach Krankenstand, u.ä. | (45) |
| • Organisationsanpassungen, Umstrukturierungen, organisatorische Komponenten, u.ä. | (42) |
| • Datenschutz, EU-Datenbestimmungen, DSGVO, u.ä. | (41) |
| • Digitalisierung, Softwareumstellung, u.ä. | (21) |
| • Hierarchie, Führungskultur, Solidarität, hierarchische Kommunikation, u.ä. | (19) |
| • Mitarbeiterabbau, Kündigungen, Mitarbeiterreduktion, u.ä. | (18) |

8 ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

8.1 DIE HAUPTERGEBNISSE

- Die befragten BetriebsrätInnen stehen dem betrieblichen Strukturwandel grundsätzlich weiterhin überwiegend positiv gegenüber. 56 Prozent erachten Strukturveränderungen für sehr oder eher notwendig, nur 14 Prozent für entbehrlich.
- Weiterhin werden die Unternehmen und deren Eigentümer für die hauptsächlichen Nutznießer von strukturellen Veränderungen angesehen. Nunmehr zählen aber mit deutlichen Zuwächsen auch die KundInnen und Beschäftigten sowie die Volkswirtschaft generell zu den Profiteuren.
- Betriebliche Veränderungen, die mit Reduktionen von Geschäftsfeldern oder betrieblichen Funktionen - etwa in Form von Outsourcing oder Verlagerung von Betriebsteilen - einhergehen, werden nur von einem Fünftel als vorteilhaft, aber von einem etwa doppelt so hohen Anteil als nachteilig erachtet. Umgekehrt werden Veränderungen mit einem Wachstumseffekt (z.B. Akquisitionen, Insourcing) überwiegend positiv gesehen.
- Mehr als ein Drittel der Befragten ist derzeit von größeren betrieblichen Reorganisationen betroffen. Darüber hinaus entfalten die Unternehmensführungen eine Reihe von Aktivitäten und Veränderungsprozessen, die primär betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen folgen wie z.B. die Einführung oder den Ausbau von digitalen Technologien, die Diversifizierung der Geschäftsfelder, betriebliche Weiterbildung und Investitionen in Maschinen und Know How. Deutlich unterbewertet sind demnach Aktivitäten ohne unmittelbar ökonomischen Effekt wie Maßnahmen im Sinne der sozialen und ökologischen Verantwortung, die Beschäftigung von Älteren und Menschen mit Behinderung oder die Verbesserung der Führungskultur.
- So gut wie alle Unternehmensaktivitäten, insbesondere Umstrukturierungsmaßnahmen und Digitalisierungsschritte haben im letzten Jahr mehr oder weniger stark zugenommen, abnehmende Tendenz zeigen lediglich die oben angesprochenen soziokulturellen Maßnahmen.
- Die wirtschaftliche Dynamik spiegelt sich auch in einer tendenziellen Zunahme einer Reihe von Beschäftigtengruppen wie v. a. Teilzeit- und Leiharbeitsbeschäftigten wider. Auch Lehrlinge werden offensichtlich wieder etwas häufiger gesucht. Abnehmend sind freie DienstvertragsnehmerInnen sowie Menschen mit Behinderungen.
- Hohe Zufriedenheit signalisieren die BetriebsrätInnen mit den sozialen Rahmenbedingungen ihres Betriebes wie der Mitarbeiterloyalität, dem Betriebsklima und auch der Pausenkultur. Auch die Frauengleichstellung sowie die Sozialleistungen werden mehrheitlich als zufriedenstellend wahrgenommen. Das Einkommen und die gesundheitliche Situation der Beschäftigten, die sich etwa in Krankenständen äußert, wird nur mehr von einem geringeren Anteil als zufriedenstellend bezeichnet. Deutlich unzufrieden zeigen sich die BetriebsrätInnen jedoch mit der Arbeitsmenge, dem Arbeitsdruck, mit dem Arbeitszeitausmaß sowie mit der betrieblichen Einkommensschere.
- Bezüglich der Mitbestimmung besteht wenig Kritik hinsichtlich der Nachhaltigkeit der betriebsrätlichen Aktivitäten sowie der Erfüllung der Informationspflicht seitens der Geschäftsführungen, sehr wohl aber in Bezug auf die tatsächliche Einbindung des Betriebsrates in wichtige Entscheidungen.
- Hintergrund der Bewertungen des betrieblichen Strukturwandels seitens der BetriebsrätInnen ist die Wahrnehmung eines gegenüber den Vorerhebungen signifikant besseren Wirt-

schaftsumfeldes. Die Anteile der wirtschaftlichen OptimistInnen hinsichtlich Österreichs insgesamt, der jeweiligen Branche und des eigenen Betriebs ist – ausgehend von einem Niveau von rund der Hälfte – nunmehr auf rund 80 Prozent angewachsen.

- Die seit 2013 gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der psychischen Arbeitsbelastungen wurde weitgehend bereits durchgeführt, die positiven Effekte wurden vielfach aber noch nicht registriert. Rund ein Drittel der betreffenden Betriebe ist hinsichtlich der Erstellung von verpflichtenden Einkommensberichten säumig – mit noch größerer betriebsrätlicher Skepsis in Bezug auf Verbesserungen für die Einkommenssituation.
- Die Digitalisierung der Betriebe ist weit fortgeschritten. Hinsichtlich deren Auswirkungen sind die BetriebsrätInnen zwispältig: einerseits erhoffen sie damit durchaus Arbeitserleichterungen, eine Erhöhung der Qualität und des Anspruchsniveaus der Arbeitsplätze, verbesserte Kommunikationsmöglichkeiten und eine Erhöhung der Zeitautonomie der Beschäftigten, übersehen aber andererseits nicht die Risiken durch erhöhte Arbeitsbelastung, Überwachung und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit.

8.2 SCHLUSSFOLGERUNGEN

- Die BetriebsrätInnen sehen sich nicht als BremserInnen von notwendigen betrieblichen Anpassungen, sondern wollen den betrieblichen Wandel im Sinne ihrer Beschäftigten aktiv mitgestalten.
- Den beobachteten Vorteilen des strukturellen Wandel stehen eine Reihe von Nachteilen gegenüber mit den Hauptaspekten stagnierenden Einkommens, erhöhten Zeitdrucks und zunehmender Arbeitsverdichtung mit entsprechenden Auswirkungen auf die gesundheitliche Situation von ArbeitnehmerInnen sowie der steigenden Instabilität der Beschäftigung, charakterisiert durch die Zunahme von atypischen Arbeitsverhältnissen. Kritisch zu sehen ist auch, dass mit höheren Qualifikationsanforderungen im Zuge der Digitalisierung bestimmte Beschäftigtengruppen vom derzeitigen positiven Wirtschaftsklima nicht profitieren können.
- Interessenpolitisch stehen somit einerseits Verteilungsfragen im Vordergrund, nämlich die Frage der Verteilung von Einkommen und Arbeitszeit, und das auch im Gender-Kontext.
- Auf der anderen Seite geht es um Fragen der Inklusion, der adäquaten Berücksichtigung von Behinderten oder schlecht Qualifizierten auf dem Arbeitsmarkt und der generellen Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen.
- Die Voraussetzungen für eine Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen sind insbesondere in der jetzigen Phase der Wirtschaftskonjunktur günstig, wobei sich auch Themen identifizieren lassen (z.B. Gesundheit am Arbeitsplatz), bei denen auf Basis einer identischen Problemsicht von Arbeitgebern und Beschäftigten sozialpartnerschaftliches Handeln auf Betriebsebene unterstützt werden könnte, was aber Konfliktfelder auf andere Seite (z.B. beim Einkommen) nicht ausschließt.

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Downloaden:

wien.arbeiterkammer.at/service/studien

