

Strukturwandelbarometer 2021

Bericht

Diese Studie wurde erstellt für:
Arbeiterkammer Wien und ÖGB

Wien, im Februar 2021
Archivnummer: 21917 128



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	1
2	Struktur der Stichprobe.....	2
3	Einblick: Auswirkungen der Krise und Maßnahmen bisher	4
3.1	Auswirkungen	4
3.2	Umgesetzte Maßnahmen im Überblick	5
3.3	Einbindung der Betriebsrätinnen und Betriebsräte.....	6
3.4	Home-Office.....	7
3.5	Kurzarbeit.....	9
3.6	Strukturelle Veränderungen	11
3.7	Veränderungen im Betrieb	12
3.8	Unterstützungen der öffentlichen Hand.....	14
4	Ausblick: Erwartete Maßnahmen und Probleme.....	15
4.1	Personalpolitische Maßnahmen	15
4.2	Probleme durch die Krise.....	16
4.3	Liquidität und wirtschaftliche Problemlage.....	17
5	Zusammenfassung	19

1 EINLEITUNG

Durch ihre Rolle als Vertrauenspersonen der Beschäftigten sowie als Gegenüber der Unternehmensführungen verfügen BetriebsrätInnen über ein reichhaltiges Spektrum an Informationen über Anliegen und Sorgen ihrer KollegInnen sowie über die Lage ihres Unternehmens/Betriebs. Das macht sie mitunter zu wertvollen Seismografen für aktuelle Entwicklungen der Arbeitswelt und somit der Gesamtwirtschaft. Mit dem Strukturwandelbarometer wird daher versucht, die unterschiedlichen Eindrücke und Erfahrungen vor Ort derart zu erfassen, dass in der Zusammenschau Rückschlüsse auf große Trends, Problemlagen und Anliegen möglich werden.

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie sind nach wie vor *das* bestimmende Thema in der Arbeitswelt. Dies spiegelt sich auch im von IFES für die Arbeiterkammer Wien und ÖGB erhobenen Strukturwandelbarometer 2021 wider, für den im Jänner 2021 österreichweit 2.115 Betriebsrätinnen und Betriebsräte befragt wurden. Im Vergleich zur letzten Erhebung im September 2020 entspricht das einem Zuwachs von 287 Befragten. Somit liefert diese Welle des Strukturwandelbarometers nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ eine noch solidere Datengrundlage für einen Blick auf jene Themen, mit denen Belegschaftsvertreterinnen und -vertreter sowie deren Betriebe aktuell befasst sind.

Die Befragten wurden vom ÖGB per E-Mail eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Es wurden ausschließlich die Vorsitzenden der jeweiligen Betriebsratskörperschaft angeschrieben und mittels individuellen Links wurde die Teilnahme ermöglicht. Dadurch wurde sichergestellt, dass jeder Betrieb maximal einmal in die Studie eingeht.

Im vorgelegten Fragenprogramm des Strukturwandelbarometers standen auch Anfang 2021 die coronabedingten Maßnahmen in den Unternehmen im Zentrum. Ziel der Studie ist es, die Auswirkungen der Krise auf die jeweiligen Betriebe sowie auf die Beschäftigten und deren Vertretungen zu untersuchen. Die Befragten wurden daher im ersten Schritt gebeten, einzuschätzen, wie sich die Krise auf ihr Unternehmen auswirkt und anzugeben, welche Maßnahmen wann in ihrem Unternehmen gesetzt wurden oder werden (bspw. Home-Office, Kurzarbeit, Kündigungen usw.). Analog zur ersten Erhebung 2020 wurde schließlich erfragt, welche personalpolitischen und betrieblichen Maßnahmen aufgrund der Corona-Krise ergriffen wurden und inwieweit Probleme im Zusammenhang mit der Corona-Krise aufgetreten oder zu erwarten sind. Anschließend wurden den teilnehmenden Betriebsrätinnen und Betriebsräte noch Fragen zur Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, zu in Anspruch genommenen Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand sowie zu Entwicklungen hinsichtlich Arbeitsdruck und -klima vorgelegt. Abschließend wurde noch ein kurzer Frageblock zur Kommunikation von BetriebsrätInnen untereinander und mit den jeweiligen KollegInnen im Betrieb sowie zu sonstigen Problemen und Anliegen gestellt.

Der vorliegende Bericht bietet einen Überblick zu den zentralen Ergebnissen der Studie. Ausgehend von einer kurzen Beschreibung der Stichprobe (Kapitel 2) werden die Einschätzungen der Befragten zu den Auswirkungen und zu den gesetzten Maßnahmen seit Beginn der COVID-19-Krise beleuchtet (Kapitel 3). Der darauffolgende Abschnitt widmet sich personalpolitischen Maßnahmen sowie möglichen Problemen, die die Befragten in ihren Unternehmen orten und/oder für das heurige Jahr erwarten (Kapitel 3.8). Abschließend wurden die wichtigsten Einsichten noch einmal in kompakter Form zusammengefasst (Kapitel 5).

2 STRUKTUR DER STICHPROBE

45% der 2.115 BetriebsrätInnen sind in der Branche Industrie und Gewerbe beschäftigt, der Großteil davon im Bereich Eisen, Metall und Elektro (23% aller Befragten), gefolgt von Chemie, Kunststoff und Pharma (7%). 15% kommen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich, jede/r zehnte Befragte vertritt KollegInnen im Handel. Jeweils rund 6% sind dem Bauwesen, dem Geld- und Versicherungswesen sowie dem Verkehrs- und Transportsektor zuzuordnen, 4% dem Bereich Telekom/Medien/IT. 2% entfallen auf Beherbergung und Gastronomie, was u.a. dem niedrigen Organisationsgrad bzw. der geringen Dichte an BetriebsrätInnen in diesem Bereich geschuldet sein dürfte. Die übrigen 7% repräsentieren sonstige Branchen wie bspw. Energie- und Abfallwirtschaft (3%) – diese Branchen wurden aufgrund der geringen Fallzahlen bei Auswertungen nicht extra ausgewiesen.

Nach **Branchen** betrachtet setzt sich die Stichprobe des Strukturwandelbarometers wie folgt zusammen:

Branche	n	Anteil in %
Eisen/Metall/Elektro	491	23.2%
Chemie/Kunststoff/Pharma	145	6.9%
Sonstige Industrie/Gewerbe	307	14.5%
Handel (Gesamt)	217	10.3%
Bauwesen	117	5.5%
Geld-/Versicherungswesen	126	6.0%
Gesundheit/Soziales	322	15.2%
Verkehr/Transport	120	5.7%
Beherbergung/Gastronomie	42	2%
Telekom/Medien/IT	78	4%
Sonstige Branchen	150	7%

Geografisch betrachtet befindet sich jeder vierte in der Stichprobe vertretene Betrieb in Wien (24%), jeder fünfte in Oberösterreich, gefolgt von Niederösterreich (16,5%) und der Steiermark (15%). In absoluten Zahlen verteilen sich die Betriebe wie folgt auf die Bundesländer:

Bundesland	n	Anteil in %
Vorarlberg	56	2.6%
Tirol	135	6.4%
Salzburg	126	6.0%
Oberösterreich	439	20.8%
Kärnten	112	5.3%
Steiermark	314	14.8%
Burgenland	74	3.5%
Niederösterreich	348	16.5%
Wien	511	24.2%

Mehr als die Hälfte der Befragten ist der GPA zugehörig, 26% der PRO-GE, 12% der Vida und 7% der Bau-Holz-Gewerkschaft, der Rest entfällt auf sonstige Gewerkschaften (oder war sich nicht ganz sicher). Rund vier von zehn Personen (42%) sind Angestelltenbetriebsräte und -betriebsrätinnen, etwas mehr als ein Viertel (27%) vertreten Arbeiterinnen und Arbeiter. 25% geben bei der Körperschaftsform Gemeinsamer Betriebsrat an, 6% Zentralbetriebsrat. Der überwiegende Teil der Befragten ist männlich (78%), 45% aller TeilnehmerInnen verfügen über einen Lehrabschluss, ein Drittel über Matura (33%). Das Durchschnittsalter beträgt rund 51 Jahre, mehrheitlich befinden sich die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in ihren 50er-Jahren (55%), ein Viertel ist zwischen 40 und 49 Jahren alt (25%).

Ein Drittel zu zwei Drittel macht das Verhältnis von Einzelunternehmen und Betrieben aus, die Teil eines Konzerns sind (33% zu 65%). Der Median¹ der Einzelunternehmen-Größe beträgt 150 MitarbeiterInnen, während die vertretenen Konzern-Einheiten einen Median-Wert von 850 besitzen. Im Mittel vertreten die befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte 130 Kolleginnen und Kollegen.

Insgesamt geben 57% der BetriebsrätInnen an, dass die *Entscheidungskompetenz* in wirtschaftlichen Angelegenheiten beim Betrieb selbst liege, in 40% der Fälle sind es andere AkteurInnen wie bspw. eine Konzernmutter oder eine Holding-Gesellschaft. Danach gefragt, wer aller auf die *Führung* des Betriebes einen maßgeblichen Einfluss ausübe, geben 76% der BetriebsrätInnen die Geschäftsführung bzw. das Management an. In mehr als einem Drittel der Betriebe haben (auch) EinzeleigentümerInnen oder eine Eigentümerfamilie das Sagen. In jedem fünften Unternehmen sind es mitunter KernaktionärInnen oder einzelne Anteilseignergruppen. Drei von zehn der repräsentierten Unternehmen notieren an der Börse.

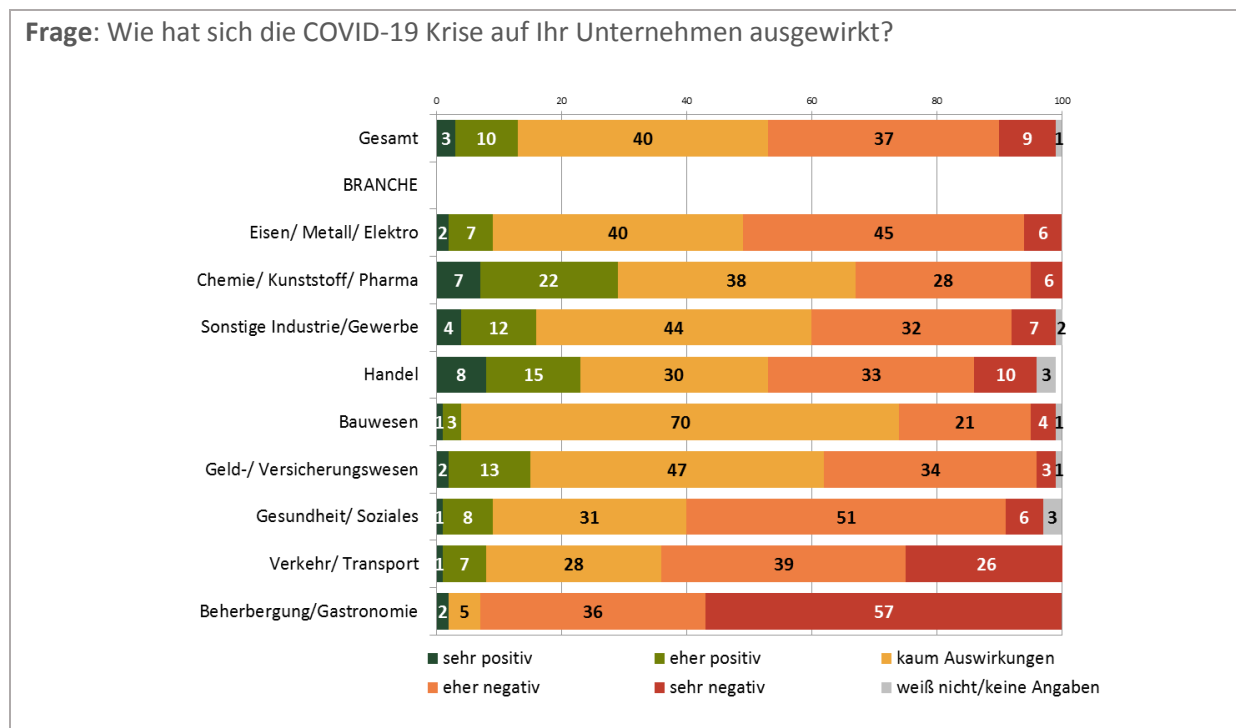
¹ Der Median oder auch Zentralwert ist ein Lagemaß, der in der „Mitte“ der Daten liegt. D.h. 50% der Werte sind kleiner oder gleich dem Median und die anderen 50% sind größer oder gleich dem Median. Er wurde hier verwendet, weil er gegenüber s.g. „Ausreißern“ oder Extremwerten robuster ist.

3 EINBLICK: AUSWIRKUNGEN DER KRISE UND MAßNAHMEN BISHER

Von der Fragestellung nach den allgemeinen Auswirkungen der COVID-19-Krise im ersten Teil dieses Abschnitts ausgehend werden daran anschließend die 2020 umgesetzten Maßnahmen behandelt.

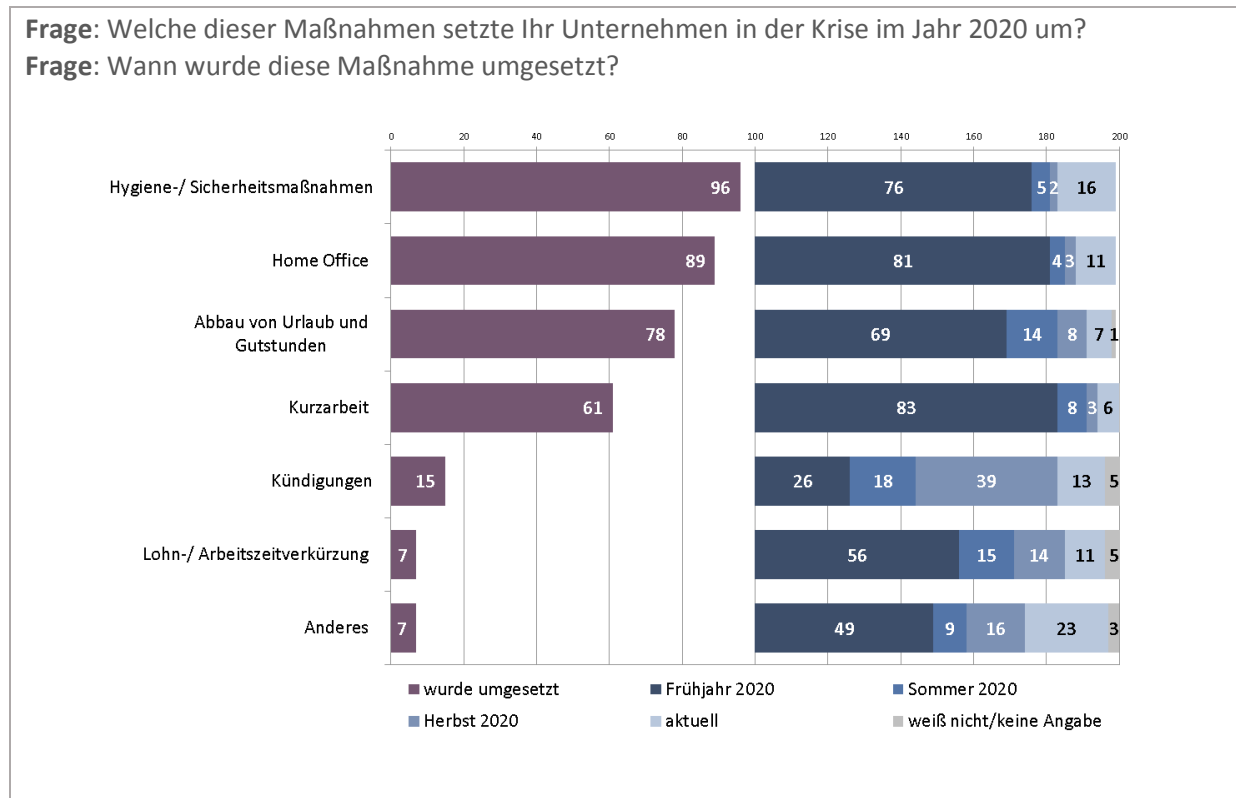
3.1 AUSWIRKUNGEN

Beinahe jede/r zweite Betriebsrätin/-rat sieht das eigene Unternehmen negativ von der COVID-19-Krise betroffen (46%). Immerhin 40% sehen „kaum Auswirkungen“, 13% sogar (sehr) positive Effekte. Hier gibt es allerdings starke Unterschiede zwischen den Branchen. So scheinen die Implikationen der Krise für die Beschäftigten im Bauwesen vergleichsweise gering zu sein: 70% der Befragten sehen kaum, „nur“ 25% (sehr) negative Auswirkungen. Dagegen berichten 65% der BetriebsrätInnen in der Verkehrs- und Transportbranche von (sehr) negativen Krisenfolgen, im Bereich Gesundheit und Soziales sind es 57%, im Bereich Eisen, Metall und Elektro 51%. Die häufigsten Positivmeldungen sind in der Branche Chemie, Kunststoff und Pharma (29%) sowie interessanterweise im Handel (23%) zu verzeichnen. Ein genauerer Blick auf die Handelssparten verrät allerdings, dass vor allem BetriebsrätInnen aus dem Lebensmittelhandelsbereich (sehr) positive Auswirkungen angeben. Nahezu ausschließlich negativ beurteilen BetriebsrätInnen der Beherbergungs- und Gastronomiebranche die Auswirkungen der Krise (93%, n=42!).



3.2 UMGESetzte MAßNAHMEN IM ÜBERBLICK

Home-Office (89% der Betriebe), der Abbau von Urlaub oder Gutstunden (78%) und die Kurzarbeit (61%) zählten auch bis dieser Erhebung des Strukturwandelbarometers zu den Top-Maßnahmen – nur übertrumpft von Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen, die in 96% aller Betriebe umgesetzt wurden (2020 noch nicht abgefragt). Während im September 2020 noch jede/r elfte Befragte (9%) von Kündigungen berichtete, sind es im Jänner 2021 bereits 11%. Ein noch kleinerer Teil gibt Lohn- und Arbeitszeitkürzungen an (7%, September 2020: 7%).

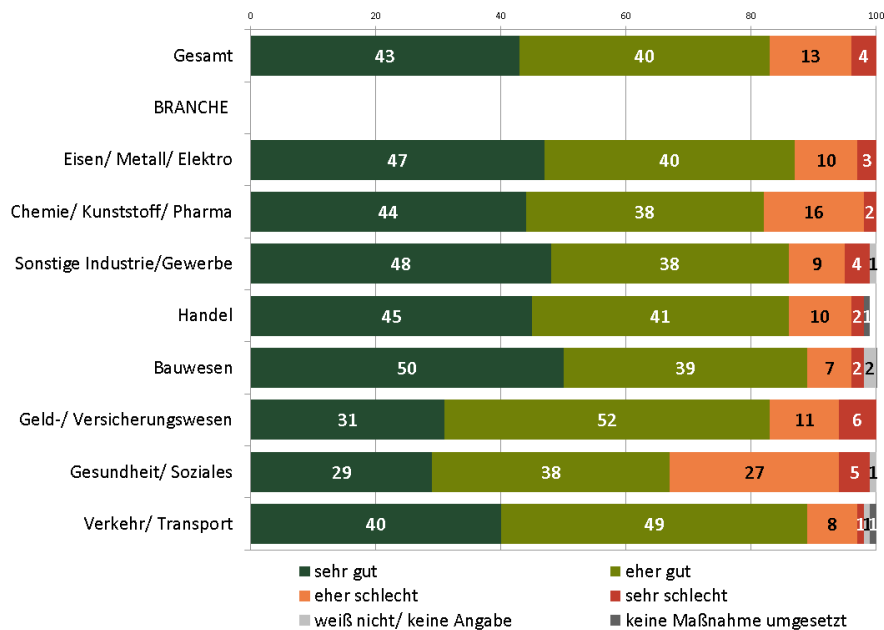


Allerdings deuten die Ergebnisse der Folgefrage, wann die entsprechenden Maßnahmen gesetzt wurden, darauf hin, dass Unternehmen im Herbst 2020 und zum Erhebungszeitpunkt häufiger mit Kündigungen reagierten als noch im Frühjahr und im Sommer 2020.

3.3 EINBINDUNG DER BETRIEBSRÄTINNEN UND BETRIEBSRÄTE

Im Wesentlichen sehen sich die Betriebsrätinnen und Betriebsräte im Vergleich zum Herbst 2020 nach wie vor auf annähernd gleich hohem Niveau bei den Maßnahmen während der COVID-19-Krise eingebunden. 83% reflektieren ihre Einbindung als eher oder sehr gut (Herbst 2020: 82%). Lediglich in 4% der Betriebe wurden die BelegschaftsvertreterInnen sehr schlecht involviert (Herbst 2020: 5%).

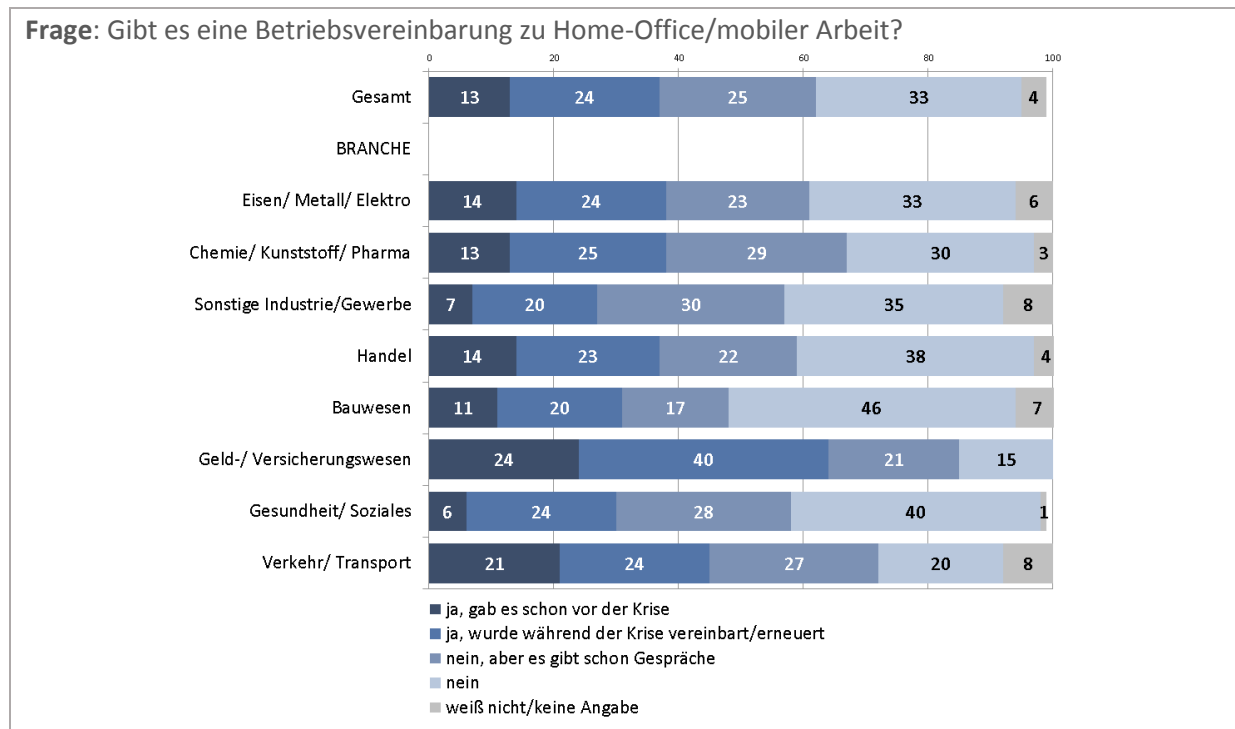
Frage: Wie gut war der Betriebsrat allgemein bei den Maßnahmen während der Corona-Krise eingebunden?



Nach Branchen divergieren die Ergebnisse allerdings teilweise stark: Fast ein Drittel (32%) der BetriebsrätInnen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen geben an, eher oder sehr schlecht in die Umsetzung von Maßnahmen eingebunden worden zu sein (Herbst 2020: 26%). In den Sektoren der Industrie- und Gewerbebranche sowie im Bauwesen beurteilen die Befragten ihre Einbindung besonders häufig als „sehr gut“.

3.4 HOME-OFFICE

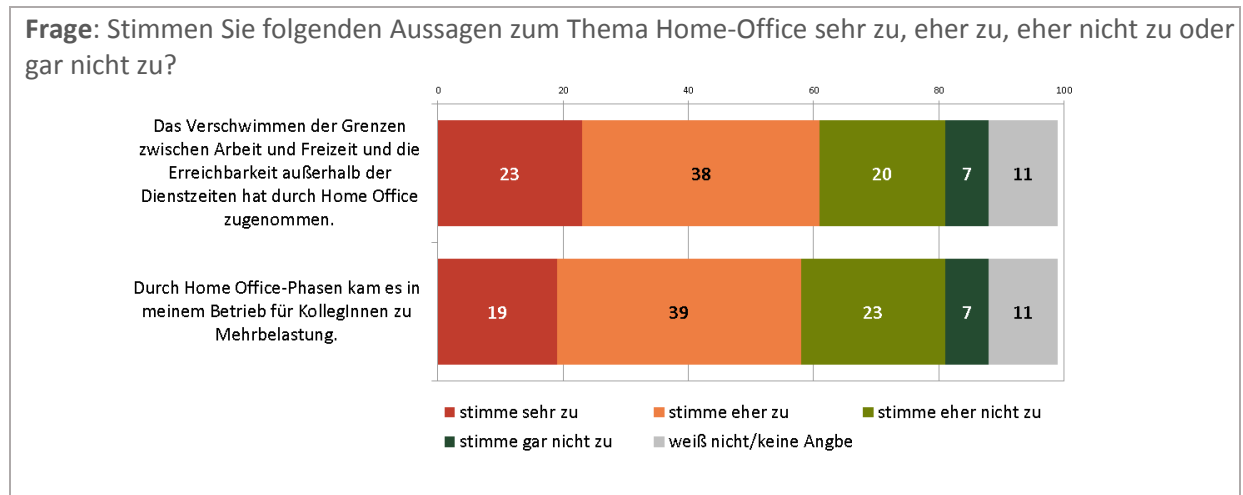
Home-Office wurde vergleichsweise häufig in Geld- und Versicherungswesen (97%), aber auch in der Branche Chemie, Kunststoff- und Pharma umgesetzt (95%). Ebenso mag es wenig überraschen, dass in der Baubranche eher selten auf Home-Office gesetzt werden konnte (79%). Besonders große Betriebe mit mehr als 250 MitarbeiterInnen ermöglichten Home-Office (96%). Grosso modo deckt sich dieses Bild mit den Ergebnissen des Strukturwandelbarometers 2020.



Nur 13% der 1.890 Betriebe, die Home-Office umsetzten, hatte bereits vor der Krise Betriebsvereinbarungen zu Home-Office bzw. mobiler Arbeit. In rund einem Viertel der Unternehmen (24%) wurden solche Vereinbarungen während der Krise getroffen oder erneuert. Von einem weiteren Viertel wird berichtet, dass es laufende Gespräche dazu gebe (25%), und in einem Drittel der Betriebe scheint es dahingehend keine Entwicklungen zu geben (33%). Wie bereits in der letzten Erhebung zeigt sich, dass Vereinbarungen im Geld- und Versicherungswesen besonders häufig anzutreffen sind: Fast zwei Drittel der Befragten aus diesem Bereich gibt an, dass es entweder schon vor der Krise Betriebsvereinbarungen gab (24%) oder während der Krise welche getroffen oder erneuert wurden (40%).

Betriebe, in denen sich die befragten Betriebsrätinnen und -räte sehr gut in Entscheidungen eingebunden wännen, haben häufiger bereits Betriebsvereinbarungen zu Home-Office (16%) oder verhandeln aktuell darüber (29%). Nur jede/r Zehnte der eher oder sehr schlecht eingebundene BetriebsrätInnen gibt an, es habe schon vor der Krise Betriebsvereinbarungen gegeben (10%), nur 16% befinden sich in Verhandlungen.

Mehr als sechs von zehn Befragten (61%) aus Betrieben mit Home-Office-Einsatz stimmen der Aussage eher oder sehr zu, dass diese Maßnahme dazu beitrage, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen und die Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten dadurch zugenommen habe. Nur etwas mehr als ein Viertel (27%) kann dies nicht bestätigen. 58% berichten zudem, dass es durch Home-Office-Phasen für KollegInnen zu einer Mehrbelastung kam.



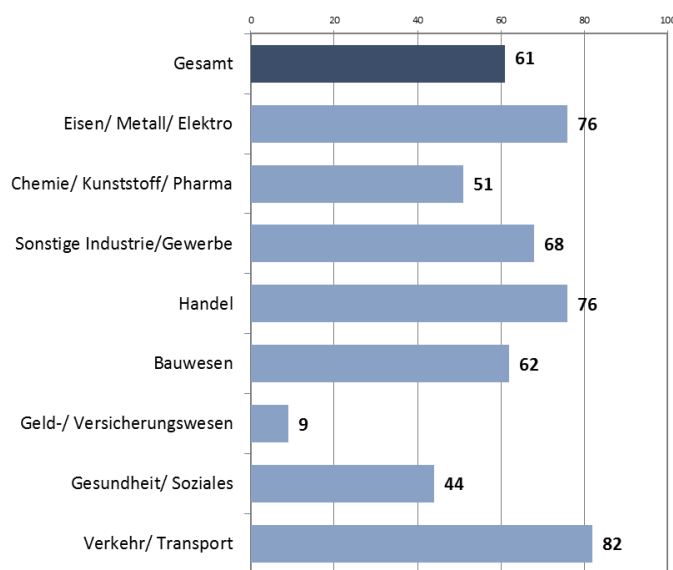
Allerdings sind auch hier die Branchenunterschiede teils beachtlich: Im Geld- und Versicherungswesen scheint die Entgrenzung von Arbeit durch Home-Office ein größeres Thema zu sein (73%), gefolgt von den Branchen Gesundheit und Soziales (67%) sowie dem Verkehr und Transport (66%). Ähnlich verhält es sich mit Home-Office-bedingter Mehrbelastung, etwa aufgrund von anderen Betreuungspflichten: Hier ist der Anteil im Gesundheits- und Sozialwesen mit 76% um 18 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt.

3.5 KURZARBEIT

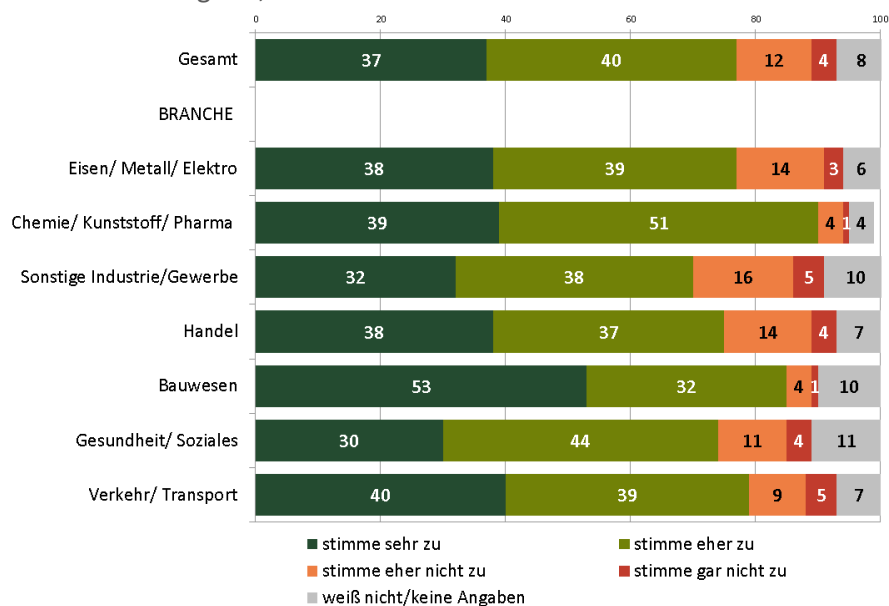
Im Durchschnitt nahmen 61% der Unternehmen Kurzarbeit in Anspruch. Hier gibt es einen großen Unterschied nach Branchen. Während Kurzarbeit nur rund jedes elfte Unternehmen (9%) im Geld- und Versicherungswesen nutzte, kam vor allem im Eisen/Metall/Elektro-Sektor (76%), im Handel (76%) und bei Verkehr/Transport-Unternehmen (82%) das Modell zum Einsatz. Zum Großteil (83%) wurde es im Frühjahr 2020 umgesetzt. Die zwei ausschlaggebenden Gründe für die Kurzarbeit waren, um durch die Krise zu kommen (77%) und um Kündigungen zu vermeiden (57%).

8 von 10 Befragten sehen Bedarf für mehr Kontrolle in diesem Bereich – womöglich, weil dies für die BetriebsrätInnen eine gewisse Entlastung mit sich brächte.

Frage: Welche dieser Maßnahmen setzte Ihr Unternehmen in der Krise im Jahr 2020 um? [„Kurzarbeit“]

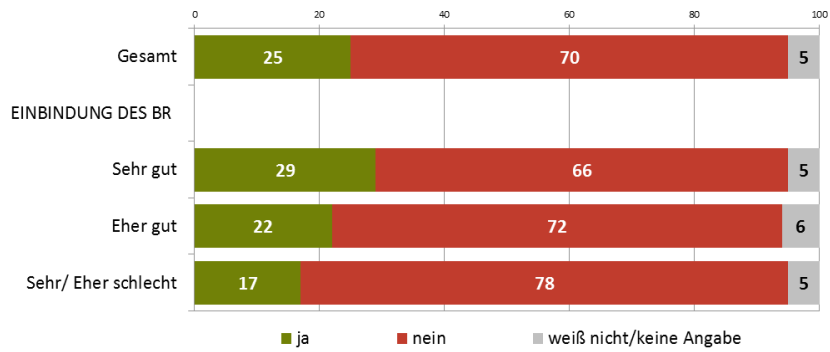


Frage: Stimmen Sie der Aussage zu, dass es mehr Kontrolle bei der Kurzarbeit braucht?



Trotz finanzieller Schwierigkeiten von Betrieben in Kurzarbeit wurden durchschnittlich in 25% der Betriebe mit Betriebsrat freiwillige Aufzahlungen zur garantierten Ersatzrate geleistet. Dort, wo BetriebsrätInnen sehr gut eingebunden sind, beträgt dieser Anteil sogar 29%.

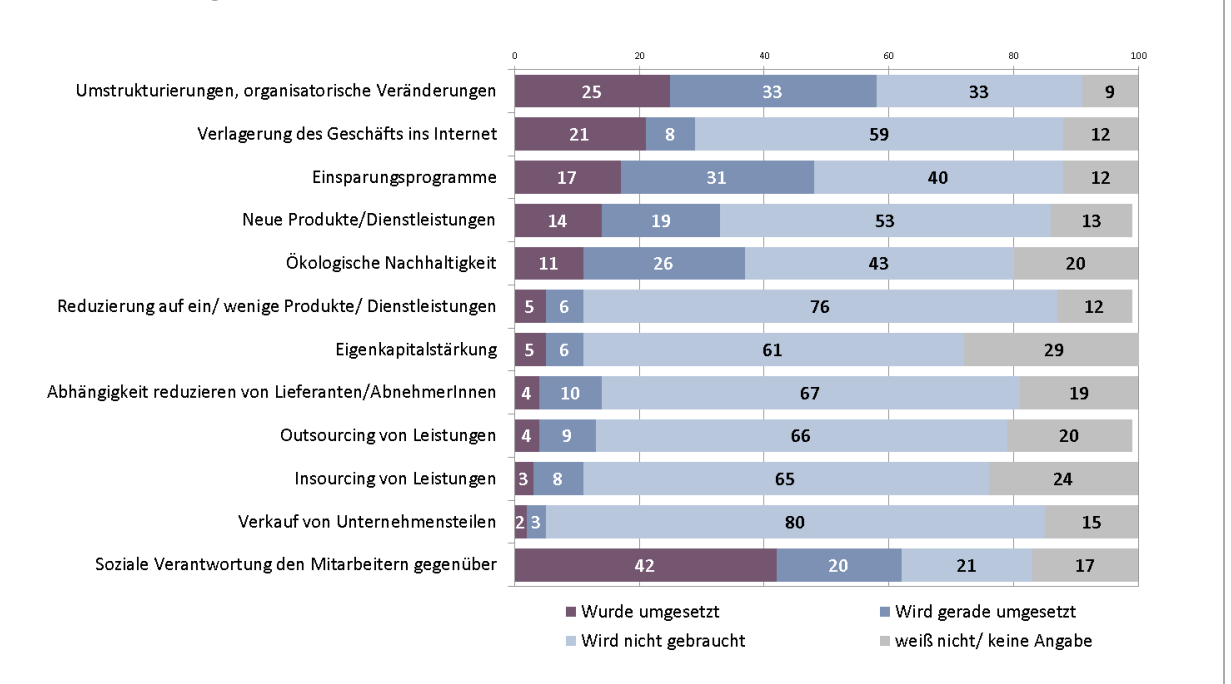
Frage: Während der Kurzarbeit erhielten die Beschäftigten 80-90% des Gehalts. Hat der Betrieb zusätzlich zu der garantierten Ersatzrate eine freiwillige Aufzahlung geleistet?



3.6 STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN

Eine Batterie im Fragenprogramm des Strukturwandelbarometers adressierte betrieblich-strukturelle Maßnahmen, die aufgrund der COVID-19-Krise zur Anwendung kommen. Im organisatorischen und finanziellen Bereich wurden oder werden Umstrukturierungen und organisatorische Veränderungen sowie Einsparungsprogramme am häufigsten umgesetzt (58% bzw. 48% „wurde umgesetzt“ oder „wird gerade umgesetzt“; Herbst 2020: 53% bzw. 49%). In sechs von zehn Betrieben ist soziale Verantwortung den MitarbeiterInnen gegenüber ein Thema (62%), was gegenüber der Vorjahreserhebung einem Zuwachs von 8 Prozentpunkten entspricht. Ökologische Nachhaltigkeit bei Prozessänderungen oder -optimierungen spielt in 37% aller Betriebe eine Rolle (Herbst 2020: 32%).

Frage: Welche der folgenden betrieblichen Maßnahmen wurden in Ihrem Unternehmen aufgrund der Corona-Krise umgesetzt?



Auf neue Produkte oder Dienstleistungen setzen 33% der Betriebe (Herbst 2020: 30%). 29% versuchen das Geschäft ins Internet zu verlagern (Herbst 2020: 26%). Das Outsourcen von Leistungen beschäftigt 13% der Betriebe, Insourcing 11% – im Vergleich zur vorherigen Erhebung bleiben diese Maßnahmen auf einem ähnlichen Niveau (Herbst 2020: 11% bzw. 10%). Die Reduktion von Abhängigkeiten gegenüber Lieferanten und AbnehmerInnen forcieren 33% der Unternehmen, das entspricht einem leichten Anstieg von 3 Prozentpunkten gegenüber dem September des Vorjahres.

Branchen

Auch hier sind bei den Maßnahmen teils starke branchenspezifische Unterschiede zu beobachten: Umstrukturierungen und organisatorische Veränderungen wurden oder werden gerade mehrheitlich in allen Branchen umgesetzt. Ganz besonders betrifft dies das Geld- und Versicherungswesen (68%), den Bereich Gesundheit und Soziales (66%) sowie den Handel (61%). Vergleichsweise weniger häufig setzen Unternehmen im Bauwesen (52%) sowie in der Verkehrs- und Transportbranche (54%) auf Umstrukturierungen.

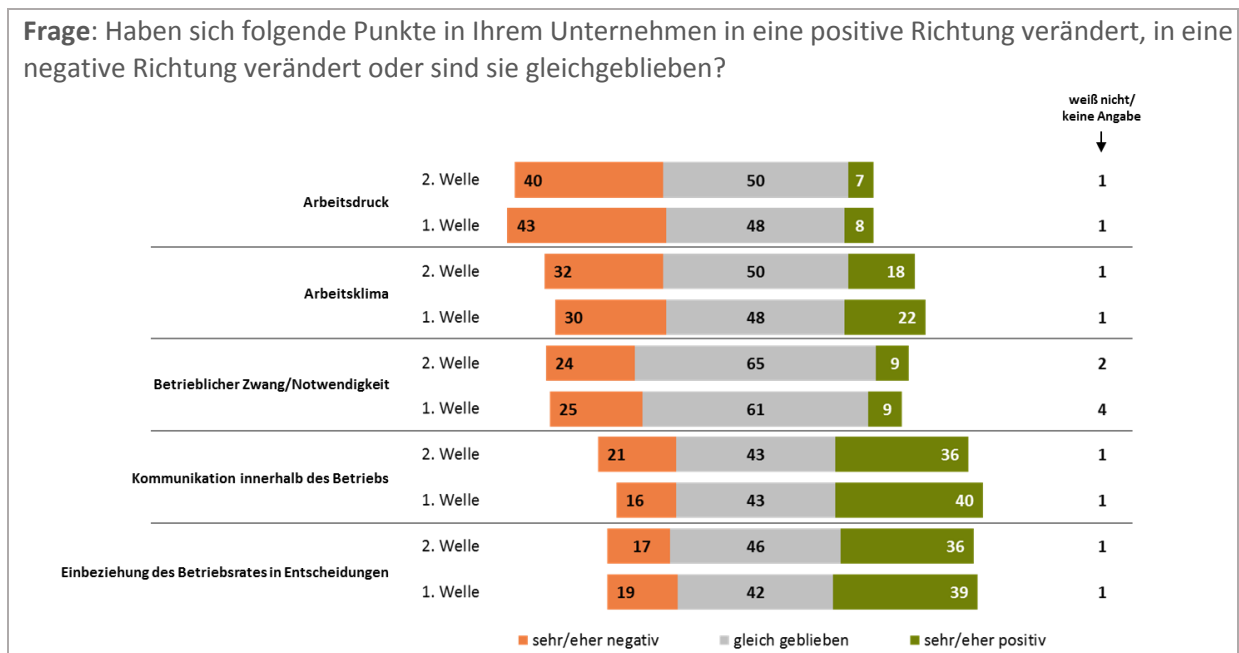
Einsparungsprogramme wurden oder werden besonders häufig im Verkehrs- und Transportwesen (62%) sowie im Sektor Eisen, Metall und Elektor umgesetzt (55%); vergleichsweise seltener im Bauwesen (33%) sowie in der Gesundheits- und Sozialbranche (40%). Zudem zeigt sich: Je größer der Betrieb, desto eher wurde auf diese Maßnahme zurückgegriffen: Von 56% aller Betriebe mit 250 oder mehr MitarbeiterInnen wurden Einsparungsprogramme berichtet, in Betrieben mit weniger als 50 MitarbeiterInnen waren dies nur 38%.

Auf die Verlagerung des Geschäfts ins Internet griffen und greifen vor allem Handelsbetriebe (51%; Herbst 2020: 40%) sowie Unternehmen aus dem Geld- und Versicherungswesen (71%; Herbst 2020: 61%) verstärkt zurück.

In puncto sozialer Verantwortung gegenüber MitarbeiterInnen zeigt sich quer durch alle Branchen ein ähnliches Niveau. Ökologische Nachhaltigkeit bei Prozessveränderungen scheint aktuell besonders im Versicherungswesen in Thema zu sein (42% „wird gerade umgesetzt“), gefolgt vom Bereich Chemie, Kunststoff und Pharma (36%) sowie dem Eisen-, Metall- und Elektrosektor (34%).

3.7 VERÄNDERUNGEN IM BETRIEB

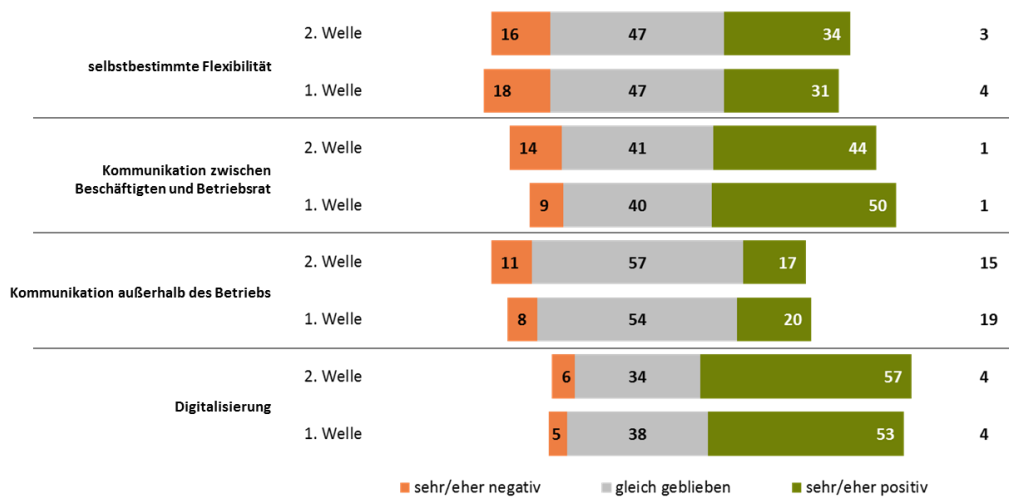
Ebenfalls wieder abgefragt wurden Items zum Themenfeld Arbeitsklima, -druck und Kommunikation. Insgesamt bewegen sich die Entwicklungen auf einem ähnlichen Niveau wie im Herbst 2020: Der Arbeitsdruck bleibt der Bereich mit den häufigsten Negativmeldungen: 40% attestieren eine eher oder sogar sehr negative Entwicklung (Herbst 2020: 43%). 32% der Befragten geben zudem an, das Arbeitsklima habe sich negativ entwickelt (Herbst 2020: 30%). Jede/r Vierte (24%) sieht die Entwicklung betrieblicher Zwänge und Notwendigkeiten (bspw. Überstunden, Erreichbarkeit) kritisch (Herbst 2020: 25%).



Die größte Veränderung im Zusammenhang mit negativen Entwicklungen ist im Bereich der Kommunikation innerhalb des Betriebes zu beobachten: Hier gibt jede/r Fünfte an, dieser Punkt habe sich im eigenen Unternehmen in eine negative Richtung verändert. Nichtsdestotrotz wird die Entwicklung hier aber noch mehrheitlich positiv betrachtet (36%, Herbst 2020: 40%).

Die Einbeziehung des Betriebsrates / der Betriebsrätin ist nach Ansicht von 46% der Befragten gleichgeblieben (Herbst 2020: 42%), 17% sehen eine negative Entwicklung (Herbst 2020: 19%), 36% eine positive (Herbst 2020: 39%).

Frage: Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen in eine positive Richtung verändert, in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleichgeblieben?

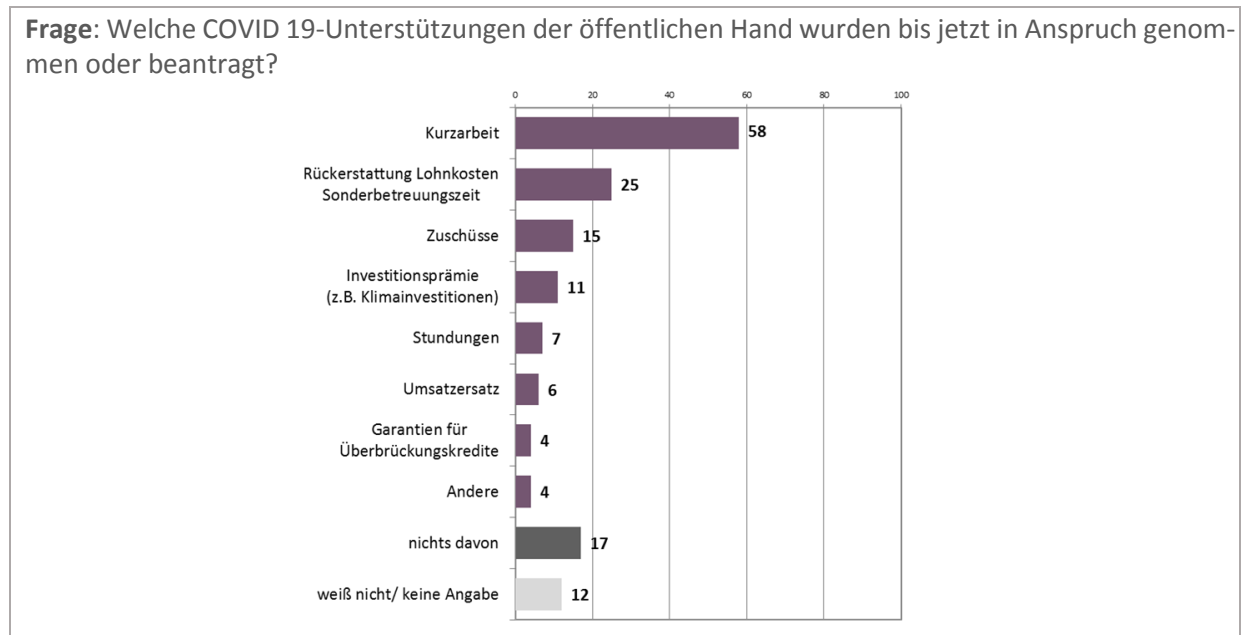


Die Kommunikation zwischen Betriebsrat/-rätin und den Beschäftigten dürfte sich etwas schwieriger gestalten: Im Jänner 2021 sehen 14% eine negative Entwicklung (Herbst 2020: 9%), 44% eine positive (Herbst 2020: 50%). Dies könnte auf den verstärkten Einsatz von Home-Office zurückzuführen sein: 20% der AngestelltenbetriebsrätInnen sehen eine negative Entwicklung in dieser Angelegenheit. Ebenso etwas verschlechtert hat sich die Kommunikation außerhalb des Betriebes: Jedenfalls sehen dies 11% der Befragten so (Herbst 2020: 8%).

Leicht verbessert scheint sich die selbstbestimmte Flexibilität, was Arbeitszeit/-ort und Inhalte anbelangt, zu haben. Hier meint jede/r Dritte (34%), es sei eine positive Veränderung zu beobachten, das entspricht einem Plus von 3 Prozentpunkten im Vergleich zum September des Vorjahres. Im Bereich der Digitalisierung sehen sogar 57% eine positive Entwicklung, das sind um 4 Prozentpunkte mehr als im Herbst.

3.8 UNTERSTÜTZUNGEN DER ÖFFENTLICHEN HAND

Nur 17% der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte geben an, ihr Unternehmen habe bislang gar keine staatlichen Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen oder beantragt. Im Geld- und Versicherungswesen beläuft sich dieser Anteil auf 44%, in der Eisen-, Metall- und Elektrobranche auf nur 9%. Das Gros der Unternehmen hat zumindest Kurzarbeit umgesetzt (58%). Allgemein lässt sich beobachten, dass mit der Größe des Betriebes die Häufigkeit von in Anspruch genommenen oder beantragten Leistungen steigt. Branchenspezifisch variieren die Unterschiede je nach Maßnahme unterschiedlich stark.



So hat jeder vierte Betrieb (25%) eine Rückerstattung der Lohnkosten für die Freistellung von MitarbeiterInnen zur notwendigen Betreuung von Kindern und anderen betreuungspflichtigen Personen beantragt. In der Gesundheits- und Sozialbranche ist dieser Anteil besonders hoch (34%), gefolgt vom Geld- und Versicherungswesen (31%). Besonders selten scheinen MitarbeiterInnen im Handel sowie im Bauwesen für Betreuungspflichten freigestellt worden zu sein (jeweils 17%). Im Hinblick auf die Betriebsgröße gibt es deutliche Unterschiede: Nur 13% der BetriebsrätInnen aus Betrieben mit bis zu 49 MitarbeiterInnen berichten, dass ihr Unternehmen diese Maßnahme in Anspruch genommen habe, in Unternehmen mit 250 MitarbeiterInnen oder mehr waren es 39%.

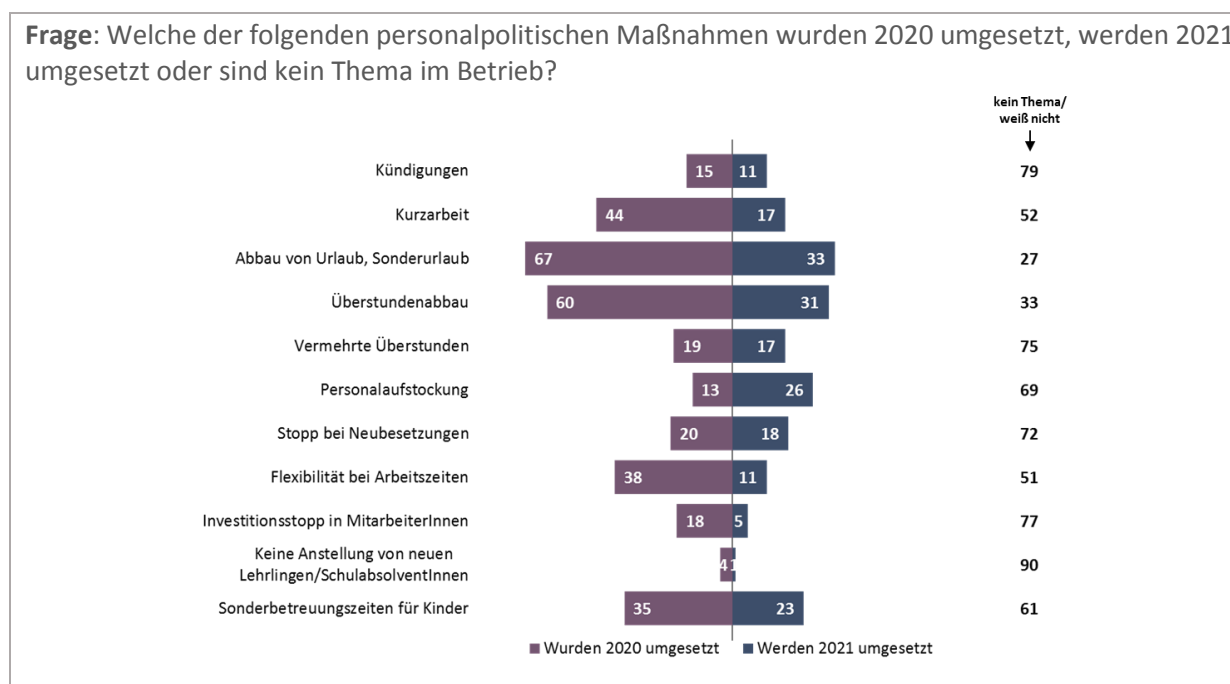
4 AUSBLICK: ERWARTETE MAßNAHMEN UND PROBLEME

Der folgende Abschnitt widmet sich personalpolitischen und betrieblichen Maßnahmen sowie möglichen Problemen, die die Befragten in ihren Unternehmen orten und/oder für das heurige Jahr erwarten.

4.1 PERSONALPOLITISCHE MAßNAHMEN

Der Abbau von Urlaub sowie Überstundenabbau bleiben die zentralen personalpolitischen Maßnahmen in der COVID-19-Krise: Hier erwartet jeweils rund ein Drittel der Befragten, dass diese Schritte auf den Agenden ihrer Unternehmen bleiben. Immerhin rechnet auch jede/r Vierte (26%) 2021 mit einer Personalaufstockung, allerdings schätzen sieben von zehn BetriebsrätInnen (69%), dass dies kein Thema sei. Rund jede/r elfte Befragte (11%) befürchtet, dass 2021 (weitere) Kündigungen umgesetzt werden. 79% geben an, dass dies ihrer Einschätzung nach kein Thema sein werde.

Frage: Welche der folgenden personalpolitischen Maßnahmen wurden 2020 umgesetzt, werden 2021 umgesetzt oder sind kein Thema im Betrieb?



Sonderbetreuungszeiten für Kinder werden 2021 in 23% der Unternehmen umgesetzt. Analog zur Frage nach den staatlichen Unterstützungsleistungen zeigt sich hier ebenfalls ein hoher Bedarf im Geld- und Versicherungswesen sowie in der Gesundheits- und Sozialbranche (40% bzw. 31%).

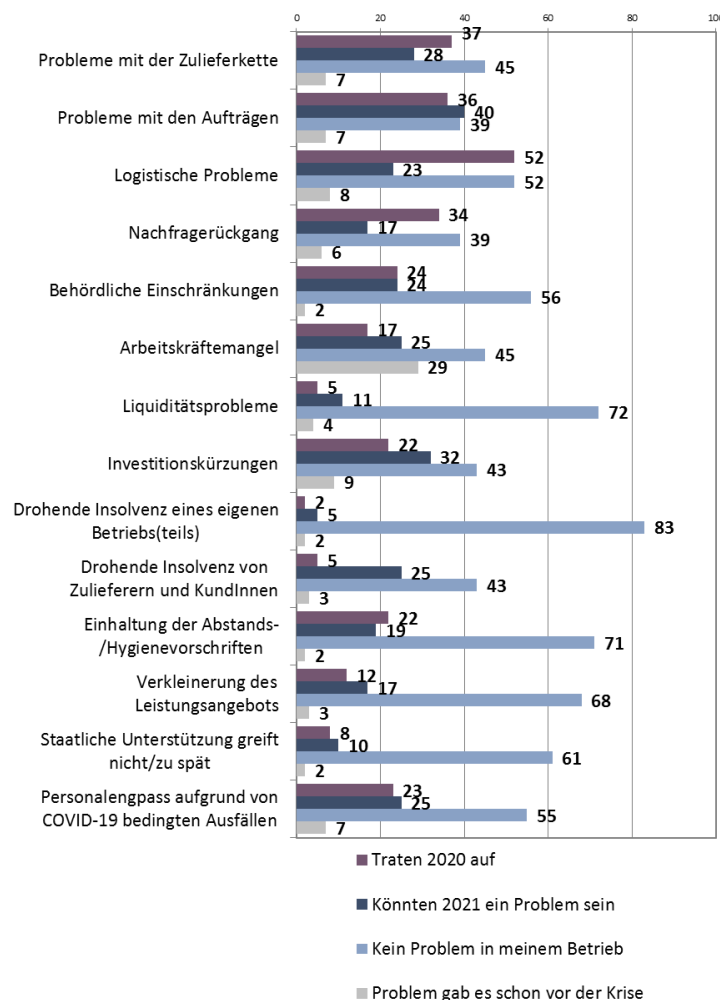
17% der befragten BetriebsrätInnen erwarten 2021 vermehrte Überstunden, 11% mehr Flexibilität bei Arbeitszeiten. Besonders häufig ist dies in den Branchen Eisen, Metall und Elektro (20% und 13%) sowie Chemie, Kunststoff und Pharma (25% und 14%), aber auch im Verkehrs- und Transportwesen (21% und 13%) der Fall.

4.2 PROBLEME DURCH DIE KRISE

Im Herbst 2020 rechneten 39% der BetriebsrätInnen mit problematischen Auftragslagen, 37% befürchteten einen Nachfragerückgang und 35% Investitionskürzungen. Mit Stand Jänner 2021 schätzen vier von zehn Befragten (40%), dass die Auftragslage im heurigen Jahr ein Problem darstellen könnte. Die Erwartung gegenüber Investitionskürzungen ist zwar leicht gesunken, dennoch rechnen noch 32% der BetriebsrätInnen damit, dass dies 2021 schlagend werden könnte. Im Hinblick auf den Nachfragerückgang erwarten 17% einen Nachfragerückgang, damit deutlich weniger als noch im Herbst 2020.

Acht von zehn BetriebsrätInnen betrachten eine drohende Insolvenz ihres Unternehmens als eher unrealistisch (83% „kein Problem in meinem Betrieb“); jede/r Vierte hingegen schätzt, dass die Insolvenz von Zulieferern und KundInnen 2021 schlagend werden könnte (25%). Rund sieben von zehn geben an, Liquiditätsprobleme stellen in ihrem Betrieb kein Problem dar (72%).

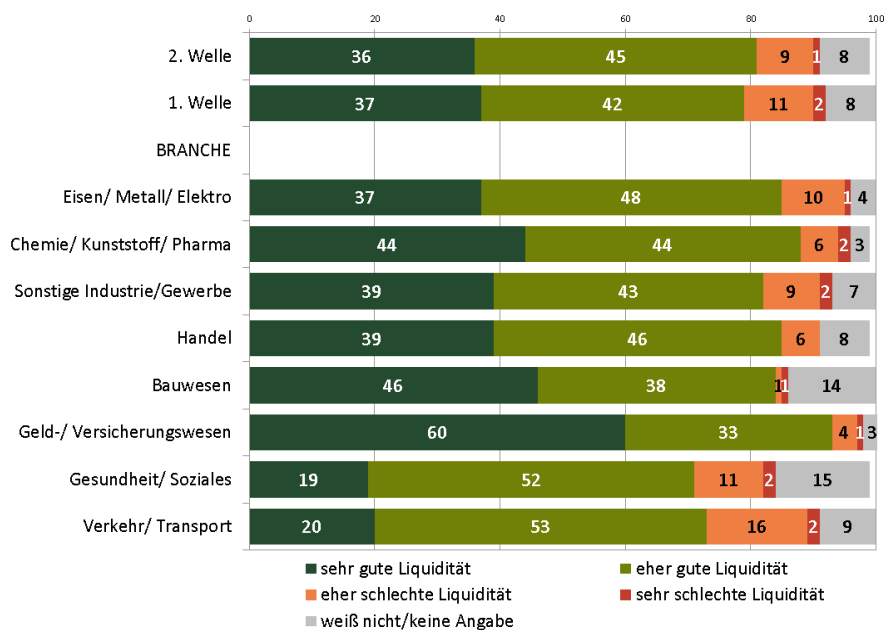
Frage: Welche der folgenden Probleme traten 2020 im Laufe der Krise im Unternehmen auf? Und welche Probleme werden 2021 noch ein Thema sein?



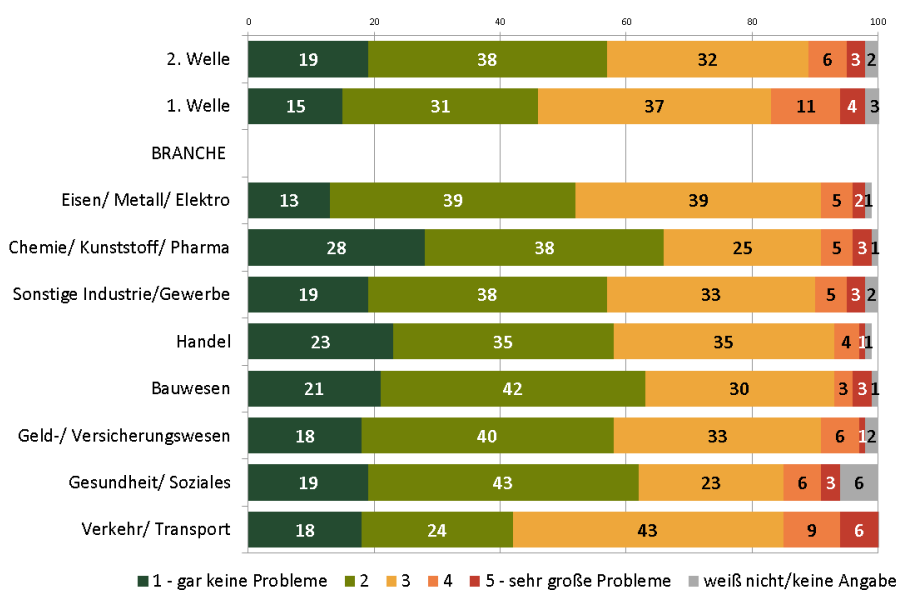
4.3 LIQUIDITÄT UND WIRTSCHAFTLICHE PROBLEMLAGE

Insgesamt gestaltet sich die Sicht der Betriebsrätinnen und Betriebsräte auf die Liquidität und die wirtschaftliche Lage ihrer Unternehmen etwas positiver als im Herbst 2020. Acht von zehn Befragten bescheinigen ihrem Betrieb eine eher oder sehr gute Liquidität (81%; Herbst 2020: 79%). 57% prognostizieren keine wirtschaftlichen Probleme in den kommenden Monaten bis hin zu den nächsten ein bis zwei Jahren (Note 1 + 2; Herbst 2020: 46%). Nichtsdestotrotz befürchtet beinahe jede/r Zehnte in Hinblick große bis sehr große Probleme (Note 4 + 5; 9%, Herbst 2020: 15%). Für rund ein Drittel ist weitere wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens eher ungewiss (Note 3; 32%, Herbst 2020: 37%).

Frage: Wie würden Sie die Liquidität Ihres Unternehmens aus derzeitiger Sicht einschätzen?



Frage: Wenn wir in die Zukunft sehen: Wie würden Sie die wirtschaftliche Problemlage Ihres Unternehmens in den kommenden Monaten bis hin zu den nächsten ein bis zwei Jahren einschätzen?



Sowohl hinsichtlich der Liquidität als auch der wirtschaftlichen Problemlage zeigt sich neben branchenspezifischen Unterschieden auch, dass Unternehmen, in denen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sehr gut eingebunden sind, wirtschaftlich erfolgreicher dastehen. Gleichwohl muss dem hinzugefügt werden, dass die Richtung dieses Zusammenhangs keineswegs eindeutig ist: Schließlich ist nicht auszuschließen, dass gerade prosperierende Betriebe verstärkt auf die Einbindung ihrer MitarbeiterInnen und BetriebsrätInnen setzen. Bei der Einschätzung zur Liquidität beträgt die Differenz bei den Antwortkategorien „eher gut“ und „sehr gut“ jedenfalls insgesamt 10 Prozentpunkte zwischen Betrieben mit sehr gut eingebundenen BetriebsrätInnen und jenen mit eher oder sehr schlecht involvierten. Bezüglich der wirtschaftlichen Problemlage macht der Unterschied 8 Prozentpunkte aus.

In puncto Liquidität beurteilen neun von zehn Befragten aus dem Geld- und Versicherungswesen ihre Unternehmen als eher oder sehr gut aufgestellt (93%). Verhältnismäßig schlechter aufgestellt scheint die Gesundheits- und Sozialbranche sowie der Bereich Verkehr und Transport: Hier sind insbesondere die weniger häufigen „sehr gute Liquidität“-Fälle auffällig. Während über alle Branchen hinweg 36% die Liquidität ihres Unternehmens als „sehr gut“ einschätzen, sind es in diesen Branchen nur 19% bzw. 20%. Befragte aus dem Verkehrs- und Transportwesen sind es auch, die besonders häufig große wirtschaftliche Problemlagen auf sich zukommen sehen: 15% in diesem Bereich im Vergleich zu durchschnittlich 9%.

5 ZUSAMMENFASSUNG

Die Daten der aktuellen Welle des Strukturwandelbarometers erweisen sich im Vergleich zum Herbst des Vorjahres als relativ stabil: etwa im Hinblick auf gesetzte Maßnahmen, Liquidität oder Einbindung der BetriebsrätInnen bei den Maßnahmen während der Krise. Daraus ergibt sich der Eindruck, dass das Gros der Unternehmen sich bereits im Sommer des Vorjahres gut auf die Krise vorbereitet hat. Nichtsdestotrotz bringt weltweite COVID-19-Krise auch in Österreich überwiegend negative Folgen für die Arbeitswelt mit sich.

Unterschiede in den erhobenen Dimensionen lassen sich vor allem entlang von Branchen ausmachen: So geben Befragte aus dem Bereich Gesundheit und Soziales häufiger an, die Krise habe sich bislang (sehr) negativ auf ihren Betrieb ausgewirkt. Hier kommen vor allem erschwerte Arbeitsbedingungen und höhere Arbeitsdruck zum Ausdruck anstatt finanzieller Faktoren wie z.B. einer geringeren Auftragslage. Gleichzeitig ist die Einbindung der BetriebsrätInnen am schwächsten ausgeprägt und auch die Liquidität wird schlechter als in anderen Branchen bewertet. In der Verkehrs- und Transportbranche dürfte die Krise bisher ebenfalls sehr stark zu spüren gewesen sein: Hier berichten fast zwei Drittel der Befragten negative Krisenfolgen, der Anteil an Betrieben mit Kurzarbeit ist am höchsten (82%). Hier und im Sektor Eisen, Metall und Elektor werden auch am häufigsten Einsparungsprogramme umgesetzt. Diese beiden Branchen traf die Krise vor allem im ersten Halbjahr 2020 im finanziellen Bereich (Auftragslage, Logistikprobleme). Vergleichsweise besser durch die Krise gekommen sind bisher Unternehmen aus dem Geld- und Versicherungswesen sowie Teile der Chemie-, Kunststoff- und Pharmabranche.

Mehr als acht von zehn BetriebsrätInnen beurteilen ihre Einbindung in der Umsetzung von innerbetrieblichen Maßnahmen rund um die COVID-19-Krise positiv. An diesem hohen Maß sozialpartnerschaftlichen Vorgehens in den Unternehmen lässt sich unter anderem ablesen, wie zentral – gerade in Krisenzeiten – diese Funktion ist. Denn sehr gut eingebundene BetriebsrätInnen bringen Vorteile für die Beschäftigten: Die Daten legen nahe, dass in Unternehmen, in denen BetriebsrätInnen sehr gut eingebunden werden, negative Effekte der Krise tendenziell besser abgefedert werden und verhältnismäßig positive etwas stärker ausgeprägt sind, wie bspw. der höhere Anteil an Aufzahlungen bei Kurzarbeit. Die Unternehmensführungen scheinen auch gut daran zu tun: Unternehmen mit gut eingebundenen BetriebsrätInnen werden wirtschaftlich stabiler und finanziell liquider eingeschätzt – auch wenn die mögliche Kausalität hinter dieser Korrelation in die eine wie in die andere Richtung sicherlich Interpretationsspielraum lässt.

Durch den Einsatz von Kurzarbeit oder anderen staatlichen Unterstützungsleistungen sowie betrieblichen Maßnahmen konnten Kündigungen im noch größeren Stil abgewendet werden. Dennoch stellen betriebliche Einsparungsprogramme, Umstrukturierungen, aber auch der verstärkte Einsatz von Home-Office die Beschäftigten und ihre VertreterInnen vor immense Herausforderungen. Insbesondere Home-Office begünstigt die Entgrenzung von Arbeit und führt häufig zu Mehrbelastungen für Beschäftigte – vor allem für jene mit Betreuungspflichten. 40% der BetriebsrätInnen geben zudem an, dass der Arbeitsdruck sich allgemein zum Schlechteren verändert hätte. Ein Drittel sieht negative Entwicklungen beim Arbeitsklima. Generell wird die Kommunikation im Vergleich zum Herbst in den Betrieben schwieriger. Das gilt auch für die Kommunikation von BetriebsrätInnen mit ihren KollegInnen.