

größeren Unternehmen, die die stärkste Dynamik zeigen und –damit korrelierend– jene Unternehmen, die Teil eines Konzerns sind, deren Zentralen sich im Ausland befinden bzw. bei denen die Entscheidungskompetenz überwiegend nicht im eigenen Betrieb liegt. Der Umfang der Veränderungen weist einen sehr signifikanten statistischen Zusammenhang mit der Beurteilung der Managemententscheidungen sowohl hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens als auch in Bezug auf die Situation der Beschäftigten auf: Jene BetriebsrätInnen, die das Management negativ bewerten, registrierten überdurchschnittlich viele Veränderungen (ca. 10) im letzten Halbjahr.

Zeitdruck und Flexibilitätsanforderungen nehmen dort besonders stark zu, wo die BetriebsrätInnen an Einfluss verlieren.

Von sämtlichen beobachteten Strukturveränderungen klassifizieren die BetriebsrätInnen 42% als für das Unternehmen positiv, aber immerhin auch in mehr als einem Viertel der Veränderungen (27%) werden überwiegend Nachteile für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens gesehen. Ziemlich genau spiegelverkehrt fällt die Beurteilung des strukturellen Wandels mit dem Fokus auf die Beschäftigten aus: 28% der Veränderungen werden positiv, 41% jedoch negativ beurteilt.

Mit steigender Anzahl der beobachteten Strukturveränderungen sinkt zugleich der Anteil jener, die für die Beschäftigten als positiv erachtet werden. Vier von zehn BetriebsrätInnen können keine der beobachteten Veränderungen als für die Belegschaft positiv charakterisieren, lediglich für 13 Prozent der BetriebsrätInnen fielen mehr als zwei Drittel der im letzten Jahr beobachteten Strukturveränderungen zum Vorteil für die Belegschaft aus.

Ein entscheidender Faktor für die Beurteilung des strukturellen Wandels durch die BetriebsrätInnen ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die sich in wirtschaftlichen Kennzahlen und den subjektiven Perspektiven ausdrückt: Je stärker die Kennzahlen nach oben weisen und je mehr Optimismus vorherrscht, desto eher wird auch der Strukturwandel positiv beurteilt: BetriebsrätInnen mit „positivem“ Strukturwandel rechnen auch überdurchschnittlich häufig mit einem Zuwachs an Personal sowie an Umsatz. Eine erwartete Gewinnsteigerung steigert allerdings den Anteil des im

Hinblick auf die Belegschaft positiv bewerteten Strukturwandels nicht maßgeblich.

Vice versa sind Unternehmen mit überwiegend „negativ“ beurteiltem Strukturwandel jene mit sinkendem Personalstand, Umsatz, aber auch Gewinn.

Die zentralen Erkenntnisse. Der Strukturwandel wird von BR grundsätzlich begrüßt und als notwendig erachtet.

Es zeigen sich von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode keine Umbrüche bzw. Veränderungstrends. Der halbjährliche Befragungsrhythmus scheint für die Erfassung der Veränderungsdynamik in Zeiten „normaler“ Wirtschaftsentwicklung also eher zu hoch zu sein.

Im Durchschnitt registrieren die BetriebsrätInnen Veränderungen in 8,4 von maximal 31 Einzelaspekten, wobei der Umfang der Veränderungen mit der Betriebsgröße steigt.

Die Auswirkungen des betrieblichen Strukturwandels werden für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens tendenziell positiv, für die Beschäftigten jedoch eher negativ beurteilt. Als Profiteure des Strukturwandels werden v.a. die Unternehmen bzw. deren Eigentümer erachtet. Die Volkswirtschaft und die Belegschaft sind in Relation die Verlierer des Strukturwandels.

Ein entscheidender Faktor für die Beurteilung des strukturellen Wandels durch die BetriebsrätInnen ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens: Je stärker die Kennzahlen nach oben weisen, desto positiver wird auch der Strukturwandel beurteilt.

Ein weiterer wesentlicher Faktor für die Beurteilung des Strukturwandels ist das Ausmaß der Einflussmöglichkeiten seitens des Betriebsrates. Wo diese sinken, schlagen die vermuteten Auswirkungen des Strukturwandels teilweise massiv ins Negative um.

Georg Michenthaler, IFES – Institut für empirische Sozialforschung

Strukturwandelbarometer, 2013 http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Strukturwandelbarometer_2013.pdf