



STRUKTURWANDEL- BAROMETER 2023

Betriebsräte im sozialen und
ökologischen Umbau

EINE STUDIE VON AK UND ÖGB DURCHGEFÜHRT VON IFES

IFES

ÖGB

AK

WIEN

Strukturwandelbarometer 2023

Bericht

Diese Studie wurde erstellt für:
Arbeiterkammer Wien und ÖGB

Wien, im März 2023
Archivnummer: 21917 170



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	Entwicklungen 2023.....	5
3.1	wirtschaftliche Lage der Unternehmen	5
3.2	Veränderungen in den Unternehmen.....	8
4	Umwelt und Soziales – Nachhaltigkeit in den Betrieben.....	10
4.1	Nachhaltigkeit im Betrieb	11
4.2	Auswirkungen der aktuellen Lage auf Nachhaltigkeit.....	16
	Auswirkungen der Wirtschaftslage auf Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Betrieb.....	16
	Auswirkungen der Klimakrise auf Arbeitsbedingungen im Betrieb.....	18
	Sorgen der Beschäftigten	19
4.3	Nachhaltigkeit für die Belegschaft	20
	Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit für Mitarbeiter:innen.....	20
	Informationen über Nachhaltigkeitsmaßnahmen	22
	Soziale Nachhaltigkeit im Unternehmen.....	24
4.4	Involvierung des Betriebsrats.....	26
5	Aktuelle Herausforderung: Großer Arbeitskräftebedarf der Unternehmen.....	28
6	Ausblick – Probleme der Zukunft.....	32
	Probleme der Zukunft.....	32
	Aktivitäten im Betrieb gegen kommende Probleme.....	35
7	Zusammenfassung.....	38

1 EINLEITUNG

Der vorliegende Bericht zum Strukturwandelbarometer 2023 beschäftigt sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und soll die sich daraus ergebenden Entwicklungen in heimischen Unternehmen aufzeigen. Den darin enthaltenen Ergebnissen liegt die Befragung von 1.969 Betriebsratsvorsitzenden, die im Jänner und Februar 2023 durchgeführt wurde, zu Grunde.

Betriebsrät:innen eröffnen gewöhnlich umfassende Einblicke in die Strukturen und Problemlagen von Unternehmen, sie können sozusagen als Seismografen für rezente Entwicklungen in einzelnen Betrieben und in Summe auch ganzer Branchen dienen.

Die Betriebsrät:innen wurden vom ÖGB per E-Mail eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Es wurde ausschließlich der bzw. die Vorsitzende der jeweiligen Betriebsratskörperschaft angeschrieben und mittels individuellem Link wurde die Teilnahme an der Onlinebefragung ermöglicht. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass jeder Betrieb nur einmal in die Studie eingeht. Verglichen mit der letzten Erhebung, am Ende des Jahres 2021 (n=1.389), haben 580 Betriebsrät:innen mehr an der Befragung teilgenommen.

Das Fragenprogramm des Strukturwandelbarometers 2023 baut auf den Themen der letzten Jahre auf, zu denen die finanzielle und wirtschaftliche Lage der Betriebe, Veränderungen in den Betrieben, Arbeitsdruck und Arbeitskräftenachfrage zählen. Ein weiterer Fokus wurde in dieser Befragung auf Maßnahmen der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit in den Betrieben gelegt.

Der vorliegende Bericht soll nun Aufschluss über die zentralen Ergebnisse der Befragung geben. Ausgehend von einer kurzen Beschreibung der Stichprobe (Kapitel 2) werden nachfolgend die Einschätzungen der Befragten zu den wirtschaftlichen Auswirkungen und den allgemeinen Veränderungen in den letzten Jahren aufgezeigt (Kapitel 3). Anschließend liegt der Fokus auf den Maßnahmen zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit (Kapitel 4), gefolgt von der derzeitigen Herausforderung der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften (Kapitel 5). Das vorletzte Kapitel widmet sich möglichen Problemen der Zukunft, mit welchen die Betriebe, nach Einschätzung der Betriebsrät:innen, zu kämpfen haben werden (Kapitel 6). Abschließend werden die wichtigsten Erkenntnisse in kompakter Form zusammengefasst (Kapitel 7).

2 STRUKTUR DER STICHPROBE

Die Stichprobe besteht aus 1.969 Betriebsratsvorsitzenden aus dem privaten Sektor. Etwas weniger als die Hälfte aller Befragten, 43 Prozent, sind in der Branche Industrie/Gewerbe tätig, der Großteil davon im Bereich Eisen/Metall/Elektro (24 % aller Befragten), gefolgt von Chemie/Kunststoff/Pharma (6 %). Mit 16 Prozent scheint der Gesundheits- und Sozialbereich (jedoch ausschließlich im privaten Sektor) als zweitgrößte Branche in dieser Studie auf. Der Handel ist mit 11 Prozent vertreten. Jeweils 6 Prozent aller Teilnehmer:innen vertreten Kolleg:innen im Bereich Verkehr/Transport und im Geld-/Versicherungswesen, jeweils 5 Prozent im Bauwesen und im Bereich Telekom/Medien/IT. Der Bereich Beherbergung/Gastronomie kommt auf 2 Prozent, was vermutlich der geringen Dichte an Betriebsrät:innen in diesem Bereich geschuldet sein dürfte. Die übrigen 5 Prozent der Befragten repräsentieren „sonstige Branchen“, die aufgrund der geringen Fallzahlen bei den Auswertungen nicht extra ausgewiesen, sondern in einer Gruppe zusammengefasst dargestellt worden sind.

Nach Branchenverteilung setzt sich die Stichprobe wie folgt zusammen:

Branche	absolut	in Prozent
Eisen / Metall / Elektro	466	24%
Holzbearbeitung	57	3%
Leder / Textil / Bekleidung	29	1%
Papierherzeugung / -verarbeitung	38	2%
Chemie / Kunststoff / Pharma	118	6%
sonstige Industrie / Gewerbe	132	7%
Lebensmittel	59	3%
HANDEL-Sonstiges	93	5%
Bauwesen	103	5%
Energie-/Wasserversorgung/Abfall	41	2%
Verkehr / Transport	116	6%
Telekom / Medien / IT	101	5%
Geld- / Versicherungswesen	127	6%
Gesundheit/Soziales /Non Profit*	306	16%
Beherbergung / Gastronomie	31	2%
Sonstige Branche	103	5%

Werden die Betriebsratsvorsitzenden nach ihrer räumlichen Verteilung in Österreich betrachtet, befinden sich 25 Prozent in Wien, etwa jeder fünfte Betrieb in Oberösterreich (21 %), gefolgt von Niederösterreich (17 %) und der Steiermark (13 %), alle anderen Bundesländer sind zu drei bis sechs Prozent in der Stichprobe vertreten.

Bundesland	absolut	in Prozent
Vorarlberg	54	3%
Tirol	112	6%
Salzburg	126	6%
Oberösterreich	419	21%
Kärnten	116	6%
Steiermark	249	13%
Burgenland	60	3%
Niederösterreich	341	17%
Wien	492	25%

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (48 %) sind Angestelltenbetriebsrät:innen, knapp über ein Viertel (26 %) vertritt Arbeiterinnen und Arbeiter und ähnlich viele (24 %) geben bei der Frage nach der Körperschaftsform die Antwortoption „gemeinsamer Betriebsrat“ an. Dem Zentralbetriebsrat gehören 9 Prozent der Befragten an.

Mehr als die Hälfte der befragten Betriebsratsmitglieder (57 %) sind der GPA zugehörig, etwa jeder vierte der PRO-GE (23 %), 11 Prozent der Vida und 7 Prozent der Bau-Holz-Gewerkschaft, die übrigen Befragten gehören mit 1 Prozent sonstigen Gewerkschaften an.

Gewerkschaft	absolut	in Prozent
Bau-Holz (GBH)	137	7%
PRO-GE	446	23%
GPA	1132	57%
vida	217	11%
Post- und Fernmelde	2	*%
Sonstige	6	*%

Ein ungefähres Verhältnis von einem zu zwei Drittel zeigt sich bei dem Vergleich von Einzelunternehmen und Konzerntöchtern (30 % zu 67 %). Von den 1.316 Befragten, die in einem Betrieb arbeiten, der Teil eines Konzerns ist, gibt mehr als die Hälfte an, dass die Konzernzentrale in Österreich ist (54 %), bei fast einem Drittel befindet sich diese im einem anderen EU-Land und bei 15 Prozent liegt diese außerhalb der EU.

Mehr als die Hälfte (56 %) der Betriebsrät:innen gibt an, dass die *Entscheidungskompetenz* in wirtschaftlichen Angelegenheiten beim Betrieb selbst liege, in 41 Prozent der Fälle entfällt diese Kompetenz auf andere Akteur:innen wie etwa die Konzernmutter oder eine Holding-Gesellschaft.

Knapp drei von zehn (29 %) Unternehmen notieren an der Börse.

Bei der Frage, wer auf die *Führung* des Betriebes maßgeblichen Einfluss ausübe, geben 80 Prozent die Geschäftsführung bzw. das Management an. In etwas mehr als einem Drittel aller teilgenommenen Betriebsrät:innen haben (u.a.) Einzeleigentümer:innen oder eine Eigentümerfamilie (37 %) das Sagen. Bei knapp einem Fünftel der Unternehmen sind es mitunter Kernaktionär:innen bzw. Anteilseignergruppen (18 %) und bei 6 Prozent üben Finanzinvestor:innen oder Hedgefonds maßgeblichen Einfluss auf die *Führung* des Betriebes aus.

Alles in allem bleiben die strukturellen Daten und Verteilungen (z.B. Gewerkschaftszugehörigkeit, Größe der Betriebe, etc.) im Vergleich zu den Vorjahren sehr stabil. Daher ist ein guter Zeitvergleich möglich.

3 ENTWICKLUNGEN 2023

In diesem Kapitel werden die aktuelle wirtschaftliche Lage der Betriebe im Zeitvergleich mit den Vorjahren und die Liquidität der Betriebe beschrieben. Dies ist wichtig, um sich einen Überblick über die finanzielle Situation der heimischen Unternehmen mit Betriebsrat zu schaffen.

3.1 WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER UNTERNEHMEN

2022 war wirtschaftlich gesehen ein sehr gutes Jahr. 8 von 10 der befragten Betriebsratsmitglieder bescheinigen ihrem Betrieb eine gute wirtschaftliche Lage. Die Hälfte davon sogar ein sehr gutes Jahr. Im Zeitvergleich sehen wir, dass die wirtschaftliche Lage über die Jahre sehr positiv und stabil ist, trotz eines kleinen Einbruches im Pandemiejahr 2020, welches aus Sicht der Betriebsrät:innen nur knapp ein Viertel der Betriebe betraf.

Die wirtschaftliche Lage (Abbildung 1) des aktuellen Jahres 2023, das zum großen Teil noch vor uns liegt, wird insgesamt von 7 von 10 Befragten zwar sehr bis eher gut prognostiziert, jedoch zurückhaltender als in den Jahren zuvor bzw. können viele darauf noch keine Antwort geben (12 % machen keine Angabe). Vor allem die Betriebsratsvorsitzenden aus den Branchen Bauwesen (98 %) und Geld-/Versicherungswesen (95 %) schätzen ihre Lage für das angebrochene Jahr besonders positiv ein. Am wenigsten optimistisch ist die Branche Beherbergung/Gastronomie (55 %), die sich aufgrund des Einbruchs der Corona-Pandemie und der aktuellen Teuerungen in einer besonders heiklen wirtschaftlichen Lage verorten. Die Branchen Gesundheit/Soziales (70 %) und der Handel (gesamt, 78 %) sehen der Zukunft ein wenig skeptischer entgegen. Die übrigen Branchen bilden das Mittelfeld.

Frage 13: Wie war bzw. wird die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes in den Jahren 2019 bis 2023?
(Basis: Gesamt, n=1969)

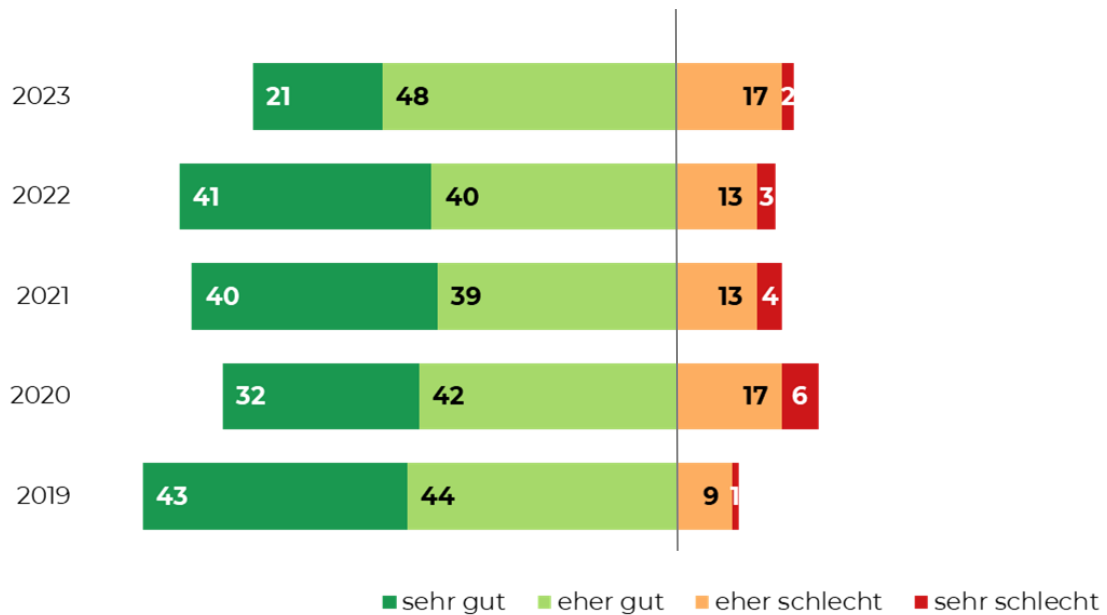


Abbildung 1

Die Liquidität der Unternehmen (Abb. 2) hat sich seit September 2020 verbessert. So schätzen derzeit 87 Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder die Liquidität ihres Unternehmens als sehr bis eher gut ein, hingegen nur 8 Prozent als eher bis sehr schlecht.

Frage 14: Wie würden Sie die Liquidität Ihres Unternehmens aus derzeitiger Sicht einschätzen? (Zeitvergleich; Basis: Gesamt, n=1696)

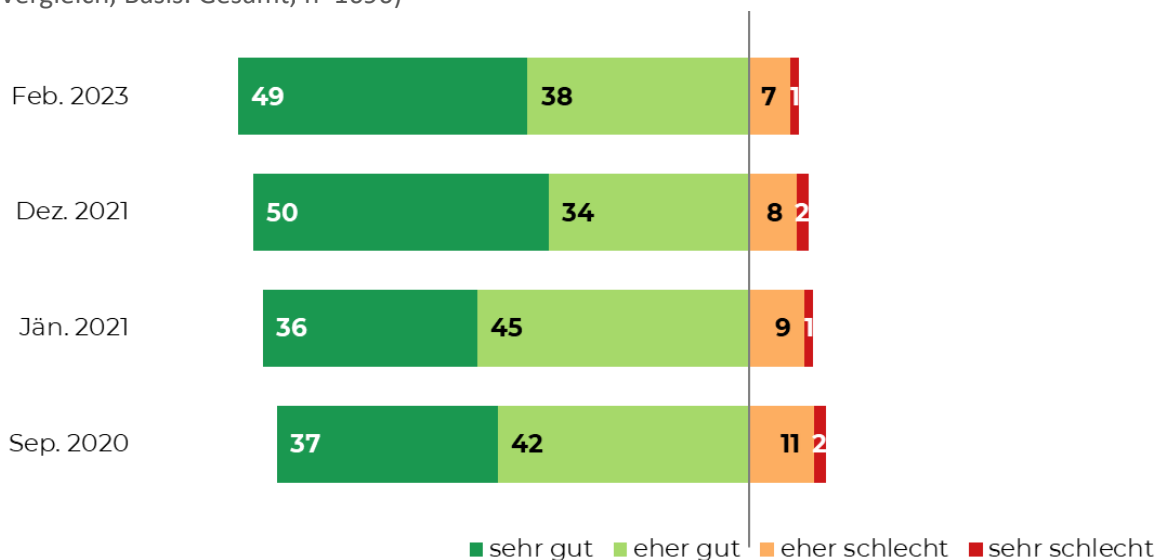


Abbildung 2

Hinsichtlich der Verteilung innerhalb der Branchen, verorten sich erneut die Betriebsratsvorsitzenden der beiden Branchen Bauwesen und Geld-/Versicherungswesen mit jeweils 98 Prozent als sehr bis eher gut. Die Branchen Gesundheit/Soziales (78 %), Beherbergung/Gastronomie (80 %) und Handel (gesamt, 84 %) sind auch in diesem Branchenvergleich am unteren Ende zu finden.

3.2 VERÄNDERUNGEN IN DEN UNTERNEHMEN

Es ist anzunehmen, dass wenig heimische Unternehmen in den letzten Jahren von diversen Krisen und ihren Auswirkungen wie z.B. arbeitsspezifischen Veränderungen unberührt blieben. Auch dieses Mal wurden mehrere Items über spezifische Veränderungen im Betrieb abgefragt (Abb.3). Nachfolgend werden diese aktuellen Veränderungen in den Betrieben aufgezeigt und anschließend die Entwicklung der ausgewählten Items im Zeitvergleich 2020-2023 dargestellt.

Ein zu hoher Arbeitsdruck ist von rund zwei Drittel (65 %) der befragten Betriebsrät:innen als sehr bis eher negative Entwicklung in den letzten Jahren genannt worden. Auf Platz zwei und drei der negativen Entwicklungen befinden sich die unternehmensspezifische Führungskultur (40 %) und betriebliche Notwendigkeiten wie z.B. Überstunden oder geforderte Erreichbarkeit (38 %). Besonders wenig negative Entwicklungen gibt es in der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Betriebsrat (5 %) und Teile der Digitalisierung (z.B. Ausstattung der Endgeräte, Software, etc.) – in diesen Bereichen werden sogar positive Entwicklungen von mehr als der Hälfte der Befragten wahrgenommen (55 % und 56 %). Auch die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Management (43 %) entwickelt sich bei einem Großteil in eine positive Richtung.

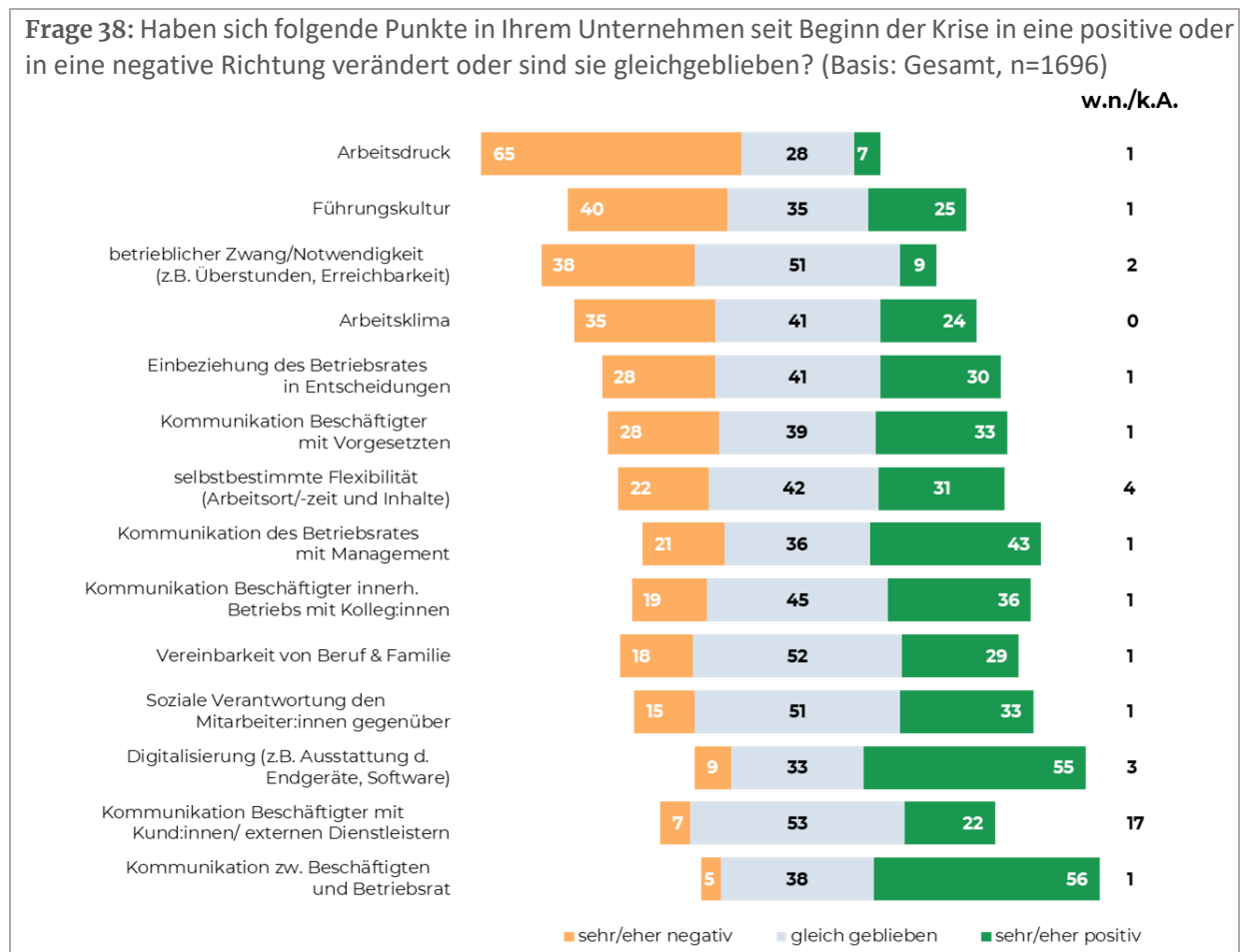


Abbildung 3

Im Zeitverlauf (Abb 4.) sieht man, dass mit der Pandemie der Arbeitsruck in einem Großteil der Betriebe (rund 40 %) anstieg. Mit dem Ende der Lockdowns und der „Normalisierung“ der Arbeitswelt im Laufe des Jahres 2021 stieg dieser Druck nochmals enorm an und bleibt nun schon zwei Jahre auf einem hohen Level.

Mit diesem hohen Arbeitsdruck steigen auch die betrieblichen Zwänge, wie z.B. vermehrte Überstunden. In dieser schon langen Stressphase dürfte der Ton zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten rauer werden, da ein Großteil der Betriebsrät:innen (40 %) in der Führungskultur eine negative Entwicklung sehen. Darunter leidet auch das Arbeitsklima, welches sich seit Jahren sukzessive verschlechtert – mit einem Extremwert in der Befragung Ende 2021. Der Rückgang kann teilweise durch die Rückkehr der Beschäftigten an die Arbeitsstätten erklärt werden. Die Kommunikation mit den Kolleg:innen innerhalb des Betriebs ist zum ersten Mal positiv im Saldo im Vergleich zu den Vorjahren. Diese Nähe bekommt auch der Betriebsrat zu spüren, da aus seiner Sicht kaum noch negative Entwicklungen bei der Kommunikation zwischen Beschäftigten und dem Betriebsrat zu sehen sind.

Frage 38: Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen seit Beginn der Krise in eine positive oder in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleichgeblieben? (Zeitvergleich, sortiert nach „sehr/eher negativ“; Basis: Gesamt, n=1696)

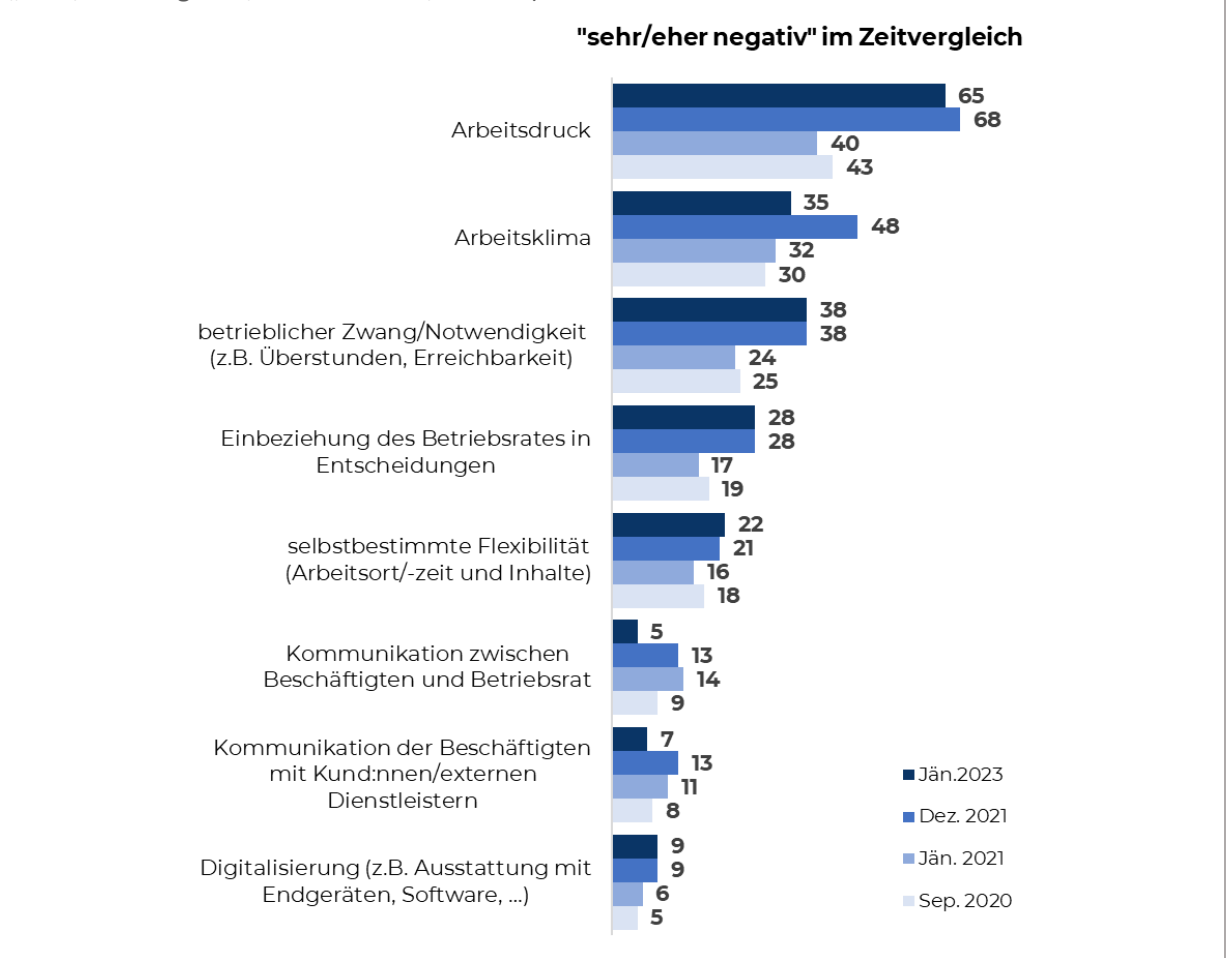


Abbildung 4

4 UMWELT UND SOZIALES – NACHHALTIGKEIT IN DEN BETRIEBEN

Nachhaltigkeit hat sich in den letzten Jahren zu einem der wichtigsten Themen in der Gesellschaft entwickelt, so auch in der Arbeitswelt.

Fragt man die Betriebsrät:innen, wie wichtig einzelnen Personengruppen im Betrieb dieses Thema ist (Abb. 5), bekommt man ein sehr differenziertes Bild. So sagen 8 von 10 der befragten Betriebsrät:innen (81 %), dass ihnen persönlich dieses Thema sehr wichtig ist. Betrachten sie den Betriebsrat als Ganzes, stimmen nur noch weniger als drei Viertel (72 %) zu, bei der Geschäftsführung sind es 6 von 10 (58 %). Den niedrigsten Anteil in diesem Vergleich weist aus Sicht der Betriebsrät:innen die Belegschaft auf, 4 von 10 (41 %) sagen hier, dass Nachhaltigkeit im Betrieb sehr wichtig für die Belegschaft ist.

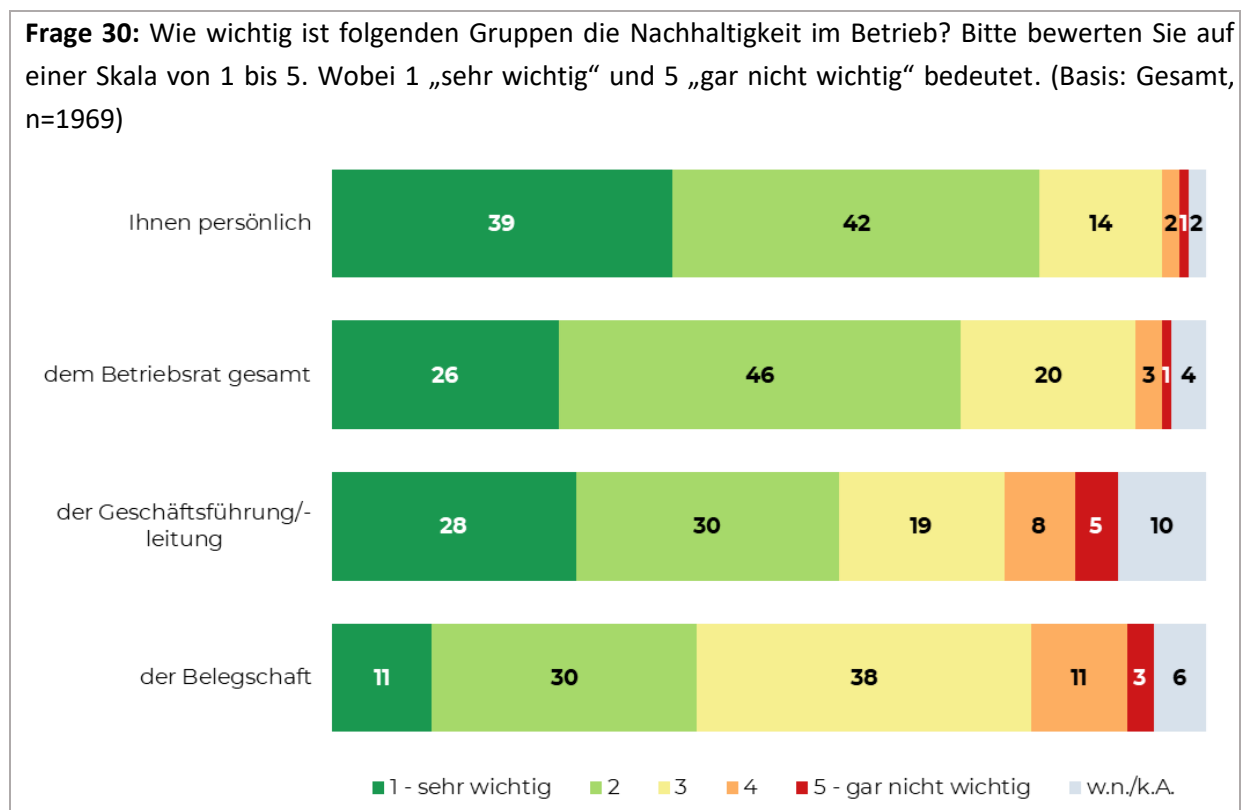


Abbildung 5

Auf der persönlichen Ebene ist Nachhaltigkeit für die Betriebsrät:innen ein wichtiges Thema. Auf ihren Betrieb verortet nehmen sie aber weniger Interesse auf verschiedenen Ebenen wahr, am wenigsten in der Belegschaft selbst.

4.1 NACHHALTIGKEIT IM BETRIEB

Mehr als drei Viertel (78 %) der befragten Betriebsrät:innen gibt an, dass nachhaltig gearbeitet bzw. produziert wird, ein Drittel (32 %) sagt, dass sehr nachhaltig gearbeitet oder produziert wird (Abb. 6). Die Branchen Lebensmittel und Geld-/Versicherungswesen, sowie Verkehr/Transport weisen dabei höhere Werte auf, Telekom/Medien/IT und Gesundheit/Soziales/Non Profit niedrigere Werte als der Durchschnitt.

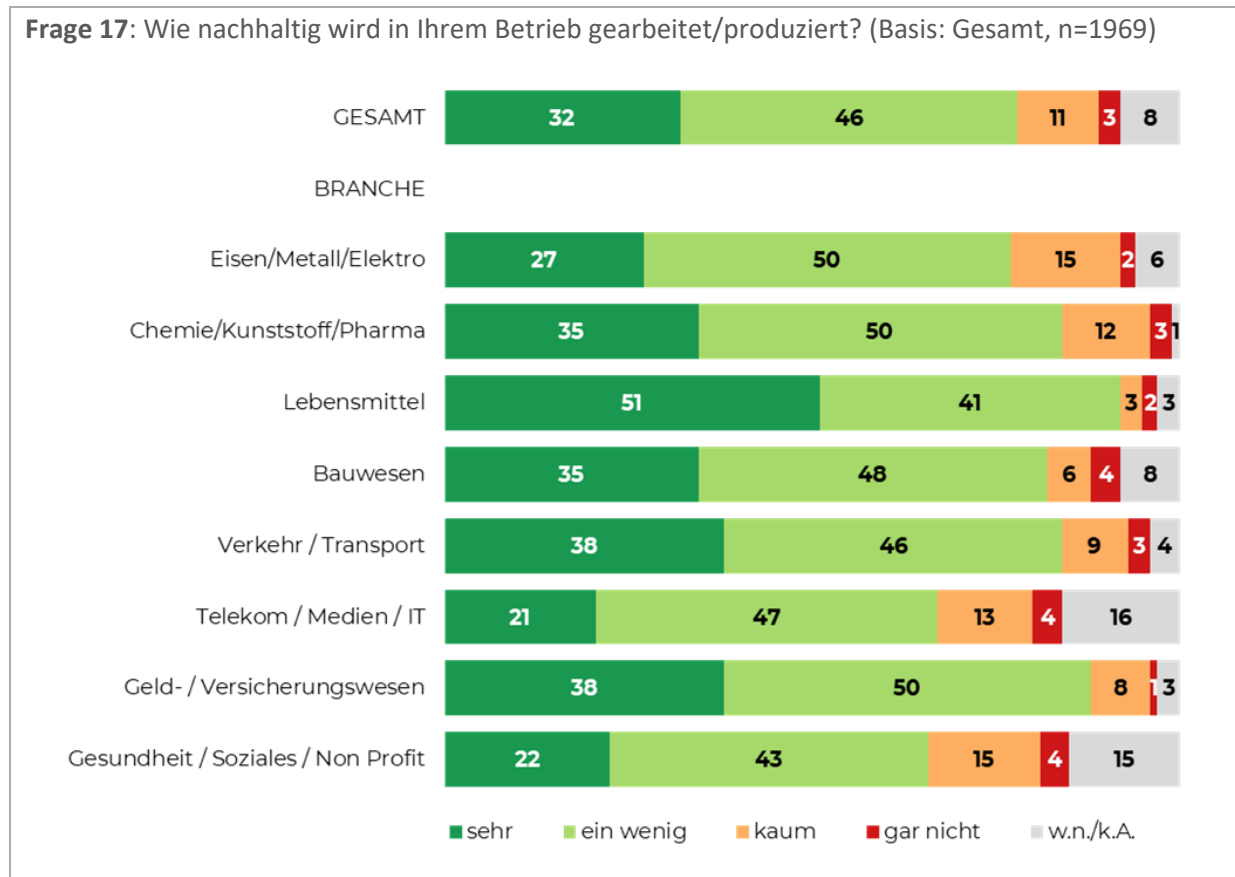


Abbildung 6

Weiters berichtet mehr als ein Drittel (38 %), dass in ihrem Betrieb ein Produkt im Vergleich zu den letzten Jahren nachhaltiger gestaltet worden ist (Abb.7), 14 Prozent sehen eine *sehr* große Veränderung. Das trifft vor allem auf die Branchen Chemie/Kunststoff/Pharma, Lebensmittel und das Bauwesen zu.

Frage 18: Falls Ihr Betrieb ein Produkt erstellt, wurde dieses Produkt in den letzten Jahren nachhaltiger gestaltet? (Basis: Gesamt, n=1969)

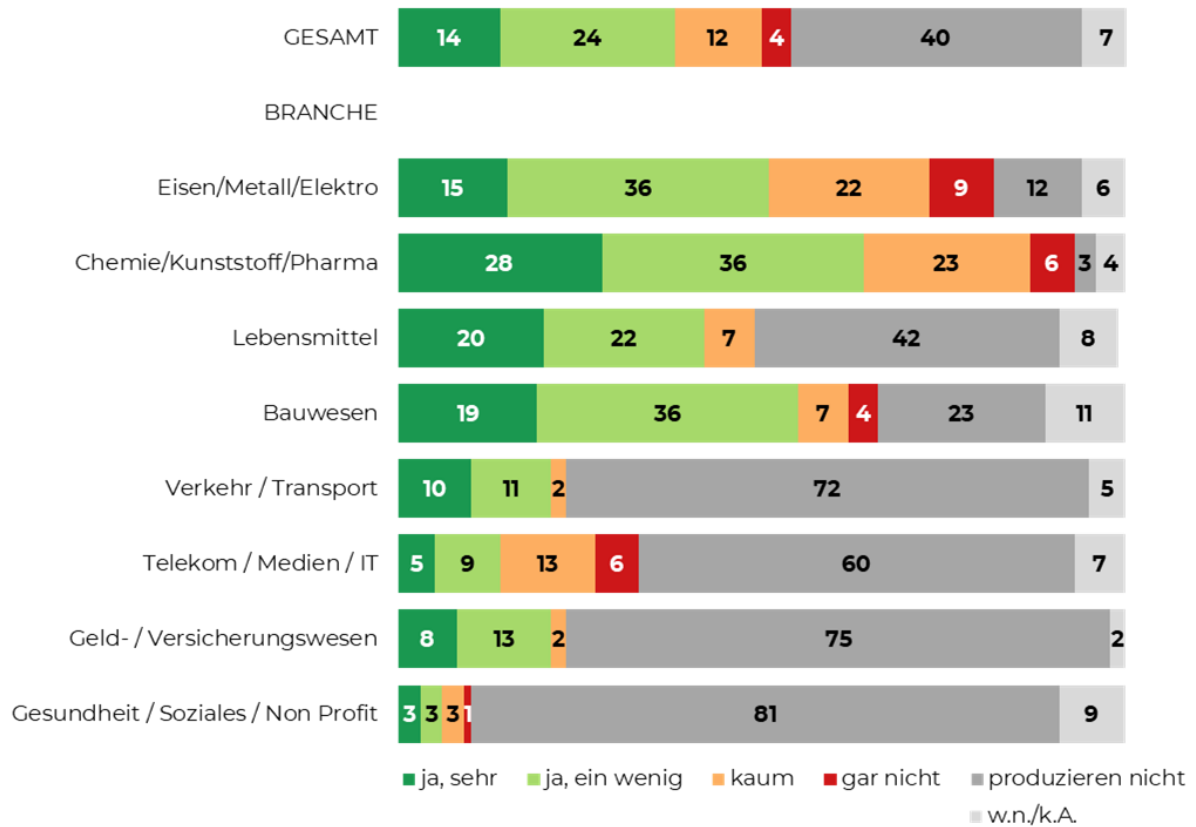


Abbildung 7

Der Impuls für eine nachhaltigere Gestaltung geschieht hauptsächlich über die Geschäftsführung (54 %) (Abb.8). Ein Fünftel der Bestrebungen für mehr Nachhaltigkeit (21 %) kommt von Kund:innen, 7 Prozent von Beschäftigten und 3 Prozent von Investor:innen.

Frage 19: Wer hat den Impuls zur nachhaltigeren Gestaltung gegeben? (Basis: Produkt wurde in letzten Jahren nachhaltiger gestaltet, n=973)

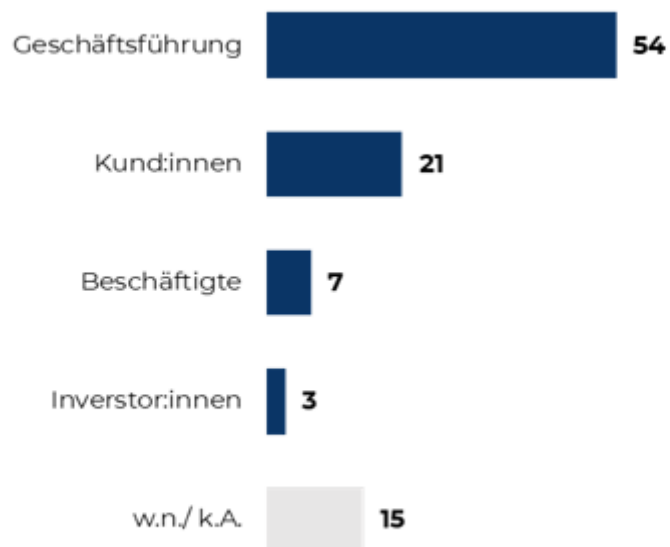


Abbildung 8

Frage 20: Gibt es folgende Maßnahmen in Ihrem Betrieb, um den Arbeitsalltag nachhaltiger zu gestalten? (Basis: Gesamt, n=1969)

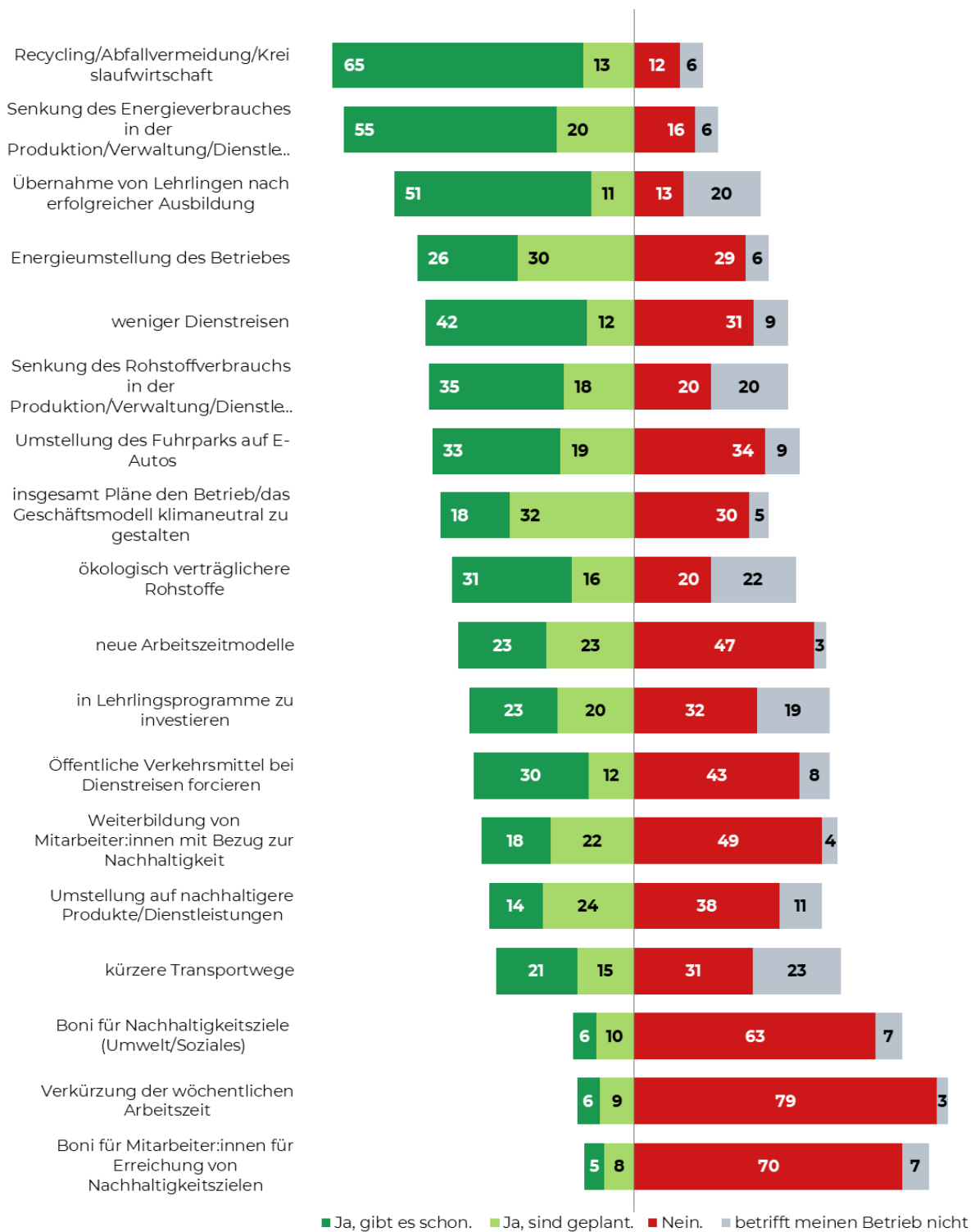


Abbildung 9

Im oberen Drittel an nachhaltigen Maßnahmen (Abb. 9) stehen vor allem ressourcenschonende Umsetzungen. Dies dürfte bei der Mehrheit der Betriebe umgesetzt werden, z.B. die Senkung des Energieverbrauches oder Recycling. Auch im Bereich Mobilität zeigen viele Betriebe einen positiven Willen zur Nachhaltigkeit. Weniger Dienstreisen, mit hoher Wahrscheinlichkeit durch die gestiegene Nutzung von Videokonferenzen, und die Umstellung auf E-Fuhrparks wird mehrheitlich geplant oder umgesetzt. Auch mehr als die Hälfte oder knapp die Hälfte der betroffenen Betriebsrät:innen geben auch an, kürzere Transportwege und öffentliche Verkehrsmittel bei Dienstreisen umzusetzen oder zu planen.

Bei den sozialen Nachhaltigkeitsmaßnahmen findet man bei lehrlingsbezogenen Themen Mehrheiten. Die Übernahme von Lehrlingen findet bei zwei Drittel statt. In Lehrlingsprogramme investieren rund 4 von 10 Betrieben der Betriebsrät:innen. Knapp unter der Hälfte (46 % zu 47 %) der betroffenen Betriebsrät:innen geben an, neue Arbeitszeitmodelle umgesetzt oder geplant zu haben. Säumig hingegen ist man bei der Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit aber vor allem bei der Belohnung von Nachhaltigkeitszielen. Zum aktuellen Thema der Arbeitszeitverkürzung sagen 15 % der Betriebsrät:innen, dass es hier Planungen oder Umsetzungen im Betrieb gibt.

4.2 AUSWIRKUNGEN DER AKTUELLEN LAGE AUF NACHHALTIGKEIT

Dieses Kapitel beinhaltet, wie Nachhaltigkeit und die Wirtschaft sich gegenseitig beeinflussen. Zuerst wird beschrieben, welche Auswirkungen die aktuelle Wirtschaftslage auf die Entwicklung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den Betrieben mit sich bringt, im Folgenden welche Auswirkungen die Klimakrise auf die Arbeitsbedingungen der Belegschaft hat und welche Sorgen dabei entstehen.

Auswirkungen der Wirtschaftslage auf Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Betrieb

Maßnahmen, Aktivität bzw. Initiativen innerhalb eines Betriebes sind von gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Geschehen nicht entkoppelt. So können Ereignisse, wie die Pandemie oder die Teuerung, die Planung und Umsetzung von Maßnahmen maßgeblich beeinflussen. Dazu wurden die teilnehmenden Betriebsrät:innen befragt, wie sie aktuell die Auswirkungen der Lage auf die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in ihrem Betrieb einschätzen (Abb. 10). Dabei zeigt sich, dass sich die derzeitige Situation bei einer Mehrheit kaum auf die abgefragten Maßnahmen auswirkt, die meisten Betriebe bleiben auf Kurs. Rechnet man sich den Saldo von Verlangsamung und Beschleunigung bei den meisten Maßnahmen und insgesamt aus, sieht man, dass die derzeitige Lage eher zu einer Beschleunigung führt. Vor allem im Bereich der Mobilität (Dienstreisen, Fuhrpark, kürzere Transportwege) und bei Personalmaßnahmen (Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitverkürzung, Lehrlingsübernahme) sehen die Betriebsrät:innen, dass sich durch das derzeitige Geschehen, die Prozesse im Gesamten mehr beschleunigen als verlangsamen.

Frage 21: Wie wirkt sich die aktuelle Lage der Gesamtwirtschaft auf folgende Initiativen aus? Verlangsam o. beschleunigt die derzeit schwierige Lage folg. Initiativen in Ihrem Betrieb? Basis: siehe Grafik

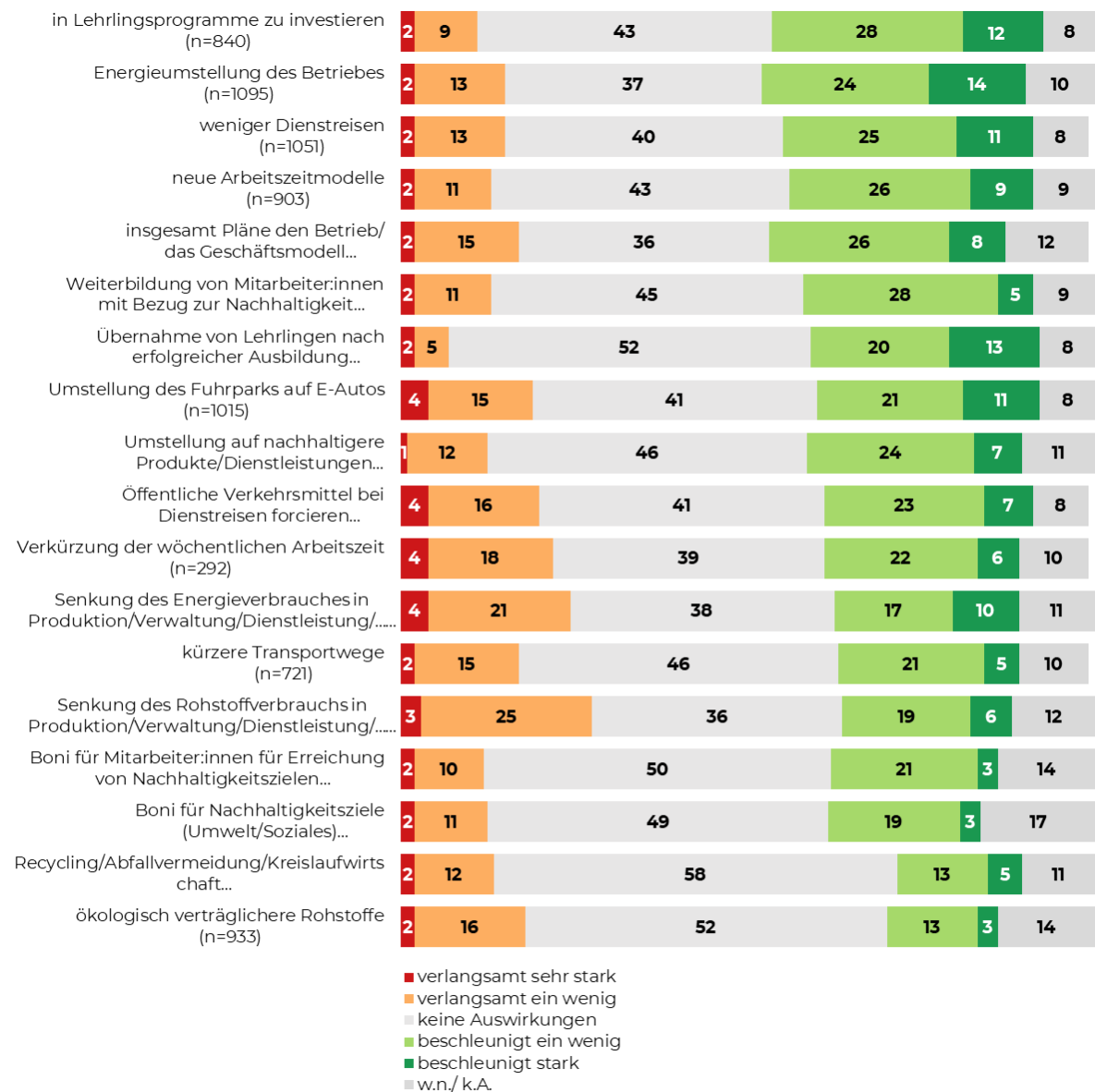


Abbildung 10

Auswirkungen der Klimakrise auf Arbeitsbedingungen im Betrieb

Nicht nur die Wirtschaftslage, auch die Klimakrise hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Belegschaft im Betrieb (Abb.11). So geben 4 Prozent der befragten BR-Mitglieder an, bereits Auswirkungen im großen Ausmaß, ein Sechstel (16 %) in eher großem Ausmaß und 44 % in eher kleinem Ausmaß zu spüren. Ein Drittel (32 %) spürt noch keine Auswirkungen bei den Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb. Eine höhere Betroffenheit zeigt sich in den Branchen Verkehr/Transport (26 %), Lebensmittelhandel (25 %), Gesundheit/Soziales/Non Profit (25 %) und dem Bauwesen (24 %). Sehr geringe Auswirkungen bzw. die höchsten „gar nicht“-Werte geben Betriebsrät:innen der Branchen Telekom/Medien/IT (55 %) und das Geld-/Versicherungswesen (44 %) an.

Frage 23: In welchem Ausmaß wirkt sich die Klimakrise bereits direkt auf die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb aus (z.B. durch häufigere Hitzetage oder Extremwetterereignisse)? (Basis: Gesamt, n=1969)

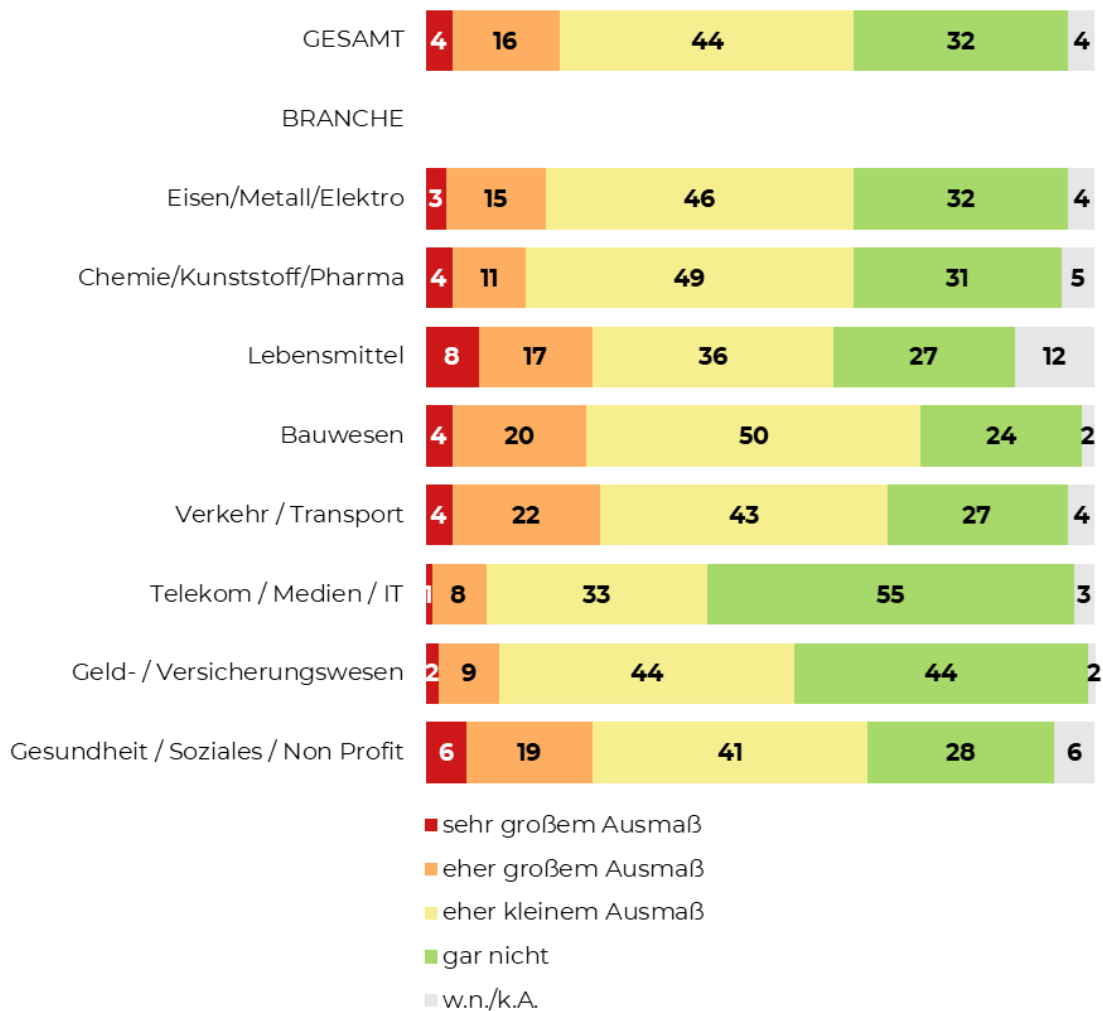


Abbildung 11

Sorgen der Beschäftigten

Aus Sicht der Betriebsrät:innen scheinen sich die Beschäftigten in Bezug auf eine mögliche Umstellung auf eine klimaneutrale Produktions- und Arbeitsweise keine besonders großen Sorgen zu machen (Abb.12). So gibt ein Viertel (25 %) an, im eigenen Betrieb nicht davon betroffen zu sein und 6 von 10 Personen (61 %) machen sich kaum bzw. gar keine Sorgen deswegen. Lediglich jede:r zehnte der befragten Betriebsrät:innen berichtet von Sorgen um den Arbeitsplatz durch klimaneutrale Maßnahmen. Interessanterweise spüren auch Betriebsrät:innen aus der Industrie, dem Bauwesen und vor allem aus Verkehr/Transport wenig Befürchtungen der Beschäftigten, was ihre Arbeitsplatzsicherheit betrifft.

Frage 25: Machen sich die Beschäftigten Sorgen um ihren Arbeitsplatz auf Grund der Umstellung auf eine klimaneutrale Produktions- und Arbeitsweise? (Basis: Gesamt, n=1969)

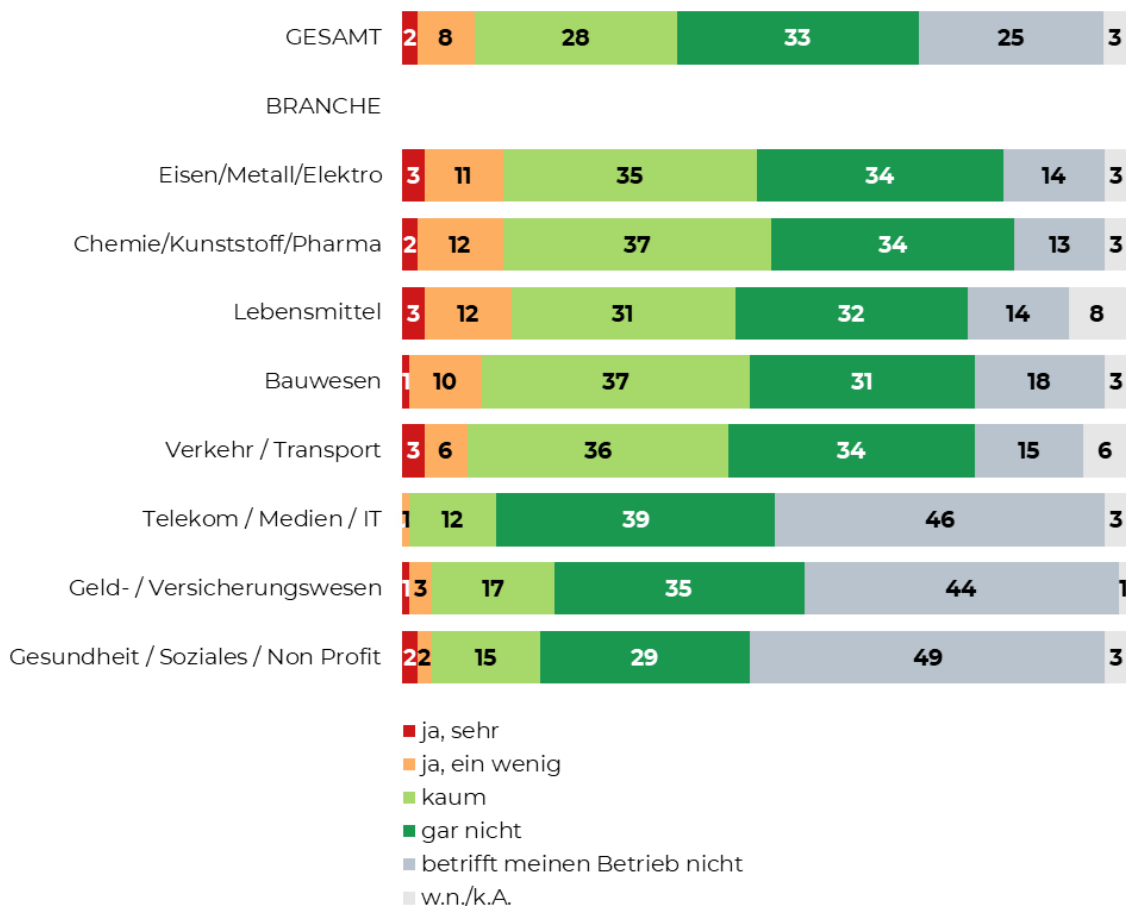


Abbildung 12

4.3 NACHHALTIGKEIT FÜR DIE BELEGSCHAFT

Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit für Mitarbeiter:innen

Die Daten zeigen, dass es bei Initiativen der Betriebe gegenüber ihren Mitarbeiter:innen, durch die ein nachhaltigeres Verhalten gefördert werden soll, noch Aufholbedarf gibt (Abb.13+14) Denn rund ein Drittel (31 %) sagt, dass bis jetzt keinerlei Maßnahmen ergriffen wurden, jeweils ein weiteres Drittel, dass Informationen zur Senkung des Energieverbrauches (37 %) oder zu Recycling bzw. Abfallvermeidung (34 %) seitens der Betriebe weitergegeben worden sind. Die Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel bzw. das Klimaticket wurde nur von knapp in einem Viertel der Betriebe (23 %) zur Verfügung gestellt. Die beiden Branchen Telekom/Medien/IT (39 %) und das Geld-/Versicherungswesen (33 %) weisen bei dieser Maßnahme die höchsten Förderungen der eigenen Belegschaft auf.

Frage 25: Gibt es folgende Maßnahmen in Ihrem Betrieb, um nachhaltigeres Verhalten in der Belegschaft zu fördern? (Basis: Gesamt, n=1969)

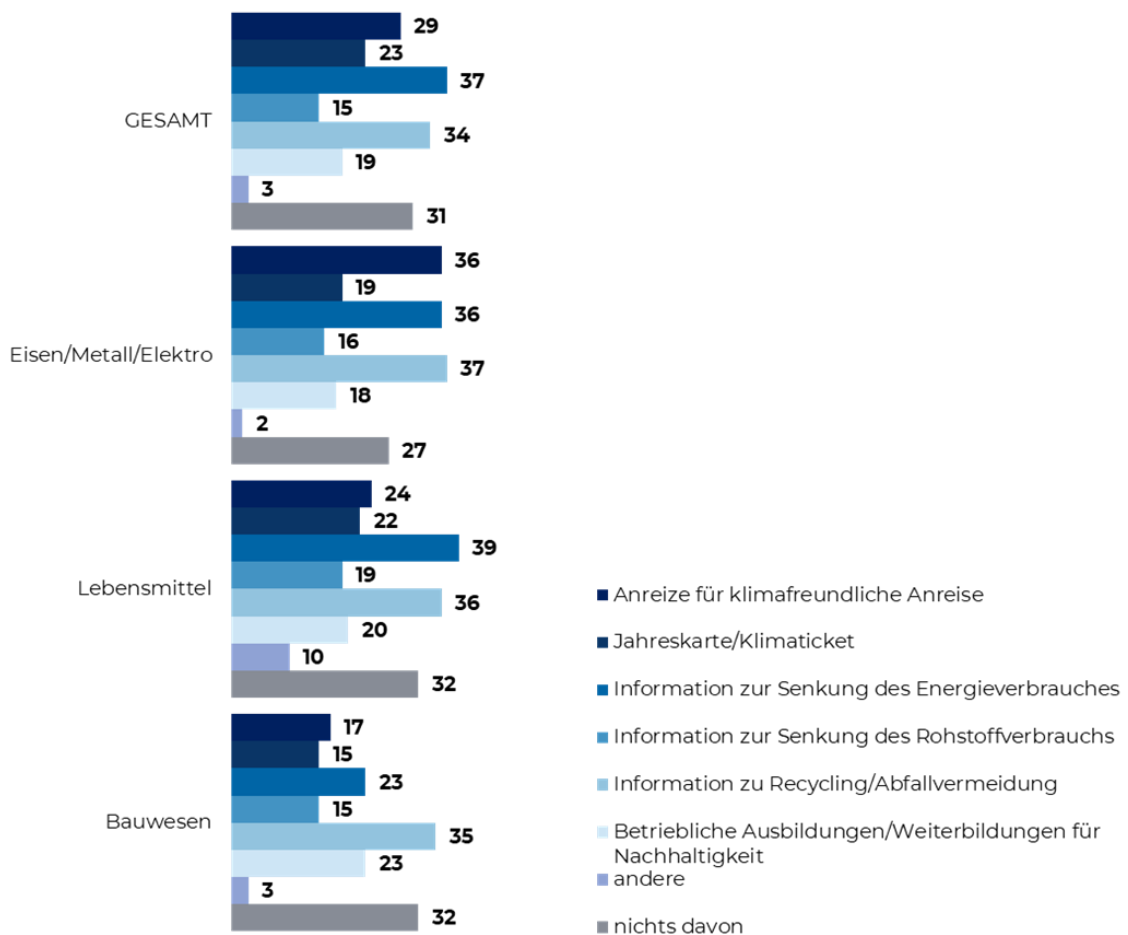


Abbildung 13

Frage 25: Gibt es folgende Maßnahmen in Ihrem Betrieb, um nachhaltigeres Verhalten in der Belegschaft zu fördern? (Basis: Gesamt, n=1969)

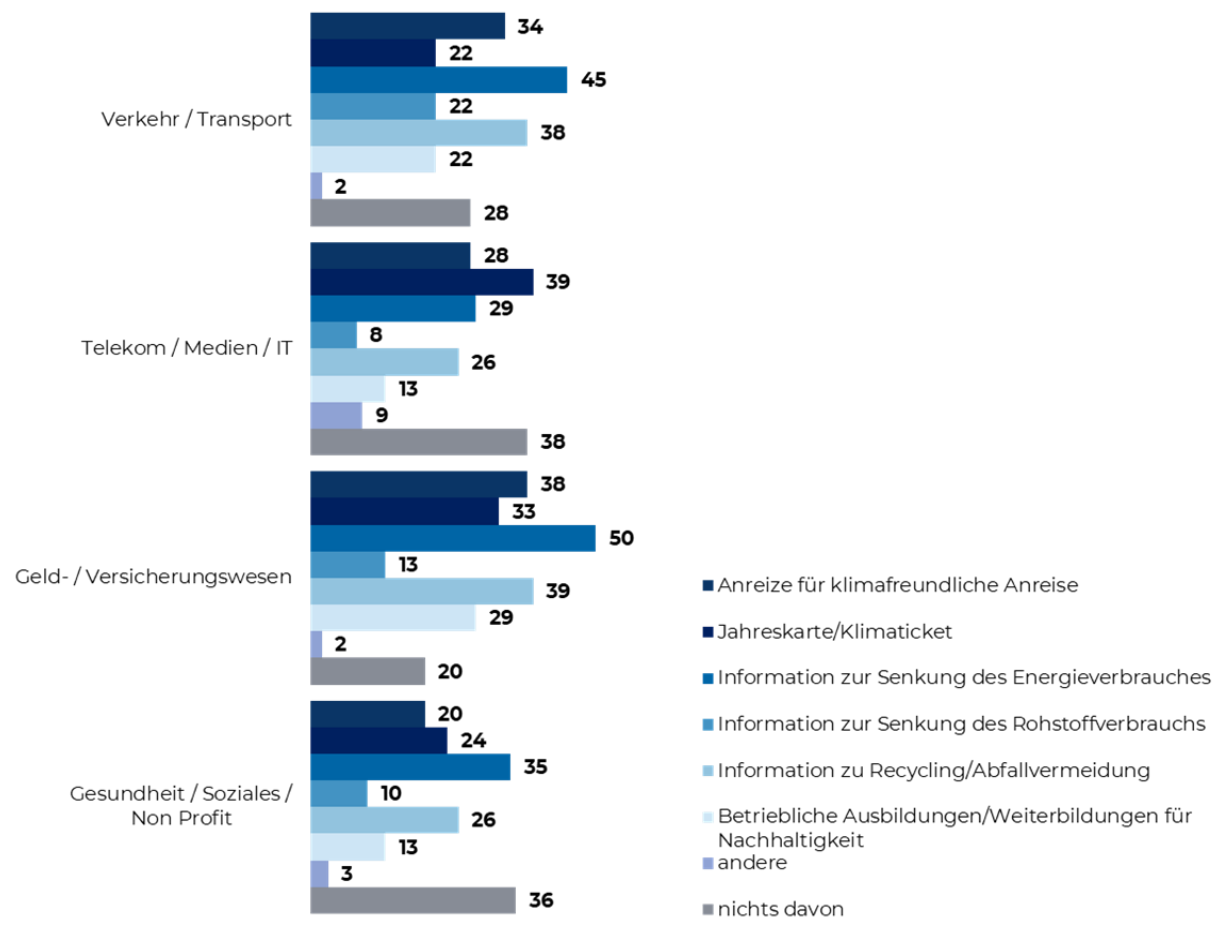


Abbildung 14

Die betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von nachhaltigem Verhalten beziehen sich überdurchschnittlich auf Informationsweitergabe zu Energieverbrauch und Abfallvermeidung.

Weiters zeigt sich, dass knapp drei Viertel (72 %) der befragten Betriebsrät:innen der Meinung sind, dass die Mitarbeiter:innen die Nachhaltigkeitsmaßnahmen Großteils mittragen (Abb. 15). Die Unterstützung der Beschäftigten in diesen Bestrebungen ist in den meisten Branchen ähnlich hoch. Besonders niedrig sind sie jedoch im Bauwesen, wo nur ungefähr die Hälfte (52 %) und auch im Verkehr/Transport, wo zwei Drittel (66 %) der Belegschaft aus Sicht der Betriebsrät:innen die Nachhaltigkeitsmaßnahmen unterstützen.

Frage 26: Unterstützen die Beschäftigten aus Ihrer Sicht zum Großteil die Nachhaltigkeitsmaßnahmen?
(Basis: Beschäftigte über Nachhaltigkeitsmaßnahmen informiert, n= 1499)

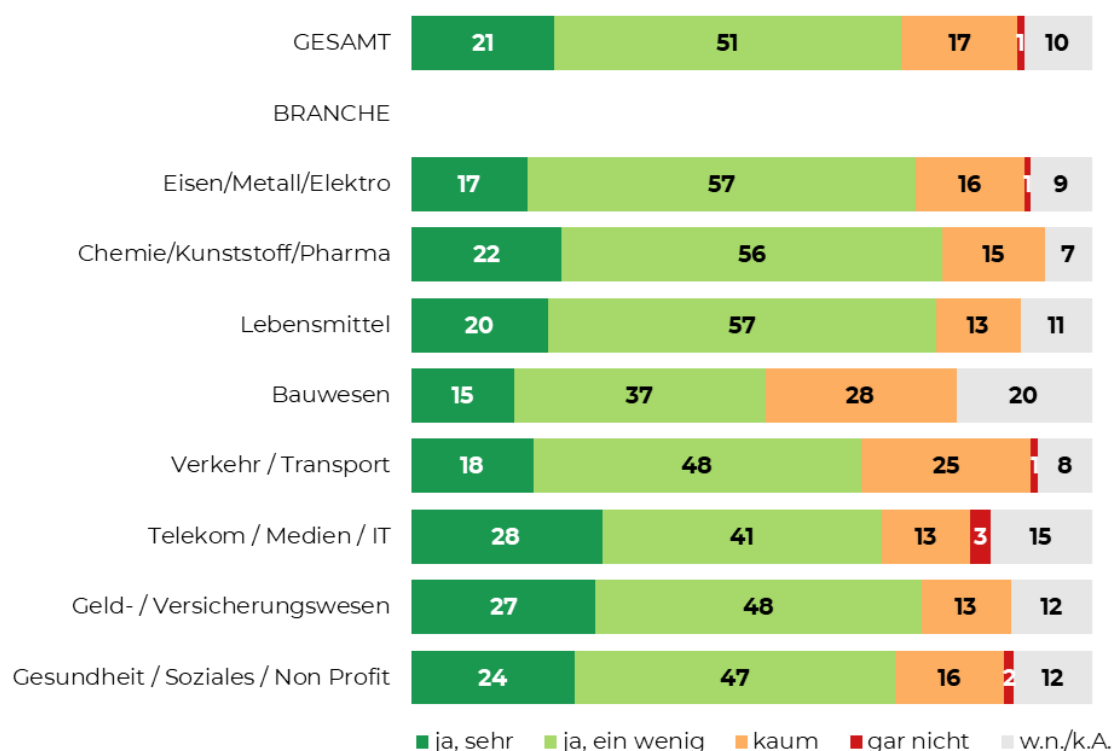


Abbildung 15

Informationen über Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Wenn es darum geht, ob die Informationen zu Maßnahmen über Nachhaltigkeit auch tatsächlich bei den Mitarbeiter:innen ankommen (Abb. 16) und welche Nachhaltigkeitsmaßnahmen es im Betrieb gibt, zeigt sich, dass die Betriebsrät:innen denken, dass sich knapp die Hälfte gut bis teilweise informiert fühlt (49 %), 4 von 10 (39 %) dürften allerdings nur unzureichend, bis gar nicht darüber informiert werden. Nicht sehr gut dürfte der Informationsfluss in den Branchen Telekom/Medien/IT (47 %) und Gesundheit/Soziales/Non Profit (45 %) sein; besser als im Durchschnitt sind die beiden Branchen Chemie/Kunststoff/Pharma (64 %) und Geld-/Versicherungswesen (67 %).

Frage 24: Werden Beschäftigte über Nachhaltigkeitsmaßnahmen informiert? (Basis: Gesamt, n=1969)

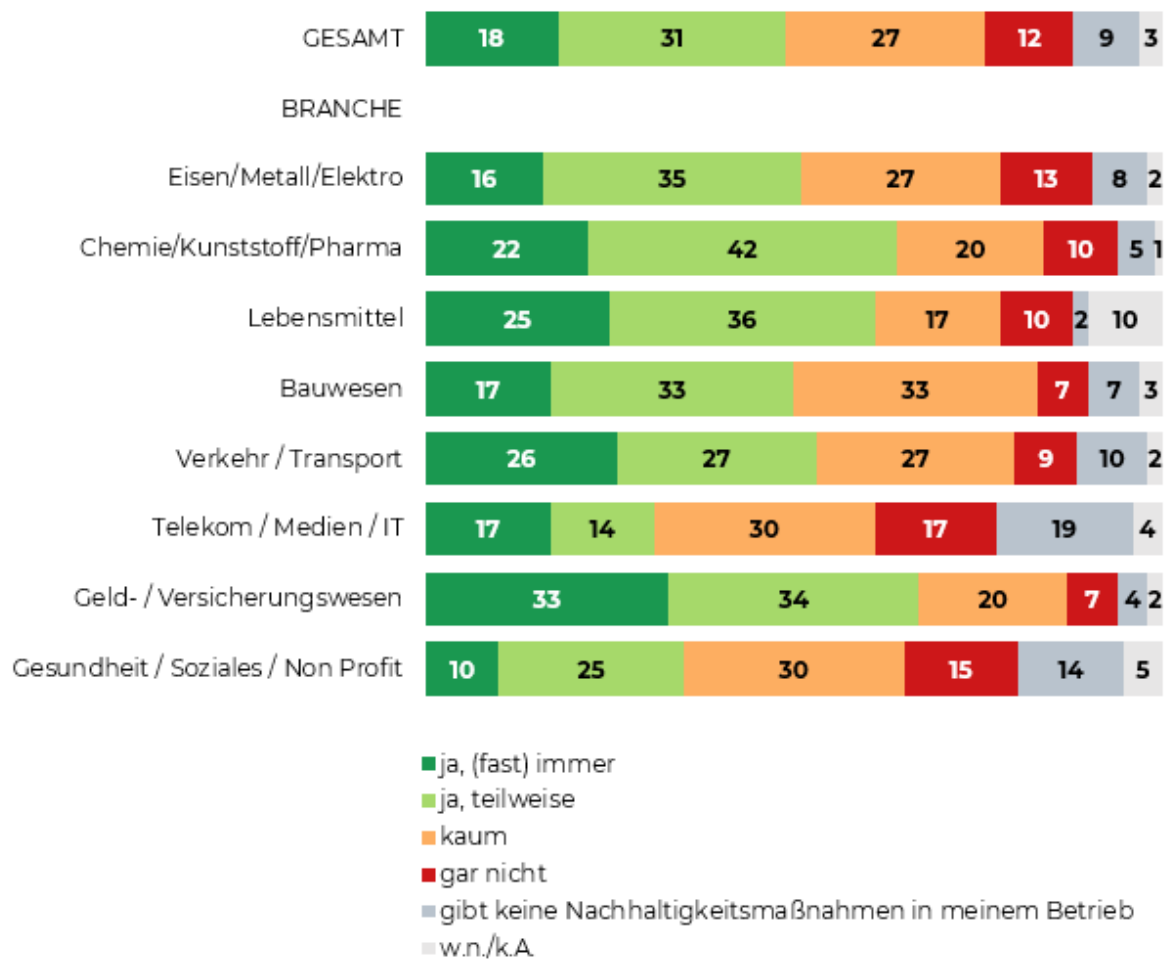


Abbildung 16

Soziale Nachhaltigkeit im Unternehmen

Keine Mehrheit gibt es bei der Frage, ob das Unternehmen sozial nachhaltiger wurde (Abb.17). Nur 39 Prozent geben hier eine positive Entwicklung an, mehr als die Hälfte (57 %) sehen keine Entwicklung zur sozialen Nachhaltigkeit in ihrem Betrieb. Über dem Durchschnitt sehen das Betriebsrät:innen im Geld-/Versicherungswesen, auffallend wenig in der Branche Gesundheit/Soziales/Non Profit.

Frage 28: Wurde Ihr Unternehmen in den letzten Jahren sozial nachhaltiger? Gab es Veränderungen, die das Unternehmen sozialer gemacht haben. (Basis: Gesamt, n=1969)

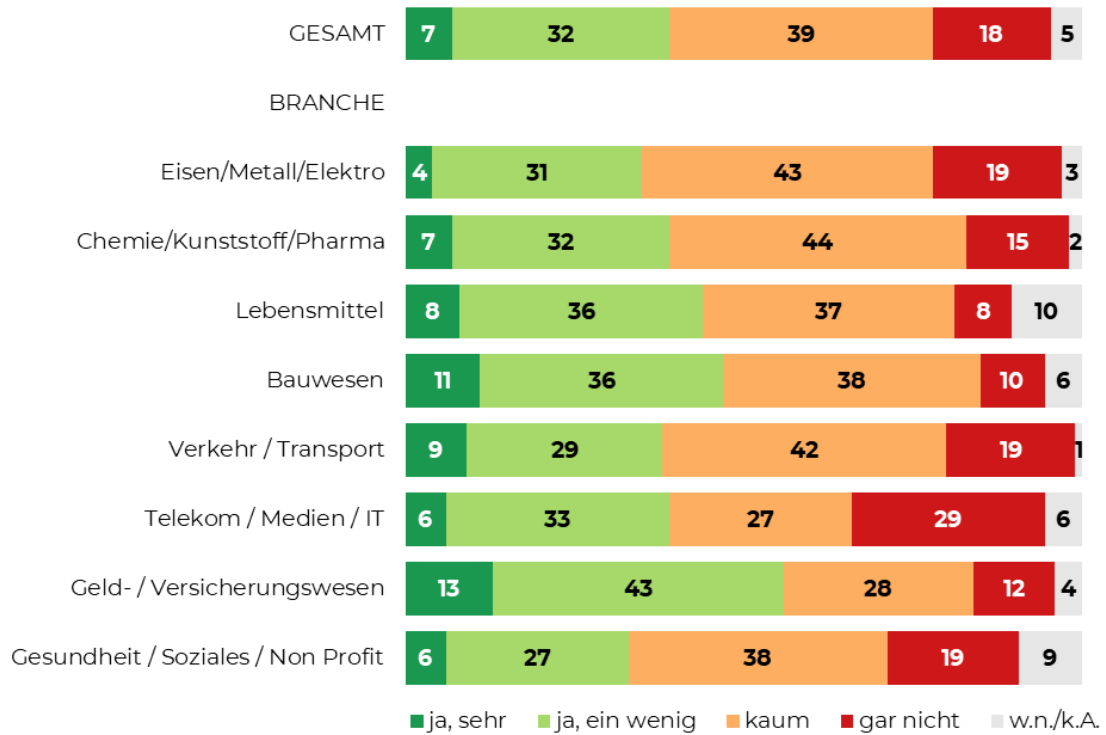


Abbildung 17

Fasst man die jeweils zwei positiven und negativen Antwortkategorien zusammen, kann man einen Zeitvergleich zur letzten Erhebung Ende 2021 erstellen (Abb. 18). Es zeigt sich ein Positivtrend. Dieser könnte sich teilweise auch aus der unterschiedlichen Abfrage ergeben, da 2021 nur ja oder nein abgefragt wurde.

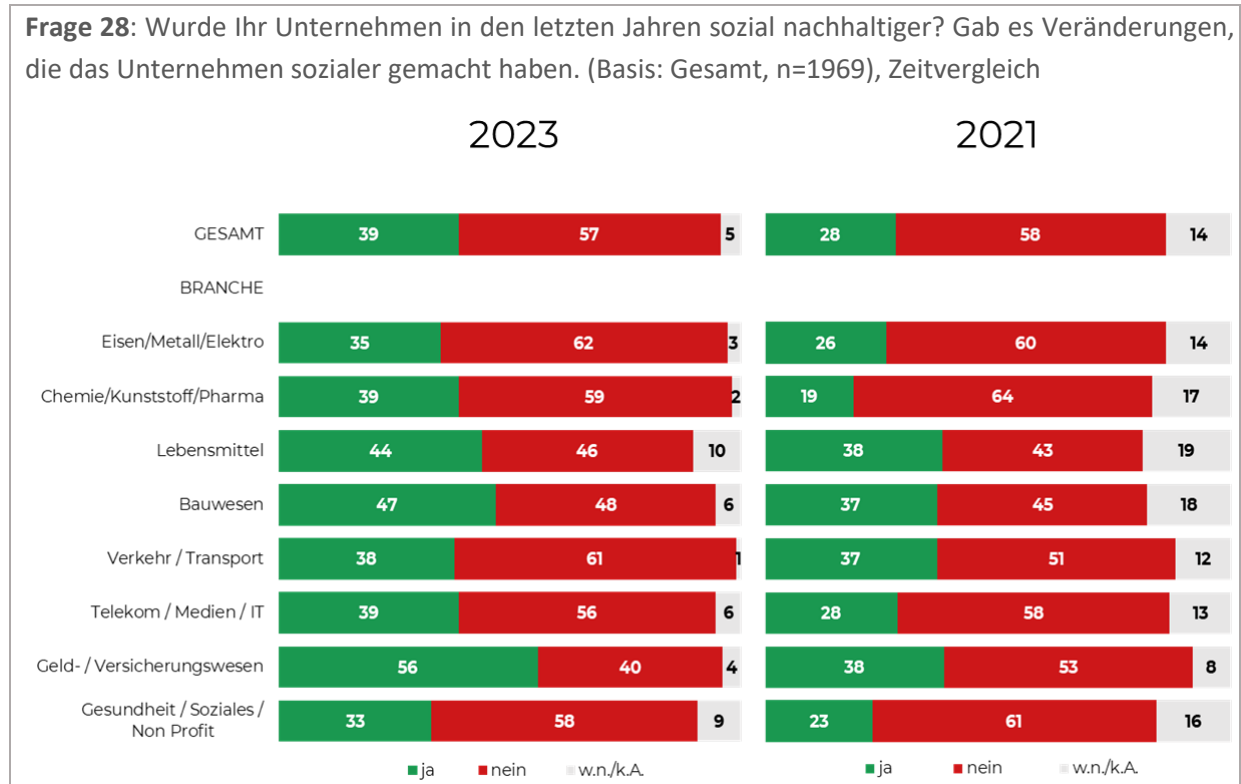


Abbildung 18

4.4 INVOLVIERUNG DES BETRIEBSRATS

Insgesamt dürfte bei Thema Nachhaltigkeit der Betriebsrat größtenteils nicht involviert werden (Abb. 19). So werden mehr als die Hälfte (54 %) der befragten Betriebsrät:innen nicht oder kaum in Strategien miteinbezogen. Nur 43 Prozent sagen, dass sie ein wenig bis sehr in dieser Frage einbezogen werden.

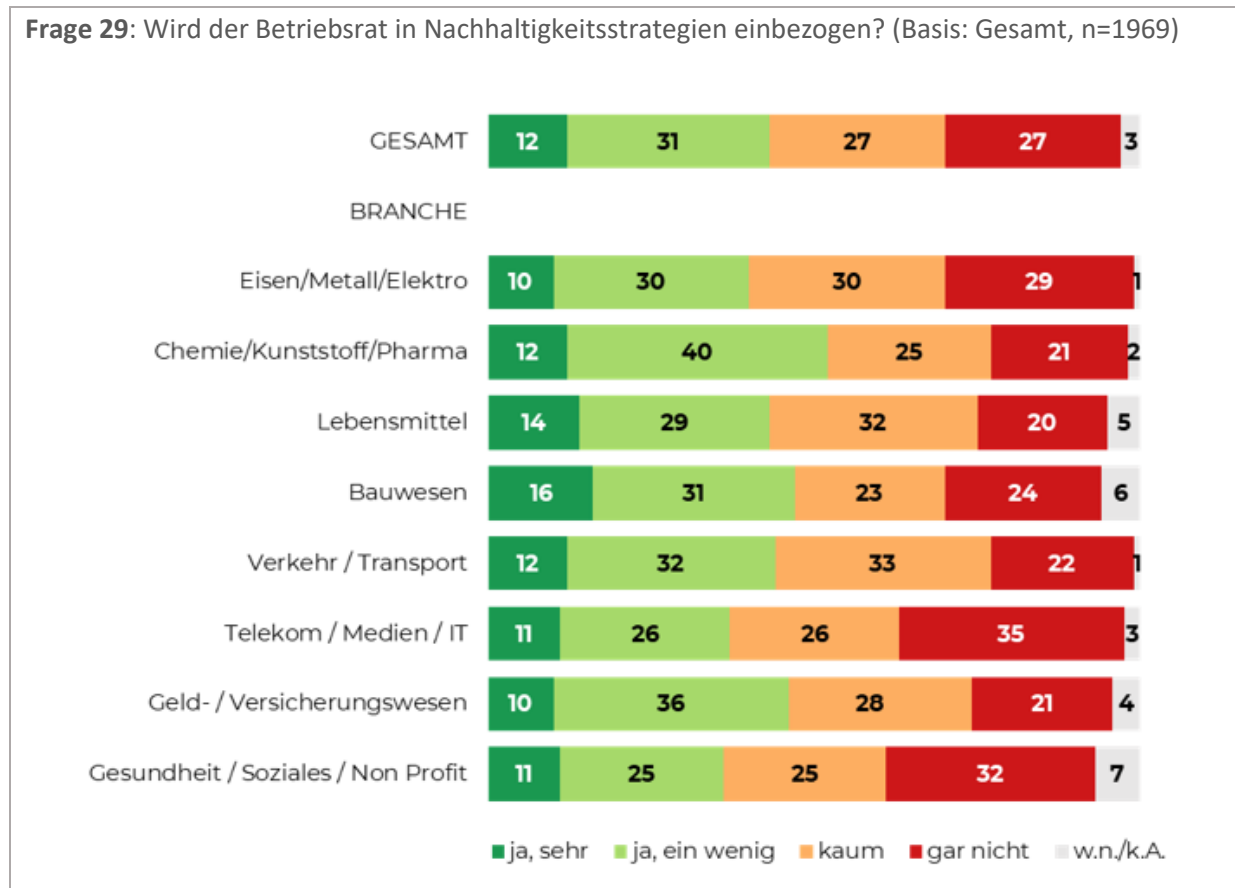


Abbildung 19

Zwei Drittel der befragten Betriebsrät:innen wünschen sich mehr Informationen und Unterstützung zum Thema Nachhaltigkeit, ein Viertel (27 %) benötigt nicht mehr Informationen darüber (Abb. 20). Die höchsten Werte mit dem Wunsch nach mehr Informationen sind bei Betriebsrät:innen im Bauwesen (76 %) zu finden.

Frage 32: Wünschen Sie sich mehr Informationen und Unterstützung zum Thema Nachhaltigkeit? (Basis: Gesamt, n=1969)

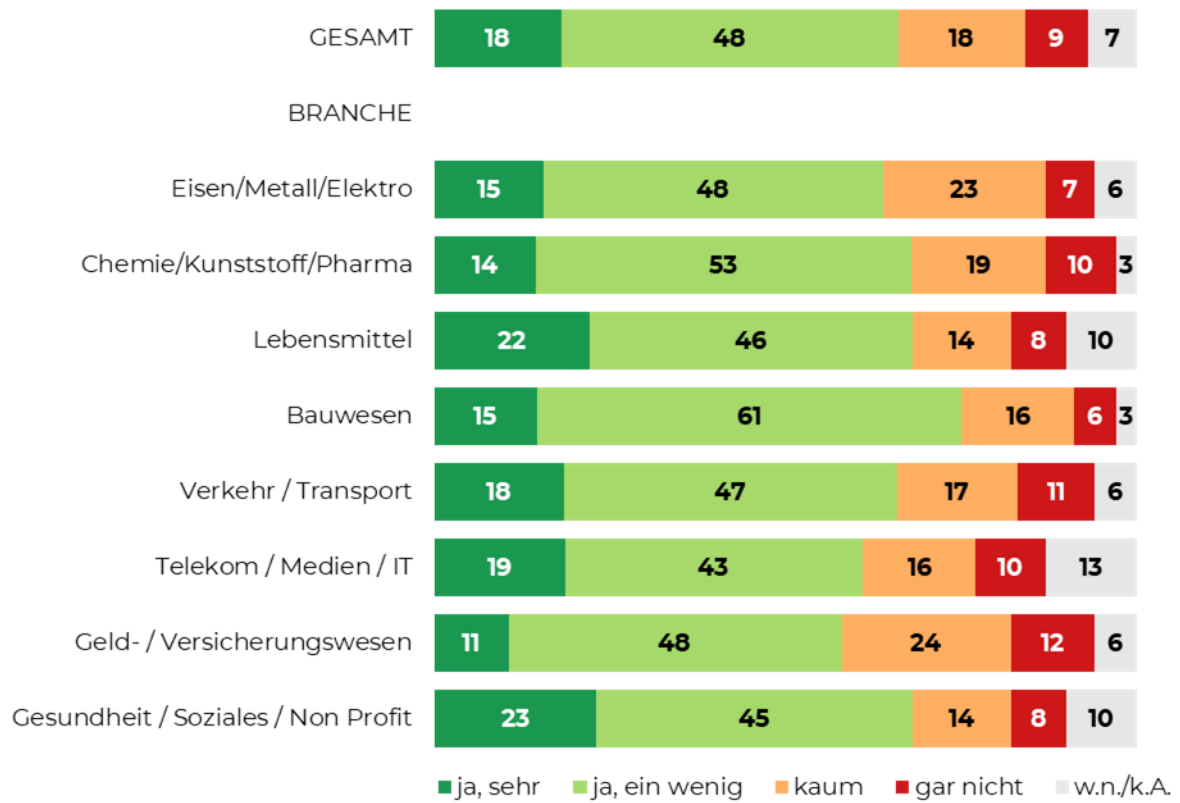


Abbildung 20

5 AKTUELLE HERAUSFORDERUNG: GROßER ARBEITSKRÄFTEBEDARF DER UNTERNEHMEN

Der große Arbeitskräftebedarf ist ein drängendes Thema mit großer Brisanz, das seit Jahren im Fokus der gesellschaftlichen und medialen Diskussion steht. In diesem Kapitel wird berichtet, warum es laut Betriebsrät:innen in den Betrieben zu einem solchen kommt, was dagegen seitens der Betriebe getan wird und wie es mit der Bereitschaft aussieht, vulnerable Gruppen im eigenen Betrieb einzustellen.

Die überwiegende Mehrheit (85 %) hat erhebliche Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften (Abb. 21), dieses Bild zieht sich quer durch die abgefragten Branchen. Besonders in den Branchen Lebensmittelhandel, Verkehr/Transport und Gesundheit/Soziales/Non Profit gibt ein hoher Anteil (über 40 %) an, sehr große Schwierigkeiten bei der Personalsuche zu haben.

Frage 33: Hat Ihr Betrieb Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte zu finden? (Basis: Gesamt, n=1969)

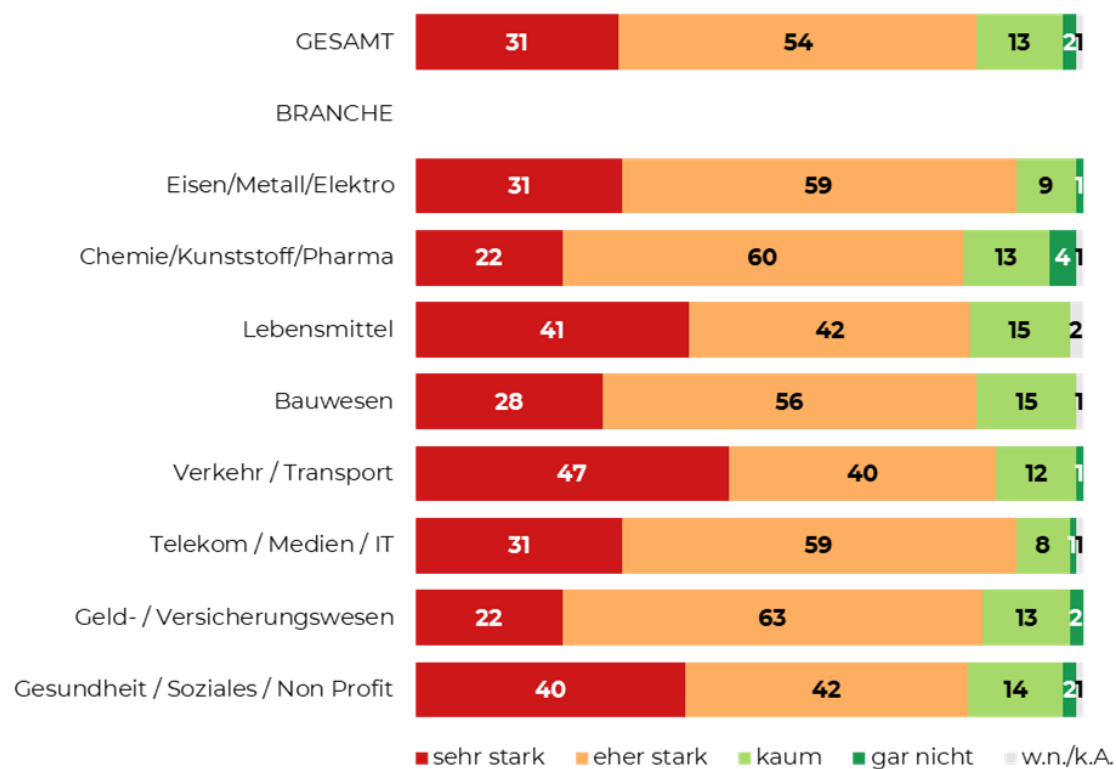


Abbildung 21

Arbeitskräfte werden vor allem im technischen Bereich (54 %), als Lehrlinge (35 %), im Dienstleistungsbereich (30 %), im administrativen Bereich (26 %), im IT-Bereich (26 %), im wirtschaftlichen Bereich (19 %), im Patient:innenbereich (10 %) und in sonstigen Bereichen (14 %) gesucht (Abb. 22). Lediglich 5 Prozent der abgefragten Betriebe fehlen momentan keine Arbeitskräfte.

Als Hauptgrund für die schwierige Suche nach Arbeitskräften wird vor allem der „natürliche“ Personalabgang (60 %), der z.B. durch Pensionierungen oder Kündigungen entsteht, genannt.

Hier wurde trotz Planbarkeit von Seiten der Arbeitgeber:innen das Problem nicht erkannt. Ein gutes Drittel begründet die schwierige Suche aber auch durch schlechte Bezahlung (35 %) und eine vorsichtige Personalpolitik in den letzten zwei Jahren (28 %), die das Hauptproblem nochmals verschärfen. Knapp ein Viertel (23 %) nennt einen höheren Arbeitsaufwand (23 %), schlechte Arbeitsbedingungen (23 %) und keine Aus- bzw. Weiterbildungsmöglichkeit im Betrieb bzw. Unternehmen. Ausbleibende Übernahmen von Lehrlingen nach Abschließen der Ausbildung (5 %) dürften eine untergeordnete Rolle spielen, ein Viertel (26 %) gibt weiters noch andere Gründe für die schwierige Personalsuche an.



Abbildung 22

Um dieser entgegen zu wirken, berichten die befragten Betriebsrät:innen von der Nutzung unterschiedlicher Strategien der Betriebe (Abb. 23). Überbezahlung (45 %), Weiterbildungen (41 %) und attraktive Arbeitszeitmodelle (41 %) werden als häufigste Strategien eingesetzt. Weitere Strategien, wie eine eigene Lehrlingsausbildung (33 %), Ausbildungen (32 %) und eine Übernahme von bereits ausgebildeten Lehrlingen (31 %) werden ebenfalls genannt. Die momentan viel diskutierte Arbeitszeitverkürzung findet mit 16 Prozent eher weniger Anwendung. Laut den Angaben der Befragten wird diese auch eher in den Branchen Gesundheit/Soziales (27 %), Beherbergung/Gastronomie (26 %) und sonstige Industrie/Gewerbe (21 %) umgesetzt.

Frage 36: Gibt es folgende Strategien, um einem (zukünftigen) Problem von fehlenden Arbeitskräften im Betrieb entgegenzuwirken?(Mehrfachnennung möglich) (Basis: Betrieb hat Schwierigkeiten benötigte Arbeitskräfte zu finden, n=1919)

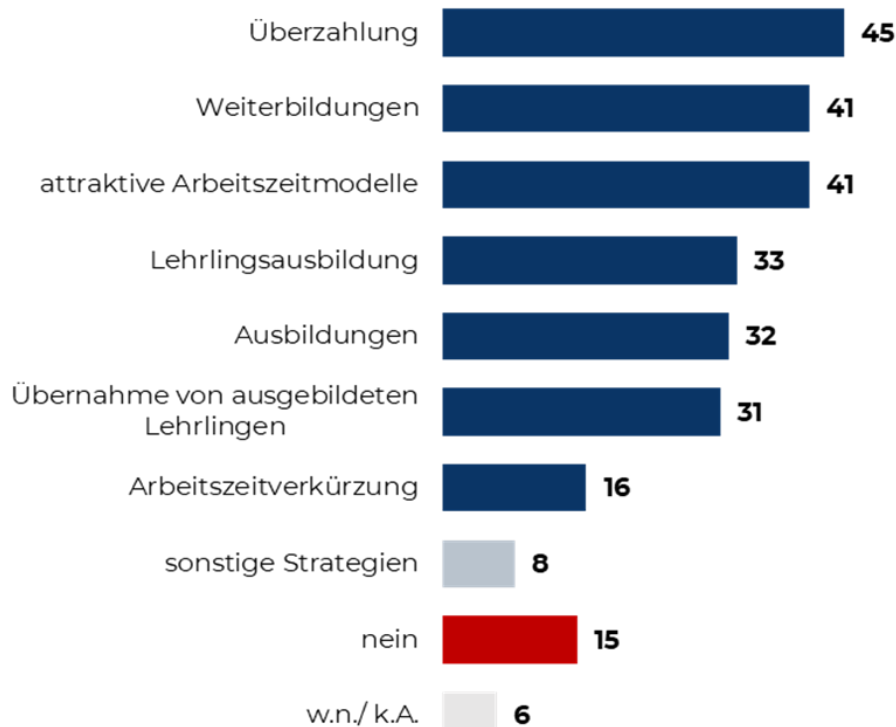


Abbildung 23

Weitere 15 Prozent berichten jedoch, dass keine Maßnahmen hinsichtlich fehlender Arbeitskräfte von den Betrieben gesetzt werden. Durch Passivität der Betriebe und Unternehmen sowie der kommenden Pensionierungswelle wird es allerdings kaum zu einer Abkühlung dieses akuten Problems kommen.

Der hohe Arbeitskräftebedarf hat dementsprechend einen Einfluss auf die Bereitschaft, vulnerable Arbeitnehmer:innen einzustellen, was ebenfalls als Strategie der Betriebe gegen fehlende Arbeitskräfte verstanden werden kann (Abb. 24).

Dabei zeigt sich, dass die Hälfte der Betriebe (49 %) eine hohe Bereitschaft aufweisen, Arbeitnehmer:innen über 50 Jahre einzustellen. Bei Personen, die länger arbeitslos sind, ist rund ein Drittel (35 %) und bei gesundheitlich beeinträchtigten Personen nur noch 27 Prozent der Betriebe bereit, diese anzustellen.

Frage 37: Gibt es die Bereitschaft des Betriebs Menschen, die z.B. länger arbeitslos, älter oder gesundheitlich beeinträchtigt sind, einzustellen? (Basis: Gesamt, n=1969)

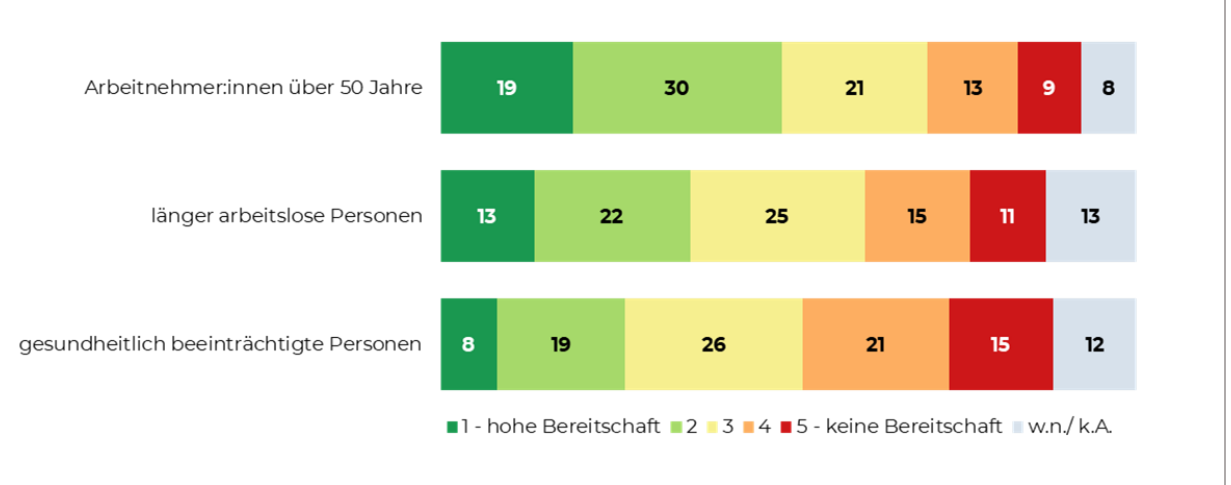


Abbildung 24

In Bezug auf die Branchen zeigt sich, dass vor allem der Lebensmittelhandel, die Gesundheit/Soziales/Non Profit -Branche und das Bauwesen vermehrt Bereitschaft zeigen, vulnerable Gruppen einzustellen.

Mit 59 Prozent im Lebensmittelhandel, 58 Prozent im Sektor Gesundheit/Soziales/Non Profit und 55 Prozent im Bauwesen zeigen diese Branchen eine hohe Bereitschaft, Arbeitnehmer:innen über 50 Jahren einzustellen.

Dem gegenüber ist die Bereitschaft, Langzeitarbeitslose in ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen, im Lebensmittelhandel (46 %) und bei Gesundheit/Soziales/Non Profit (41 %) geringer.

Die vulnerable Gruppe der gesundheitlich beeinträchtigten Personen wird im Vergleich zu den zuvor genannten Gruppen mit der geringsten Bereitschaft aufgenommen. Der Lebensmittelhandel (43 %), der Gesundheit/Soziales/Non Profit-Sektor (40 %) und das Bauwesen (32 %) weisen innerhalb der Branchen die höchste Bereitschaft auf.

6 AUSBLICK – PROBLEME DER ZUKUNFT

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den aktuellen Sorgen der Betriebsrät:innen und was ihnen in Zukunft in ihrer betriebsrätlichen Arbeit Probleme bereiten wird. Die meisten Themengebiete stehen im direkten Zeitvergleich mit der Erhebung Ende 2021, einige sind jedoch nicht vergleichbar und werden aufgrund dessen ohne Zeitvergleich ausgewiesen. Anschließend werden die von den Betriebsrät:innen ausgewiesenen Problemlagen mit konkreten und schon bestehenden Aktivitäten bzw. Maßnahmen gegenübergestellt.

Probleme der Zukunft

Auf die Frage, welche Themen nach Meinung der Betriebsrät:innen in den kommenden Monaten bzw. in den nächsten ein bis zwei Jahren auf die Unternehmen zukommen werden (Abb. 25), sieht die überwiegende Mehrheit das Problem des Personalmangels (89 % - Kategorie 3+4+5), mehr als jeder dritte Betrieb (37 %) sieht sogar sehr große Probleme. Davon scheint jede Branche betroffen zu sein. Die Branchen Verkehr/Transport (MW 4.3), Beherbergung/Gastronomie (MW 4.2) und Gesundheit/Soziales (MW 4.1) sind jedoch am stärksten betroffen und liegen zusätzlich über dem allgemeinen Mittelwert von 4.0. Mehr als die Hälfte (52 %) sieht zusätzlich auch Probleme, Lehrlinge zu erreichen. Weiters gibt es starke Bedenken bezüglich der steigenden Energiepreise, hier vermuten drei Viertel (76 %), dass es, quer durch alle Branchen, zu mehr oder weniger großen Problemen kommen wird, und befürchten eine verschlechterte Entwicklung innerhalb des Zeitvergleichs. Die Reduktion von Risiko und Abhängigkeiten wird von genau der Hälfte als besorgniserregend wahrgenommen und zeigt im Zeitvergleich mit Ende 2021 kaum Veränderungen. Ähnlich beläuft es sich beim Rohstoffmangel. Hier zeigen sich 45 Prozent der befragten Betriebsrät:innen besorgt.

Frage 15: Wenn wir in die Zukunft sehen, wie würden Sie die folgenden Themen in Ihrem Unternehmen im nächsten Jahr einschätzen? Anhand einer 5er-Skala, wobei 1 bedeutet „es wird keine Probleme geben“ und 5 bedeutet „es wird sehr große Probleme geben“. (Basis: Gesamt, n=1969)

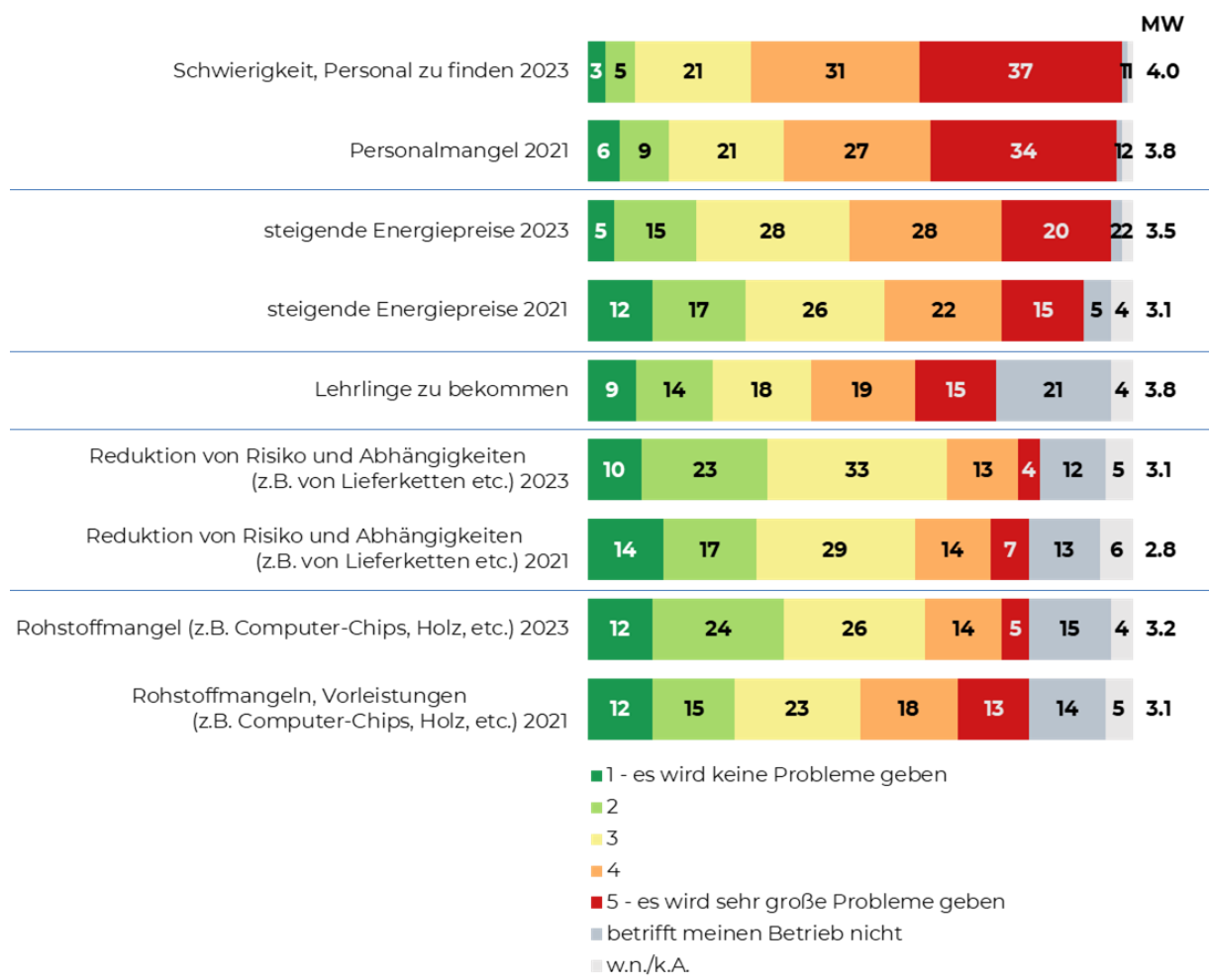


Abbildung 25

Einen hohen Finanzierungsbedarf für künftige Investitionen sehen 42 Prozent der Betriebsrät:innen, das bedeutet einen Zuwachs von 8 Prozentpunkten im Vergleich zu Ende 2021 (Abb. 26). Gleiches gilt für Befürchtungen gegenüber einer sinkenden Nachfrage, diese sehen 40 Prozent als problematisch an, was im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg von 8 Prozentpunkten bedeutet. Die Russland-Sanktionen geben mehr als ein Drittel (37 %) als Problemlage an, gefolgt von fehlenden Kapazitäten für die Produktion bei steigender Nachfrage (36 %) und der Bewältigung von Logistikproblemen (36 %), welches sich im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte verbessert hat.

Frage 15: Wenn wir in die Zukunft sehen, wie würden Sie die folgenden Themen in Ihrem Unternehmen im nächsten Jahr einschätzen? Anhand einer 5er-Skala, wobei 1 bedeutet „es wird keine Probleme geben“ und 5 bedeutet „es wird sehr große Probleme geben“. (Basis: Gesamt, n=1969)

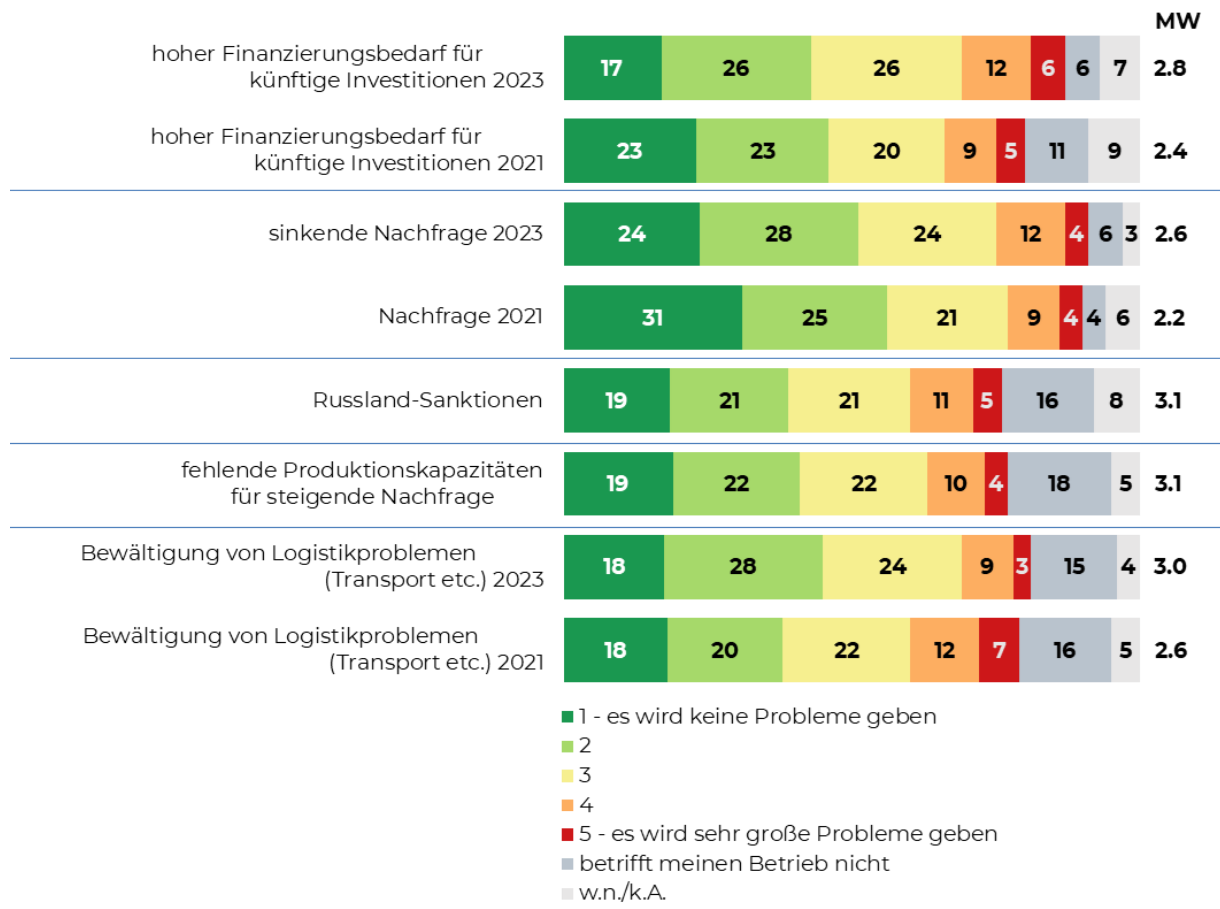


Abbildung 26

Mehr als ein Drittel sehen die Anpassung an neue Umwelt- und Nachhaltigkeitsgesetzgebungen als künftiges Problem (36 %), das sich im Vergleich zum Vorjahr jedoch um 5 Prozentpunkte gebessert hat (Abb. 27). Ein Drittel sehen Auslagerung bzw. Outsourcing von Leistungen oder betrieblichen Funktionen an Fremdfirmen im In- und Ausland (33 %) als Problem im nächsten Jahr, gefolgt von Digitalisierung (33 %) und EU-Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichterstattung und Lieferketten (32 %). Kurzarbeit oder Betriebsunterbrechungen werden mit 16 Prozent als eher geringes Problem von den Befragten eingestuft.

Frage 15: Wenn wir in die Zukunft sehen, wie würden Sie die folgenden Themen in Ihrem Unternehmen im nächsten Jahr einschätzen? Anhand einer 5er-Skala, wobei 1 bedeutet „es wird keine Probleme geben“ und 5 bedeutet „es wird sehr große Probleme geben“. (Basis: Gesamt, n=1969)

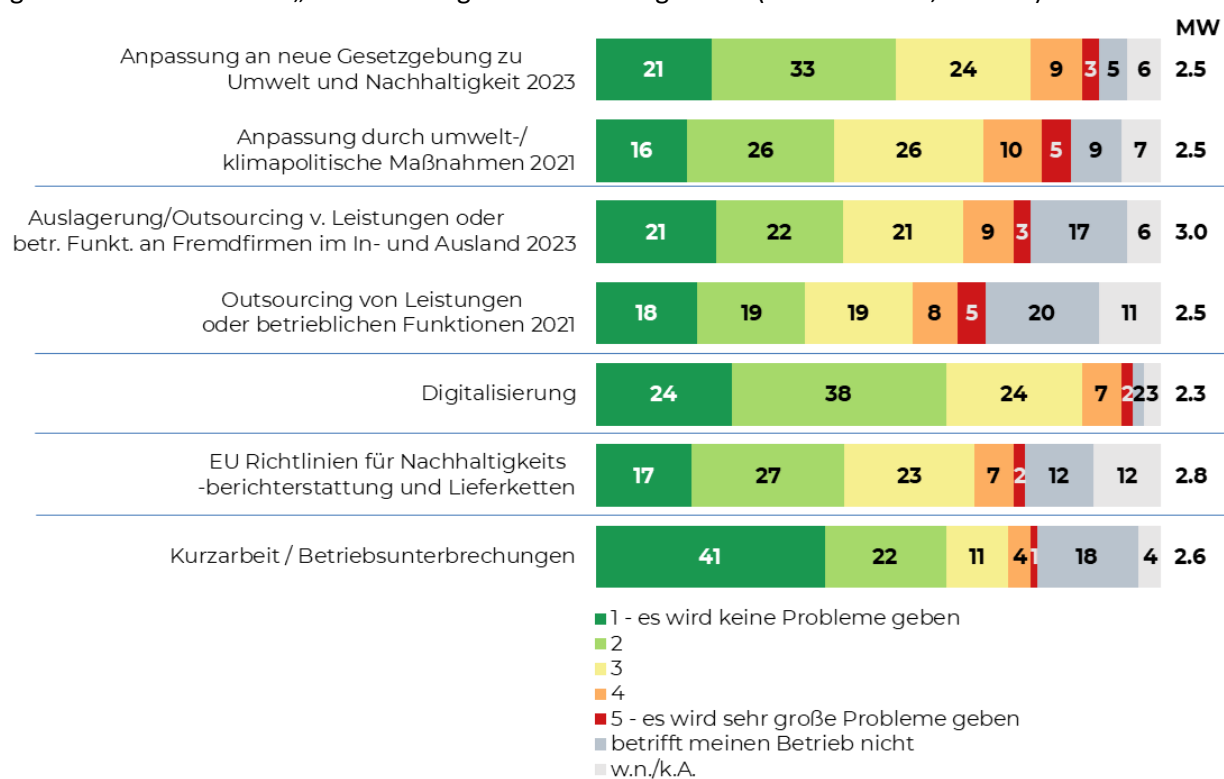


Abbildung 27

Aktivitäten im Betrieb gegen kommende Probleme

Bei den drei erstgereihten Problemen wird schon einiges in den Betrieben getan, um diesen entgegenzuwirken, es bleibt jedoch noch Aufholbedarf bestehen (Abb. 28).

So berichtet mehr als drei Viertel der befragten Betriebsrät:innen (78 %), dass etwas gegen die Schwierigkeit, Personal zu finden getan wird. Knapp die Hälfte (47 %) gibt an, dass es bereits umgesetzte Aktivitäten im Betrieb gibt und ein weiteres knappes Drittel (31 %) gibt an, dass bereits Aktivitäten in Planung sind. Ein Sechstel (16 %) verneint jedoch beides, es sind also weder Aktivitäten umgesetzt noch in Planung. Knapp drei Viertel berichten, dass ihre Betriebe bereits Maßnahmen gegen steigende Energiepreise setzen. So geben 39 Prozent an, dass bereits Aktivitäten umgesetzt wurden, ein weiteres Drittel (34 %) gibt an, dass diese in Planung sind und 14 Prozent verneinen beides. Weniger Aktivität wird hinsichtlich der Lehrlinge ausgewiesen. Hier berichtet weniger als ein Drittel (29 %), dass bereits etwas dagegen getan wird, etwas mehr als ein Fünftel (22 %), dass Gegenmaßnahmen geplant sind und fast ein Fünftel (18 %), dass nichts dagegen/dafür vom Betrieb unternommen wird. Gegen einen drohenden Rohstoffmangel wird laut einem Viertel der Befragten (26 %) nichts unternommen, ein Sechstel (16 %) berichtet von bereits vorhandenen und ein Fünftel (21 %) von geplanten Aktivitäten im Betrieb. Ähnliche Angaben gibt es bezüglich des hohen Finanzierungsbedarfs für künftige Investitionen, der Reduktion von Risiko und Abhängigkeiten und hinsichtlich einer

sinkenden Nachfrage. Gegen drohende Russland-Sanktionen wird auffallend wenig unternommen. Obwohl 37 Prozent der befragten Betriebsrät:innen dabei eine Problematik identifiziert haben, berichtet ein gutes Drittel davon (34 %), dass nichts unternommen wird, um dem entgegenzusteuern. Lediglich 13 Prozent der Betroffenen geben an, dass es bereits Aktivitäten dagegen gibt und 9 Prozent, dass Maßnahmen geplant sind. Werden dabei die verschiedenen Branchen in den Fokus genommen, geht hervor, dass eine erhöhte Problematik vor allem in der Beherbergung/Gastronomie (61 %), der Industrie im Bereich Chemie/Kunststoff/Pharma (48 %), der Industrie im Bereich Eisen/Metall/Elektro (45 %) und der Branche Verkehr/Transport (44 %) besteht. Bei den Branchen Eisen/Metall/Elektro und bei der Beherbergung/Gastronomie melden jedoch jeweils 42 Prozent retour, dass keine gegensteuernden Aktivitäten gesetzt werden.

Frage 15: Wenn wir in die Zukunft sehen, wie würden Sie die folgenden Themen in Ihrem Unternehmen im nächsten Jahr einschätzen? Anhand einer 5er-Skala, wobei 1 bedeutet „es wird keine Probleme geben“ und 5 bedeutet „es wird sehr große Probleme geben“. (Basis: Gesamt, n=1969)
 Frage 16: Gibt es zu folgenden Problemstellungen konkrete Aktivitäten in Ihrem Betrieb? (Basis: Gesamt, n=1969; sortiert nach Frage 15)

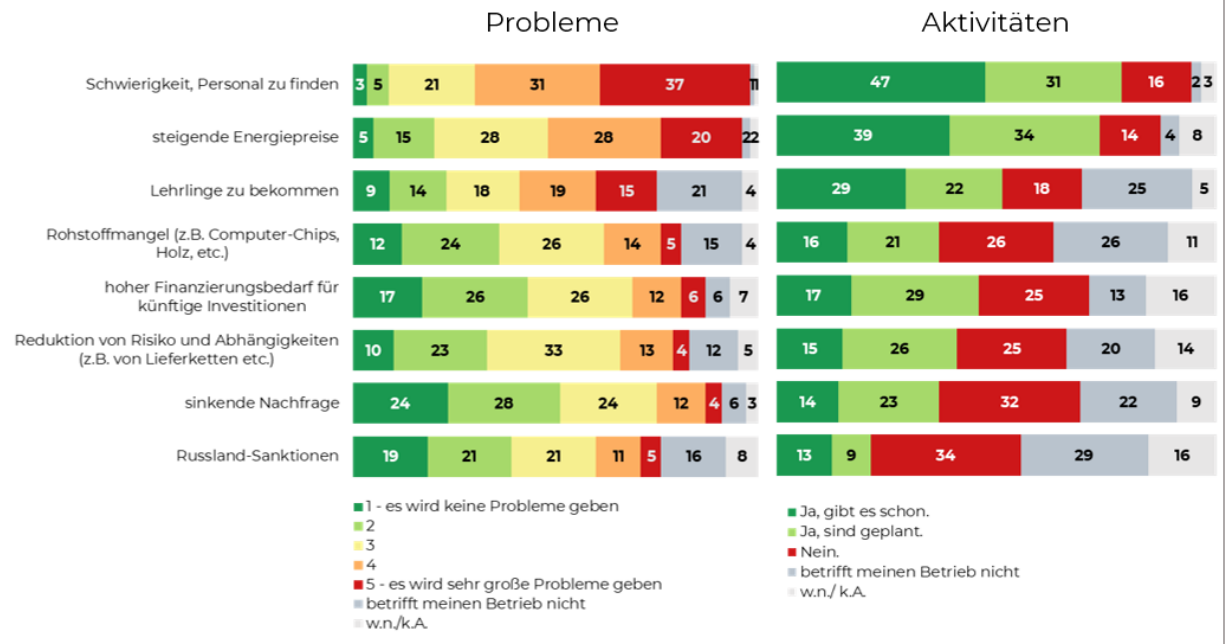


Abbildung 28

Frage 15: Wenn wir in die Zukunft sehen, wie würden Sie die folgenden Themen in Ihrem Unternehmen im nächsten Jahr einschätzen? Anhand einer 5er-Skala, wobei 1 bedeutet „es wird keine Probleme geben“ und 5 bedeutet „es wird sehr große Probleme geben“. (Basis: Gesamt, n=1969)

Frage 16: Gibt es zu folgenden Problemstellungen konkrete Aktivitäten in Ihrem Betrieb? (Basis: Gesamt, n=1969)

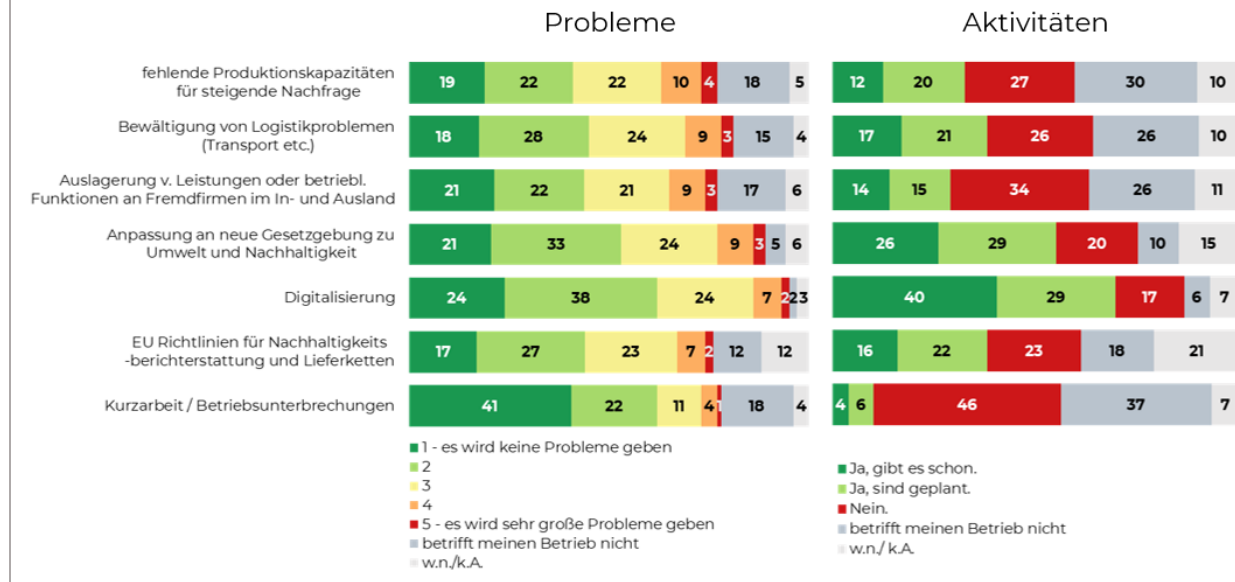


Abbildung 29

7 ZUSAMMENFASSUNG

Die nächsten Jahre werden keine ruhigen in der Arbeitswelt werden. Viele Umwälzungen der letzten Jahre spüren wir noch, derzeitige Probleme werden uns noch die nächsten Jahre begleiten, dazu kommen weitere Herausforderungen wie künstliche Intelligenz oder die fortschreitende Digitalisierung. Das Betätigungsfeld von Betriebsrät:innen und der Arbeitnehmer:innenvertretung wird breiter werden. Mit Hilfe des Strukturwandelbarometers versuchen wir, einzelne Themen in diesem Spektrum sichtbar zu machen.

Im ersten Teil des Strukturwandelbarometers sehen wir, dass es den Unternehmen aus Sicht der Betriebsrät:innen nach wie vor wirtschaftlich hervorragend geht, aber stark auf Kosten zunehmender Belastungen für die Beschäftigten, wie z.B. Arbeitsdruck, schlechter Führungskultur oder betrieblichen Zwängen.

Im zweiten Teil des Strukturwandelbarometers 2023 sieht man ein differentes Bild in den Betrieben mit Betriebsrat beim Thema Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb. Während das Interesse der Betriebsrät:innen sehr hoch ist (8 von 10 interessieren sich für dieses Thema) und auch die Belegschaft der nachhaltigen Transformation der Betriebe offen gegenübersteht, sieht man auf der anderen Seite, dass die Initiativen, vor allem bei der ökologischen Nachhaltigkeit, Großteils vom Arbeitgeber ausgehen. Die Einbindung des Betriebsrates ist nicht immer vorhanden und der Informationsfluss über Maßnahmen an die Kolleg:innen ist nur bei einem Fünftel (fast) immer gegeben. Dadurch kann man sehen, dass dieses wichtige gesellschaftliche Thema vorwiegend nur in den Chefetagen ohne Einbindung der Arbeitnehmer:innen und des Betriebsrates behandelt wird.

Durch diese fehlende Einbindung konnten sich viele Betriebsrät:innen bei diesem Thema nicht als handelnde Akteur:innen etablieren bzw. werden sie dadurch von den Beschäftigten in vielen Betrieben nicht als solche wahrgenommen. Somit haben viele Beschäftigte den Eindruck, keine Anlaufstelle abseits der Geschäftsführung bei diesem Thema zu haben.

Weiterbildung und Unterstützung der Betriebsrät:innen ist ein weiterer Puzzlestein, um das hohe vorhandene Interesse zu verstärken. Durch das größere Wissen könnte mit dem gewonnen Know-how die Beteiligung des Betriebsrates beim Thema Nachhaltigkeit im Betrieb gesteigert werden. Zwei Drittel der Betriebsrät:innen wünschen sich Informationen und Unterstützung bei diesem für Betriebsrät:innen relativ neuem Thema im Betrieb. Anhand des Beispiels der Jahreskarte bzw. dem Klimaticket für Beschäftigte sieht man, dass oft soziale Maßnahmen (Gratis Öffis für Beschäftigte) mit ökologischen (weniger Autoverkehr) einhergehen können und dieses Thema recht rasch in den betriebsrätlichen Alltag eingebaut werden kann.

Auch bei der sozialen Nachhaltigkeit gibt es Aufholbedarf. Zwar sehen wir im Zeitvergleich eine kleine Verbesserung, dennoch muss in den nächsten Jahren dieser positive Trend deutlich an Dynamik gewinnen. Auf Grund der letzten Jahre und den großen Umwälzungen in der Arbeitswelt, mussten Betriebsrät:innen in ihren Betrieben Veränderungen, die zum neuen Arbeitsalltag wurden (z.B. Home Office, Pandemieregeln im Betrieb, etc.) ausarbeiten und verhandeln. Gleichzeitig war das Arbeitsklima bei vielen Betrieben durch den hohen Arbeitsdruck und durch neue Arbeitsbedingungen auf einem Tiefstand. Deshalb mussten Betriebsrät:innen oft Feuerwehr im Betrieb sein und die Zeit für Innovationen und Langzeitprojekte blieb dadurch auf der Strecke.

Dass diese Phase hohen Drucks für Arbeitnehmer:innen aber auch Betriebsrät:innen nicht zu Ende ist, zeigen mehrere Teile des Strukturwandelbarometers. Der schon langanhaltende hohe Arbeitsdruck und das fehlende Personal, um dem entgegenzuwirken, sind zwei große Druckpunkte auf die Arbeitswelt. Bereits in der Vorgängerstudie Ende 2021 wurde konkret darauf hingewiesen, dass der gestiegene Arbeitsdruck eine enorme Belastung bedeutet. Zwei Drittel der Betriebsrät:innen sagten, dass dieser in den letzten Jahren gestiegen sei. Betriebliche Notwendigkeiten, wie Überstunden, werden mehr und auch die Führungskultur entwickelte sich weiterhin in eine negative Richtung.

Hand in Hand mit diesem Ergebnis geht die Erkenntnis, dass 85 Prozent der Betriebe starke Probleme haben, Arbeitskräfte zu finden. Planbare Abgänge, wie z.B. Pensionierungen wurden auf Grund von vorsichtiger Personalpolitik kaum nachbesetzt. Dadurch verteilte sich die hohe Arbeitslast auf zu wenig Schultern. Schlechte Bezahlung ist der zweite Grund, warum Betriebe Schwierigkeiten haben Arbeitskräfte zu finden.

Zwei Drittel der Betriebsratsvorsitzenden sagen, dass Personal finden ein großes Problem im nächsten Jahr sein wird. Auf Grund der kommenden Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation wird es aus derzeitiger Sicht auch zu keiner Abnahme dieses Problems kommen, da offenbar die Kombination der jeweiligen Arbeitsplatzqualität und des angebotenen Einkommens oft nicht mit den Vorstellungen potenzieller Arbeitskräfte zusammenpasst. Fast die Hälfte der Betriebe mit Betriebsrat setzt daher auch schon Maßnahmen, um effektiver Personal zu finden. Die Maßnahmen reichen von Überzahlung über Aus- und Weiterbildungen bis hin zu attraktiveren Arbeitszeitmodellen. Jeder sechste Betrieb wählt die Arbeitszeitverkürzung als Strategie.

Insgesamt sehen wir, dass die Arbeit der Betriebsrät:innen z.Zt. keine einfache ist. Es gibt viele Druckstellen, die auf die Betriebe wirken. Die ökologische Nachhaltigkeit ist zwar im Laufen, aber sehr von der Arbeitgeberseite geprägt. Die soziale Nachhaltigkeit hinkt hinterher. Hoher Arbeitsdruck und fehlendes Personal durch unattraktive Arbeitsangebote zeigen, dass hier Lösungen gebraucht werden. Wir sehen durch die Studie, dass es an Interesse nicht mangelt und hier ungenütztes Potential in den Betrieben schlummert. Die Einbeziehung des Betriebsrates und der Beschäftigten könnte ein wichtiger Baustein für zukünftige Lösungen sein und den Veränderungsprozess zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit in Betrieben beschleunigen.

GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:
wien.arbeiterkammer.at/service/studien

