

TOP 3.5.3 AK Strukturwandelbarometer: Betriebsräte sind keine Blockierer

Befragung: Veränderungen müssen aber auch den Beschäftigten nutzen

Strukturwandel durch Auslagerungen von Unternehmensteilen, Einsatz von Leiharbeit, neue Arbeitszeitmodelle: Was früher die Ausnahme war, ist heute die Regel. Die BetriebsrätInnen von Österreichs Unternehmen halten prinzipiell Veränderungen durchaus für notwendig für das Wohl des Unternehmens mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Betriebsratsvorsitzenden meint, dass struktureller Wandel für die wirtschaftliche Entwicklung „absolut notwendig“ bzw. „notwendig“ ist – allerdings kritisieren sie, dass die daraus entstehenden Vorteile meist nur den Eigentümern, aber so gut wie nie den Beschäftigten zugutekommen. Das zeigt das neue Strukturwandelbarometer der AK, für das 269 BetriebsrätInnen in Österreich befragt wurden.

PRESSEDIENST
 MEDIENINHABER, REDAKTION
 HERSTELLUNG
 KAMMER FÜR ARBEITER
 UND ANGESTELLTE FÜR WIEN
 PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
 1040 WIEN
 VERLAGS-, HERSTELLUNGSORT
 1040 WIEN
 REDAKTION
 AK WIEN, KOMMUNIKATION
 T 01 501 65 - 2565
<http://wien.arbeiterkammer.at>

Das von IFES im Auftrag der AK durchgeführte Strukturwandelbarometer misst, wer von den Veränderungen in den Betrieben profitiert. Die Betriebsräte nehmen zwar zur Kenntnis, dass Veränderungen durchaus notwendig sind, um die Position des Unternehmens zu verbessern. Aber die „Gewinne“ und die „Lasten“ aus diesen strukturellen Veränderungen werden extrem ungleich verteilt: Positive Effekte des Strukturwandels kommen in aller Regel anderen zugute, sagen die BetriebsrätInnen. Vom Strukturwandel profitieren hauptsächlich Unternehmen (sagen 84 Prozent) und Eigentümer (83 Prozent), am wenigsten die Belegschaft (41 Prozent). Die steigenden Flexibilitätsanforderungen etwa beurteilen zwei Drittel als negativ.

„Der ständige Umbau der Betriebe im einseitigen Interesse der Unternehmen und Eigentümer muss gestoppt werden, sonst driften die Löhne und Gehälter innerhalb der Unternehmen noch mehr auseinander“, fordert Alice Kundtner, stellvertretende Direktorin der AK. Außerdem würden durch den steigenden Druck, der durch die Arbeitszeitverdichtung entsteht, psychische Krankheiten zunehmen. Laut Strukturwandelbarometer nehmen die Flexibilitätsanforderungen und der Zeitdruck immer mehr zu, gleichzeitig verschlechtert sich das Betriebsklima. Und die Trends bei der Entlohnung tragen auch nicht gerade dazu bei, dass der strukturelle Wandel als positiv für die Beschäftigten erlebt wird: Entgelt pro Arbeitszeiteinheit nimmt eher ab als zu (All-In-Verträge), zudem entwickelt sich das innerbetriebliche Lohngefüge zunehmend auseinander (Prämiensysteme).

Leiharbeit einschränken

Kritik üben AK und ÖGB daran, dass die Wirtschaft immer mehr auf Leiharbeit setzt, statt in Stammbesellschaften zu investieren. Was ursprünglich zum Überbrücken von Produktionsspitzen gedacht war, wird immer mehr zum Standard. Geht die Produktion zurück, werden die LeiharbeiterInnen auf die Straße gesetzt. „Hier wird ein klassisches Unternehmerrisiko auf die ArbeitnehmerInnen abgewälzt“, kritisiert Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB. Das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz war ein großer Schritt in Richtung Gleichberechtigung der LeiharbeiterInnen. „Die Gewerkschaften werden jetzt sehr genau darauf achten, dass die neuen Rechte auch umgesetzt werden, insbesondere in den Einsatzbetrieben“, so Achitz. Außerdem notwendig: Änderung der Bilanzierungsvorschriften, sodass Leiharbeit als Personal-, nicht mehr als Sachaufwand verbucht wird. Damit würde der Einsatz von LeiharbeiterInnen zwecks Bilanzverschönerung beendet.

Arbeitsdruck steigt

Aus Sicht der befragten Betriebsratsvorsitzenden schlagen sich die Effekte des betrieblichen Strukturwandels insbesondere im Arbeitsumfeld bzw. in den Arbeitsbedingungen nieder. Beklagt werden höhere Anforderungen an Flexibilität, mehr Zeitdruck sowie eine Verschlechterung des Betriebsklimas. In fast zwei Drittel (65 Prozent) der Unternehmen ist es in den letzten sechs Monaten zu einer weiteren Erhöhung der Flexibilitätsanforderungen gekommen. Langläufig wird in der „Flexibilität“ eine Kernkompetenz im modernen Berufsleben gesehen. Tatsächlich halten jedoch nur 38 Prozent der BetriebsrätInnen die erhöhten Flexibilitätsanforderungen in den Unternehmen für wirtschaftlich vorteilhaft. Fast genauso viele Befragte (39 Prozent) beurteilen die zunehmende Flexibilisierung als wirtschaftlich nachteilig. Weit häufiger werden die Auswirkungen auf die Beschäftigten negativ wahrgenommen: Zwei Drittel der ArbeitnehmervertreterInnen schätzen die erhöhten Flexibilitätsanforderungen negativ für die Beschäftigten ein.

In mehr als der Hälfte (56 Prozent) der Unternehmen ist es im letzten Halbjahr zu einem Anstieg des Zeitdrucks gekommen. Ausnahmslos alle Befragten erleben das immer enger geschnürte Zeitkorsett als Nachteil für die Beschäftigten. Zudem beurteilen sogar 61 Prozent der BetriebsrätInnen den steigenden Druck als Nachteil für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens.

Bessere Arbeitszeit-Kontrollen, teurere Überstunden notwendig

AK und ÖGB fordern daher arbeitnehmerfreundliche und gesundheitsfördernde Arbeitszeitmodelle, und dass die Einhaltung der bestehenden Arbeitszeit-Regelungen besser kontrolliert werden: „Die Arbeitsinspektorate müssen personell aufgestockt werden, damit die vorgeschriebenen Arbeitszeitaufzeichnungen auch kontrolliert werden“, fordert Kundtner. Überstunden müssten für den Arbeitgeber teurer werden, etwa um einen Euro pro Stunde. Weil immer mehr Überstunden einfach nicht bezahlt werden, ist außerdem die Verdoppelung von ArbeitnehmerInnenansprüchen bei mutwilliger Vorenthaltung von Mehr- und Überstundenentgelt notwendig.

Arbeitsplätze für ältere ArbeitnehmerInnen helfen gegen Fachkräftemangel

Diese Maßnahmen helfen, auch ältere ArbeitnehmerInnen länger gesund im Arbeitsleben zu halten. 5 Prozent der befragten BetriebsrätInnen gaben an, dass die Beschäftigungschancen in ihrem Unternehmen für ältere ArbeitnehmerInnen gestiegen seien. Ebenso wie mit betrieblicher Frauenförderung ist die Förderung älterer ArbeitnehmerInnen ein wichtiges Instrument für Unternehmen, künftigem Fachkräftemangel zu begegnen.