



# STRUKTURWANDEL- BAROMETER 2021

Blick in die Unternehmen

2. Ausgabe

EINE STUDIE VON AK UND ÖGB DURCHGEFÜHRT VON IFES

**IFES**

**ÖGB**

**AK**

**WIEN**

# **Strukturwandelbarometer Dezember 2021**

Bericht

Diese Studie wurde erstellt für:  
**Arbeiterkammer Wien und ÖGB**

Wien, im Jänner 2022  
Archivnummer: 21917 134



INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG GMBH

Teinfaltstraße 8 • 1010 Wien

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

E-Mail: [ifes@ifes.at](mailto:ifes@ifes.at) • Internet: <http://www.ifes.at>

## INHALTSVERZEICHNIS

---

1	Einleitung .....	1
2	Struktur der Stichprobe .....	2
3	Entwicklungen seit Beginn der Krise .....	5
3.1	wirtschaftliche Lage der Unternehmen .....	5
3.2	Veränderungen in den Unternehmen .....	7
3.3	Belastungen und Auswirkungen nach Arbeitsgruppen .....	9
4	Personalpolitische und Betriebliche Maßnahmen in der Krise .....	12
4.1	Personalpolitische Maßnahmen .....	12
	Home-Office .....	13
	Neue Arbeitszeitmodelle .....	15
	Umstrukturierung der Büroräume .....	16
	Veränderungen, die bleiben werden .....	16
4.2	Betriebliche Maßnahmen .....	17
	Nachhaltigkeitsstrategien der Unternehmen .....	18
5	Ausblick – Probleme der Zukunft .....	21
	Aktuelle Sorgen der BetriebsrätInnen .....	22
6	Zusammenfassung .....	23

# 1 EINLEITUNG

---

Der vorliegende Bericht zum Strukturwandelbarometer 2021 beschäftigt sich mit den aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt in Folge der Pandemie und soll die sich daraus ergebenden Entwicklungen in heimischen Unternehmen aufzeigen. Die darin enthaltenen Ergebnisse liegt die Befragung von 1.389 Betriebsratsvorsitzenden, die im November und Dezember 2021 durchgeführt wurde, zu Grunde.

BetriebsrätInnen eröffnen für 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 BetriebsrätInnen wurden vom ÖGB per E-Mail eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Es wurde ausschließlich der bzw. die Vorsitzende der jeweiligen Betriebsratskörperschaft angeschrieben und mittels individuellen Links 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 Beginn des Jahres 2021 (n=2.115), haben dieses Mal zwar weniger Personen an der Befragung teilgenommen, dennoch aber jedenfalls in einem sehr zufriedenstellendem Maße, sodass die Ergebnisse auf einer soliden Datengrundlage ausgewertet werden konnten.

Das Fragenprogramm des Strukturwandelbarometers stand auch Ende 2021 noch ganz im Zeichen der pandemischen Auswirkungen. Ziel der Studie war es, die Auswirkungen der Krise auf die jeweiligen Betriebe sowie auf die Beschäftigten und deren Vertretungen zu untersuchen. Die Befragten wurden daher gebeten, einzuschätzen, welche Entwicklungen seit Beginn der COVID-Krise eingetreten sind und wie sich diese auf ihre Unternehmen auswirken. Zudem wurde, analog zu den ersten beiden „Coronaerhebungen“, 2020 und 2021, neuerlich erfragt, welche personalpolitischen und betrieblichen Maßnahmen aufgrund der Corona-Krise ergriffen wurden (z.B. Home-Office, Kurzarbeit, Kündigungen usw.) und inwieweit andere Probleme im Zusammenhang damit aufgetreten oder noch zu erwarten sind. Weiters wurden den teilnehmenden BetriebsrätInnen noch Fragen zur Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, zu etwaigen ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsstrategien sowie ganz allgemein zu möglichen zukünftigen Problemlagen im Betrieb, gestellt.

Der vorliegende Bericht soll nun Aufschluss über die zentralen Ergebnisse der Studie geben. Ausgehend von einer kurzen Beschreibung der Stichprobe (Kapitel 2) werden nachfolgend die Einschätzungen der Befragten zu den wirtschaftlichen Auswirkungen und den allgemeinen Veränderungen seit Beginn der Krise aufgezeigt (Kapitel 3). Anschließend liegt der Fokus auf den personalpolitischen und betrieblichen Maßnahmen, die seit Pandemiebeginn durchgeführt wurden (Kapitel 4). Der vorletzte Abschnitt widmet sich möglichen Problemen der Zukunft, mit welchen die Betriebe, nach Einschätzung der BetriebsrätInnen, zu kämpfen haben werden (Kapitel 5). Abschließend werden die wichtigsten Erkenntnisse noch einmal in kompakter Form zusammengefasst (Kapitel 6).

## 2 STRUKTUR DER STICHPROBE

Die Stichprobe besteht aus 1.389 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 14 Prozent scheint der Gesundheits- und Sozialbereich (privater Sektor) als zweitgrößte Branche auf, jede/r zehnte Befragte vertritt KollegInnen im Handel. Jeweils zwischen vier und sechs Prozent aller TeilnehmerInnen sind dem Bauwesen, dem Verkehrs-/Transportsektor sowie dem Geld-/Versicherungswesen zuzuordnen, vier Prozent entfallen auf den Bereich Telekom/Medien/IT und zwei Prozent auf den Energie-/Wasser-/Abfallsektor. Lediglich nur ein Prozent weist die Branche Beherbergung/Gastronomie auf, was vermutlich der geringen Dichte an BetriebsrätInnen in diesem Bereich geschuldet sein dürfte. Die übrigen knapp zehn Prozent der Befragten repräsentieren „sonstige Branchen“ – diese wurden aufgrund der geringen Fallzahlen bei den Auswertungen nicht extra ausgewiesen.

Nach Branchenverteilung setzt sich die Stichprobe wie folgt zusammen:

Branche	n	Anteil in %
Eisen / Metall / Elektro	338	24%
Chemie / Kunststoff / Pharma	78	6%
Lebensmittel	42	3%
Bauwesen	67	5%
Verkehr / Transport	65	5%
Telekom / Medien / IT	60	4%
Geld- / Versicherungswesen	86	6%
Gesundheit / Soziales / Non Profit	196	14%

Betrachtet man die Betriebe nach ihrer räumlichen Verteilung über Österreich, befinden sich 28 Prozent in Wien, etwa jeden fünften Betrieb in Oberösterreich (21%), gefolgt von Niederösterreich (16%) und der Steiermark (12%), alle anderen Bundesländer weisen Anteile zwischen drei und sechs Prozent auf.

Bundesland	n	Anteil in %
Vorarlberg	39	3%
Tirol	71	5%
Salzburg	74	5%
Oberösterreich	297	21%
Kärnten	86	6%
Steiermark	161	12%
Burgenland	48	3%
Niederösterreich	227	16%
Wien	386	28%

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (46%) sind AngestelltenbetriebsrätInnen, knapp ein Viertel (23%) vertritt Arbeiterinnen und Arbeiter und ähnlich viele (24%) gaben bei der Körperschaftsform gemeinsamer Betriebsrat an, neun Prozent Zentralbetriebsrat.

Mehr als die Hälfte der repräsentierten Betriebe (60%) sind der GPA zugehörig, etwa jeder fünfte der PRO-GE (21%), elf Prozent der Vida und sieben Prozent der Bau-Holz-Gewerkschaft, der Rest entfällt auf sonstige Gewerkschaften.

Gewerkschaft	n	Anteil in %
Bau-Holz (GBH)	102	7%
PRO-GE	288	21%
GPA	840	60%
vida	148	11%
Sonstige	11	1%

Drei Viertel der Befragten sind männlich (75%), hier zeigt sich, wie bei den letzten Erhebungen, ein deutlicher Geschlechterüberhang. Etwa vier von 10 TeilnehmerInnen (41%) verfügen über einen Lehrabschluss, mehr als ein Drittel über mindestens Maturaabschluss (36%). Das Durchschnittsalter beträgt rund 51 Jahre, mehrheitlich befinden sich die BetriebsrätInnen und Betriebsräte in ihren 50er-Jahren (55%), ein Drittel ist zwischen 36 und 50 Jahre alt (34%), der Rest ist jünger als 35 bzw. älter als 60 Jahre.

Ein ungefähres Verhältnis von einem zu zwei Drittel zeigt sich beim Vergleich von Einzelunternehmen und Konzerntöchtern (31% zu 67%). Der Median<sup>1</sup> der Beschäftigtenanzahl der Einzelunternehmen beträgt 170, während die vertretenen Konzern-Einheiten einen Median-Wert von 950 aufweisen. Dem Median nach vertreten die befragten BetriebsrätInnen und Betriebsräte 130 Kolleginnen und Kollegen.

Betriebsgröße	n	Anteil in %
bis 49 MA	128	9%
50 bis 149 MA	181	13%
150 bis 249 MA	130	9%
250 oder mehr MA	794	57%

Knapp drei von zehn (29%) Unternehmen notieren an der Börse. Insgesamt mehr als die Hälfte (56%) der BetriebsrätInnen gab an, dass die *Entscheidungskompetenz* in wirtschaftlichen Angelegenheiten beim Betrieb selbst liege, in 42 Prozent der Fälle entfällt diese Kompetenz auf andere AkteurInnen wie etwa die Konzernmutter oder eine Holding-Gesellschaft.

Bei der Frage, wer aller auf die *Führung* des Betriebes maßgeblichen Einfluss ausübe, gaben 76 Prozent die Geschäftsführung bzw. das Management an. In etwas mehr als einem Drittel

<sup>1</sup> 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.

aller teilgenommenen Betriebe haben (u.a.) EinzeleigentümerInnen oder eine Eigentümerfamilie das Sagen. Bei 19 Prozent der Unternehmen sind es mitunter KernaktionärInnen bzw. Anteilseignergruppen und bei sechs Prozent üben Finanzinvestoren maßgeblichen Einfluss auf die Führung des Betriebes aus.

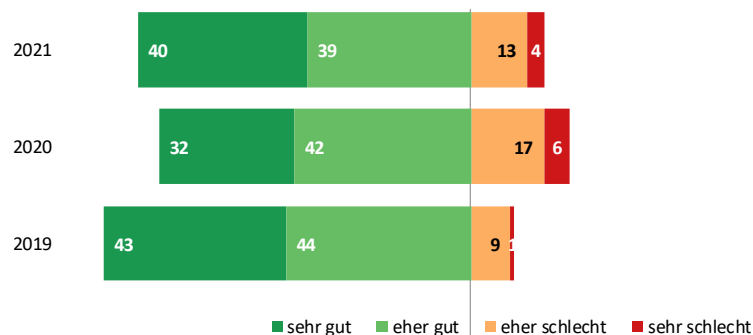
### 3 ENTWICKLUNGEN SEIT BEGINN DER KRISE

Ausgehend von der Frage nach der aktuellen wirtschaftlichen Lage der Betriebe, vergleichend zu den beiden vorangegangenen Jahren, werden nachfolgend positive sowie negative Entwicklungen, die seit dem Ausbruch der Pandemie in den heimischen Unternehmen stattgefunden haben, beschrieben.

#### 3.1 WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER UNTERNEHMEN

Insgesamt wurde die wirtschaftliche Lage der Betriebe für das Jahr 2021 merklich besser beurteilt als für das Jahr 2020, als die Pandemie ihren Anfang nahm. Das Vorkrisenniveau aus dem Jahr 2019, als etwas weniger als neun von zehn Betrieben (87%) eine sehr bzw. eher gute wirtschaftliche Situation vorzuweisen hatten, wurde, nach Angaben der BetriebsrätInnen, noch nicht erreicht. So meinen aktuell knapp acht von zehn Befragten (79%), dass die wirtschaftliche Lage im Jahr 2021 sehr bzw. eher gut war. Vor allem die Branchen Eisen/Metall/Elektro, Chemie/Kunststoff/Pharma und Bauwesen scheinen sich im vergangenen Jahr von den Einbrüchen im Jahr 2020 überdurchschnittlich gut erholt zu haben. In einzelne Bereiche des Handels bzw. in der Gastronomie ist die Krise immer noch spürbar.

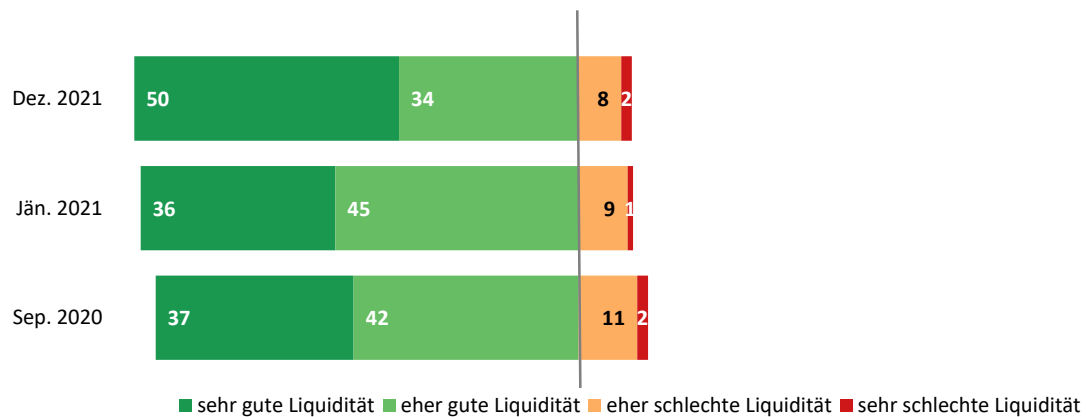
**Frage:** Wie war die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes in den Jahren ... 2019/2020/2021? (n=1.389)





Auch was die derzeitige Liquidität der Unternehmen betrifft hat sich da Situation von Befragungswelle zu Befragungswelle verbessert. Bescheinigten in der ersten Welle 79 Prozent der Befragten ihrem Unternehmen eine sehr bzw. eher gute Liquidität, waren es in der zweiten schon 81 Prozent, ist der Wert mittlerweile auf 84 Prozent gestiegen. Jedes zehnte Unternehmen weist aktuell eine eher bzw. sehr schlechte Liquidität auf, nach Einschätzung der befragten BetriebsrätInnen.

**Frage:** Wie würden Sie die Liquidität Ihres Unternehmens aus derzeitiger Sicht einschätzen? (Zeitvergleich; n=1.389)

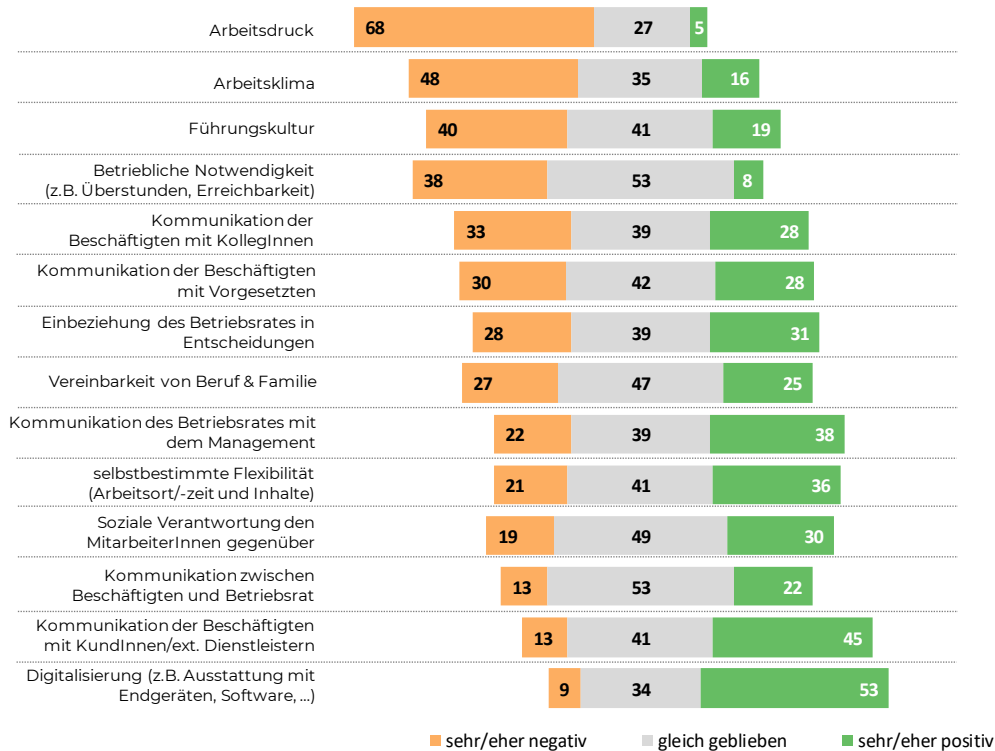


Vor allem das Bauwesen (93%), die Telekom- und IT-Branche (90%) sowie das Geld- und Versicherungswesen (89%) weisen hier die höchsten Gesamtwerte aus sehr und eher guter Liquidität auf, der Gesundheitssektor hingegen die niedrigsten mit nur mehr 70 Prozent. Insbesondere der relativ geringe „sehr gute Liquidität“-Anteil ist hier mit 28 Prozent auffällig niedrig. Umgekehrt verhält es sich im Geld- und Versicherungs- sowie im Bauwesen. Diesen beiden Branchen dürfte es hierbei am besten gehen. 72 Prozent aus dem Geld- und Versicherungswesen meinen, dass ihr Unternehmen eine sehr gute Liquidität aufweist und immerhin 63 Prozent der Vertretungen aus dem Bauwesen bescheinigen das auch ihrem Betrieb.

### 3.2 VERÄNDERUNGEN IN DEN UNTERNEHMEN

Es ist anzunehmen, dass im Grunde kein heimisches Unternehmen seit Beginn der Pandemie von arbeitsspezifischen Veränderungen, entweder intern oder externen initiiert, unberührt blieb. Auch dieses Mal wurden wieder mehrere Items spezifischen Veränderungen im Betrieb abgefragt. Nachfolgend werden nun aktuelle Veränderungen in den Betrieben aufgezeigt, anschließend die Entwicklung ausgewählter Items im Zeitvergleich.

**Frage:** Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen seit Beginn der Krise in eine positive oder in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleichgeblieben? (n=1.389)



Die größte Veränderung im Zusammenhang mit negativen Entwicklungen ist im Bereich des Arbeitsdrucks zu beobachten. Etwa sieben von zehn BetriebsrätInnen (68%) gaben hier an, dass sich der Arbeitsdruck seit Beginn der Krise in eine negative Richtung verändert hat, bei 27 Prozent hat sich in dieser Hinsicht während der Pandemie nichts verändert und fünf Prozent meinen, der Arbeitsdruck hat sich in eine positive Richtung entwickelt. Zudem auffallend negativ entwickelt hat sich nach Meinung der TeilnehmerInnen auch das Arbeitsklima, dies scheint eine Folge des erhöhten Arbeitsdrucks und der größeren Distanz zu den KollegInnen zu sein. Knapp die Hälfte (48%) beobachtet hier eine Entwicklung in eine negative Richtung, etwas mehr als ein Drittel nimmt jedoch keine Veränderung wahr. Auch die Führungskultur dürfte im Zusammenhang mit dem Arbeitsdruck stehen. So gaben 40 Prozent an, dass sich diese verschlechtert hat. Ebenso viele erkennen eine negative Entwicklung bei sogenannten betrieblichen Notwendigkeiten wie Überstunden oder ständiger Erreichbarkeit. An dieser Stelle sei aber angemerkt, dass die meisten Nennungen bei den betrieblichen Notwendigkeiten auf die Kategorie *gleich geblieben* entfallen.

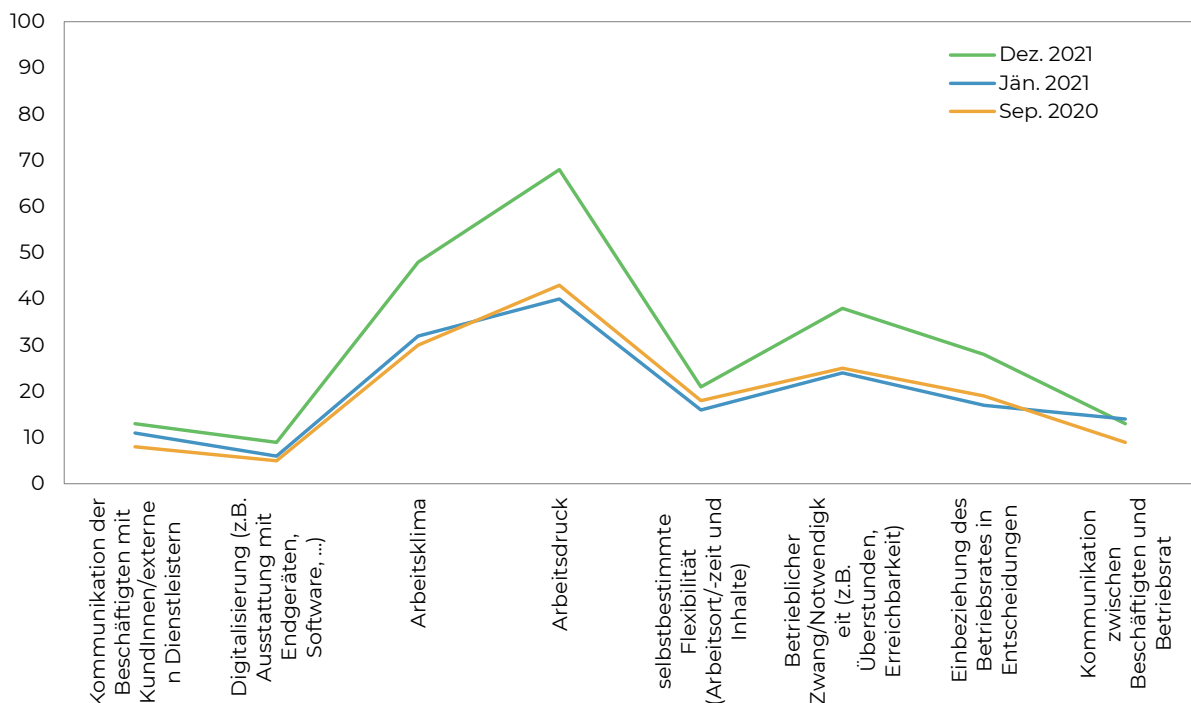
Als insgesamt positive Entwicklung wird die digitale Aufrüstung in den Betrieben gesehen, die MitarbeiterInnen wurde u.a. mit neuen Endgeräten, Softwareprogrammen und Ähnlichem für

die Arbeit zu Hause ausgestattet. Ähnlich gut entwickelt hat sich, nach Einschätzung der Befragten auch eine gewisse selbstbestimmte Flexibilität, was Arbeitsort und -zeit betrifft.

Betrachtet man nun diese Items im Zeitverlauf, zeigt sich eine etwas differenziertere Sicht auf die Entwicklungsprozesse. So können die Veränderungen per Saldo zwar positiv sein, dennoch kann sich im Zeitvergleich (seit Eintritt der Pandemie) eine negative Entwicklung abzeichnen. Beachtet man etwa die Werte zur digitalen Ausstattung, lässt sich festhalten, dass sich diese seit Eintritt der Krise per Saldo zwar positiv entwickelt haben, dennoch weisen die Zustimmungswerte bei der negativen Entwicklung von Welle zu Welle höhere Werte auf, es verschlechtert sich also die Lage innerhalb des Zeitraums der Pandemie.

Auch andere, wiederholt abgefragte Items, vor allem was Arbeitsdruck und -klima anbelangt, zeigen immer kritischere Entwicklungen. Lassen sich im Zeitverlauf bei den ersten beiden Erhebungen zwar relativ konstante Verläufe bei gleichzeitig aber sehr hohen Werten erkennen, nehmen mittlerweile die Arbeitsbelastungen immer weiter überhand. Deutlich verschlechtert haben sich seit der letzten Welle insbesondere die eben angesprochenen Arbeitsbedingungen, aber auch betriebliche Notwendigkeiten wie Überstunden werden offenbar zu einer immer häufiger vorkommenden und permanenten Belastung. Zudem zeigt sich, dass die BetriebsräteInnen nicht mehr so regelmäßig in betriebliche Entscheidungen eingebunden werden, wie es noch vor ein paar Monaten der Fall war. Dies mag mit dem Rückgang der Kurzarbeit und die damit einhergehende Einbeziehung des Betriebsrates zu tun haben.

**Frage:** 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; n=1.389)



Auch die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Beschäftigten wurde im Laufe der Zeit weniger gut beurteilt, so nehmen aktuell die negativen Nennungsanteile zwar ab, aber in noch

größeren Ausmaß auch die positiven, die Mittelkategorie *gleich geblieben* ist hingegen gewachsen.

Dies mag mit der generell etwas erschwerten Kommunikation innerhalb der Betriebe einhergehen, da viele Beschäftigte seit Pandemiebeginn deutlich mehr Zeit im Home-Office verbringen.

Verhältnismäßig verbessert hat sich die Kommunikation nach außen, nach Meinung der BetriebsrätInnen. So sind zwar auch bei diesem Item die negativen Nennungsanteile etwas gestiegen, die positiven haben aber deutlich mehr zugenommen, was in Summe eine positive Entwicklung zeigt. Abschließend sei angemerkt, dass sich bis auf das eben erwähnte alle wiederholt abgefragten Items im Laufe der Zeit verschlechtert haben, was aber unter einem pandemischen Blickwinkel nicht weiter verwundert.

### **3.3 BELASTUNGEN UND AUSWIRKUNGEN NACH ARBEITSGRUPPEN**

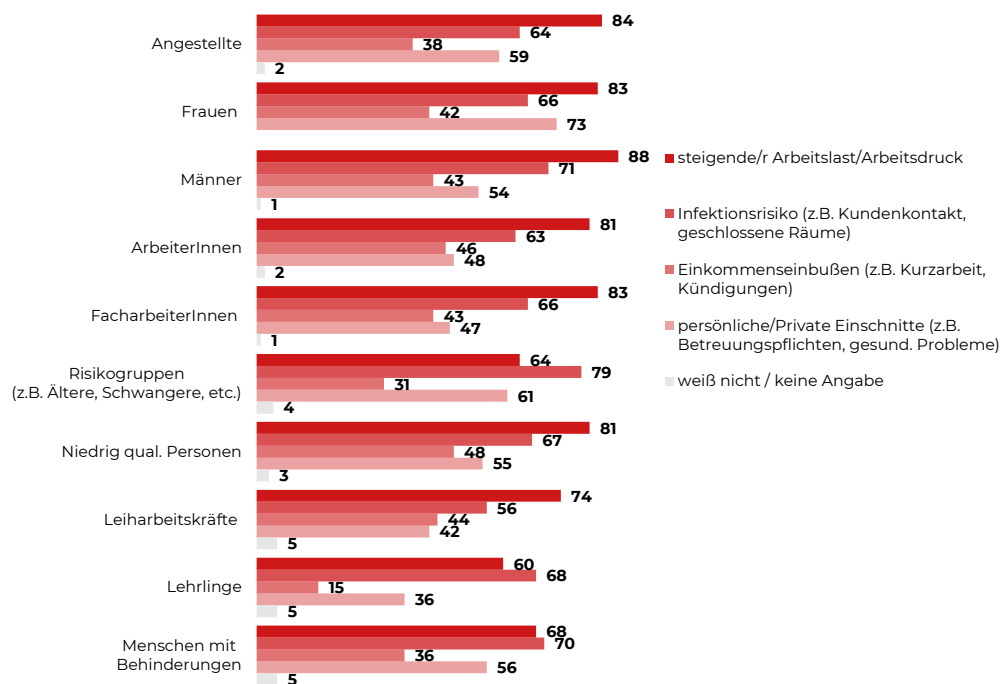
In einem weiteren Teil wurden die BetriebsrätInnen nach Belastungen bei diversen Gruppen im Betrieb gefragt.

Als das größte Problem scheint sich die bereits vorhin diskutierte steigende Arbeitslast zu manifestieren, das attestieren die BetriebsrätInnen bis auf drei Ausnahmen allen angeführten Gruppen an erster Stelle. Die höchsten Werte zeigen sich insbesondere bei den Angestellten und den Facharbeiterinnen. Bei den Frauen zeigen sich zudem sehr hohe Anteile bei den Betreuungspflichten, welche durch die Krise noch einmal intensiviert wurden. Hier ist anzunehmen, dass vor allem Kinderbetreuung und die Pflege älterer Angehöriger verstanden wurden. Aufgaben, die, so das Ergebnis vieler Studien, nach wie vor mehrheitlich die weiblichen Familienmitglieder übernehmen. Auch die sogenannten Risikogruppen sowie Menschen mit Behinderung weisen hier hohe Werte auf.

Mit Einkommenseinbußen zu kämpfen haben, den Anteilen nach, am meisten Niedrigqualifizierte und ArbeiterInnen sowie LeiharbeiterInnen. Anzunehmen ist, dass die Gründe mehrheitlich in den Kurzarbeit-Maßnahmen, die mit Gehaltseinschnitten verbunden waren, aber auch in Kündigungen liegen. Mitunter am wenigsten davon betroffen waren und sind die Angestellten, hatten und haben sie in vielen Branchen noch am ehesten die Möglichkeiten für das Arbeiten im Home-Office, was letztlich bewirkte, dass Betriebe aufgrund der allgemein vorherrschenden Infektionsgefahr nicht schließen mussten.

**Frage:** Was trifft auf die entsprechende Gruppe zu?

(Mehrfachnennung; n=in Grafik angeführt; Reihung nach ja-Anteilen der vorhergehenden Frage)



Die Gefahr einer Corona-Infektion schätzen die Befragten am höchsten bei den Risikogruppen, Lehrlingen und Menschen mit Behinderung ein. In diesen drei Gruppen zeigen sich dabei höhere Werte als bei den übrigen abgefragten Belastungen. Nach Meinung der BetriebsrätInnen scheint für sie das größte Problem im Berufsleben die Ansteckungsgefahr zu sein respektive die möglichen Auswirkungen einer Infektion.

Um eine Ansteckung so weit wie möglich zu vermeiden, wurde mit Anfang November die 3G-Regel am Arbeitsplatz eingeführt. Diese Regel wurde, den Angaben nach, bis auf wenige Ausnahmen, flächendeckend in allen Branchen und Betrieben mit Betriebsrat mittlerweile umgesetzt. Etwa bei der Hälfte der Betriebe war die 3G-Regel bereits vor deren Verpflichtung etabliert, die andere Hälfte hat sie mit der Gesetzesgrundlage am 1. November eingeführt.

Um die Impfbereitschaft innerhalb der Belegschaft zu erhöhen, hat die Hälfte der Betriebe (49%) unter anderem auf fördernde und aufklärende Maßnahmen gesetzt. Zudem wurde bei einem Viertel (26%) auch mit sanftem Druck gearbeitet, nur etwa acht Prozent der Betriebe haben starken Druck auf die MitarbeiterInnen ausgeübt. Ein nicht unerheblicher Teil von 28 Prozent hat gar nichts unternommen. Das kann einerseits bedeuten, dass Maßnahmen zur

Erhöhung der Impfbereitschaft aufgrund einer bereits erreichten Impfquote schlicht nicht notwendig waren, oder aber, dass die Corona-Impfung innerhalb des Betriebes nicht als notwendig erachtet wurde (z.B. wegen flächendeckendem Home Office). Auffallend ist, dass die deutlich größten Anteile der Kategorie *mit starkem Druck* mit 16 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen aufscheinen.

## 4 PERSONALPOLITISCHE/BETRIEBLICHE MAßNAHMEN I. D. KRISE

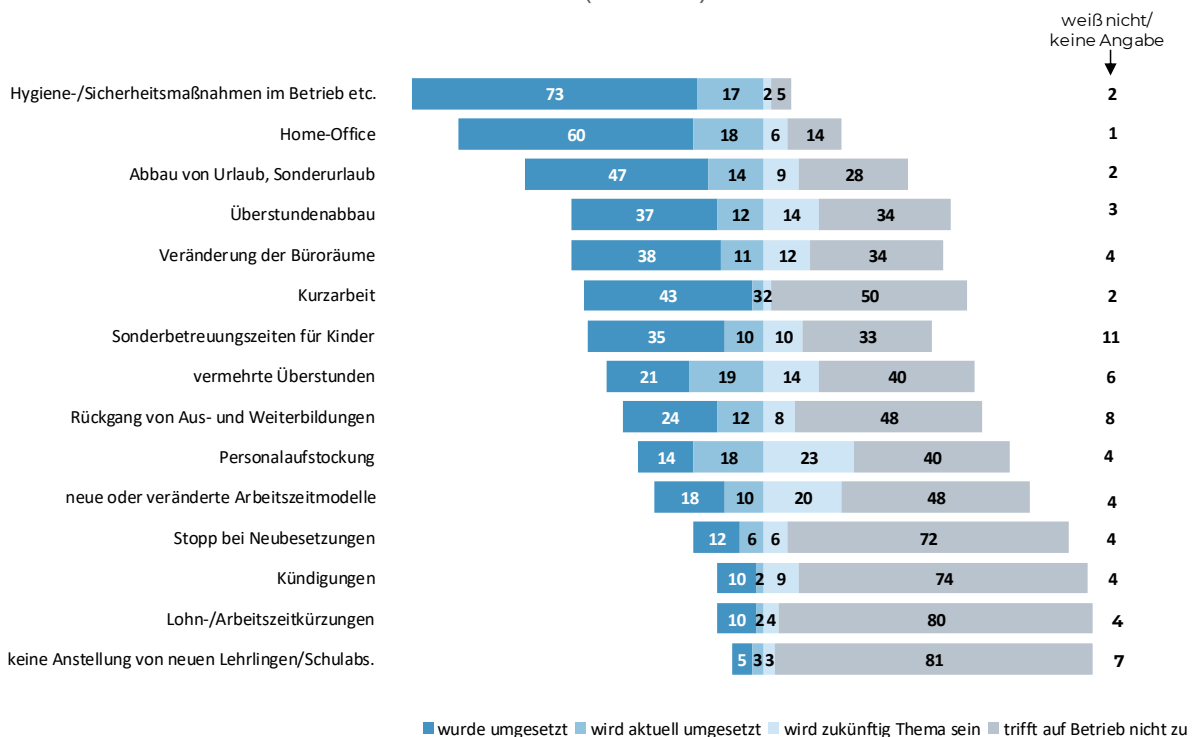
---

Der folgende Abschnitt widmet sich personalpolitischen und betrieblichen Maßnahmen sowie allgemeinen Veränderungen, die nach Meinung der Befragten auch nach der Pandemie bleiben werden.

### 4.1 PERSONALPOLITISCHE MAßNAHMEN

Hygiene- und Sicherheitskonzepte, die Etablierung von Home-Office sowie der Abbau von Urlaub bzw. Sonderurlaub sind nach wie vor die zentralen personalpolitischen Maßnahmen in der COVID-19-Krise. In über neun von 10 Betrieben mit Betriebsrat wurden während der Pandemie Sicherheitskonzepte für den Betriebsalltag, für den Kundendienst etc. erarbeitet und umgesetzt. Auch was das Arbeiten von zu Hause betrifft, zeigt sich, dass 80 Prozent der Unternehmen diese Maßnahme umgesetzt haben. Home-Office wurde beinahe flächendeckend in der Telekom- und IT-Branche (99%), ebenso wie im Geld- und Versicherungswesen (94%) eingeführt. Zudem überrascht es wenig, dass in der Baubranche eher selten auf Home-Office gesetzt werden konnte (79%). Vor allem Unternehmen, die an der Börse notieren (99%) oder aber auch Teil eines Konzerns sind (83%) ermöglichten überproportional das Arbeiten im Home-Office. Immerhin noch etwa 60 Prozent haben den Abbau von Urlaub bzw. Sonderurlaub angeordnet, für jeden zehnten Betrieb wird dies zukünftig noch Thema sein, auf 28 Prozent der Unternehmen trifft das jedoch gar nicht zu. Weitere Maßnahmen, um den Betriebsalltag aufrechtzuerhalten und gut durch die Krise zu kommen, waren bzw. sind für etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen (jeweils 45%-49%) insbesondere der Abbau von Überstunden, eine räumliche Veränderung der Büroräume, die Inanspruchnahme von Kurzarbeit sowie die Umsetzung von Sonderbetreuungszeiten für Kinder. In 50 Prozent aller Unternehmen war Kurzarbeit kein Thema.

**Frage:** Welche der folgenden personalpolitischen Maßnahmen wurden während der Hochphase der Corona-Krise umgesetzt? Welche Maßnahmen gibt es gerade bzw. welche Maßnahmen könnten in Zukunft ein Thema sein? (n=1.389)



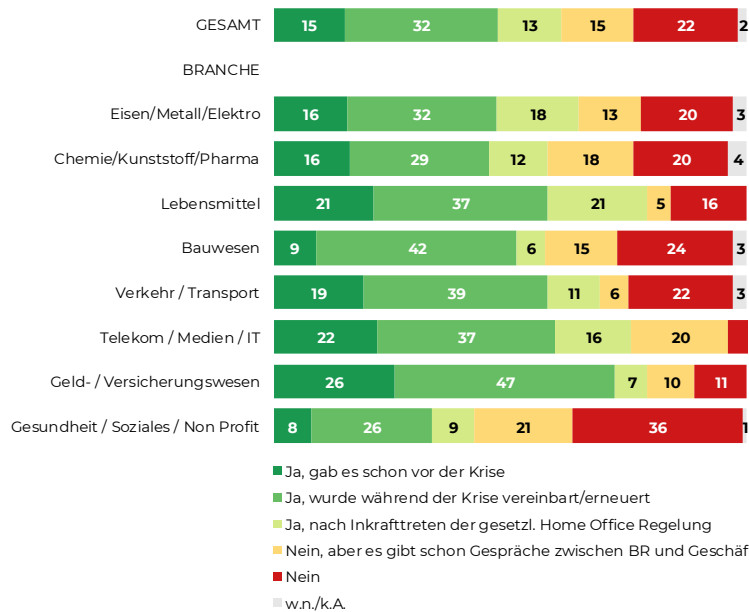
Zudem rechnet jede/r vierte Befragte (23%) zukünftig mit einer Personalaufstockung, vier von zehn BetriebsrätInnen (40%) denken jedoch, dass dies kein Thema für ihr Unternehmen sein wird. Rund jede/r Elfte (9%) befürchtet hingegen, dass heuer (weitere) Kündigungen umgesetzt werden, bei zwölf Prozent war diese bereits der Fall, 74 Prozent gaben an, dass dies ihrer Einschätzung nach kein Thema sein wird. Für ungefähr sieben bis acht von zehn Betrieben waren Maßnahmen wie der Stopp bei Neubesetzungen, die Aufnahme von Lehrlingen oder Lohn- und Arbeitszeitkürzungen kein Thema, auch zukünftig werden diese Maßnahmen nur vereinzelt vorkommen sein, so die Einschätzung der Befragten. Des Weiteren erwarten 14 Prozent der BetriebsrätInnen zukünftig vermehrte Überstunden zu dem schon bestehenden hohen Arbeitsdruck in ihren Betrieben, 12 Prozent zusätzliche Veränderungen der Büroräume und jede/r Fünfte (20%) mehr Flexibilität bei Arbeitszeiten respektive neue Arbeitszeitmodelle. Jede/r Siebente rechnet zudem mit einem Überstundenabbau in den nächsten Monaten.

### Home-Office

Zum Arbeiten im Home-Office existiert in sechs von zehn (60%) Unternehmen bereits eine offizielle Betriebsvereinbarung, etwas mehr als ein Fünftel (22%) hat eine solche nicht vorzuweisen, obwohl das Arbeiten von zu Hause bereits umgesetzt wurde. In 15 Prozent der Fälle wird gerade an einer Ausarbeitung der Vereinbarung gearbeitet. Im Geld- und Versicherungswesen sowie vor allem in der Telekom- und IT-Branche scheint das Konzept der mobilen Arbeit bereits sehr stark etabliert. In letztgenannter hat diesbezüglich nur eines von zehn Unternehmen keine Betriebsvereinbarung.



**Frage:** Gibt es eine Betriebsvereinbarung zu Home-Office/mobiler Arbeit? (n=840; HO umgesetzt)

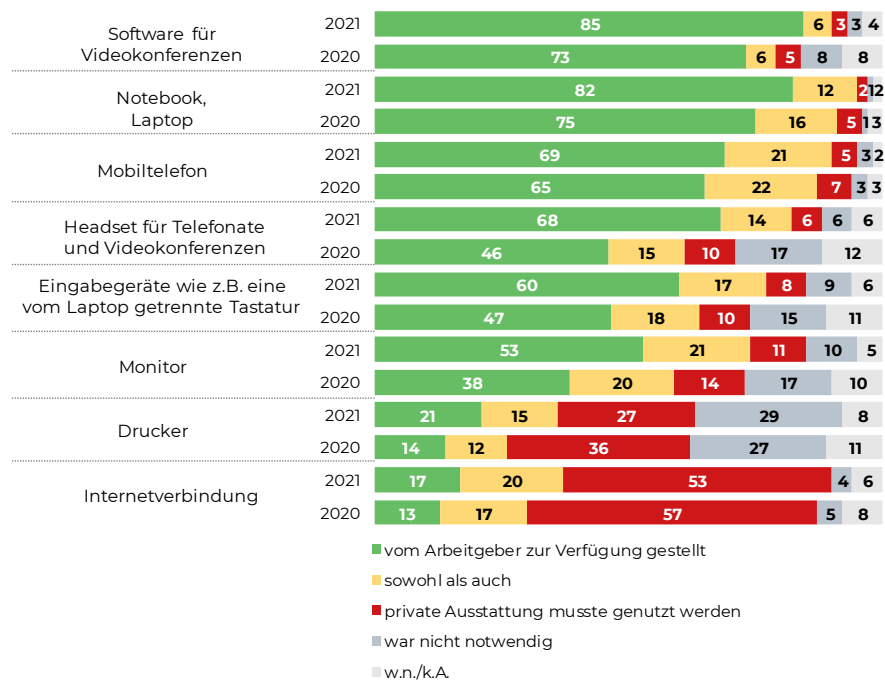


Große Betriebe mit mehr als 250 MitarbeiterInnen, Betriebe, die an der Börse notieren sowie Unternehmen, die sich als sozial und ökologisch nachhaltiger einstufen, weisen die höchsten Werte beim Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen auf.

Eine Frage, die auch zum wiederholten Mal gestellt wurde, ist jene, nach der technischen Ausstattung im Home-Office. Wie in der nächsten Grafik anhand des Zeitvergleiches erkennbar ist, stieg diese während der Pandemie in allen Kategorien an, was eine immer umfänglichere und technisch bessere Ausstattung und somit auch einfacheres und schnelleres Arbeiten bedeutet. Am weitesten verbreitet sind Softwareprogramme für Videokonferenzen, 85 Prozent haben diese mittlerweile vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommen. Mit 82 Prozent ähnlich hoch ist der Ausstattungsgrad mit Laptops bzw. Notebooks. Immerhin noch sieben von zehn Unternehmen stellen den Mitarbeiterinnen Mobiltelefone zu Verfügung, weiter 21 Prozent gaben an, dass bei ihnen sowohl Firmen- als auch Privathandys verwendet werden. Am deutlichsten angestiegen sind, dem Zeitvergleich nach, die Bereitstellung von Headseats für die immer mehr in den Berufsalltag integrierten Telefonkonferenzen sowie externe Monitore und Eingabegeräte wie eine Tastatur beispielsweise.

Die private Ausstattung muss hingegen vor allem bei Druckern und bei der Internetverbindung verwendet werden, mehr als die Hälfte der repräsentierten Unternehmen stellt die Internetanbindung für das Arbeiten von zu Hause nicht zur Verfügung, bei 17 Prozent ist das jedoch schon der Fall, in 20 Prozent der Fälle gibt es eine Art Mischlösung. Jeder fünfte Arbeitgeber hat die Belegschaft bis dato mit einem Drucker für die Heimarbeit ausgestattet, bei insgesamt etwas mehr als der Hälfte muss diesbezüglich entweder das private Gerät genutzt werden oder aber ein Drucker ist für die Arbeitsaufgaben gar nicht notwendig.

**Frage:** Werden die folgenden technischen Geräte vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder mussten die Beschäftigten mit ihrer privaten Ausstattung aushelfen?



Insgesamt gibt es bei mehr als der Hälfte der teilgenommenen Unternehmen keinen Kostenersatz für Internet, Heizung oder Strom. Jede/r Vierte (26%) gab an, dass es für die Internetverbindung einen Kostenersatz gibt, in zehn Prozent der Fälle kommt man den Mitarbeiterinnen bei den Kosten für Heizung und Strom entgegen und bei 13 Prozent der Betriebe gibt es einen Kostenersatz für die Anschaffung von technischen bzw. digitalem Equipment. Die meisten Zuschüsse gibt es in der Telekom/IT-Branche und im Geld- und Versicherungswesen, die wenigsten in der Lebensmittelbranche.

### Neue Arbeitszeitmodelle

Für insgesamt etwa die Hälfte der Unternehmen sind neu gestaltete Arbeitszeitmodelle mittlerweile in den Fokus gerückt. 28 Prozent haben diese bereits umgesetzt und bei weiteren 20 Prozent steht dieses Thema in naher Zukunft auf der Agenda. 48 Prozent sehen hier in ihren Betrieben keine Veränderung zukünftig.

Die Fragen nach den konkreten Änderungen und neuen Arbeitszeitmodellen bzw. wie sich diese ausgewirkt haben, wurden den TeilnehmerInnen ohne vorgegebene Antworten gestellt, so kam eine Vielzahl an mehr oder weniger verschiedenen Antworten zusammen, die im Zuge der Auswertung nach Themen gruppiert wurden und hier nun nachfolgend beschrieben werden.

Die größte Veränderung, also die meisten Nennungen bei der Frage nach den Veränderungen, ergab sich nach Angaben der BetriebsrätInnen durch die Einführung von Home-Office. Jede/r Fünfte gab das Arbeiten von zu Hause als neu umgesetztes Arbeitszeitmodell an. Weitere verhältnismäßig häufige Angaben waren die Einführung eines Gleitzeitmodells (12%) und neuer Schichtzeiten (12%) sowie flexibler (5%) bzw. versetzter Arbeitszeiten (5%). Etwas we-

niger aber dennoch in drei Prozent der angegebenen Änderungen handelt es sich um die Einführung einer 4-Tage-Woche und 4 Prozent gaben an, dass in ihrem Betrieb Arbeitsgruppen gebildet wurden.

Als positive Effekte der neuen Modelle werden insbesondere der Zugewinn an Flexibilität, mehr Freizeit, ein erhöhter Schutz vor Infektionen sowie das mögliche Arbeiten von zu Hause angeführt. Zudem gibt es nun laut den Angaben der BetriebsrätInnen bei denen es zu Veränderungen kam, grundsätzlich familienfreundlichere Arbeitszeiten und weniger Überstunden. Als negative Entwicklungen hingegen sehen die Befragten die nun weniger möglichen aber sehr wichtigen Sozialkontakte in den Unternehmen und dass die MitarbeiterInnen durch das mobile Arbeiten auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten Aufgaben erledigen und erreichbar sind. Nach Meinung von jeweils drei bis vier Prozent der RespondentInnen erzeugen die neuen Konzepte mehr Stress, mehr Arbeit und letztlich auch weniger Zusammenhalt im Team, da man seltener miteinander zu tun hat. Dennoch sind fünf von zehn Befragten, in deren Betrieben die neuen Modelle bereits fertig umgesetzt sind, der Meinung, dass sich die Situation in den Unternehmen durch diese Adaptierungen sehr bzw. eher verbessert hat. Jede/r Fünfte (20%) sieht eine Verschlechterung und 29 Prozent haben sich einer Antwort enthalten.

### **Umstrukturierung der Büroräume**

Im Zuge vieler Maßnahmensetzungen während der Pandemie wurden in einigen Betrieben auch die Büroräume umgestaltet bzw. die Platzverteilung der MitarbeiterInnen neu überdacht. Dies betraf etwa die Hälfte aller Betriebe (49%) und weitere 12 Prozent haben eine solche Umgestaltung zukünftig vor, für ein Drittel der Unternehmen sind derartige Umstrukturierungen kein Thema.

Jene, die bereits umgestaltet haben, gaben an, dass es zumindest teilweise keine individuellen Arbeitsplätze mehr gibt (25%) und dass man von Großraumbüros in kleinere Büros umgestellt hat (25%). Umgekehrt meinten 15 Prozent jener, in deren Unternehmen es räumliche Veränderungen gab, dass von kleinen Büros auf Großraumbüros umgestellt wurde. Als Auslöser für die Veränderungen wurden unter anderem die Etablierung von Home-Office (41%) sowie ein allgemein neu eingeführtes Raum- bzw. Bürokonzept angeführt (38%). Für weitere 13 Prozent war die Neuanstellung von MitarbeiterInnen der Auslöser für eine Überarbeitung der vorhandenen Raumgestaltung.

### **Veränderungen, die bleiben werden**

Was wird nun nach Ansicht der RespondentInnen bleiben von den Veränderungen und Maßnahmen, die im Laufe der vergangenen beiden Jahre eingeführt wurden? Dazu konnten die BetriebsrätInnen wieder offen antworten, also ohne vorgegebenen Antwortkategorien.

Drei von zehn Unternehmen werden ihren Angaben nach das mobile Arbeiten weiterhin als Möglichkeit behalten, auch wenn es nach der Pandemie keine Infektionsgefahren mehr gibt. Acht Prozent meinen, dass in ihren Betrieben die virtuellen Meetings bleiben werden und in lediglich sechs Prozent der Fälle wird man aller Voraussicht nach die büroräumlichen Umstrukturierungen beibehalten.

Als negative Entwicklungen, die vermutlich so weitergehen werden, sehen die Befragten insbesondere den Personal- bzw. Fachkräftemangel und der durch Home-Office, neue Arbeitszeiten und räumliche Veränderungen bedingten Reduzierung der Sozialkontakte, wodurch

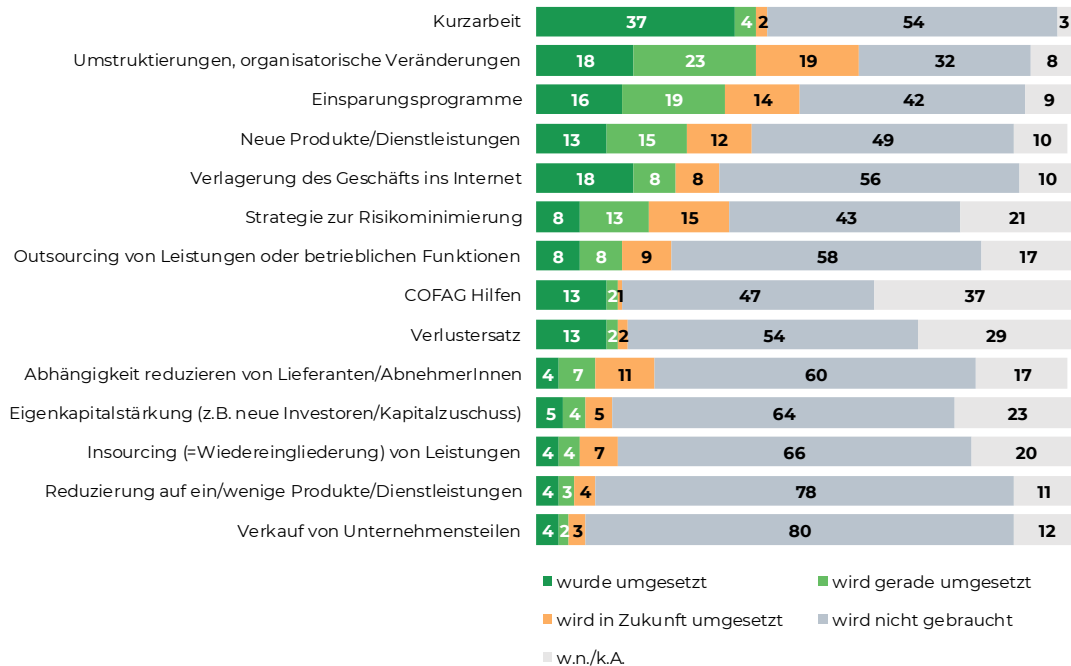
die Kollegialität nachhaltig leidet. Zudem wurden Bedenken geäußert, wonach der Arbeitsdruck nach der Pandemie hoch bleiben wird und auch finanzielle Einbußen bzw. Lieferengpässe durchaus noch weiter existieren könnten.

## 4.2 BETRIEBLICHE MAßNAHMEN

Eine Batterie im Fragenprogramm des Strukturwandelbarometers beschäftigte sich mit betrieblich-strukturellen Maßnahmen, die aufgrund der Corona-Krise bisher zur Anwendung kamen respektive noch kommen werden.

Mehr als ein Drittel der Betriebe war im Laufe der Krise in Kurzarbeit. Zurzeit und in Zukunft dürfte sie nach jetzigem Stand nur noch vereinzelt gebraucht werden. Im organisatorischen und finanziellen Bereich wurden oder werden Umstrukturierungen und organisatorische Veränderungen sowie Einsparungsprogramme am häufigsten umgesetzt (41% bzw. 35% „wurde bzw. wird gerade umgesetzt“). Zukünftig wird es weitere Umstrukturierungen geben, meinte jede/r sechste Befragte. In etwa jedem vierten Betrieb wurden bzw. werden zudem neue Produkte und Dienstleistungen angeboten sowie eine zunehmende Verlagerung des Geschäfts ins Internet forciert. Das Outsourcen von Leistungen beschäftigt 16 Prozent der Betriebe, In-sourcing acht Prozent. Nur relativ wenige mussten bzw. müssen aufgrund der Krise zur Eigenkapitalstärkung neue Investoren suchen (9%), ebenso war bzw. ist für die allermeisten ein Verkauf von Unternehmensteilen (6%) nicht notwendig.

**Frage:** Welche der folgenden betrieblichen Maßnahmen wurden oder werden seit Anfang der Corona-Krise in Ihrem Unternehmen umgesetzt?



Betrachtet man die betrieblichen Veränderungen differenziert nach Branchen, zeigt sich, dass die Maßnahmen teils starke branchenspezifische Unterschiede aufweisen: Umstrukturierungen und organisatorische Veränderungen wurden oder werden zwar in mehr oder weniger allen Branchen umgesetzt, ganz besonders aber im Geld- und Versicherungswesen (56%)

und im Bereich Gesundheit und Soziales (49%). Am seltensten setzen Unternehmen im Bauwesen (28%) auf Umstrukturierungen.

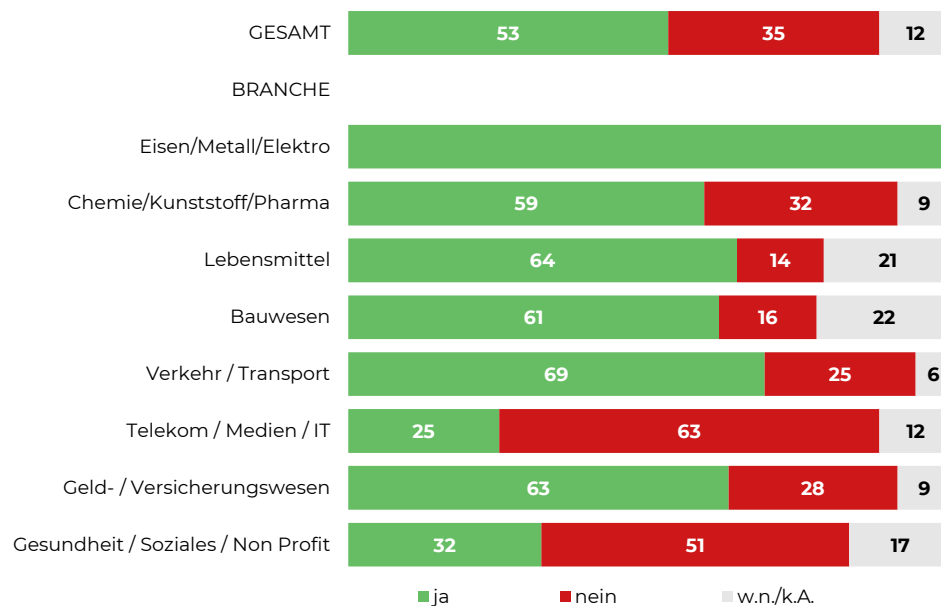
Einsparungsprogramme wurden bzw. werden besonders häufig im Geld- und Versicherungswesen (46%), im Verkehrs- und Transportwesen (45%) sowie im Sektor Eisen/Metall/Elektro umgesetzt (39%), vergleichsweise seltener im Bauwesen (11%) sowie in der Gesundheits- und Sozialbranche (29%).

Auf die Verlagerung der Geschäfte ins Internet griffen und greifen verstärkt vor allem Unternehmen aus dem Geld- und Versicherungswesen (53%) sowie aus der Telekom- und IT-Branche (35%) zurück. Auch auf das Anbieten neuer Produkte setzen insbesondere Betriebe aus diesen beiden Branchen (40% und 39%).

### **Nachhaltigkeitsstrategien der Unternehmen**

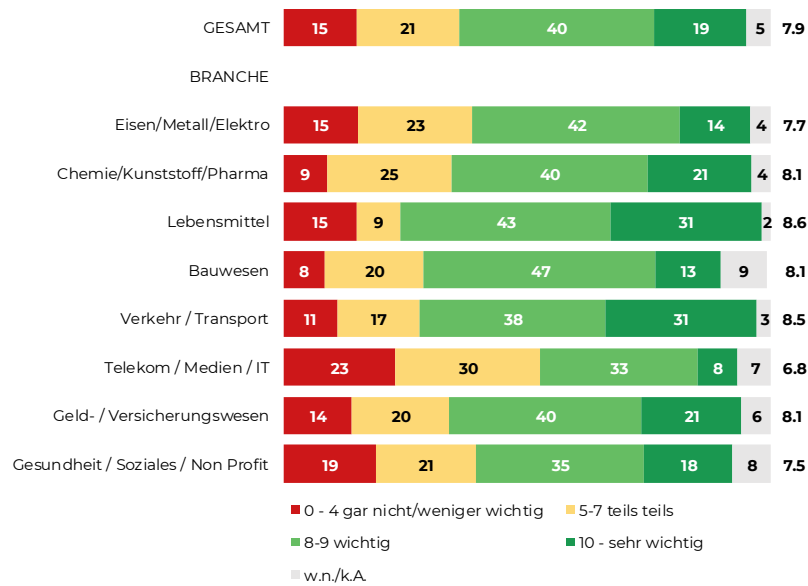
In mehr als der Hälfte (55%) aller repräsentierten Betriebe existieren betriebliche Nachhaltigkeitsstrategien, auffallend oft im Geld- und Versicherungswesen (79%) und selten in der Telekom/IT-Branche (33%). In puncto sozialer Verantwortung gegenüber MitarbeiterInnen zeigt sich durch alle Branchen ein ähnliches Niveau, durchschnittlich acht von zehn Betrieben verfolgen auch soziale Ziele wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Förderung von Diversität in ihren Nachhaltigkeitsstrategien. Explizite Frauenförderpläne gibt es in jedem fünften Unternehmen (20%), verhältnismäßig häufiger jedoch in den Branchen Verkehr/Transport (38%) und Geld/Versicherungen (37%), am seltensten im Lebensmittelhandel (10%) und im Bauwesen (12%). Etwa drei von zehn BetriebsrätInnen (28%) behaupten, dass ihre Unternehmen in den letzten Jahren sozial nachhaltiger geworden sind, knapp 60 Prozent verneinen dies, den höchsten Wert weist hier abermals die Geld- und Versicherungsbranche (38%) auf und den niedrigsten die Chemie/Pharma-Branche (19%).

**Frage:** Wurde Ihr Unternehmen in den letzten Jahren ökologisch nachhaltiger? Gab es Veränderungen, die das Unternehmen ökologischer gemacht haben, z.B. ökologische Energieversorgung, ökologischere Produktionsweisen oder sogar ein ökologischeres Geschäftsmodell?



Etwa die Hälfte (53%) der Betriebe behauptet von sich, in den letzten Jahren ökologisch nachhaltiger geworden zu sein, vor allem im Verkehrswesen (69%), im Lebensmittelhandel (64%) sowie im Geld- und Versicherungswesen (63%) scheint hier ein besonderer Schwerpunkt zu liegen, im Gegensatz zur Telekom/IT-Branche, in der das nur jede/r Vierte angab. Als häufigste Maßnahme jener Unternehmen, die ökologische Veränderungen vorgenommen haben, wurde eine ökologisch nachhaltige Energieversorgung (80%) genannt. Zudem haben 56 Prozent dieser Betriebe die Abfallverwertung ökologisch verträglicher gestaltet und ähnlich viele, 53 Prozent, haben Anpassungen an den Fahrzeugen bzw. am Fuhrpark durchgeführt. Jeder vierte Betrieb, der diesbezügliche Veränderungen vorgenommen hat, hat seine Produktionsweise geändert, um ökologisch nachhaltiger zu arbeiten und jeder dritte davon hat neue Produkte bzw. Grundstoffe eingeführt. Nur 13 Prozent haben explizit ihr Geschäftsmodell geändert. Nach Branchen betrachtet scheint es wenig verwunderlich, dass im Verkehrswesen die massivsten Veränderungen bei den Fahrzeugen stattgefunden haben, in den Industriebranchen Eisen/Metall/Elektro und Chemie/Pharma setzt man auch verstärkt auf neue Maßnahmen in der Abfallverwertung, ebenso wie im Gesundheitswesen und in der IT-Branche.

**Frage:** Wie wichtig ist Ihnen in Ihrem Betrieb / Unternehmen betrieblich-ökologische Nachhaltigkeit auf einer Skala von 0 bis 10. 0 bedeutet gar nicht wichtig, 10 bedeutet sehr wichtig ...

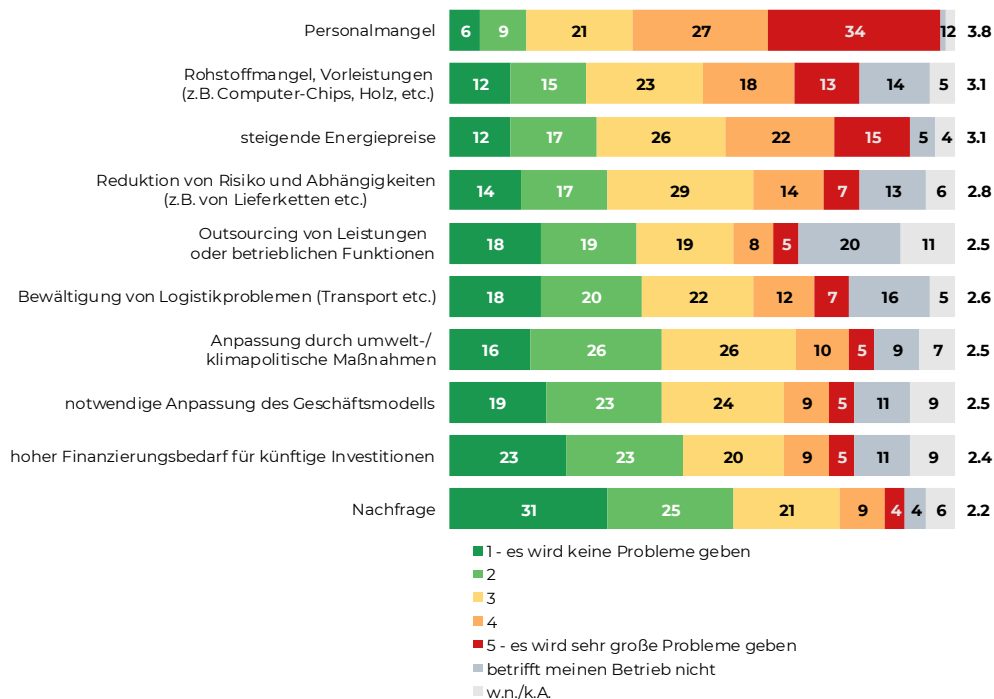


Sechs von zehn Befragten (59%) ist es (sehr) wichtig, dass das Unternehmen ökologisch nachhaltig arbeitet, 21 Prozent sehen das etwas differenziert und 15 Prozent der BetriebsrätInnen ist das nicht wichtig. Ausgeprägtes Bewusstsein scheint hier im Lebensmittelhandel (74%) und im Verkehrswesen (69%) vorzuherrschen, das geringste hingegen in der Telekom/IT-Branche (41%).

## 5 AUSBLICK – PROBLEME DER ZUKUNFT

Auf die Frage, welche Themen nach Meinung der BetriebsrätInnen in den kommenden Monaten bzw. in den nächsten ein bis zwei Jahren auf die Unternehmen zukommen werden, sehen die meisten das Problem des Personalmangels (82%), hier scheint jede Branche betroffen zu sein. Dabei bekunden die Befragten vor allem zukünftige Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften (86%), aber auch hinsichtlich neuer Lehrlinge (36%) und ausreichendem IT-Personal (32%). Zudem gibt es Bedenken, was die Versorgung mit Rohstoffen betrifft, hier vermuten 54 Prozent, dass es zu mehr oder weniger großen Probleme kommen wird, insbesondere die Industriebetriebe weisen hier die höchsten Werte auf. Ähnliche Besorgnis zeigt sich bezüglich steigender Energiepreise (63%) und den Abhängigkeiten von Lieferketten (50%). Auch bei den Energiepreisen äußert die Industrie die größten Bedenken, ebenso hinsichtlich Abhängigkeiten von Partnerbetrieben oder Lieferketten.

**Frage:** Wenn wir in die Zukunft sehen. Wie würden Sie die folgenden Themen in Ihrem Unternehmen in den kommenden Monaten bis hin zu den nächsten ein bis zwei Jahren einschätzen?



Die verhältnismäßig wenigsten Probleme, so die Einschätzung, werden zukünftige Investitionen machen, die teils hohen Finanzierungsbedarf erfordern werden. Etwa die Hälfte (46%) rechnet hier mit keinen wirklichen Problemen, ein Drittel (34%) hingegen äußert Bedenken. Ebenso rechnet die Mehrheit (56%) nicht mit einem Einbrechen der Nachfrage. Ein Drittel blickt hier dennoch nicht sorgenfrei in die Zukunft. Vor allem im Gesundheitswesen hat man dahingehend wenig Sorge, im Gegensatz etwa zur chemischen Industrie, wo etwas mehr Bedenken bekundet wird. Was zukünftige Investitionen betrifft, zeigt man sich am optimistischsten im Geld- und Versicherungswesen, pessimistischer dagegen in der Branche Verkehr/Transport.



## **Aktuelle Sorgen der BetriebsrätInnen**

Eine der letzten Fragen beschäftigt sich mit den aktuellen Sorgen der BetriebsrätInnen und was ihnen in Zukunft in ihrer betriebsrätlichen Arbeit Probleme bereiten wird. Diese Frage wurde wieder ohne Antwortkategorien gestellt. Im Zuge der Auswertung wurden die Ausführungen der RespondentInnen abermals nach Themen gruppiert und dabei zeigt sich, dass die größten Bedenken abermals dem Personalmangel zukommen. Aber auch ein schwindender Zusammenhalt zwischen verschiedenen Berufsgruppen innerhalb eines Unternehmens scheint den Befragten Sorgen zu bereiten. Diese Bedenken dürften vermutlich auch mit dem vielerorts steigenden Arbeitspensum zusammenzuhängen. Zudem wird die mangelnde Kommunikation bzw. Erreichbarkeit von MitarbeiterInnen im Home-Office angeführt, ebenso wie ein hoher Arbeitsdruck und zu absolvierende Überstunden. Weiters geben die sich immer wieder ändernden Corona-Maßnahmen und eine offenbar erkennbare Diskrepanz bzw. Spaltung in der Belegschaft den BetriebsrätInnen zu denken. Hier werden etwa Gegensatzpaare wie alt und jung, geimpft und ungeimpft oder auch Arbeiter und Angestellter angeführt.

## 6 ZUSAMMENFASSUNG

---

Jahrelange Forschung, z.B. anhand des Arbeitsklima-Index (AKI), zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit der unselbstständig Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat deutlich höher ist als in Betrieben ohne Betriebsrat. Negative Entwicklungen werden durch einen Betriebsrat besser abgefedert bzw. positive eher verstärkt. Bedenkt man diese Forschungsergebnisse bei dieser Befragung mit, sind Ergebnisse im Strukturwandelbarometer oft die Ober- (positiv) bzw. Unter- (negativ) im privaten Sektor.

Der Strukturwandelbarometer ist durch die Kooperation der Arbeiterkammer und des ÖGB und die damit größer gewordene Stichprobe an Betrieben seit 2020 (2020: 1.828; Jänner 2021: 2.115; Dezember 2021: 1.389) ein guter Seismograph für wirtschaftliche und betriebliche Veränderungen. Er zeigt viele Entwicklungen in der Arbeitswelt auf, die unter anderem durch die Pandemie ausgelöst wurden.

Eine dieser Entwicklungen, die seit Beginn der Pandemie enorm zunimmt, ist der Arbeitsdruck. Mehr als zwei Drittel der BetriebsrätInnen spüren in den letzten zwei Jahren einen größer werdenden Druck auf ihre KollegInnen. Einhergehend mit einem schlechter werdenden Arbeitsklima und einer schwieriger werdenden Kommunikation innerhalb der Betriebe, zeichnet sich hier ein großes Problem für alle Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat) ab.

Die Lösung dieses Problems dürfte nicht leicht zu finden sein. Zwar wollen vier von zehn Betrieben jetzt oder in naher Zukunft Personal einstellen. Dem gegenüber steht aber die große Befürchtung des Fachkräftemangels, der nahezu flächendeckend über alle Branchen gesehen wird.

Weitere zunehmende negativen Entwicklungen sind die Entgrenzung zwischen Arbeit und Privat. Ein Grund dafür könnte auch die noch oft fehlenden Regeln bzw. Betriebsvereinbarungen (rund ein Drittel) bei Betrieben mit Home Office Möglichkeit sein. Bei der Entgrenzung kommt es zum Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und dem privaten Leben. Ständige Erreichbarkeit bzw. keine längeren durchgehenden Pausen schaden der Erholung.

Home Office und die durch die Krise intensivierte Digitalisierungswelle sind auch in dieser Befragung ein zweiseitiges Schwert. Einerseits werden die dazugewonnene Flexibilität und neue technische Geräte und Software positiv bewertet. Andererseits sieht man die dadurch ermöglichte Entgrenzung und stetige Erreichbarkeit, aber auch die größer werdende Distanz zwischen den KollegInnen als negative Entwicklung. Hier dürfte das Gleichgewicht noch nicht gefunden worden sein.

Insgesamt zeigt sich durch den Strukturwandelbarometer das Bild, dass auf die ArbeitnehmerInnen in den letzten zwei Jahren vergessen worden ist. Von den Betrieben und Unternehmen ist sehr viel getan worden, um den Arbeitsbetrieb sicherstellen zu können. Gleichzeitig wurde auch in Zeiten des Klimawandels in mehr als der Hälfte der Betriebe auf die Umwelt geachtet und versucht das Unternehmen nachhaltiger zu gestalten. Während man sich auf das Handling dieser zwei Krisen konzentriert, dürften sich aber gleichzeitig die Arbeitsbedingungen für unselbstständig Erwerbstätige verschlechtern.








**GERECHTIGKEIT #FÜRDICH**

# Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:



 [arbeiterkammer.at/rechner](https://arbeiterkammer.at/rechner)  
 [youtube.com/AKoesterreich](https://youtube.com/AKoesterreich)  
 [twitter.com/arbeiterkammer](https://twitter.com/arbeiterkammer)

 [facebook.com/arbeiterkammer](https://facebook.com/arbeiterkammer)  
 [@diearbeiterkammer](https://instagram.com/@diearbeiterkammer)  
 [tiktok.com/@arbeiterkammer](https://tiktok.com/@arbeiterkammer)



**WIEN.ARBEITERKAMMER.AT**