



# STRUKTURWANDEL- BAROMETER 2024

Standortdebatte im Fokus

EINE STUDIE VON AK UND ÖGB DURCHGEFÜHRT VON IFES

**IFES**

**ÖGB**



# Strukturwandelbarometer 2024

Bericht

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

Wien, im Dezember 2024  
Archivnummer: 21917 192



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 2024.....	5
3.1	wirtschaftliche Lage der Unternehmen .....	5
3.2	Zukunftsaussichten .....	9
3.3	Veränderungen in den Unternehmen im Zeitverlauf.....	16
4	Wirtschaftsstandort Österreich .....	20
4.1	Wahrnehmung der Standortdebatte .....	20
4.2	Wettbewerbsfähigkeit .....	26
4.3	Wirkmacht des Betriebsrates bei Standortfragen.....	34
4.4	Konkurrenzsituation .....	35
5	Arbeitsmarkt .....	43
6	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	47

# 1 EINLEITUNG

---

Der vorliegende Bericht zum Strukturwandelbarometer 2024 beschäftigt sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und der wirtschaftlichen Situation österreichischer Betriebe. Die aufgezeigten Ergebnisse basieren auf einer Befragung von 1.507 Betriebsratsvorsitzenden im September 2024. Es wurden heuer sowohl Online- als auch telefonische Interviews durchgeführt.

Das Fragenprogramm des Strukturwandelbarometers 2024 baut auf den Themen der letzten Jahre auf, zu denen die wirtschaftliche Lage der Betriebe, Veränderungen in den Betrieben, Arbeitsdruck und Arbeitskräftenachfrage zählen. Neu hinzugekommene Fragenkomplexe beschäftigen sich mit der Standortdebatte.

Betriebsratsvorsitzende können als Seismografen für rezente Entwicklungen in einzelnen Betrieben und in Summe auch ganzer Branchen dienen. Durch ihre direkte Kommunikation mit der Belegschaft auf der einen und dem Management auf der anderen Seite liefern Betriebsratsvorsitzende ein umfassendes Bild der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen und Chancen heimischer Betriebe mit Betriebsrat.

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 zur wirtschaftlichen Situation und den allgemeinen Veränderungen in den letzten Jahren aufgezeigt (Kapitel 3). Anschließend liegt der Fokus auf Fragen zum Wirtschaftsstandort Österreich (Kapitel 4), gefolgt von Befunden zu Arbeitsmarkt und Personalsituation (Kapitel 5). Abschließend werden die wichtigsten Erkenntnisse in kompakter Form zusammengefasst (Kapitel 6).

## 2 STRUKTUR DER STICHPROBE

Die Stichprobe besteht aus 1.507 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 (25 % aller Befragten), gefolgt von Chemie/Kunststoff/Pharma (5 %). Mit 14 Prozent scheint der Gesundheits- und Sozialbereich (jedoch ausschließlich im privaten Sektor) als zweitgrößte Branche in dieser Studie auf. Der Handel ist mit 9 Prozent vertreten. 6 Prozent aller Teilnehmer:innen vertreten Kolleg:innen im Bereich Verkehr/Transport, jeweils 5 Prozent entfallen auf die Branchen Geld-/Versicherungswesen bzw. Bauwesen. Im Bereich Telekom/Medien/IT sind 4 Prozent der Befragten beschäftigt. Der Bereich Beherbergung/Gastronomie kommt auf 1 Prozent, was vermutlich der geringen Dichte an Betriebsratsvorsitzenden in diesem Bereich geschuldet sein dürfte. Die übrigen 9 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 somit wie folgt zusammen:

Branche	absolut	in Prozent
<b>Eisen / Metall / Elektro</b>	<b>371</b>	<b>25%</b>
Holzbearbeitung	48	3%
Leder / Textil / Bekleidung	27	2%
Papierherzeugung / -verarbeitung	33	2%
<b>Chemie / Kunststoff / Pharma</b>	<b>77</b>	<b>5%</b>
sonstige Industrie / Gewerbe	94	6%
<b>Lebensmittel</b>	<b>51</b>	<b>3%</b>
HANDEL-Sonstiges	100	4%
<b>Bauwesen</b>	<b>81</b>	<b>5%</b>
Energie-/Wasserversorgung/Abfall	24	2%
<b>Verkehr / Transport</b>	<b>83</b>	<b>6%</b>
<b>Telekom / Medien / IT</b>	<b>66</b>	<b>4%</b>
<b>Geld- / Versicherungswesen</b>	<b>78</b>	<b>5%</b>
<b>Gesundheit/Soziales /Non Profit*</b>	<b>218</b>	<b>14%</b>
Beherbergung / Gastronomie	22	1%
Sonstige Branche	266	9%

Tabelle 1

Die räumliche Verteilung der Betriebe, in denen die befragten Betriebsratsvorsitzenden beschäftigt sind, lässt sich wie folgt gliedern: Mehr als ein Viertel (26 %) der Betriebe entfallen

auf Wien, etwa jeder fünfte Betrieb ist in Oberösterreich beheimatet (21 %), weitere 16 Prozent in Niederösterreich bzw. 15 Prozent in der Steiermark. Die übrigen Bundesländer sind mit drei bis sechs Prozent in der Stichprobe vertreten.

Bundesland	absolut	in Prozent
Vorarlberg	47	3%
Tirol	78	5%
Salzburg	90	6%
Oberösterreich	309	21%
Kärnten	90	6%
Steiermark	220	15%
Burgenland	47	3%
Niederösterreich	238	16%
Wien	388	26%

Tabelle 2

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (49 %) sind Betriebsratsvorsitzende von Angestelltenbetriebsräten, knapp über ein Viertel (27 %) vertritt Arbeiter:innen. 24 Prozent gehören einem gemeinsamen Betriebsrat an, 12 Prozent nennen einen Zentralbetriebsrat als ihre Körperschaft.

Jene, deren Körperschaft ein Angestellten-, Arbeiter- oder gemeinsamer Betriebsrat (n = 1.468) ist, vertreten im Durchschnitt 412 Mitarbeiter:innen.

Mehr als die Hälfte der befragten Betriebsratsvorsitzenden (57 %) sind der GPA zugehörig, etwa jede:r Vierte der PRO-GE (23 %), 12 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)	108	7%
PRO-GE	343	23%
GPA	860	57%
vida	175	12%
Post- und Fernmelde	3	*%
Sonstige	18	1%

Tabelle 3

Ein ungefähres Verhältnis von einem zu zwei Drittel zeigt sich bei dem Vergleich von Einzelunternehmen und Konzerntöchtern (31 % zu 68 %). Von den 1.019 Befragten, deren Betrieb Teil eines Konzerns ist, gibt mehr als die Hälfte an, dass die Konzernzentrale in Österreich ist (53 %), bei etwas mehr als einem Drittel (33 %) befindet sich diese in einem anderen EU-Land und bei 14 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden liegt diese außerhalb der EU.

Mehr als die Hälfte (57 %) der Betriebsratsvorsitzenden gibt an, dass die Entscheidungskompetenz in wirtschaftlichen Angelegenheiten beim Betrieb selbst liegt, in 41 Prozent der Fälle ist dieser Kompetenzbereich anderen Akteur:innen wie etwa der Konzernmutter oder einer Holding-Gesellschaft zugeordnet. Drei von zehn Befragten (30 %) geben an, dass ihr Unternehmen bzw. der Mutterkonzern an der Börse notiert.

Bei der Frage, wer auf die Führung des Betriebes maßgeblichen Einfluss ausübe, geben 77 Prozent die Geschäftsführung bzw. das Management an. Bei etwas mehr als einem Drittel aller Betriebsratsvorsitzenden, die an der Befragung teilgenommen haben, haben (u.a.) Einzelleigentümer:innen oder eine Eigentümerfamilie (34 %) das Sagen. Bei knapp einem Fünftel der Unternehmen sind es mitunter Kernaktionär:innen bzw. Anteilseignergruppen (16 %) und bei 8 Prozent üben Finanzinvestor:innen oder Hedgefonds maßgeblichen Einfluss auf die Führung des Betriebes aus.

Wie eingangs dargelegt ist methodisch anzumerken, dass gewerkschaftliche gut organisierte Branchen (z.B. Metall) stärker in der Stichprobe vertreten sind als Branchen, in denen die gewerkschaftliche Organisation traditionell weniger ausgeprägt ist (z.B. Beherbergung/Gastronomie). 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 2024

---

In diesem Kapitel wird die aktuelle wirtschaftliche Lage der Betriebe im Zeitvergleich mit den Vorjahren beschrieben. Ein Ausblick in die Zukunft eröffnet ein umfassendes Bild der Situation österreichischer Unternehmen mit Betriebsrat.

### 3.1 WIRTSCHAFTLICHE LAGE DER UNTERNEHMEN

Der Anteil jener Betriebsratsvorsitzender, die sagen, dass es ihrem Betrieb (sehr) gut geht, hat sich im Zeitverlauf verringert: Während für das Jahr 2022 noch knapp 8 von 10 Befragten (81 %) eine eher bis sehr gute wirtschaftliche Lage bescheinigten, waren es 2023 nurmehr 69 Prozent. Die wirtschaftliche Lage des aktuellen Jahres, von dem es zum Zeitpunkt der Befragung noch ein Quartal zu erwirtschaften galt, wird zwar nach wie vor von der überwiegenden Mehrheit optimistisch eingeschätzt, im Vergleich zu den Vorjahren sehen hingegen nur noch knapp 6 von 10 Befragten die Wirtschaftssituation als eher bis sehr gut an (62 %). Ein Viertel der Betriebsratsvorsitzenden hält die aktuelle wirtschaftliche Situation für eher schlecht (+8 Prozentpunkte ggü. 2023), ganze 8 Prozent (+6 Prozentpunkte) geben eine sehr schlechte Wirtschaftslage zu Protokoll. 5 Prozent können oder wollen hierzu keine Aussage treffen.

Im Zeitvergleich wird somit deutlich, dass nach einer kurzen Erholungsphase in den Jahren 2021 bis 2022 nach einem pandemiebedingten Einbruch 2020 in den Jahren 2023 und 2024 von den befragten Betriebsratsvorsitzenden eine schwächere wirtschaftliche Entwicklung wahrgenommen wird.

Überdurchschnittlich positiv bewerten das aktuelle Wirtschaftsjahr Betriebsratsvorsitzende aus den Branchen Geld-/Versicherungswesen (89 %), gefolgt von den Branchen Lebensmittelhandel (71 %) sowie Verkehr und Transport (70 %). Am wenigsten optimistisch zeigt sich die Branche Eisen/Metall/Elektro (53 %), 16 Prozent bewerten die Wirtschaftssituation in diesem Bereich sogar als sehr schlecht. Die übrigen Branchen bilden das Mittelfeld.

Die Wahrnehmung österreichischer Betriebsratsvorsitzender deckt sich weitestgehend mit der tatsächlichen wirtschaftlichen Entwicklung: Während die Branche Geld-/Versicherungswesen trotz allgemeiner wirtschaftlicher Herausforderungen ein leichtes Wachstum erzielen konnte, sah sich der produzierende Sektor mit Auftragsflauten, Produktionsrückgang und gestiegenen Energiepreisen konfrontiert.



**Frage 14:** Wie war/wird die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes in den Jahren 2019 bis 2024? (Basis: Gesamt, n=1.507)

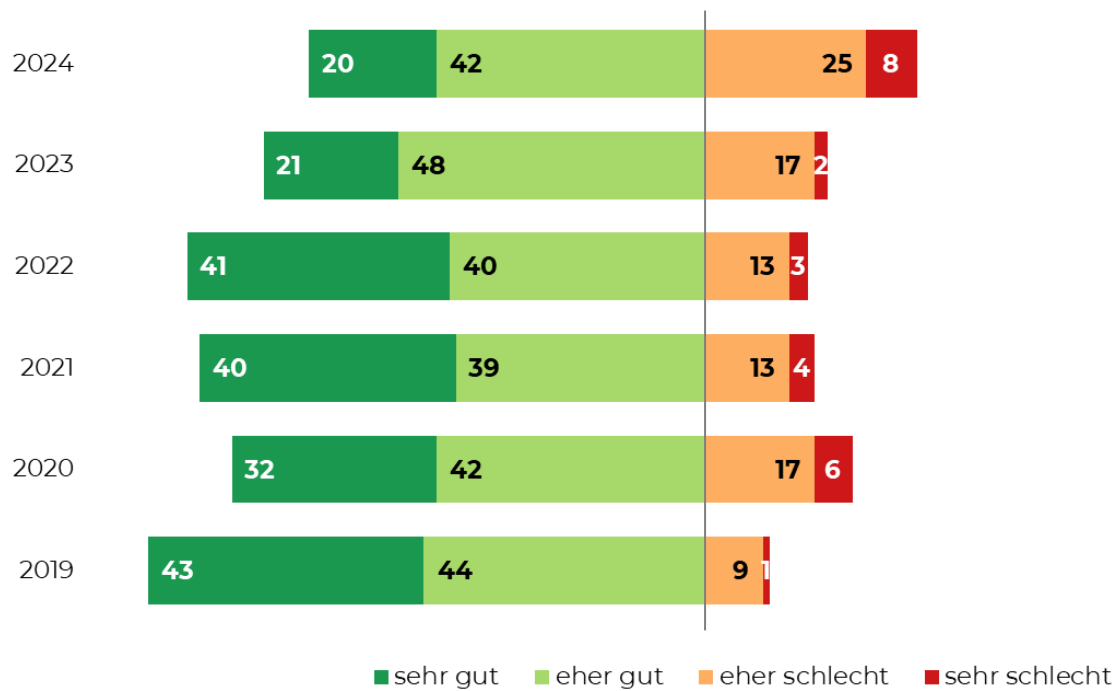


Abbildung 1

Um die wirtschaftliche Situation der heimischen Betriebe mit Betriebsrat noch genauer betrachten zu können, wurden die Betriebsratsvorsitzenden heuer nach den größten bzw. wichtigsten Kostenarten in ihren Unternehmen gefragt (Abbildung 3). Hierbei stechen vor allem zwei Kostenarten ins Auge: Personal und Material/Rohstoffe/Komponenten. Für 44 Prozent der Befragten stellt das Personal den größten Kostenfaktor dar, weitere 22 Prozent nennen ihn als zweitgrößten bzw. 12 Prozent als drittgrößten Kostenfaktor des Unternehmens. Material/Rohstoffe/Komponenten ist für mehr als ein Viertel der größte bzw. wichtigste Kostenfaktor (27 %), 14 Prozent führen ihn als zweitgrößten bzw. 5 % als drittgrößten Kostenfaktor an.

**Frage 15 - 17:** Welche ist die größte / 2.größte / 3.größte / wichtigste Kostenart in Ihrem Unternehmen? (Basis: Gesamt, n=1.507)

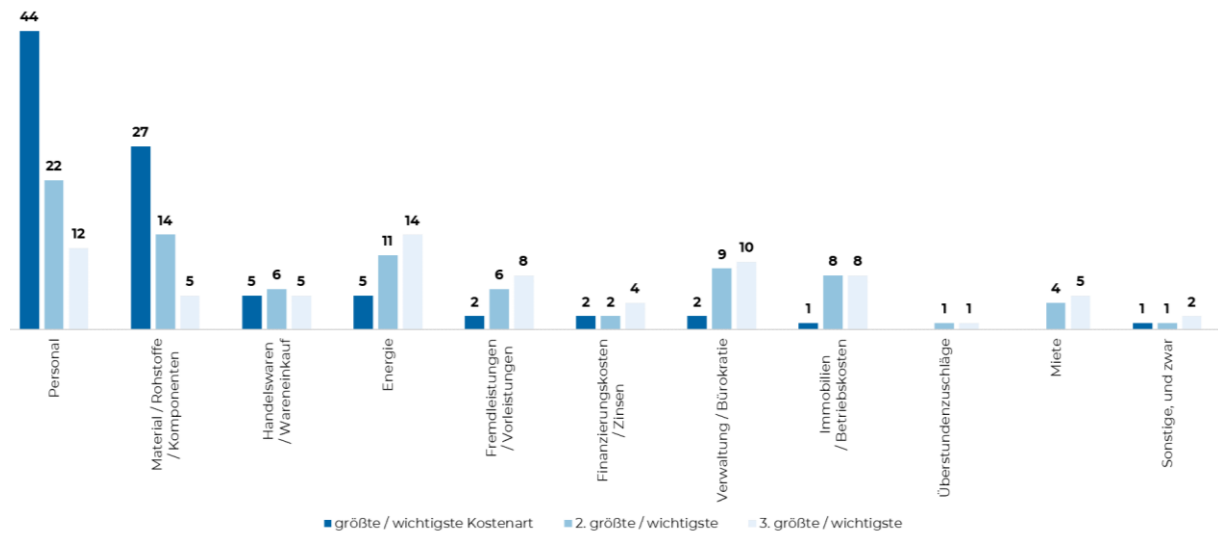


Abbildung 2

Weitere wesentliche Kostenfaktoren sind Energie sowie Verwaltung/Bürokratie, wobei man für alle Kostenfaktoren die großen branchenspezifischen Abweichungen mitbedenken muss (Abbildung 3). Als Beispiel: Während mehr als die Hälfte der Betriebsratsvorsitzenden der Branche Eisen/Metall/Elektro Material als größten Kostenpunkt angeben, ist er im Bereich Geld-/Versicherungswesen irrelevant. Personal verursacht in Dienstleistungsbranchen wie Geld-/Versicherungswesen (81 %), Gesundheit/Soziales (78 %) und Telekom/Medien/IT (74 %) die höchsten Kosten. Diese Branchen zeigen sich hingegen im Bereich der übrigen Kostenfaktoren durch vergleichsweise geringe Ausgaben aus.

**Frage 15:** Welche ist die größte / wichtigste Kostenart in Ihrem Unternehmen? (Basis: Gesamt, n=1.507)

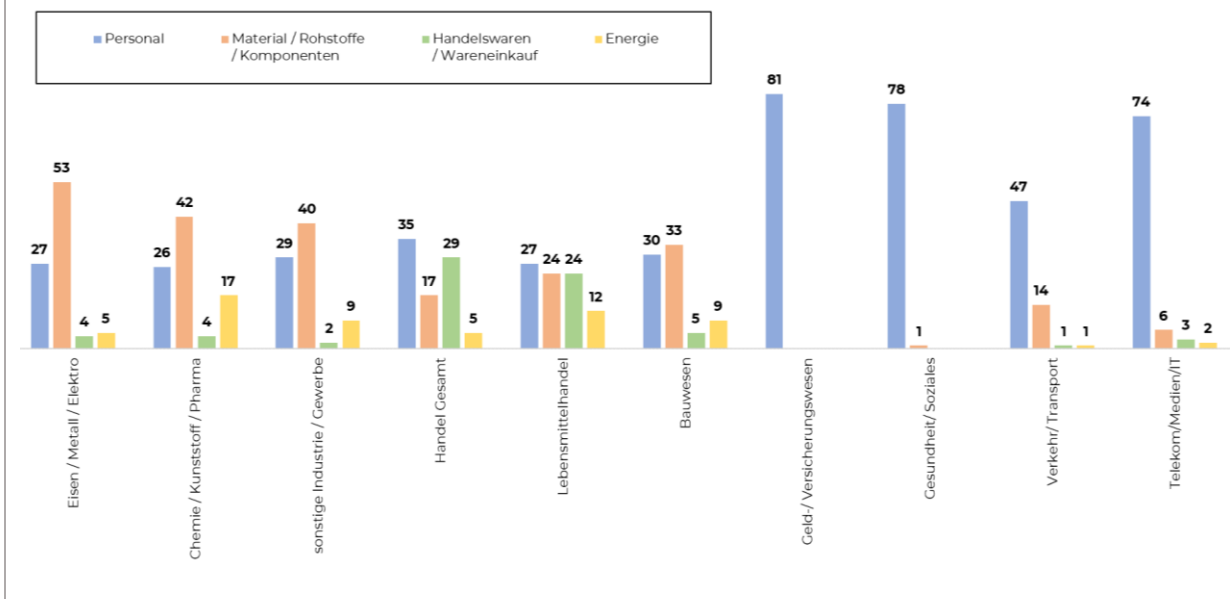


Abbildung 3

Hinsichtlich der Entwicklung der Kostenarten in den letzten zwei Jahren fällt auf, dass für alle abgefragten Kostenarten die Mehrheit der Befragten eine Kostensteigerung angibt. Vorrangig gestiegene Kostenart ist dabei das Personal, mehr als 8 von 10 Betriebsratsvorsitzenden (83 %) geben an, dass diese Kosten leicht bis stark gestiegen sind. Zum nominellen Anstieg der Personalkosten haben wohl auch die infolge der Inflation von den Gewerkschaften erzielten hohen Lohnabschlüsse beigetragen.

Auf Platz zwei folgt Energie mit 81 Prozent der Nennungen. Knappe zwei Drittel der Befragten sehen Kostensteigerungen im Bereich Material/Rohstoffe/Komponenten (69 %), Handelswaren (66 %) sowie Immobilien (64 %). Auch für Fremdleistungen (57 %) und Verwaltung/Bürokratie (53 %) wurden nach Ansicht von mehr als der Hälfte der Befragten in den letzten zwei Jahren mehr Ausgaben aufgewendet. Überraschend ist, dass Finanzierungskosten/Zinsen eine vergleichsweise eher untergeordnete Rolle spielen (47 %). Das Antwortverhalten bei dieser Kategorie spiegelt die Zinsentwicklung in Österreich wider, die seit Mitte 2024 leicht rückläufig ist, wobei für 2025 weitere Zinssenkungen erwartbar sind.

Auffällig ist bei dieser Frage der hohe Anteil an „weiß nicht / keine Angabe“-Nennungen: Mit Ausnahme der Faktoren Personal und Energie kann ein Fünftel bis ein Drittel der Befragten entweder aufgrund von zu wenig Einblick in die Geschäftsbücher keine Angaben machen oder es gibt die entsprechenden Kostenarten in Betrieben nicht.

**Frage 18:** Wie haben sich die Anteile folgender Kostenarten an den Gesamtkosten Ihres Unternehmens in den letzten 2 Jahren verändert? (Basis: Gesamt, n=1.507)

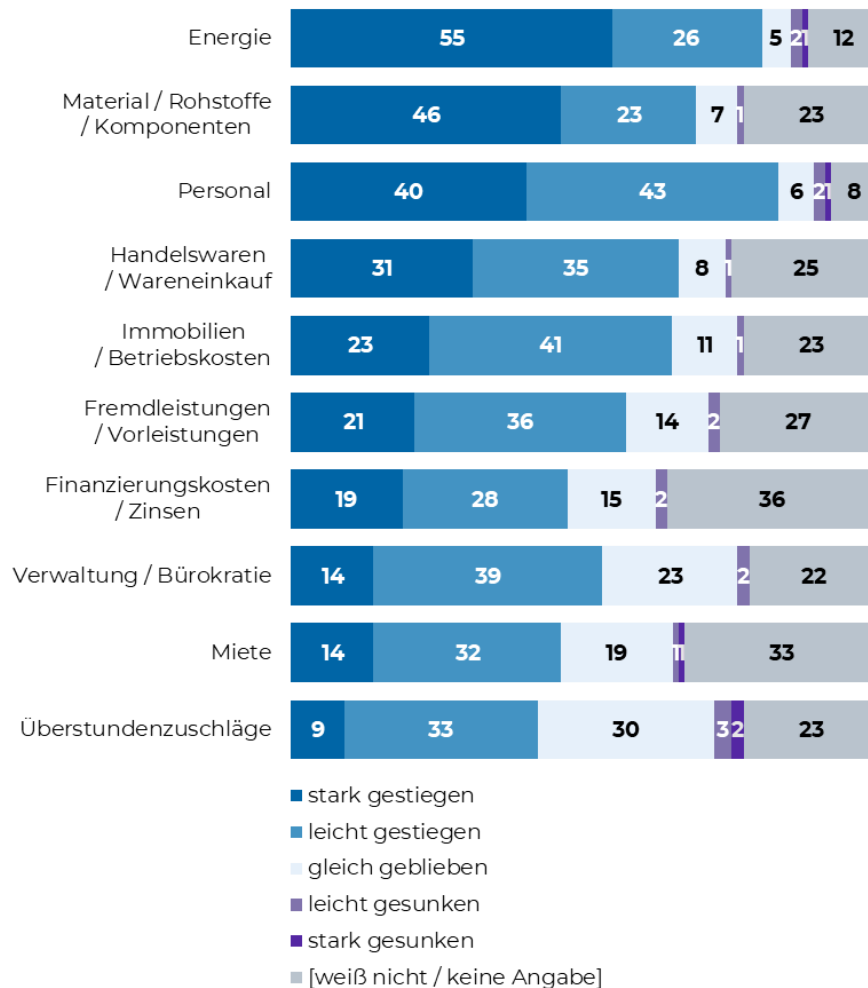


Abbildung 4

### 3.2 ZUKUNFTSAUSSICHTEN

Kapitel 3.1 gibt Aspekte des aktuellen Zustands der heimischen Unternehmen mit Betriebsrat wieder. Darüber hinaus wurden die befragten Betriebsratsvorsitzenden gebeten, eine Prognose für die Zukunft ihres Betriebes abzugeben, und zwar im Hinblick auf Personalentwicklung, Konkurrenz durch andere Unternehmen, Standortentwicklung und Finanzierungsbedarf.

Hierbei treibt die Betriebsratsvorsitzenden am meisten die Frage nach geeignetem Personal um: 62 Prozent geben an, dass es in Zukunft eher bis sehr große Probleme geben wird, (Fach)Arbeitskräfte zu finden. Verkehr/Transport (77 %) und Bauwesen (72 %) sind dabei die Branchen, die am meisten über Personalprobleme klagen, gefolgt von Gesundheit/Soziales (68 %) und dem Lebensmittelhandel (66 %).

Ein Drittel sieht hohe Personalkosten (34 %) bzw. hohe Energiepreise (33 %) als Herausforderung der Zukunft an. Nach Branchen sind Personalkosten vor allem für Telekom/Medien/IT bzw. Beherbergung/Gastronomie (je 41 %) sowie Gesundheit/Soziales (39 %) ein Thema. Im

Gegensatz dazu macht sich die Branche Verkehr/Transport über die Kosten für Mitarbeiter:innen eher wenig Sorgen (19 %). Energiekosten bereiten insbesondere den Branchen Beherbergung/Gastronomie (54 %, Achtung geringe Fallzahl), dem Bauwesen (43 %), Lebensmittelhandel sowie der sonstigen Industrie (je 41 %) Probleme. Auch im Bereich Eisen/Metall/Elektro geben noch 4 von 10 Befragten an, dass sie im Hinblick auf Energiekosten eher bis sehr große Probleme auf die Betriebe zukommen sehen.

3 von 10 Befragten sorgen sich um den Nachwuchs und befürchten Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen. Besonders das Bauwesen leidet unter Lehrlingsmangel (46 %) und im Bereich Lebensmittelhandel (40 %) und sonstige Industrie (38 %) sind die Probleme bei der Suche nach Auszubildenden ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Auch die Branche Beherbergung/Gastronomie tritt mit 54 Prozent an dieser Stelle wieder deutlich hervor, wenngleich diese Aussage wie bereits dargelegt nur als grobe Richtungsweisung interpretiert werden darf. Es gibt auch Bereiche, die von dieser Problematik wenig berührt werden: 53 Prozent der Befragten aus der Branche Telekom/Medien/IT und 46 Prozent im Bereich Gesundheitswesen/Soziales geben an, dass ihren Betrieb dieses Problem nicht betrifft – vermutlich, da diese Branchen aufgrund (zunehmender) Akademisierung ihren Nachwuchs eher durch Studiengänge denn durch Ausbildungsplätze gewinnen.

Die restlichen Faktoren werden von der Mehrheit der Befragten positiver betrachtet bzw. überwiegt hier der Anteil jener, die sich wenig bis keine Sorgen zu den einzelnen Punkten machen: Die Schließung des Standorts ist für 55 Prozent der Befragten kein Anlass zur Sorge, weitere 15 geben an, dass ihr Betrieb nicht davon betroffen sei, nur 12 Prozent bereitet die Standortfrage (sehr) große Sorgen. 51 Prozent gaben zu Protokoll, dass es wenig bis keine Probleme im Bereich Digitalisierung geben wird. Mehr als von 4 von 10 Befragten teilen diese Einschätzung für folgende Themen: Innovationsfähigkeit des Unternehmens (47 % (eher) keine Probleme), Konkurrenz durch andere Unternehmen im Inland bzw. Logistikprobleme (je 46 %), Rohstoffmangel (44 %), deutliche Schrumpfung des österreichischen Standorts (44 %), fehlende Produktionskapazitäten (41 %) und Künstliche Intelligenz (41 %). Auch bei den restlichen abgefragten Faktoren sind die Stimmungslagen weniger eindeutig in die eine oder andere Richtung gerichtet (siehe Abbildung 9).

**Frage 19:** 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=1.507)

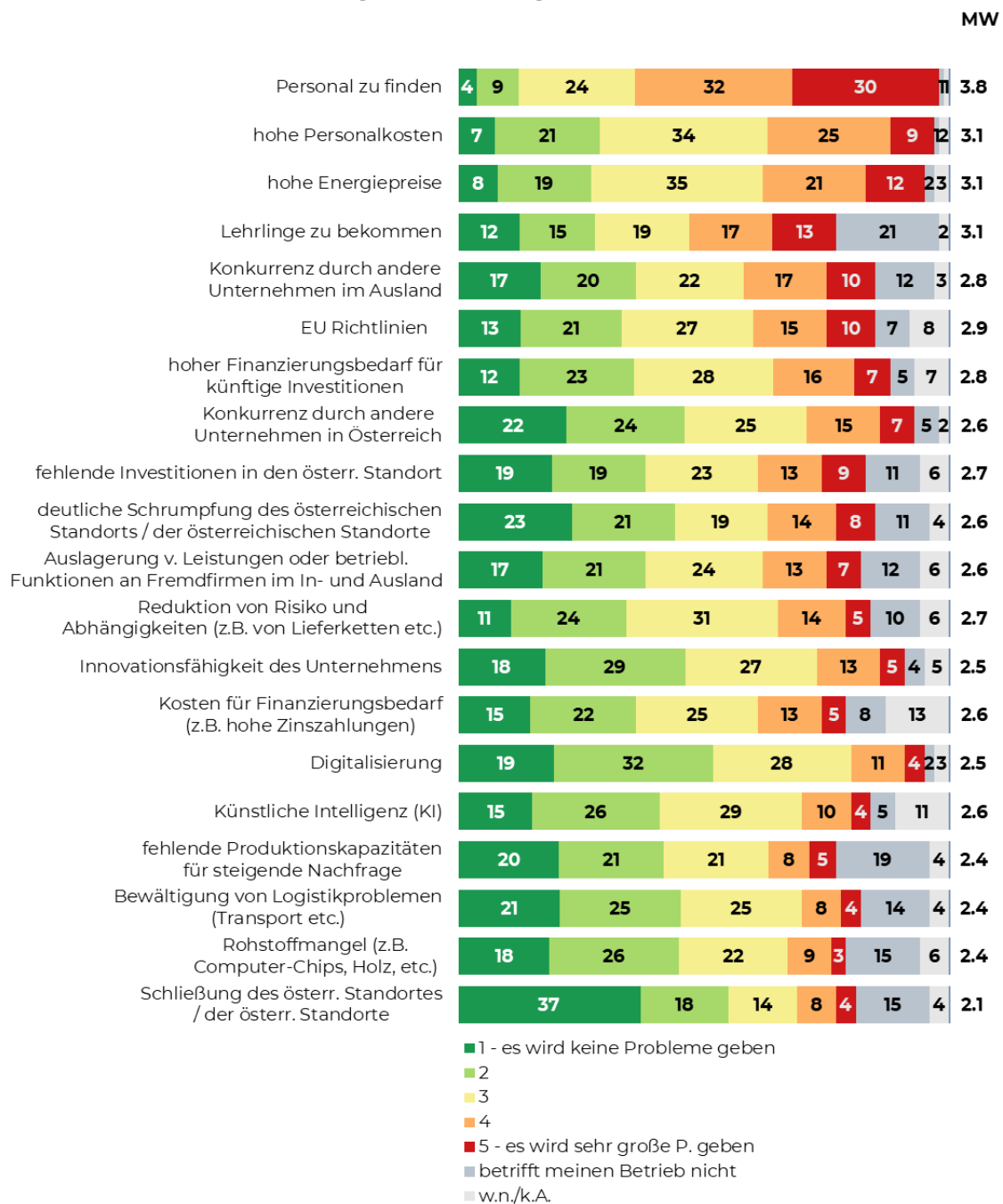


Abbildung 5

Im Zeitvergleich wird deutlich, dass das Thema Personalmangel das bestimmende Thema der letzten Jahre ist – die Sorge, passendes Personal zu finden, hält sich auf konstant hohem Niveau von über 60 Prozent seit 2021. Als Gründe dafür können einerseits der demografische Wandel, andererseits der technologische Fortschritt und damit einhergehender Bedarf an speziellen Fachkenntnissen herangezogen werden.

Im Fortlauf der Pandemie wurden die Energiepreise ein wichtiger bzw. belastender Kostenpunkt für die heimischen Unternehmen mit Betriebsrat, diese Entwicklung setzt sich auch

heuer fort. Die Lehrlingssuche scheint hingegen im Vergleich zum Vorjahr etwas leichter geworden zu sein. Im Hinblick auf den Rohstoffmangel hat sich die Lage etwas entschärft, dies wird 2024 viel weniger problematisch eingeschätzt als noch in den Vorjahren. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei der Frage nach fehlenden Produktionskapazitäten für eine steigende Nachfrage.

**Frage 19:** 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=1.507)

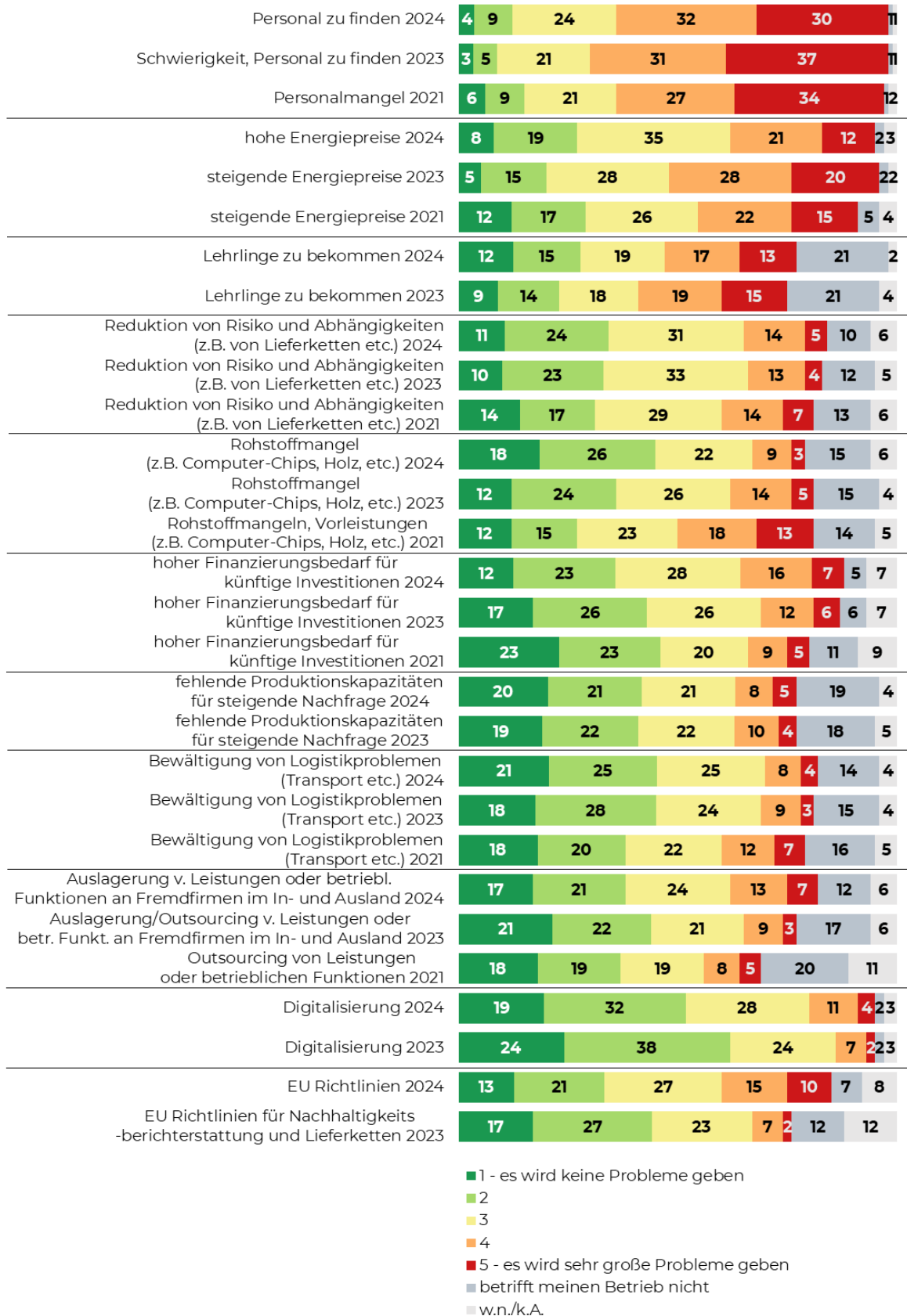


Abbildung 6



Zur Bewältigung der genannten Problemlagen gibt es vielfach bereits bestehende Strategien bzw. sind diese in Planung, wie Abbildung 7 zeigt.

Spitzenreiter der Strategien ist der Bereich Digitalisierung, der wie eingangs dargelegt im Vergleich gar nicht so kritisch bewertet wird wie andere Punkte: 7 von 10 Befragten geben hier an, dass es im Betrieb Gegenmaßnahmen zur Bewältigung dieses Problems gibt bzw. geben wird. Zwei Themen, die sich bereits als sehr bestimmend gezeigt haben, werden ebenfalls angegangen: So geben 67 Prozent der befragten Betriebsratsvorsitzenden an, dass es in ihrem Unternehmen Strategien gibt, um dem Problem der Personalsuche beizukommen, 66 Prozent nennen Maßnahmen des Betriebs im Bereich der (zu) hohen Energiepreise. Auch im Bereich der Innovationsfähigkeit werden die Unternehmen tätig (65 %), ebendies gilt für EU-Richtlinien (59 %) – wobei letzteres von der überwiegenden Mehrheit nicht als Problem gesehen wird.

Mehr als die Hälfte der Befragten erkennt keine Maßnahmen im Bereich Standortschrumpfung (52 %) bzw. Standortschließung (60 %). Die Abweichungen zwischen den Branchen sind hier nur minimal. Wie das Kapitel 4.1 zeigen wird, sind diese Themen durch die mediale Präsenz zwar stark in der Wahrnehmung der befragten Betriebsratsvorsitzenden, aber für die überwiegende Mehrheit gilt, dass ihre Betriebe weder von Standortschrumpfung bzw. -schließung akut betroffen sind noch, dass zukünftige Entwicklungen in diese Richtung weisen.

**Frage 20:** Gibt es zur Bewältigung folgender Problemstellungen Gegenmaßnahmen in Ihrem Betrieb? (Basis: Einschätzung genannt)

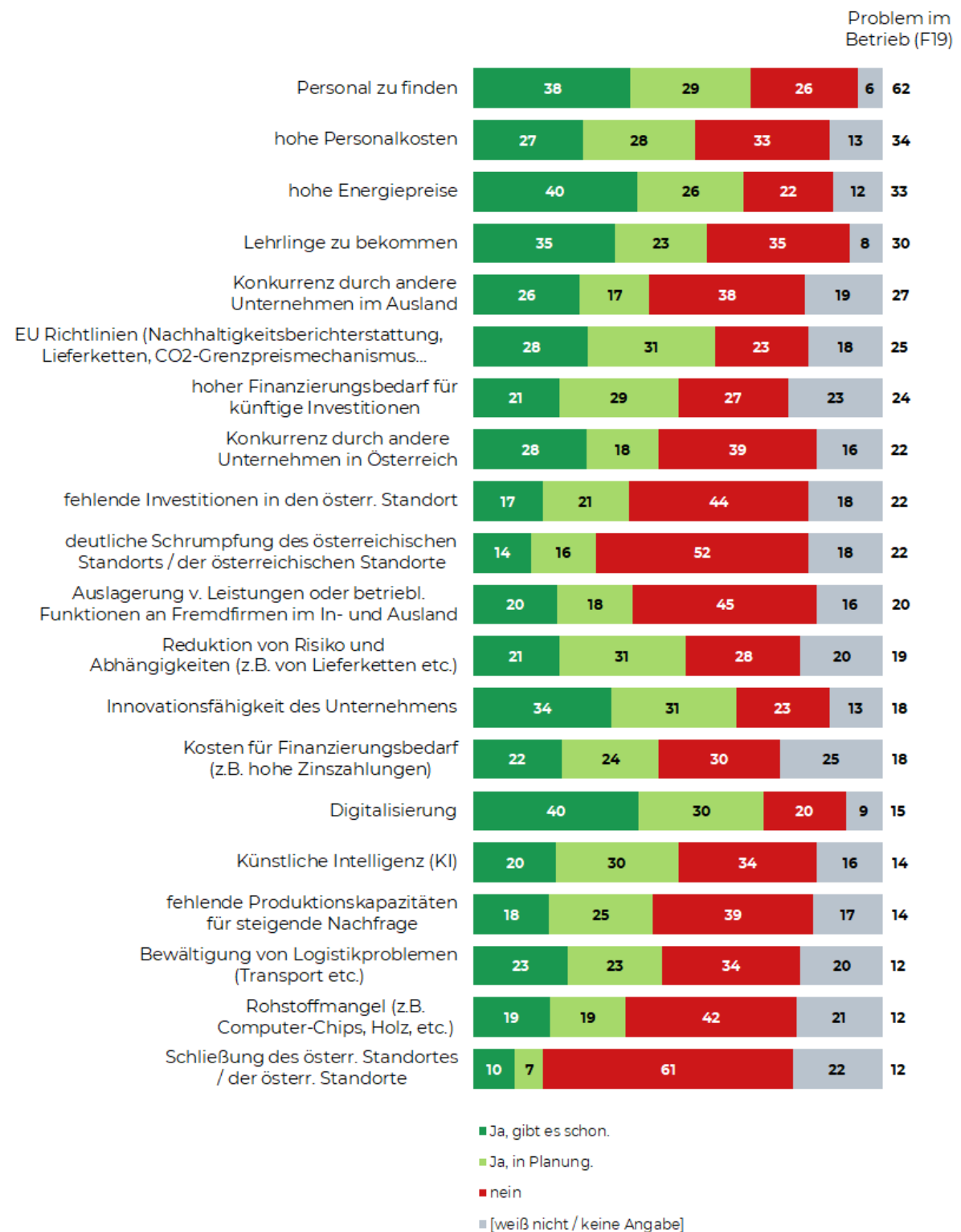


Abbildung 7

### 3.3 VERÄNDERUNGEN IN DEN UNTERNEHMEN IM ZEITVERLAUF

Es ist anzunehmen, dass wenig heimische Unternehmen mit Betriebsrat 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. Nachfolgend werden diese aktuellen Veränderungen in den Betrieben aufgezeigt und anschließend die Entwicklung der ausgewählten Items im Zeitvergleich 2020 bis 2024 dargestellt.

Ein zu hoher Arbeitsdruck ist von rund zwei Drittel (63 %) der befragten Betriebsratsvorsitzenden als eher bis sehr negative Entwicklung in den letzten zwei Jahren genannt worden, hiervon betroffen sind vor allem die Branchen Gesundheit/Soziales (73 %), Verkehr/Transport (69 %) und der Lebensmittelhandel (65 %). Auf Platz zwei und drei der negativen Entwicklungen befinden sich die unternehmensspezifische Führungskultur (39 %) und betriebliche Notwendigkeiten wie z.B. Überstunden oder geforderte Erreichbarkeit (36 %). Besonders wenig negative Entwicklungen gibt es in der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Betriebsrat (4 %) und zwischen Beschäftigten und Kund:innen bzw. externen Dienstleister:innen (7 %). Positive Entwicklungen erkennen die Betriebsratsvorsitzenden vor allem im Bereich der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Betriebsrat (63 %), sowie im Hinblick auf Digitalisierung (51 %) und die Kommunikation des Betriebsrates mit dem Management (49 %). Auffallend ist die vergleichsweise hohe Quote der „weiß nicht“-Angaben beim Item Kommunikation zwischen Beschäftigten und Kund:innen bzw. externen Dienstleister:innen (11 %). Ein Erkläransatz dafür könnte sein, dass es Bereiche gibt, in denen Beschäftigte nicht direkt mit Kund:innen bzw. externen Dienstleister:innen zu tun haben. Somit könnten die „weiß nicht“-Angaben auch als „trifft auf meinen Bereich nicht zu“-Angaben interpretiert werden.

**Frage 42:** Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen in den letzten zwei Jahren in eine positive oder in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleichgeblieben (Basis: Gesamt, n=1.507)

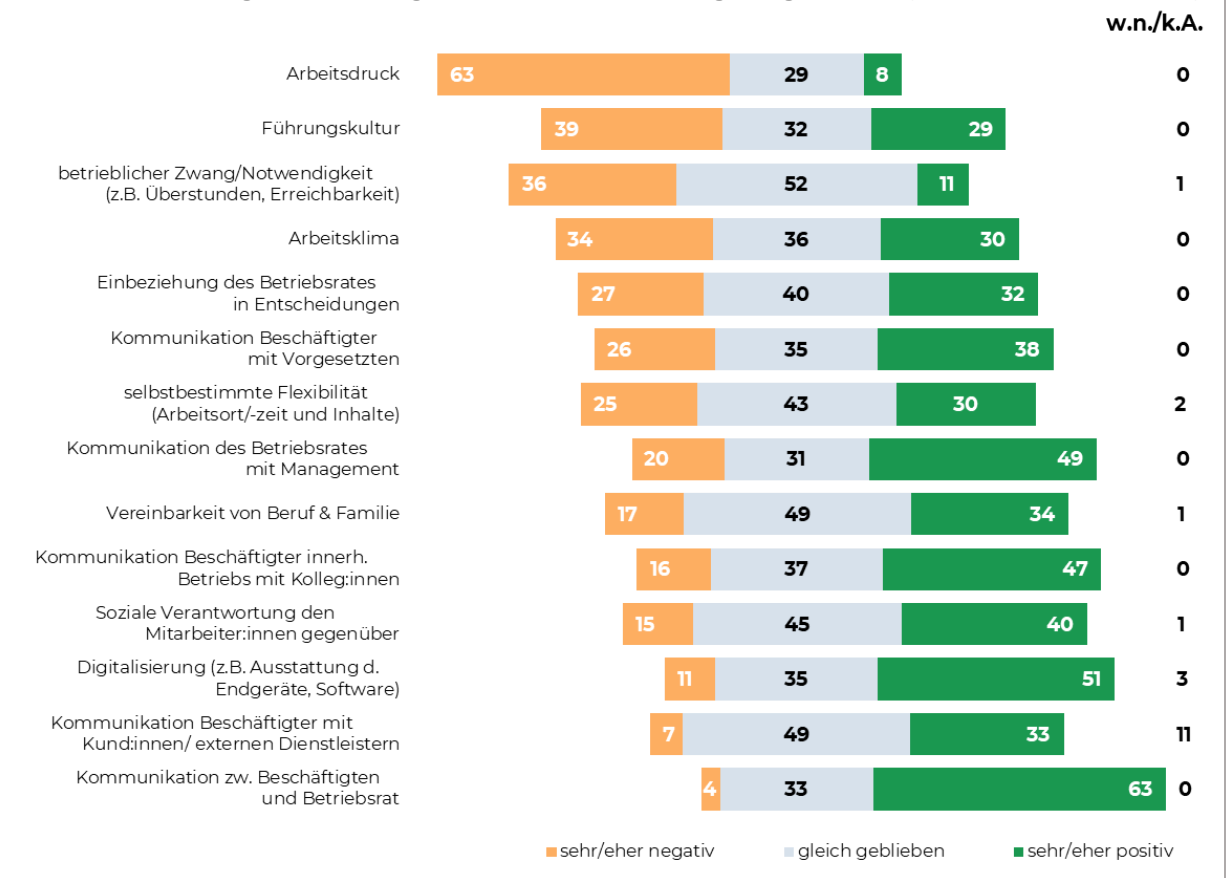


Abbildung 8

Im Zeitverlauf (Abbildung 9 und Abbildung 10) sieht man, dass der empfundene Arbeitsdruck – wenngleich auch mit leichtem Rückgang – seit 2021 auf hohem Niveau bleibt. Mit diesem hohen Arbeitsdruck – u.a. zurückzuführen auf eine angespannte Personalsituation – gehen auch nahezu unveränderte betriebliche Zwänge einher, wie z.B. vermehrte Überstunden und Erreichbarkeit sowie eine als eher bzw. sehr negativ empfundene Arbeitskultur. Im Bereich der selbstbestimmten Flexibilität sind Rückschritte zu verzeichnen, eine mögliche Erklärung kann die zunehmenden Rückbeorderung vieler Angestellter vom Home-Office in die Betriebe sein. Es überwiegen allerdings die positiven Entwicklungen, die sich zum Beispiel anhand aller abgefragten Items im Bereich Kommunikation aufzeigen lassen, allen voran die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Betriebsrat. Auch im Bereich der sozialen Verantwortung der Unternehmen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich im Verlauf der letzten Jahre eine positive Tendenz. Beim Arbeitsklima nimmt im Zeitverlauf die Zahl derer, die eine negative Entwicklung ausmachen, zwar ab, dennoch überwiegt nach wie vor eine pessimistische Einschätzung.

**Frage 42:** Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen seit Beginn der Krise in eine positive oder in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleich geblieben? (1 von 2, Basis: Gesamt, n=1.507)

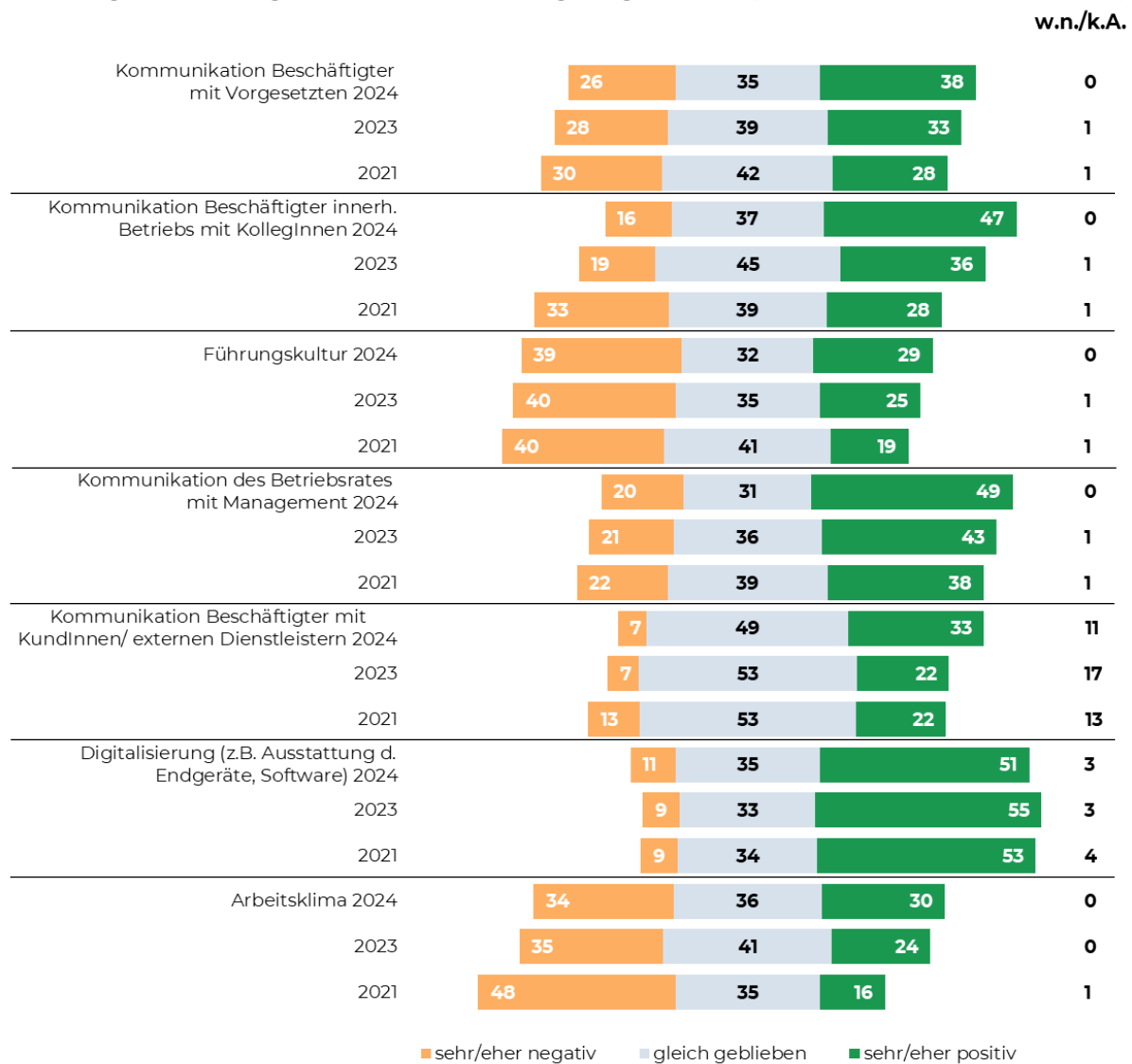


Abbildung 9

**Frage 42:** Haben sich folgende Punkte in Ihrem Unternehmen seit Beginn der Krise in eine positive oder in eine negative Richtung verändert oder sind sie gleich geblieben? (2 von 2, Basis: Gesamt, n=1.507)

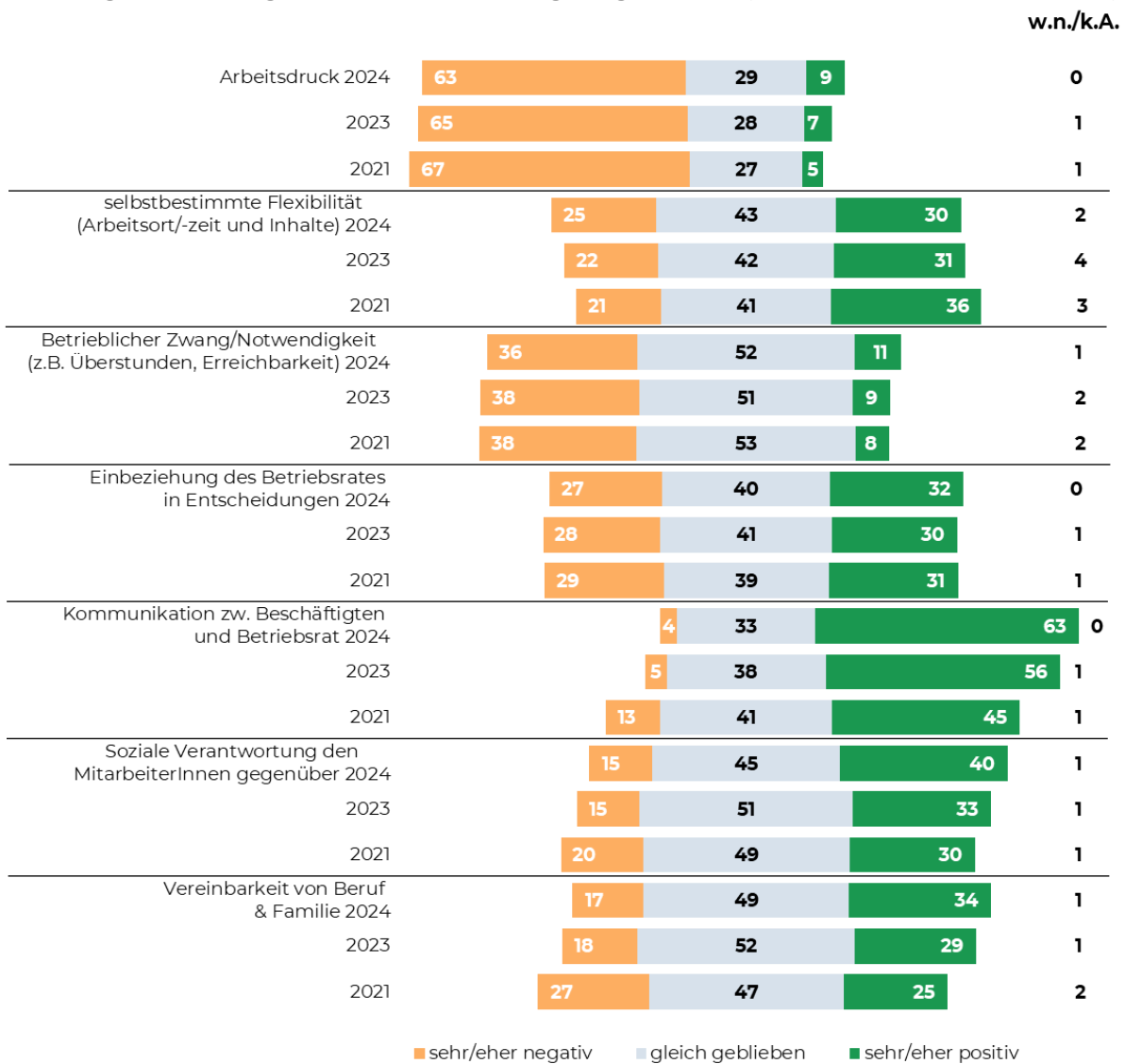


Abbildung 10

## 4 WIRTSCHAFTSSTANDORT ÖSTERREICH

---

Die Debatte um die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen und internationale Standortkonkurrenz hat sich in letzter Zeit verstärkt – siehe hierzu beispielsweise die 2024 erschienenen Publikationen Letta-Bericht<sup>1</sup> sowie Draghi-Bericht<sup>2</sup>, in denen die Notwendigkeit betont wird, die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu sichern, um Wohlstands- und Freiheitsverluste zu vermeiden. Daher liegt ein Schwerpunkt des diesjährigen Strukturwandelbarometers auf Fragen rund um den Komplex der Standortdebatte.

### 4.1 WAHRNEHMUNG DER STANDORTDEBATTE

Dass diese Thematik den befragten Betriebsratsvorsitzenden sehr präsent ist, zeigt sich deutlich: Fast drei Viertel der Befragten (74 %) geben an, dass die Standortdebatte in Österreich in ihrer Wahrnehmung im letzten Jahr eher bzw. sehr zugenommen hat. Dies zeigt sich über alle Branchen hinweg, wobei sie insbesondere in den Branchen Eisen/Metall/Elektro, Chemie/Kunststoff/Pharma, Verkehr/Transport sowie Telekom/Medien/IT (80 bis 81 %) wahrgenommen wird. Die starke Wahrnehmung ist im Kontext der medialen Berichterstattung im Superwahljahr 2024 zu sehen.

---

<sup>1</sup> Letta, Enrico (2024). Much more than a market. Speed, security, solidarity. Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens.

<sup>2</sup> Draghi, Mario (2024). The future of European competitiveness.

**Frage 21:** Wie haben Sie die Standortdebatte in Österreich im letzten Jahr generell wahrgenommen? Hat diese ...? (Basis: Gesamt, n=1.507)

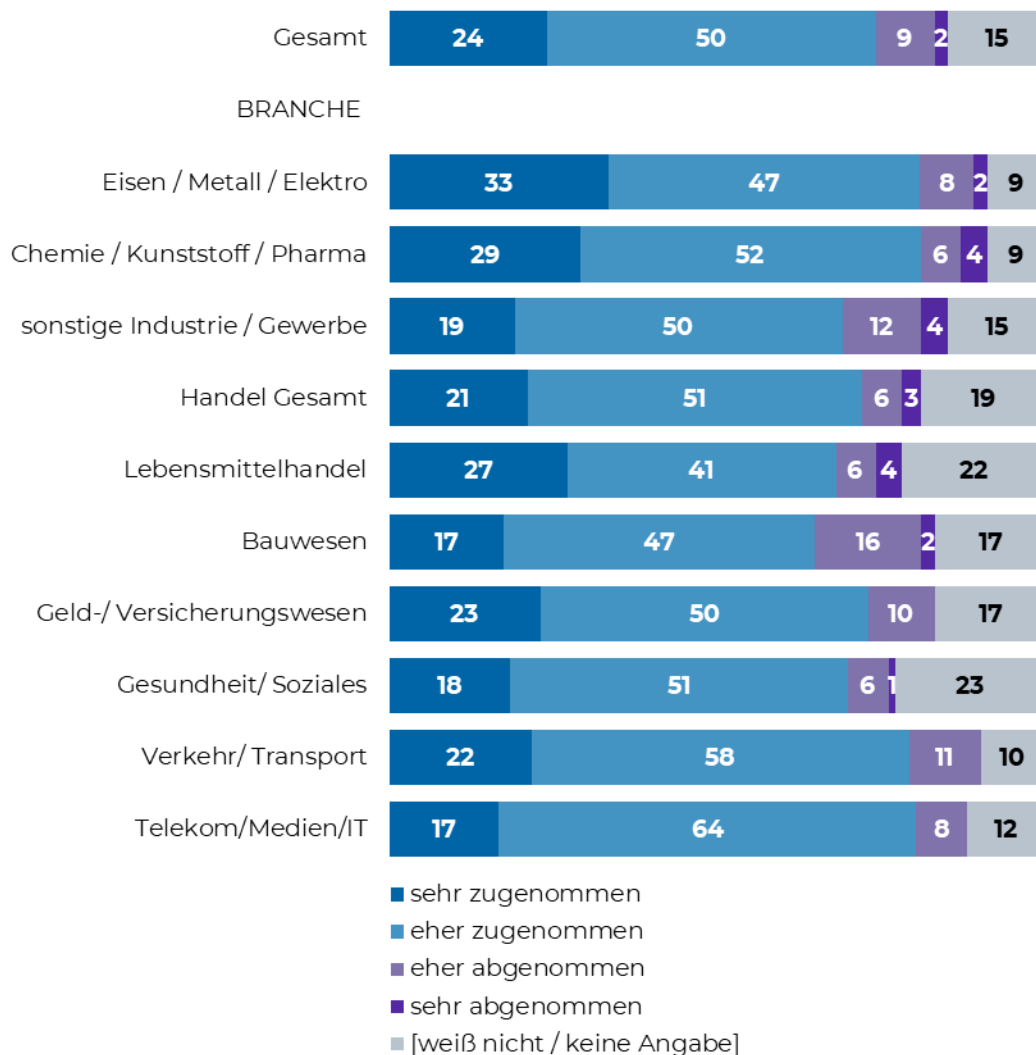


Abbildung 11

Dies bedeutet aber nicht unmittelbar, dass die Betriebe selbst von dieser Diskussion berührt werden: Während nahezu drei Viertel die Standortdebatte wahrgenommen haben, geben nur 37 Prozent an, dass ihr Betrieb oder andere Betriebe davon betroffen sind. Mit Ausnahme der Branche Eisen/Metall/Elektro (46 %) betrifft die überwiegende Mehrheit (51 % bis 83 %) in den restlichen Branchen diese Debatte nicht. Somit liegt der Schluss nahe, dass die Debatte über das Problem größer ist als das Problem selbst.



**Frage 22:** Betrifft die Standortdebatte Ihren Betrieb oder andere Betriebe in Ihrem Unternehmen?  
(Mehrfachnennung; Basis: Gesamt, n=1.507)

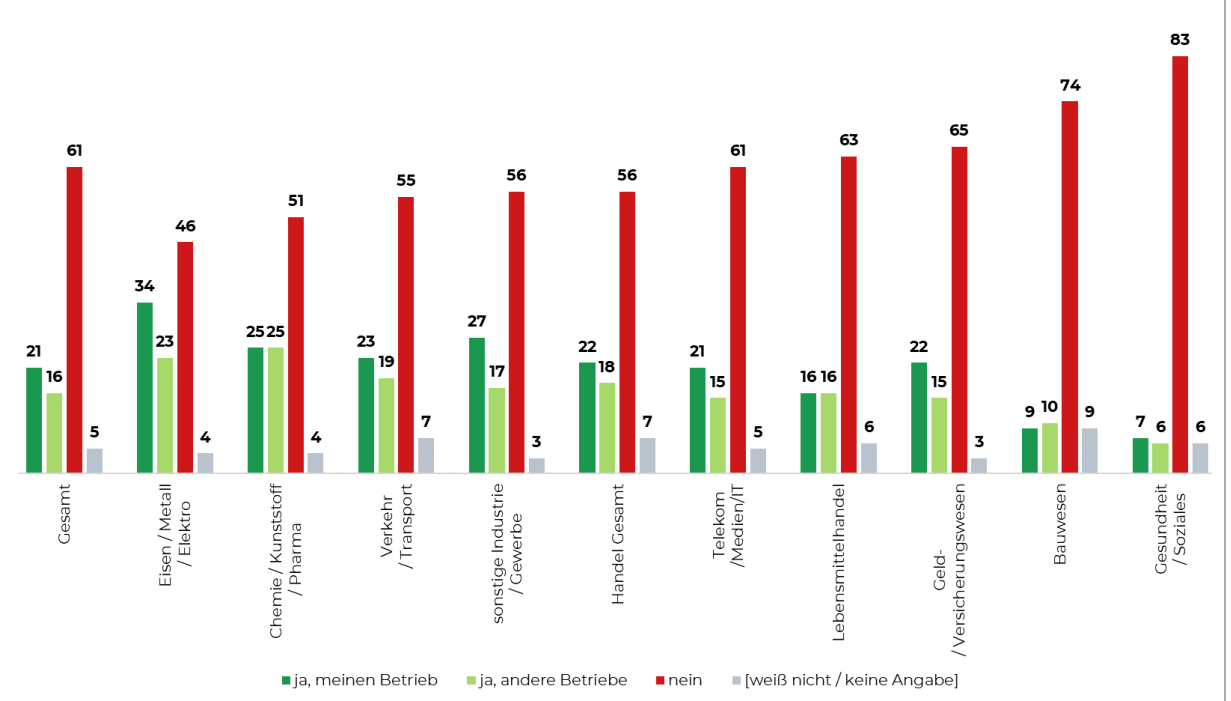


Abbildung 12

Jene, die von der Standortdebatte in ihrem Betrieb direkt betroffen sind (n = 320), zeichnen allerdings ein ähnliches Bild wie die Gesamtheit der Befragten im Hinblick auf die gesamtwirtschaftliche Situation zu dieser Debatte. So sind es mehr als 8 von 10 Befragten (86 %), die angeben, dass die Standortdebatte in ihrem Betrieb eher bis sehr zugenommen hat. Die Branchen Bauwesen und Gesundheit/Soziales sind dabei mit je 72 % der Nennungen immer noch sehr stark, aber im Vergleich etwas weniger betroffen als die restlichen Bereiche.

**Frage 23:** Hat diese Standortdebatte in Ihrem Betrieb (lokaler Standort) ...? (Basis: Standortdebatte betrifft meinen Betrieb, n=320)

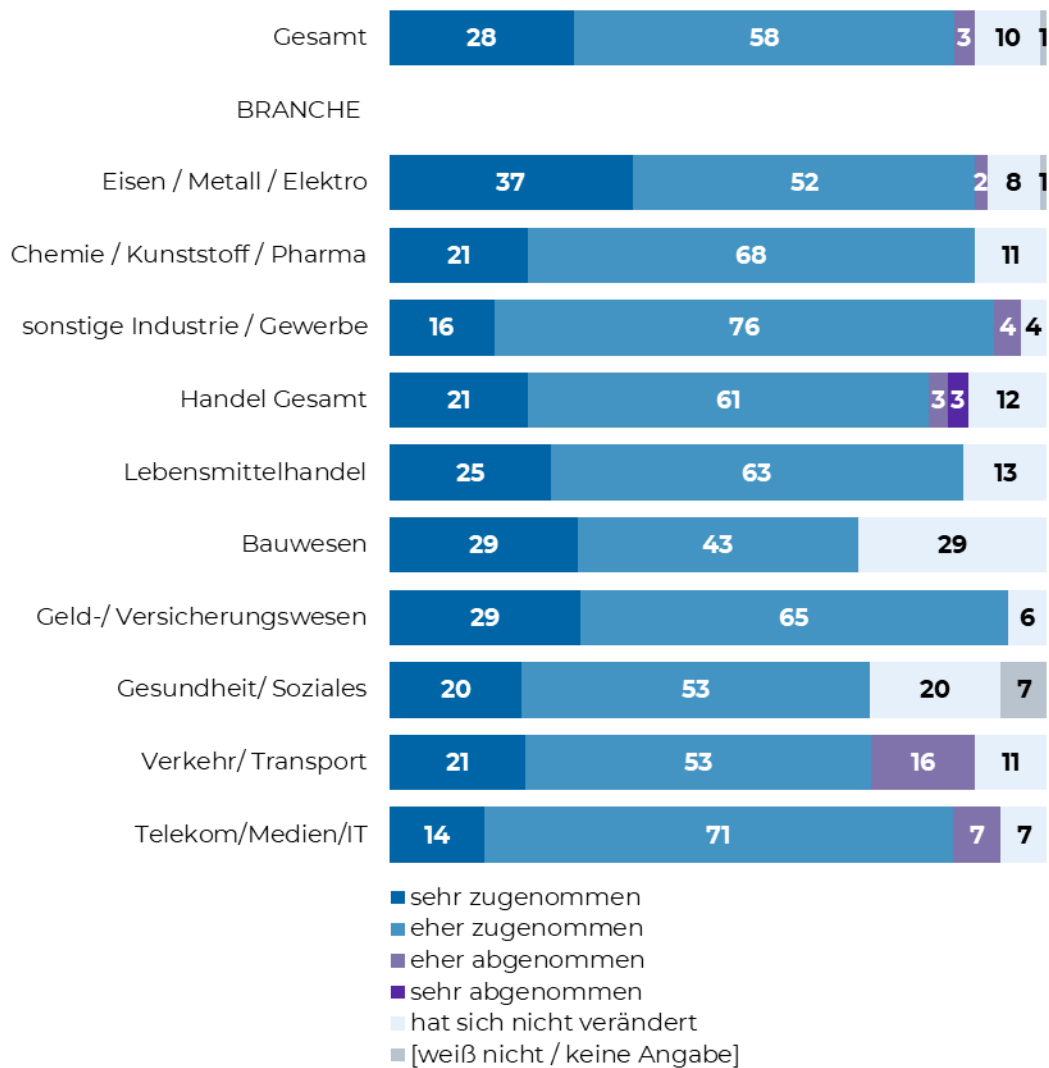


Abbildung 13

Etwas weniger stark wird die Standortdebatte im Gesamtunternehmen wahrgenommen: 7 von 10 Befragten, bei denen die Standortdebatte andere Betriebe betrifft (n = 244), geben an, dass die Debatte im Unternehmen eher bis stark zugenommen hat, wobei Handel gesamt (63 %), Lebensmittelhandel (63 %), Geld-/Versicherungswesen (59 %), Gesundheit/Soziales (50 %) und Telekom/Medien/IT (50 %) unter dem Schnitt liegen. In den Branchen Chemie/Kunststoff/Pharma (79 %) sowie Verkehr/Transport und sonstige Industrie/Gewerbe (je 76 %) ist die Standortdebatte im Unternehmen vergleichsweise präsenter. Hierbei muss bedacht werden, dass Standortdebatten nicht automatisch international verstanden werden, sondern dass Standortentscheidungen natürlich auch von infrastrukturellen Faktoren innerhalb des Landes abhängen. Grundsätzlich können bei dieser Frage nur Tendenzen abgelesen werden, da die Fallzahlen nahezu aller Branchen aufgrund der Filterung für die Ableitung aussagekräftiger Ergebnisse zu gering sind.

**Frage 24:** Hat diese Standortdebatte in Ihrem Unternehmen...? (Basis: Standortdebatte betrifft andere Betriebe, n=244)

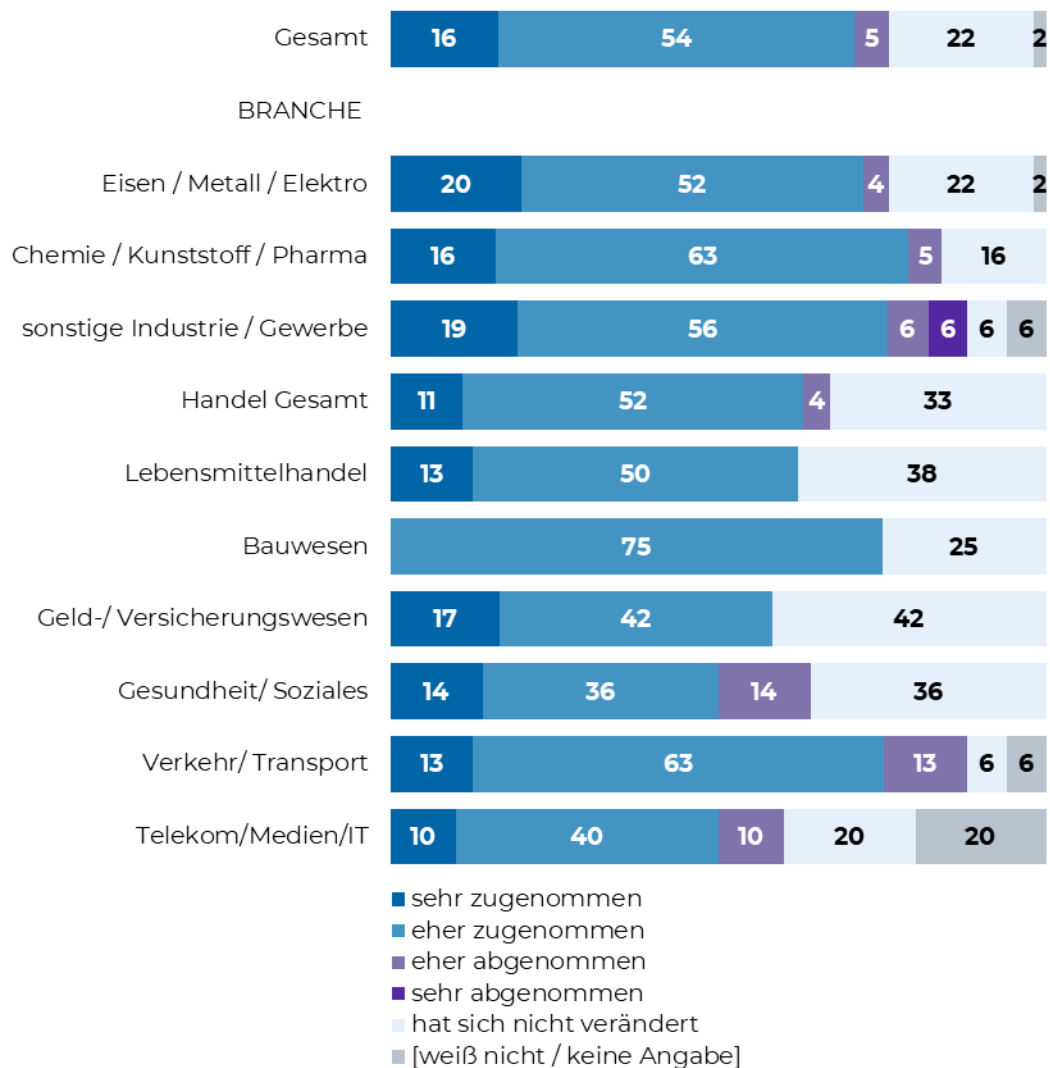


Abbildung 14

Wie nehmen die Beschäftigten aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden die Standortdebatte wahr? Grundsätzlich meinen 35 Prozent der Befragten, dass sich die Beschäftigten ein wenig bzw. sehr im Zusammenhang mit der Standortdebatte sorgen. Filtert man auf jene, deren Betrieb von einer solchen Debatte betroffen ist, sind es gar 46 Prozent. Branchenspezifisch gibt es bei dieser Frage eine große Streuung: Während dem Bauwesen (4 % ein wenig bis sehr besorgt) und der Branche Gesundheit/Soziales (14 %) eher wenig Sorgen beigemessen werden, sind es vor allem die Bereiche der industriellen Fertigung und Verarbeitung, denen Betroffenheit rund um die Standortdebatte zugeschrieben wird: Eisen/Metall/Elektro 52 Prozent, sonstige Industrie/Gewerbe 45 Prozent sowie Chemie/Kunststoff/Pharma 44 Prozent. Die restlichen Branchen rangieren im Mittelfeld.

**Frage 25:** Machen sich die Beschäftigten im Betrieb im Zusammenhang mit der Standortdebatte Sorgen? (Basis: Gesamt, n=1.507)

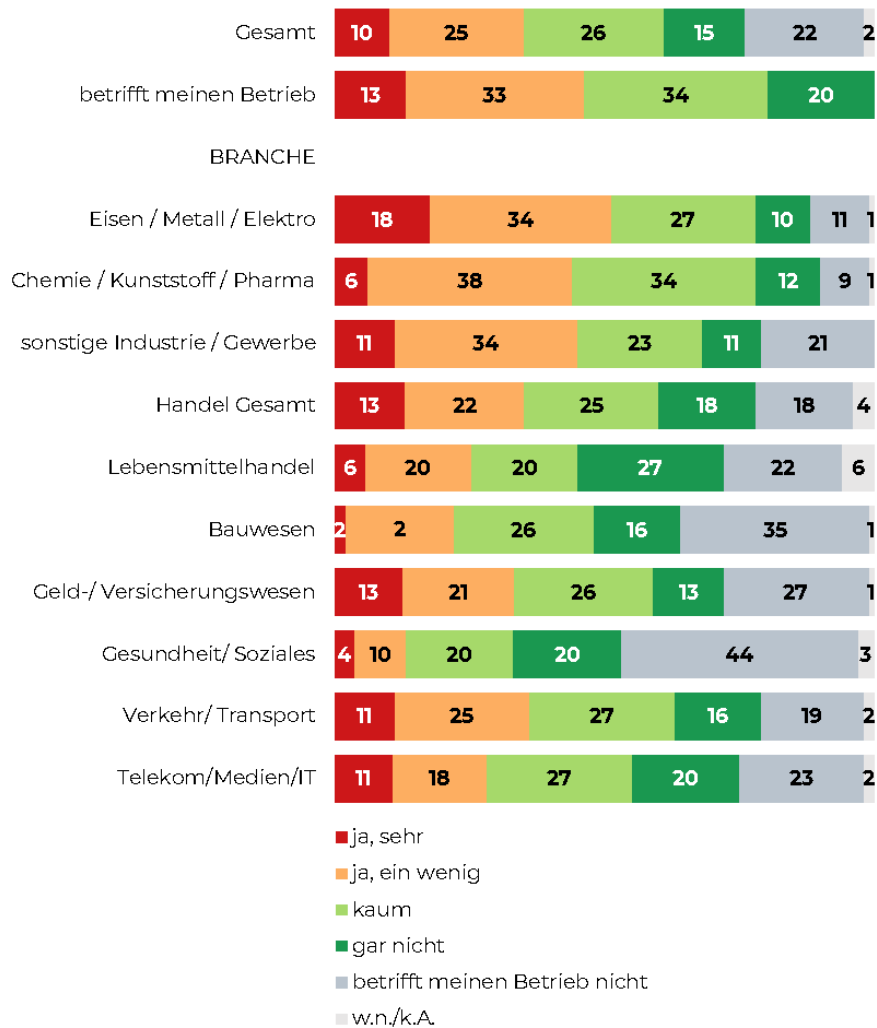


Abbildung 15

Standortentscheidungen werden überwiegend in Österreich getroffen, vorwiegend in der Unternehmenszentrale (32 %), aber auch am lokalen Betriebsstandort (19 %). Ein knappes Viertel gibt an, dass Entscheidungen zum Standort außerhalb Österreichs getroffen werden, konkret 19 Prozent in der Unternehmenszentrale in einem anderen EU-Land, 7 Prozent außerhalb der EU bzw. in Übersee. Jede:r Fünfte gab an, dass der Betrieb nicht davon betroffen sei.

Personen in Betrieben, bei denen diese Standortentscheidungen außerhalb Österreichs getroffen werden, machen sich mehr Sorgen als jene, bei denen Standortentscheidungen am eigenen Standort bzw. in der österreichischen Unternehmenszentrale getroffen werden.

**Frage 26:** Wo werden Standortentscheidungen getroffen? (Basis: Gesamt, n=1.507)

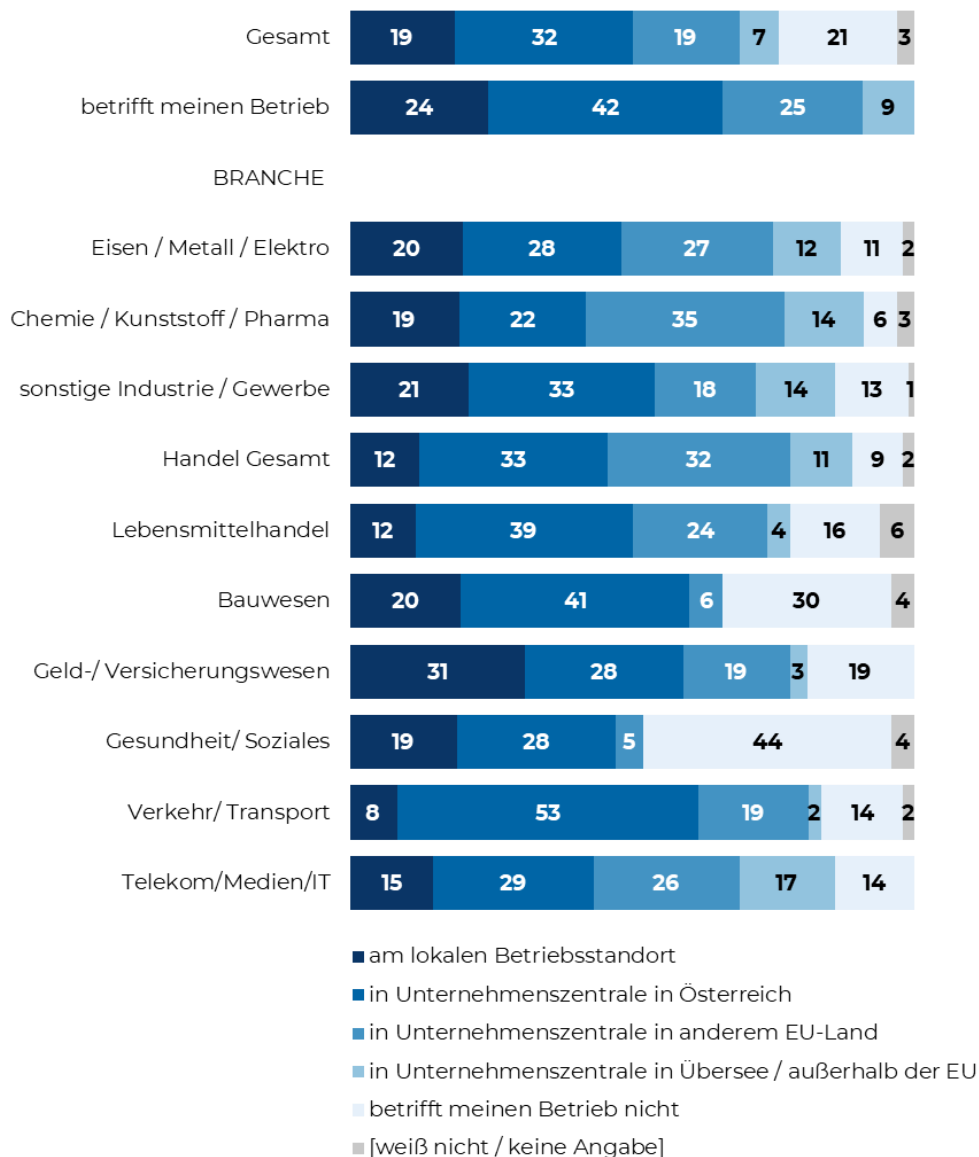


Abbildung 16

## 4.2 WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Standortdebatten gehen stets mit der Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit einher. Daher wurden die Betriebsratsvorsitzenden gefragt, welche Aspekte in Ihren Betrieben besonders wichtig sind, um wettbewerbsfähig zu sein. 87 Prozent halten Fachkräfte bzw. Knowhow der Beschäftigten für eher bzw. sehr wichtig im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit, allen voran das Bauwesen mit 97 Prozent, gefolgt von Geld-/Versicherungswesen und Gesundheit/Soziales mit je 91 Prozent der Nennungen. Auch Kundenbetreuung/Kundennähe (85 %) und Produktqualität (82 %) rangieren weit oben. Knapp 8 von 10 Befragten (79 %) empfinden gute Arbeitsbedingungen als Grundlage eines wettbewerbsstarken Unternehmens. Drei Viertel der befragten Betriebsratsvorsitzenden geben Preis (76 %) bzw. Innovationen (74 %) als maßgebliche Faktoren zu Protokoll. Und auch Nachhaltigkeit (62 %), Individualisierung von Produkten

(52 %) und Transportweg bzw. gute Verkehrsbindung (51 %) halten mehr als die Hälfte der Befragten für relevant. Schlusslicht bildet der Punkt Regionalität mit 44 % der Nennungen, wobei dies je nach Branche sehr variiert.

Hervorzuheben ist, dass der Aspekt der "preislichen Wettbewerbsfähigkeit" im Hinblick auf die österreichischen Betriebe nur einen Faktor neben vielen anderen darstellt. Die Standortdebatte wird damit aus Sicht der Befragten nicht vom Preis dominiert, sondern hat viele Facetten.

**Frage 27:** Welche Aspekte sind in Ihrem Betrieb besonders wichtig, um wettbewerbsfähig zu sein? Bitte bewerten Sie anhand einer 5er-Skala, wobei 1 bedeutet 'sehr wichtig' und 5 bedeutet 'gar nicht wichtig'. (Reihung nach Mittelwert; Basis: Gesamt, n=1.507)

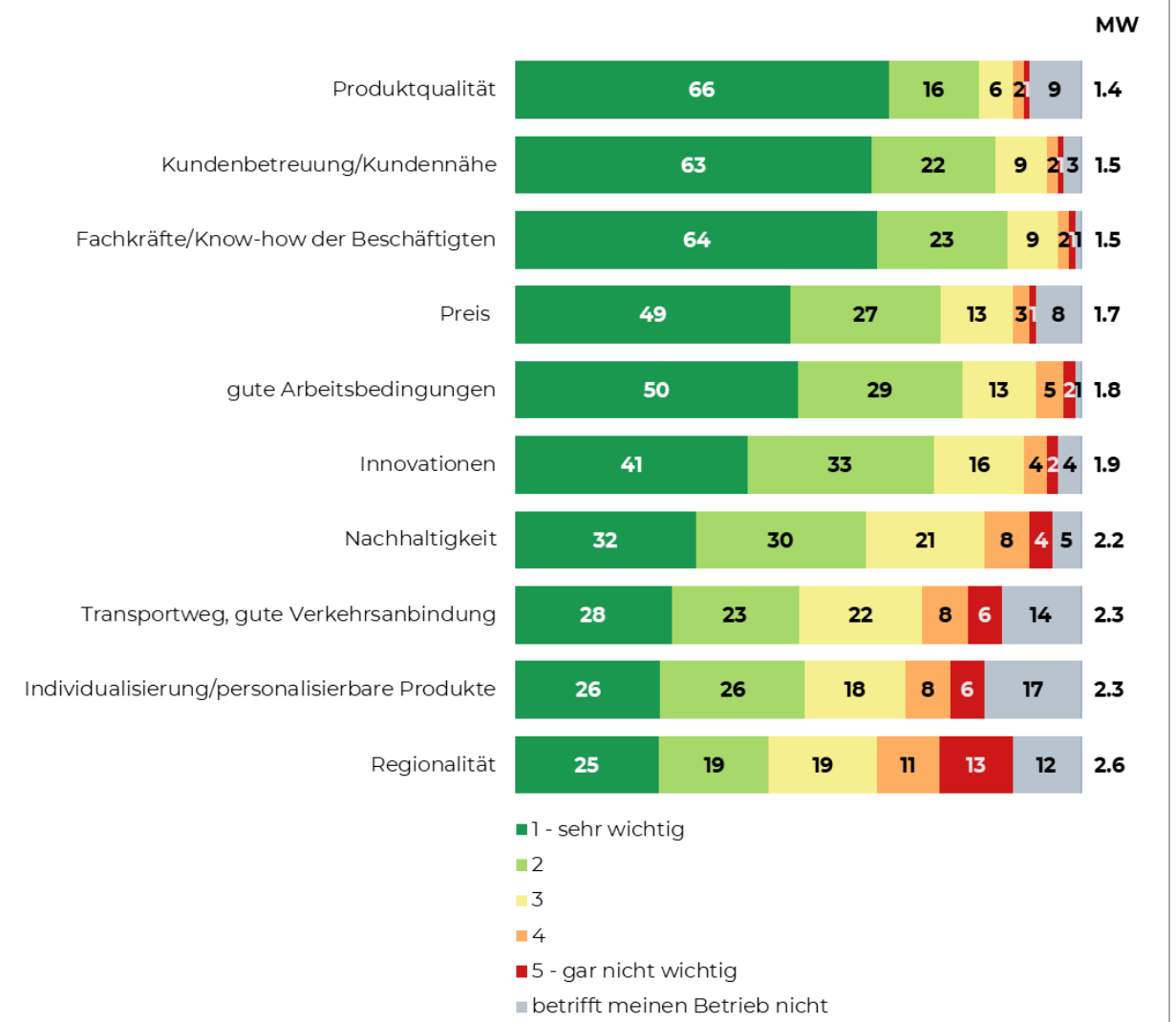


Abbildung 17

Während es bei den Aspekten zur Wettbewerbsfähigkeit im Wesentlichen um Themen ging, die die Unternehmen selbst steuern können, wurden die Betriebsratsvorsitzenden in weiterer Folge zu externen Faktoren befragt, die sie für einen guten Standort des Betriebs für besonders relevant halten. 9 von 10 Befragten sehen die Verfügbarkeit von Personal für eher bis

sehr wichtig an. Auch die Produktqualität (88 % eher bzw. sehr wichtig) und eine gute Ausbildung der Arbeitskräfte (87 %) werden als bedeutend angesehen. Die weiteren Nennungen reihen sich wie folgt:

- stabile politische und gesetzliche Rahmenbedingungen: 78 %
- digitale/technische Infrastruktur: 78 %
- Energieverfügbarkeit: 74 %
- technische Innovation: 73 %
- Spezialisierung der Produkte/Dienstleistungen: 71 %
- niedrige Energiekosten: 70 %
- Produktinnovation: 67 %
- Materialverfügbarkeit: 66 %
- politische Stabilität: 66 %
- politische Unterstützung/Förderungen/Industriepolitik: 62 %
- infrastrukturelle Anbindung (Verkehr): 61 %
- niedrige Materialkosten: 59 %
- Nachhaltigkeit der Produkte/Dienstleistungen: 59 %
- niedrige Personalkosten: 58 %
- soziale Infrastruktur (z.B. Kinderbetreuung in Standortnähe): 47 %
- kurze Transportwege: 40 %

Deutlich wird, dass es nicht nur unternehmensinterne Faktoren wie Personal und Produktqualität sind, denen ein Einfluss auf den Standort zugesprochen wird, sondern in großem Maße auch politische Rahmenbedingungen und Abhängigkeiten wie z.B. die Verfügbarkeit von Energie.

**Frage 28:** Welche Faktoren sind für einen guten Standort Ihres Betriebs besonders relevant? Bitte bewerten Sie anhand einer 5er-Skala, wobei 1 bedeutet 'sehr relevant' und 5 bedeutet 'gar nicht relevant'. (Reihung nach Mittelwert; Basis: Gesamt, n=1.507)

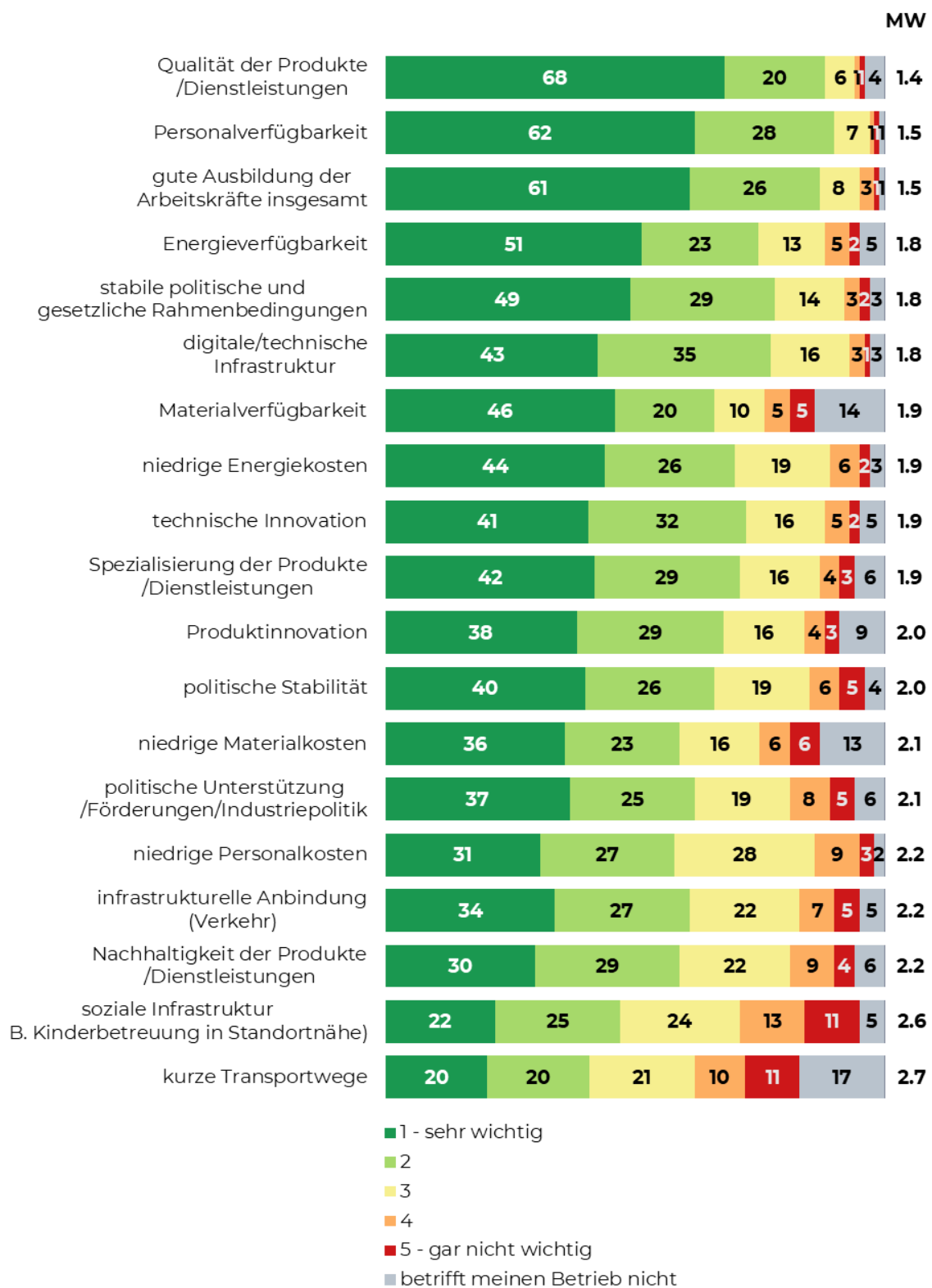


Abbildung 18



Nach Einschätzung der Betriebsratsvorsitzenden stecken die heimischen Betriebe mit Betriebsrat viel Energie in Maßnahmen, um den Unternehmensstandort in Österreich zu stärken, allen voran liegt die Investition in die Qualifikation der Beschäftigten: Knapp 8 von 10 Befragten (79 %) sagen, dass es diesbezügliche Maßnahmen bereits gibt bzw. dass diese in Planung sind. Auf Platz 2 (75 % gibt es schon bzw. in Planung) folgt Recycling/Abfallvermeidung/Kreislaufwirtschaft – eine Maßnahme, die nicht nur der Industrie zugeschrieben werden kann, sondern in allen Branchen (in unterschiedlich starker Ausprägung) greift. Eine allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sehen 73 Prozent der Befragten, eine Senkung des Energieverbrauchs in der Produktion/Verwaltung/Dienstleistung etc. wird von 72 Prozent erkannt. Mehr als 6 von 10 Befragten nennen eigene Energieerzeugung am Unternehmensstandort (65 %), Übernahme von Lehrlingen nach erfolgreicher Ausbildung (63 %), Kooperation mit Schulen, Universitäten, Fachhochschulen (62 %) sowie Inanspruchnahme von Förderungen der öffentlichen Hand (62 %). Was zusätzliche Investitionen in die Lehrlingsausbildung anbelangt, ist das Verhältnis zwischen Betrieben, in denen dies umgesetzt bzw. geplant ist und nicht umgesetzt wird ausgeglichen. Trotz Fachkräftemangels ist die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland eine nachgereichte Maßnahme (32 % gibt es bzw. in Planung vs. 50 % gibt es nicht). Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Aussage von 75 % der befragten Betriebsratsvorsitzenden keine Maßnahme der Wahl in den heimischen Betrieben mit Betriebsrat.

Die restlichen Maßnahmen rangieren im Mittelfeld (Abbildung 19).

**Frage 29:** Gibt es folgende Maßnahmen, um den Standort Ihres Betriebs in Österreich zu stärken? (Basis: Gesamt, n=1.507)

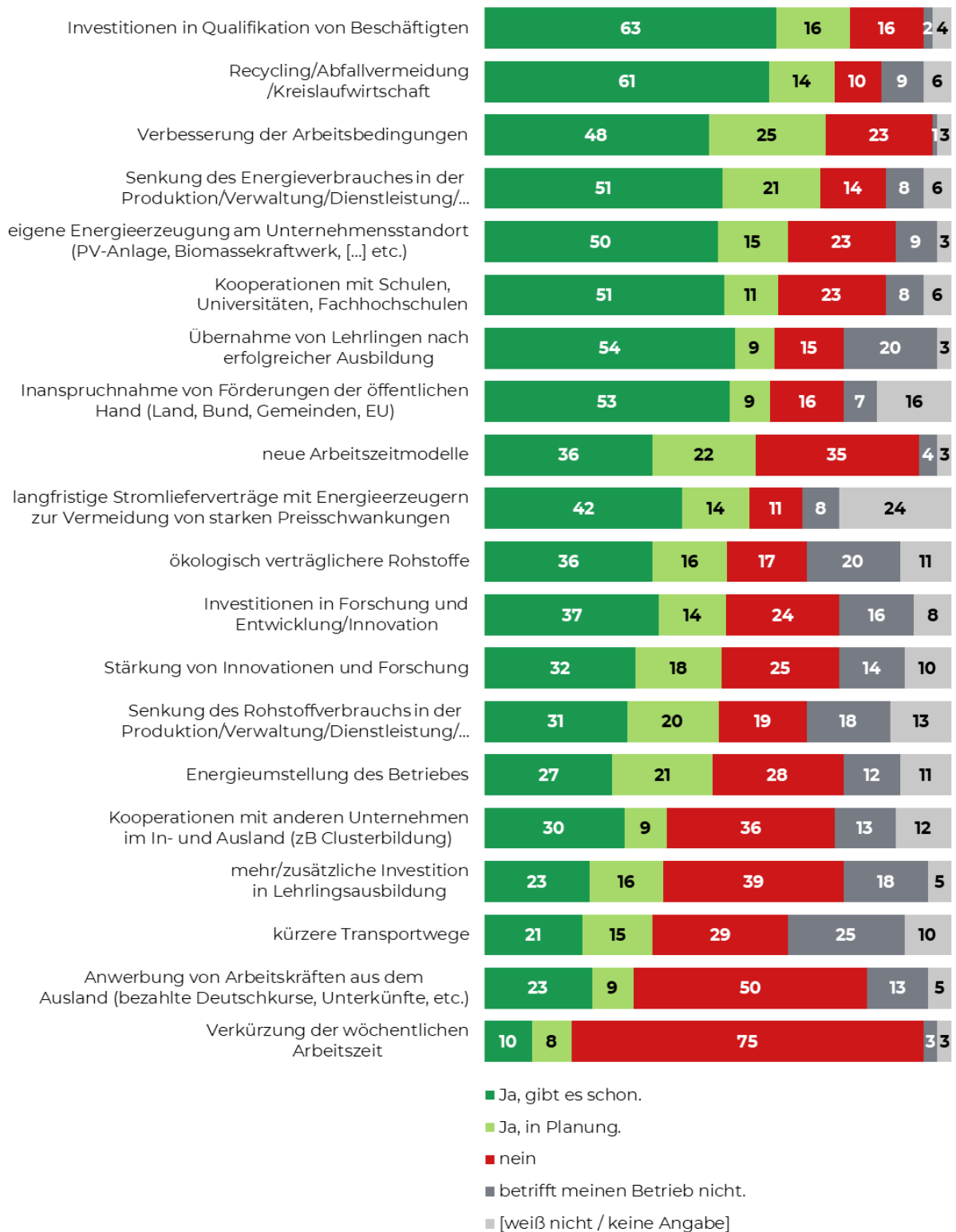


Abbildung 19

Jene, bei denen es die genannten Maßnahmen im Betrieb schon gibt bzw. wo diese geplant sind, wurden anschließend dazu befragt, inwieweit sich die aktuelle gesamtwirtschaftliche Lage auf die Initiativen der Unternehmen auswirkt.

In der Gesamtschau zeigt sich, dass die gesamtwirtschaftliche Situation eher als stärkend denn als hemmend eingeschätzt wird. Oftmals können die Befragten aber auch keine Auswirkungen erkennen. Eine unterstützende Wirkung wird vor allem für folgende Bereiche ausgemacht:

- Stärkung von Innovation und Forschung (45 % beschleunigt ein wenig bis stark)
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen (44 %)
- Investition in Qualifikation von Beschäftigten (42 %)
- Inanspruchnahme von Förderungen der öffentlichen Hand (39 %)
- Investition in Forschung und Entwicklung/Innovation (38 %)

Die größte Hemmnis wird im Punkt der Senkung des Energieverbrauchs in der Produktion/Verwaltung/Dienstleistung ausgemacht, knapp 3 von 10 (29 %) sprechen in diesem Bereich von einer verlangsamenden Wirkung durch die gesamtwirtschaftliche Lage. Allerdings erkennt auch hier die überwiegende Mehrheit (38 %) gar keine Auswirkungen.

Für die produzierende Industrie, die von der aktuellen Wirtschaftslage besonders betroffen ist, gilt: Die Befunde für Eisen/Metall/Elektro liegen sehr nah am Gesamtsample. Anders ist es in der Branche Chemie/Kunststoff/Pharma, die deutliche Abweichungen vom Gesamtsample zeigt: Initiativen im Bereich der Stärkung von Innovation und Forschung (59 % vs. 44 % gesamt), Inanspruchnahme von Förderungen der öffentlichen Hand (53 % vs. 39 %), ökologisch verträglichere Rohstoffe (36 % vs. 22 %), Investitionen in Forschung und Entwicklung (47% vs. 38 %), Verbesserung der Arbeitsbedingungen (53 % vs. 44 %) oder kürzere Transportwege (44 % vs. 36 %). Auf langfristige Stromlieferverträge wirkt sich die Gesamtsituation hier im Vergleich zum Gesamtsample weniger stark aus (20 % vs. 28 %), gleiches gilt für die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland (28 % vs. 35 %). Diese Abweichung vom Gesamtsample zeigt sich auch in der Branche Eisen/Metall/Elektro (29 %).

**Frage 30:** Wie wirkt sich die aktuelle Lage der Gesamtwirtschaft auf folgende Initiativen aus? Verlangsamt oder beschleunigt die derzeitige Lage folgende Initiativen in Ihrem Betrieb? (Sortierung nach f29; Basis: Maßnahme gibt es schon im Betrieb oder ist in Planung)

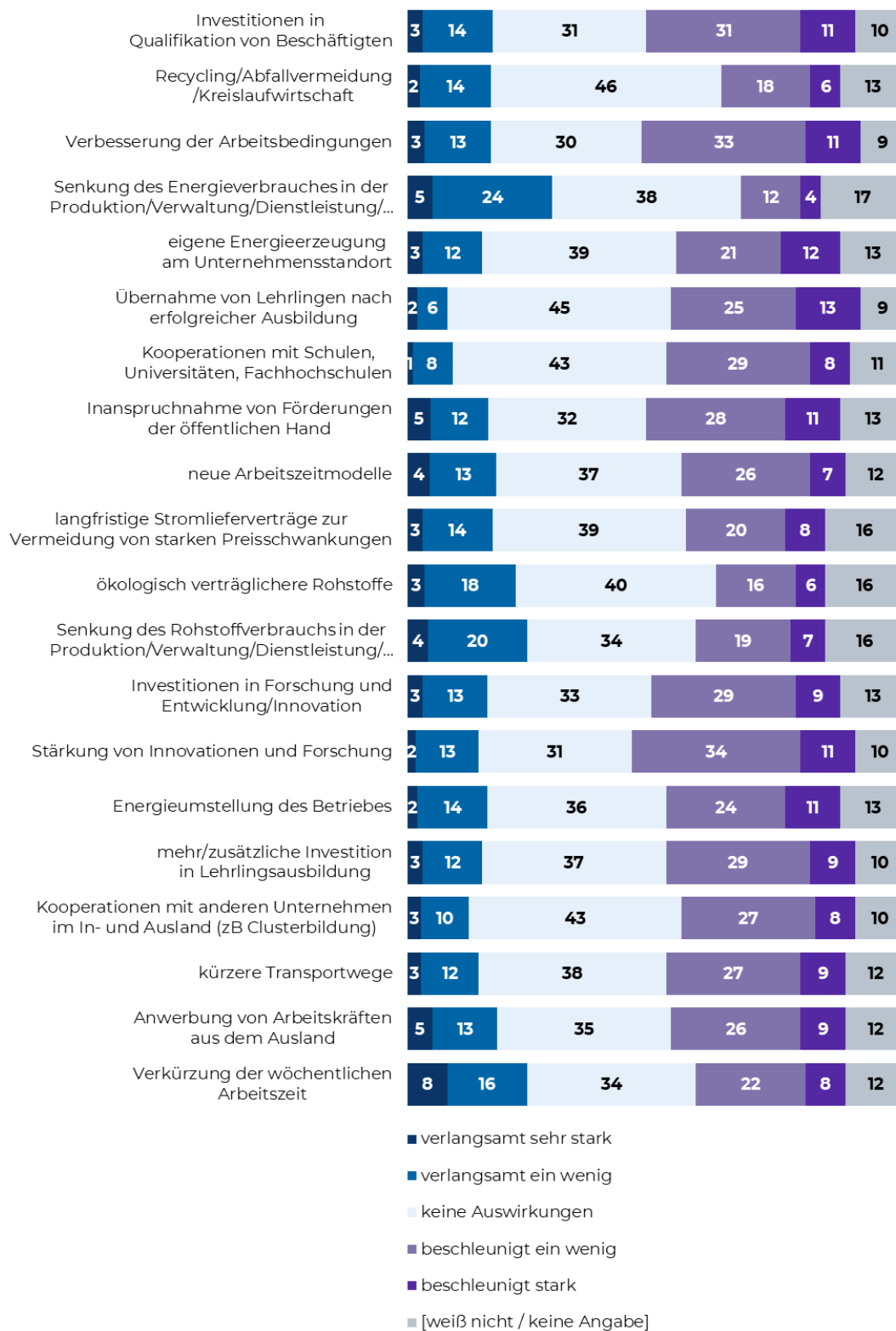


Abbildung 20

### 4.3 WIRKMACHT DES BETRIEBSRATES BEI STANDORTFRAGEN

Die Betriebsratsvorsitzenden wurden weiters um eine Einschätzung gebeten, inwieweit der Betriebsrat ihrer Meinung nach bei grundlegenden Standortentscheidungen mitentscheiden kann. Deutlich wird, dass die Wirkmacht der Interessenvertreter:innen bei solchen Fragen eher begrenzt ist: Während knapp 3 von 10 Befragten (29 %) angeben, dass der Betriebsrat eher bis sehr stark in Standortentscheidungen miteinbezogen wird, äußert sich fast die Hälfte kritisch und verneint eine Involvierung (47 % eher wenig bis gar nicht). Weitere 11 Prozent wollen sich weder in die eine noch in die andere Richtung festlegen, 12 Prozent geben an, dass der Betrieb nicht von Standortentscheidungen betroffen ist.

Noch am meisten Einbindung des Betriebsrates bei diesem Thema ist im Bereich Verkehr/Transport (41 % eher bis sehr stark) und Chemie/Kunststoff/Pharma (39 %) auszumachen. Der Handel sticht dagegen mit besonders wenig Einbeziehung hervor: Lebensmittelhandel 62 Prozent eher wenig bis gar nicht, Handel gesamt 59 Prozent.

**Frage 31:** Wie stark ist der Betriebsrat in Standortentscheidungen einbezogen? (Basis: Gesamt, n=1.507)

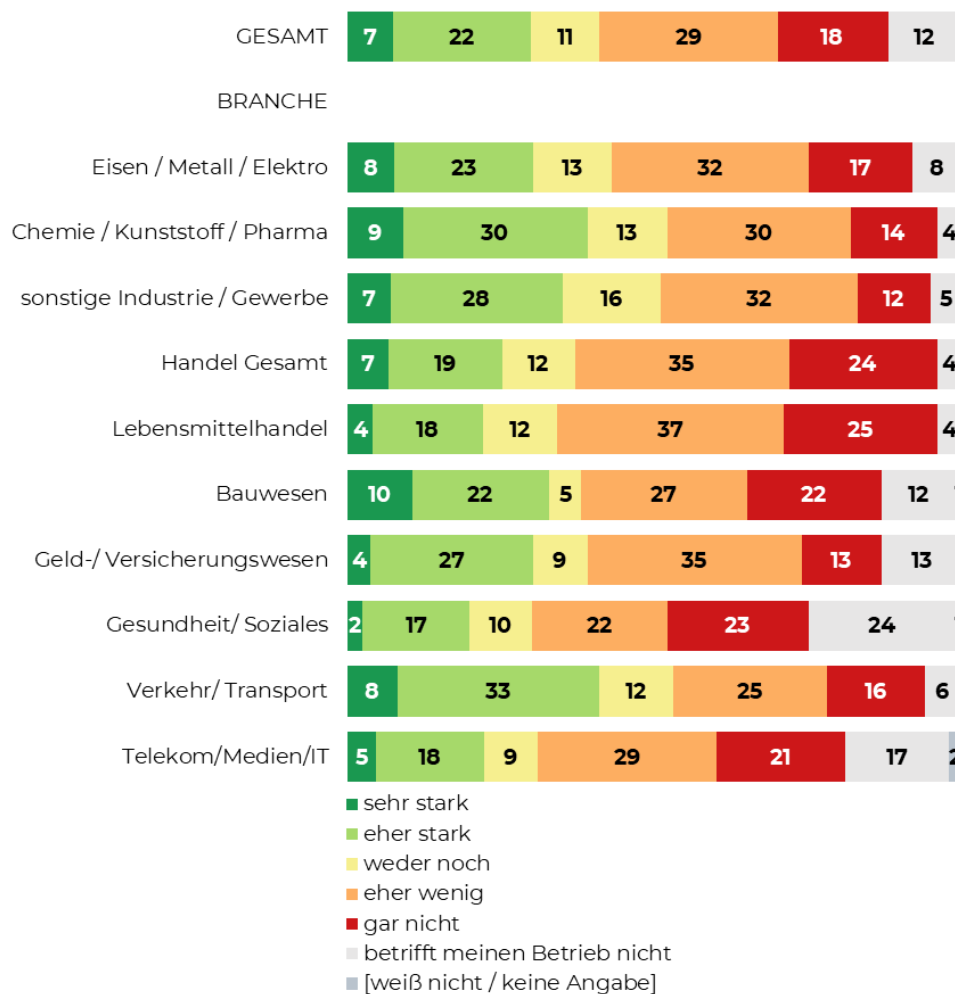


Abbildung 21

Geht es um Umsetzungen von Standortmaßnahmen, ist die Situation für Betriebsratsvorsitzende minimal besser: Immerhin knapp 4 von 10 Befragten (39 %) entscheiden mit. Demgegenüber stehen 44 Prozent, die diese Möglichkeit nicht haben. 9 Prozent antworten mit „weder noch“. Mehr als die Hälfte der Befragten aus den Branchen Chemie/Kunststoff/Pharma (56 %) sowie sonstige Industrie/Gewerbe (51 %) werden bei Überlegungen zu Standortmaßnahmen hinzugezogen. Im Handel (Handel gesamt 51 %, Lebensmittelhandel 51 %) sowie im Bauwesen (49 %) kann ca. die Hälfte dagegen wenig bis gar nicht mitreden, wenn es um Veränderungen am Standort geht.

**Frage 32:** Wie stark ist der Betriebsrat in Standortmaßnahmen einbezogen? (Basis: Gesamt, n=1.507)

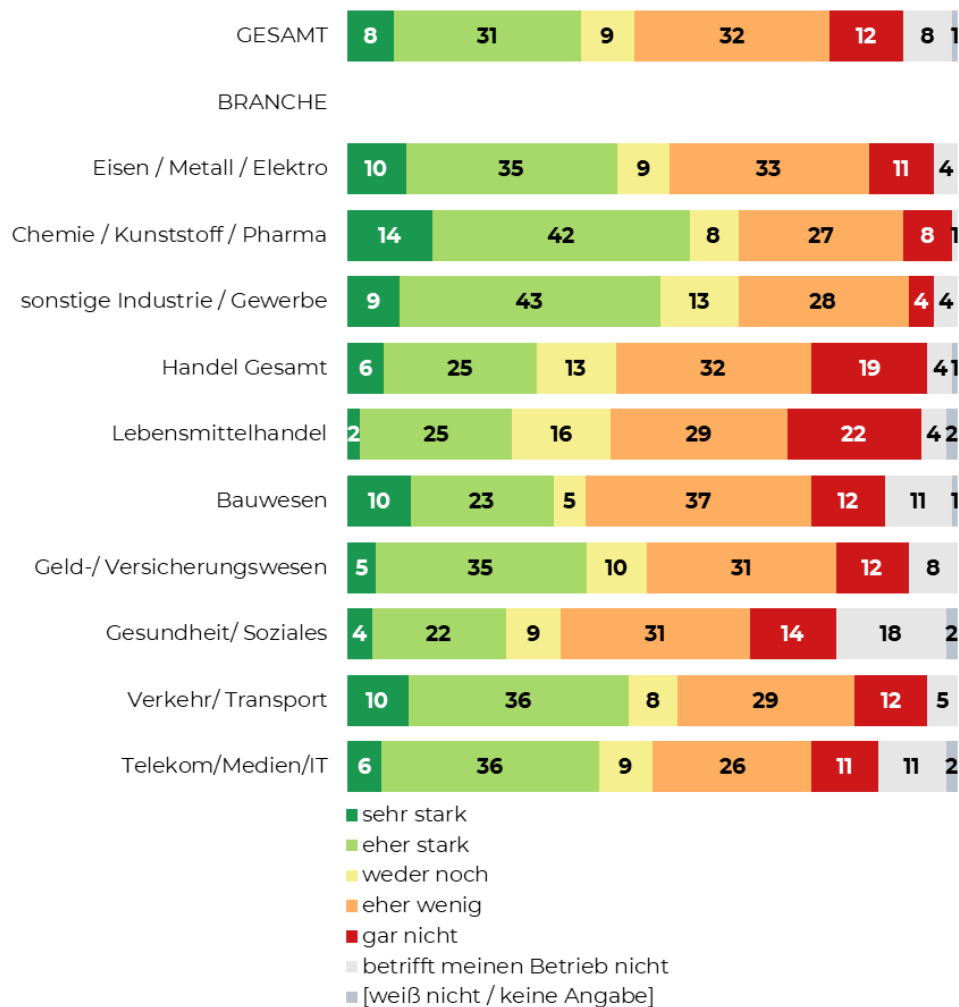


Abbildung 22

#### 4.4 KONKURRENZSITUATION

Heimische Betriebe mit Betriebsrat konkurrieren im Wesentlichen mit österreichischen und europäischen Unternehmen: 63 Prozent der Nennungen bei der Frage, wo Konkurrenzunternehmen ihre Standorte haben, entfallen auf Österreich, 59 Prozent nennen Europa. Immerhin noch ein knappes Viertel gibt China als Konkurrenzstandort an (24 %), ein knappes Fünftel nennt Nordamerika (18 %). Auf Fernost entfallen 13 Prozent der Nennungen, Südamerika und

westliches Asien betreffen noch 9 Prozent. Der afrikanische Kontinent sowie Australien und Ozeanien sind in der Gesamtschau mit jeweils 3 Prozent nahezu irrelevant. 7 Prozent geben darüber hinaus an, keine Konkurrenz zu haben.

Wichtig ist bei dieser Frage der Blick ins Detail, der eine breite Streuung zwischen Branchen offenbar werden lässt: Während die Branchen Geld-/Versicherungswesen, Gesundheit/Soziales und das Bauwesen (so gut wie) keine Konkurrenz außerhalb Europas haben, geben über 50 Prozent der Befragten für die Branchen Eisen/Metall/Elektro und Chemie/Kunststoff/Pharma (auch) Konkurrenz aus China an. Auch Fernost (ohne China) ist mit einem Anteil von mehr als einem Viertel der Befragten für diese beiden Branchen ein relevanter Konkurrenzstandort.

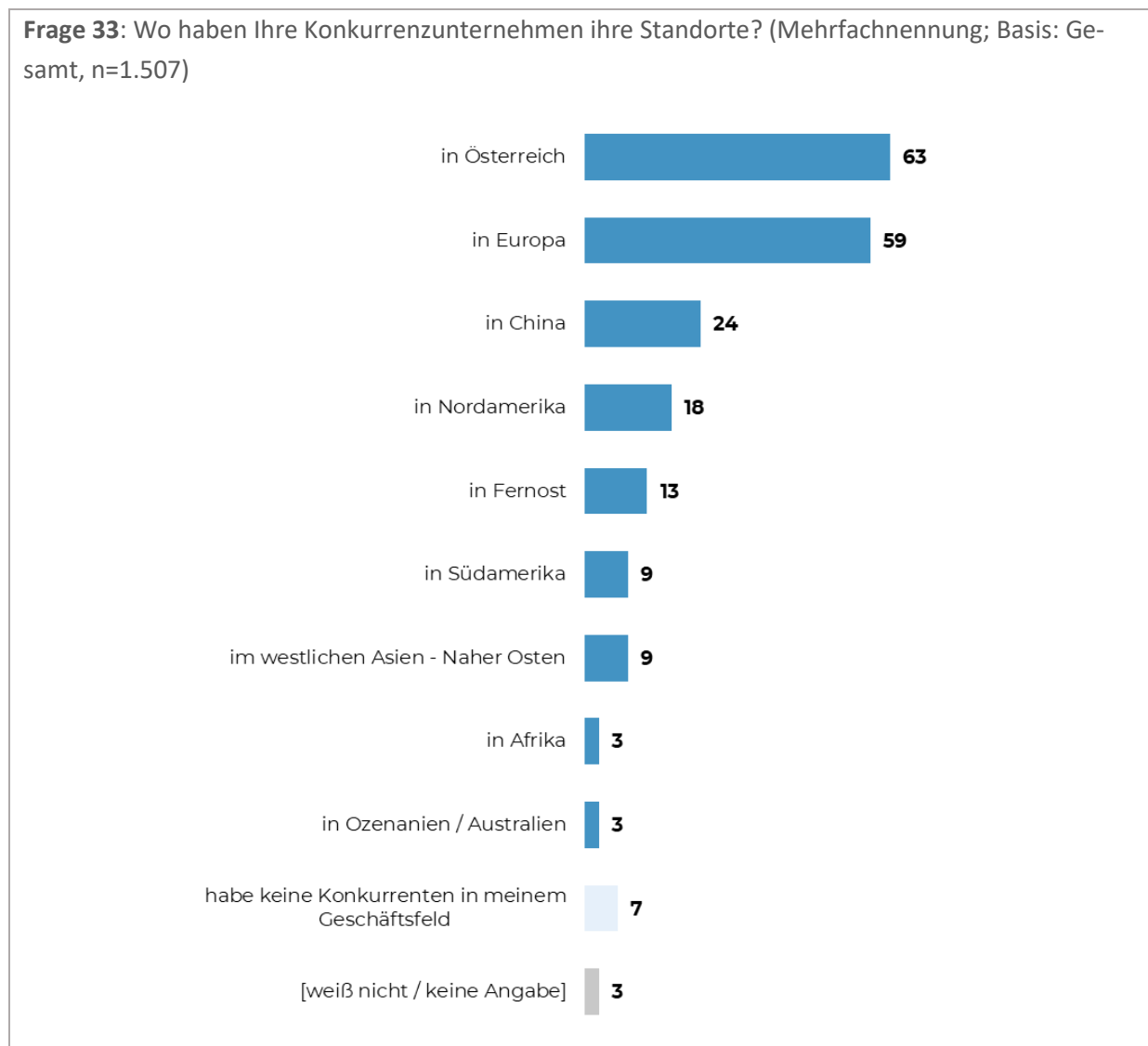


Abbildung 23

Verlässlichkeit ist der Faktor, mit dem sich die Betriebe der befragten Betriebsratsvorsitzenden von der Konkurrenz absetzen können: 8 von 10 Befragten geben an, dass die Verlässlichkeit ihres Unternehmens leichte bis starke Vorteile gegenüber der Konkurrenz einbringt. Mehr als 70 Prozent der Nennungen entfallen auf Service-/Kundenbetreuung (76 %), Spezialisierung

der Produkte/Dienstleistungen sowie Personalqualifikation (je 72 %). 7 von 10 Betriebsratsvorsitzenden halten die Qualität der Produkte für einen leichten bis starken Vorteil gegenüber anderen. Die überwiegende Mehrheit sieht dies auch für folgende Bereiche: Innovation (66 %), Nachhaltigkeit der Produkte/Dienstleistungen (65 %), Digitalisierung (57 %), stabile politische und gesetzliche Rahmenbedingungen (56 %) und Produktverfügbarkeit (55 %). 5 von 10 Befragten meinen, dass ihr Unternehmen eine Technologieführerschaft innehat (50 %). Energiesicherheit wird von 47 Prozent als vorteilhaft angesehen und 39 Prozent sehen Vorteile bei der Materialsicherheit. In Summe sind die Betriebsratsvorsitzenden der Meinung, dass ihre Unternehmen der Konkurrenz überlegen sind.

Einzig bei Fragen der Kosten, des Personals und der Verkaufspreise überwiegen die empfundenen Nachteile: 6 von 10 Befragten sehen in den hohen Personalkosten in Österreich einen leichten bis starken Nachteil gegenüber konkurrierenden Unternehmen, gefolgt von der Personalverfügbarkeit (57 %). Mehr als die Hälfte (52 %) hält die Verkaufspreise für einen nachteilbringenden Faktor. Und 4 von 10 Befragten sehen dies bei Materialkosten (40 %) bzw. Energiekosten (39 %) als gegeben an.

Ein Blick ins Detail zeigt, dass die produzierende Industrie oftmals stark vom Gesamtsample abweicht: Während für Verkaufspreise beispielsweise 52 Prozent der Befragten im Gesamtsample leichte bis starke Nachteile für ihr Unternehmen konstatieren, sind es im Bereich Chemie/Kunststoff/Pharma 66 Prozent, in der Branche Eisen/Metall/Elektro gar 77 Prozent. Im Folgenden werden weitere bedeutende Abweichungen aufgezeigt:

- Personalkosten: gesamt 60 % leichter bis starker Nachteil vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 77 %, Eisen/Metall/Elektro 83 %
- Personalverfügbarkeit: gesamt 57 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 63 %, Eisen/Metall/Elektro 62 %
- Materialkosten: gesamt 40 % leichte bis starke Nachteile vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 57 %, Eisen/Metall/Elektro 71 %
- Energiekosten: gesamt 39 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 67 %, Eisen/Metall/Elektro 64 %
- Materialsicherheit: gesamt 22 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 38 %, Eisen/Metall/Elektro 36 %

Demgegenüber gibt es auch Bereiche, die sich im Vergleich zum Gesamtsample für die produzierende Industrie positiver darstellen:

- Service, Kundenbetreuung: gesamt 76 % leichter bis starker Vorteil vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 91 %, Eisen/Metall/Elektro 85 %
- Qualität der Produkt: gesamt 70 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 92 %, Eisen/Metall/Elektro 86 %
- Personalqualifikation: gesamt 72 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 77 %, Eisen/Metall/Elektro 83 %
- Innovation: gesamt 66 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 74 %, Eisen/Metall/Elektro 78 %
- Nachhaltigkeit der Produkte/Dienstleistungen: gesamt 65 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 79 %, Eisen/Metall/Elektro 74 %



- Energiesicherheit: gesamt 47 % leichte bis starke Vorteile vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 65 %, Eisen/Metall/Elektro 62 %
- Technologieführerschaft: gesamt 50 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 66 %, Eisen/Metall/Elektro 73 %

**Frage 34:** In welchen Bereichen hat Ihr Unternehmen starke/leichte Vorteile oder leichte/starke Nachteile gegenüber anderen Unternehmen im selben Geschäftsfeld? (Basis: Gesamt, n=1.507)

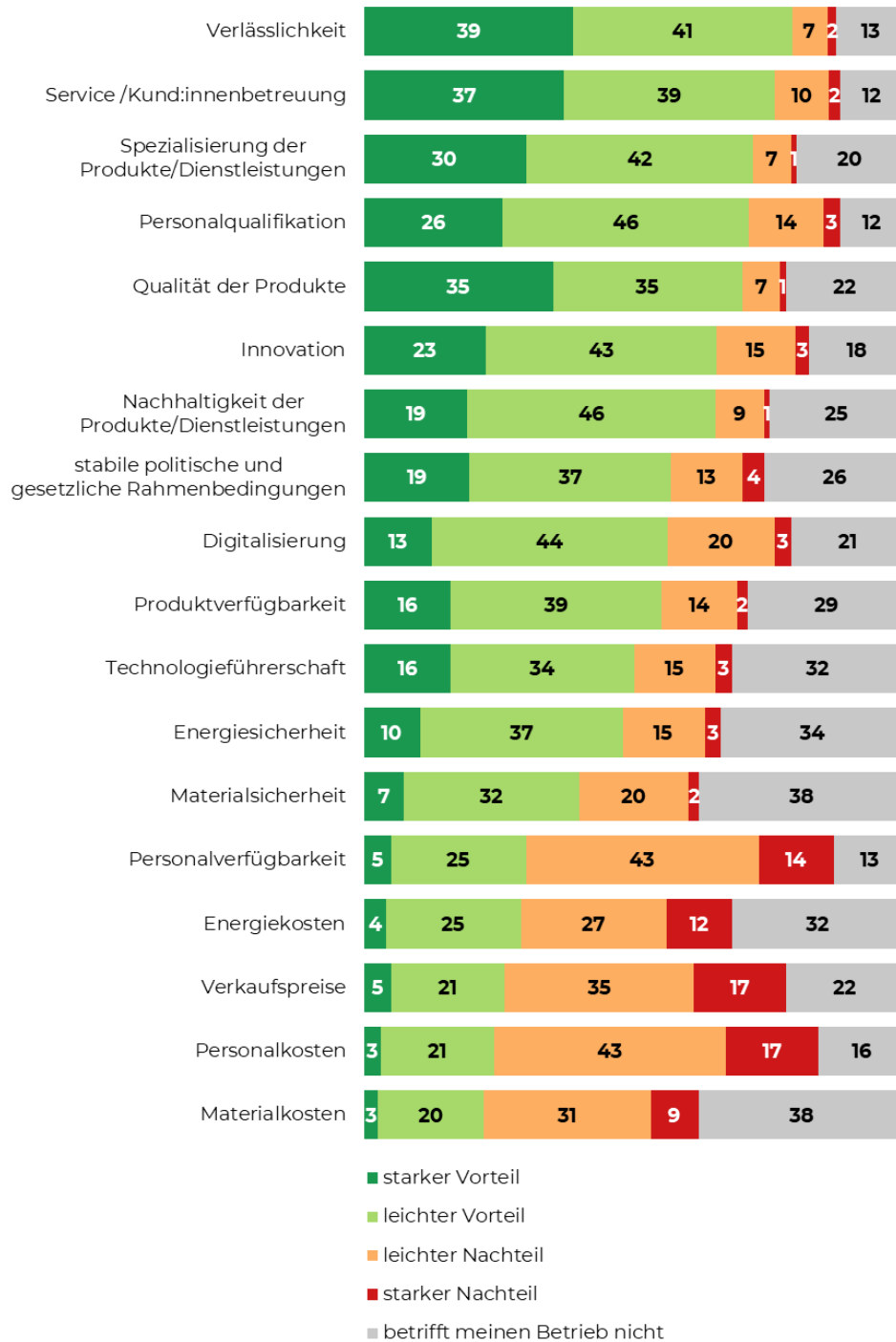


Abbildung 24

In welchen der genannten Bereiche sehen die Betriebsratsvorsitzenden Potential, womit kann sich das eigene Unternehmen weiter von der Konkurrenz absetzen und wo gibt es noch Spielraum nach oben? Jenen Bereiche, die als besonders konkurrenzfähig angesehen werden (mind. 70 Prozent), wird auch noch einiges an Potential zugeschrieben:

- Verlässlichkeit: 62 % hohes bis sehr hohes Potential
- Service/Kundenbetreuung: 64 %
- Spezialisierung der Produkte/Dienstleistungen: 56 %
- Personalqualifikation: 67 %
- Qualität der Produkte: 57 %

Auch in den Bereichen Digitalisierung (56 %) und Nachhaltigkeit der Produkte/Dienstleistungen (51 %) sehen mindestens die Hälfte der Befragten Raum für Fortschritt. Problematisch wird der Bereich der Personalkosten gesehen, hierzu sagen 53 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden, dass sie nur geringes bis sehr geringes Potential erkennen – was dem Umstand geschuldet sein dürfte, dass dieser Punkt nicht in der alleinigen Entscheidungsgewalt der Unternehmen liegt. Mehr als vier von zehn Befragten sehen auch die folgenden Faktoren eher weniger aussichtsreich:

- Verkaufspreise: 47 % geringes bis sehr geringes Potential
- Personalverfügbarkeit: 45 %
- Energiesicherheit: 44 %
- Energiekosten: 42 %
- Materialkosten: 42 %

Auch bei dieser Frage offenbart ein Blick ins Detail, dass sich die produzierende Industrie, insbesondere der Bereich Chemie/Kunststoff/Pharma erneut wesentlich vom Gesamtsample abhebt und teilweise weit höhere Anteile bei hohem bis sehr hohem Entwicklungspotential aufweist. Dies zeigt sich insbesondere bei den Verkaufspreisen (gesamt hohes bis sehr hohes Potential 35 % vs. Chemie/Kunststoff/Pharma 60 %), Energiekosten (41 % vs. 61 %), Qualität der Produkte (57 % vs. 67 %) und Energiesicherheit (37 % vs. 55 %). Auch die Bereiche Produktverfügbarkeit, Materialsicherheit, Nachhaltigkeit, Materialkosten, Innovation und Spezialisierung erzielen noch mehr als 10 Prozent Differenz.

Für die Branche Eisen/Metall/Elektro sind es vor allem die Bereiche Technologieführerschaft (gesamt hohes bis sehr hohes Potential 48 % vs. Eisen/Metall/Elektro 64 %), Produktverfügbarkeit (46 % vs. 61 %), Materialkosten (30 % vs. 15 %) und Materialsicherheit (31 % vs. 46%), in denen die Vertreter:innen dieser Branche zu höheren Anteilen Entwicklungspotential sehen im Vergleich zum Gesamtsample.

**Frage 35:** Wie hoch würden Sie das Entwicklungspotential (z.B. Verbesserung der wirtschaftlichen Lage) bei folgenden Bereichen einschätzen? (Sortierung nach f34; Basis: Gesamt, n=1.507)

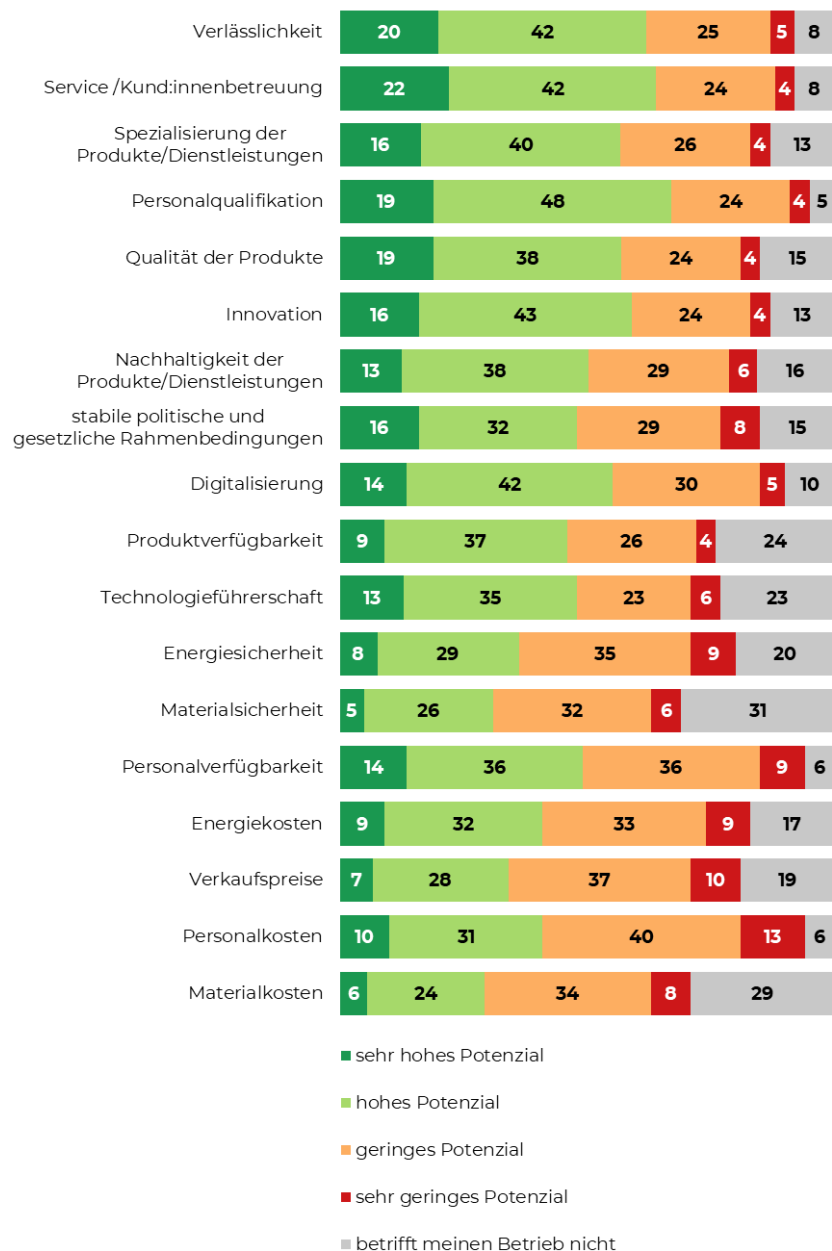


Abbildung 25

Auf die Frage, in welchen der genannten Bereiche es seitens der Geschäftsführung bzw. des Konzerns Maßnahmen gibt, um Vorteile zu optimieren, werden von mehr als 6 von 10 Befragten Personalqualifikation (68 % Maßnahme gesetzt), Service-/Kundenbetreuung (67 %), Digitalisierung (67 %), Energiekosten (65 %), Qualität der Produkte (64 %), Spezialisierung der Produkte/Dienstleistungen (63 %) sowie Innovation und Verlässlichkeit (je 61 %) genannt. Der Anteil jener, die keine Maßnahmen zur Optimierung von Vorteilen erkennen kön-

nen, ist mit etwas mehr als einem Drittel in folgenden Bereichen am größten: Soziale Stabilität (38 % keine Maßnahme gesetzt), Personalkosten (36 %) sowie Personalverfügbarkeit (34 %).

**Frage 36:** In welchen dieser Bereiche gibt es Maßnahmen der Geschäftsführung/des Konzerns, um die Vorteile zu optimieren? (Sortierung nach f34; Basis: Gesamt, n=1.507)

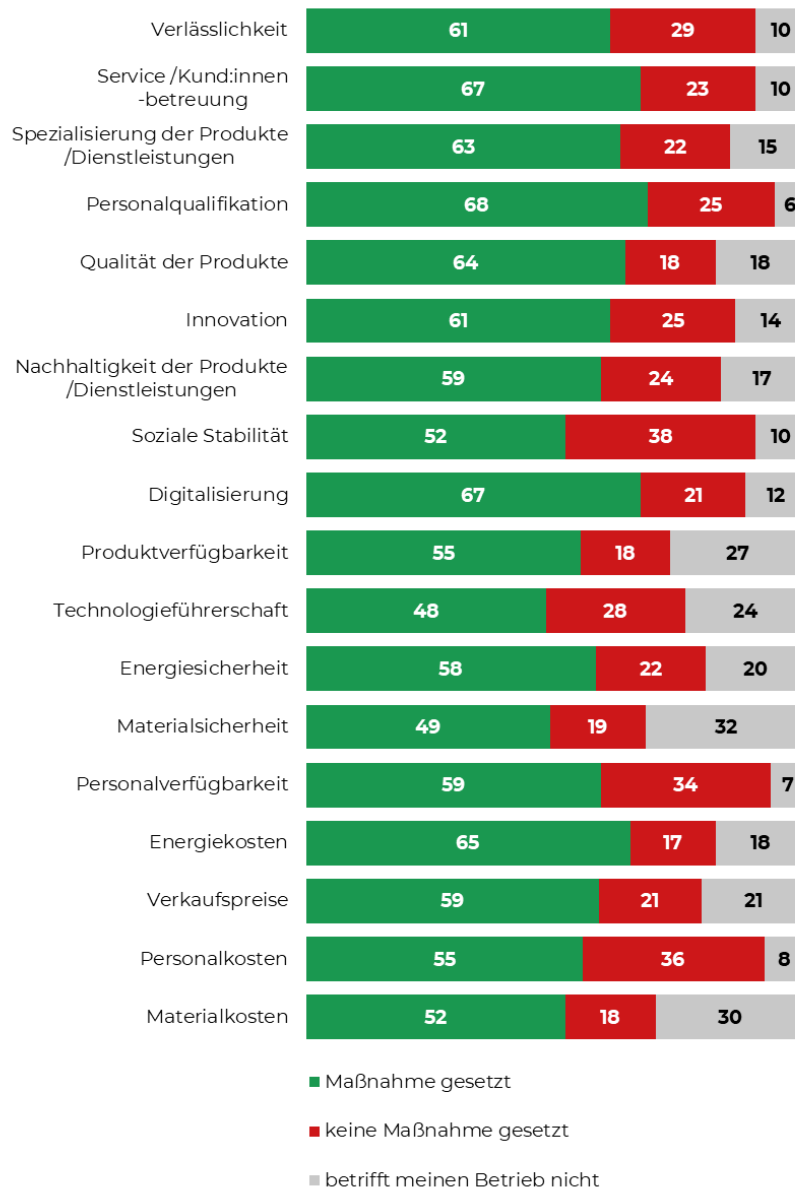


Abbildung 26

Im Gegenzug wurde auch danach gefragt, in welchen Bereichen es Maßnahmen gibt, um Nachteile auszugleichen. Augenscheinlich arbeiten die Betriebe nicht nur daran, sich durch Maßnahmen im Bereich bestehender Vorteile von der Konkurrenz weiter abzuheben, sondern auch daran, bestehende Nachteile zu minimieren und sich auch in diesen Bereichen der Konkurrenz anzunähern. Auch hier zeigt sich in allen abgefragten Bereichen die überwiegende Mehrheit davon überzeugt, dass Maßnahmen gesetzt wurden, um die Nachteile zu

minimieren, allen voran in den Bereichen Personalqualifikation und Service-/Kundenbetreuung (je 66 % Maßnahme gesetzt), Digitalisierung (65 %) und Qualität der Produkte (64 %). Im Bereich der sozialen Stabilität sind es allerdings auch fast 4 von 10 Befragten (37 %), die keine Maßnahmen sehen, um Nachteile auszugleichen, 3 von 10 erkennen fehlende Maßnahmen außerdem im Personalbereich (Personalverfügbarkeit 32 %, Personalkosten 30 %).

**Frage 37:** In welchen dieser Bereiche gibt es Maßnahmen der Geschäftsführung/des Konzerns, um die Nachteile auszugleichen? (Sortierung nach f34; Basis: Gesamt, n=1.507)

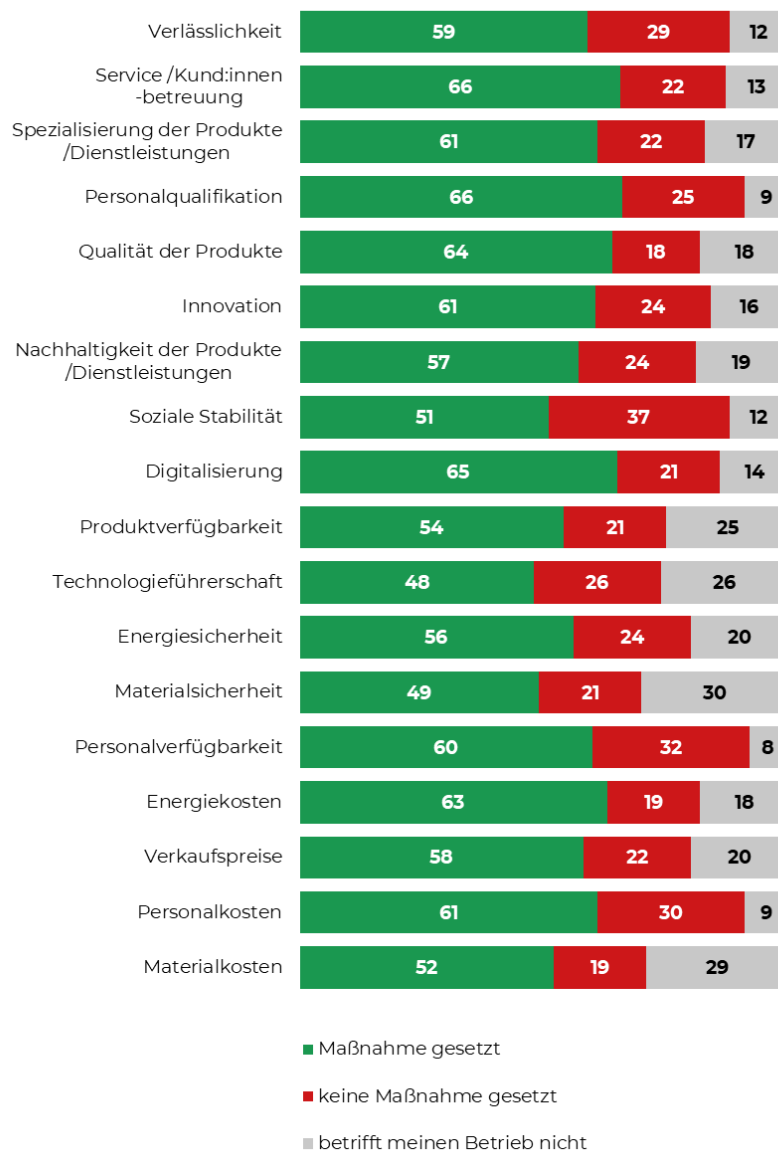


Abbildung 27

## 5 ARBEITSMARKT

Aus den bisherigen Daten geht bereits eindrücklich hervor, dass Fragen rund um die Verfügbarkeit und Qualifikation von Personal zu den drängendsten zählen, mit denen die Unternehmen der befragten Betriebsratsvorsitzenden konfrontiert sind. Das folgende Kapitel geht nun noch einmal etwas ins Detail und beschäftigt sich mit den Themen Personalentwicklung und den Strategien bei schwankender Auftragslage, die unmittelbar mit dem Thema Personalpolitik einhergehen.

Nahezu drei Viertel (73 %) aller Befragten gibt an, dass der Betrieb starke bis sehr starke Schwierigkeiten hat, benötigte Arbeitskräfte zu finden. Ein weiteres Viertel (24 %) erkennt dagegen kaum bis gar keine Probleme im Bereich der Personalakquise.

Es gibt keine Branche in dieser Studie, die dieses Thema nicht betrifft. Am schwierigsten hat es die Branche Verkehr/Transport (82 %), gefolgt von Gesundheit/Soziales (79 %), Bauwesen (77 %), Geld-/Versicherungswesen (74 %) und Handel gesamt (73 %).

**Frage 38:** Hat Ihr Betrieb Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte zu finden? (Basis: Gesamt, n=1.507)

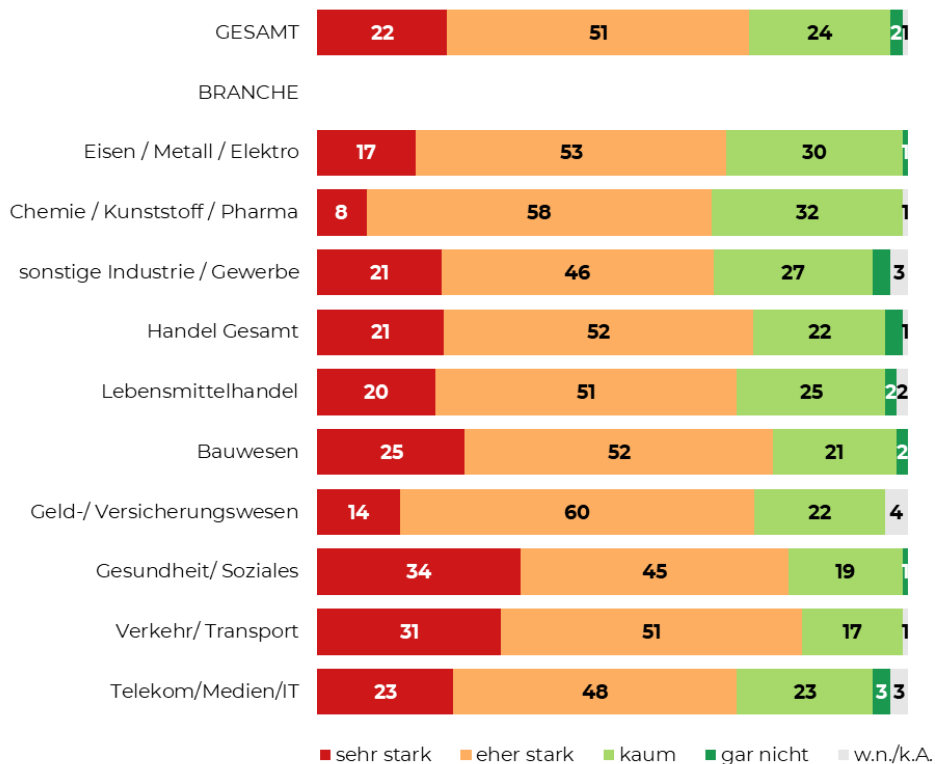


Abbildung 28

Trotz oder gerade wegen der Schwierigkeiten bei der Personalsuche wurde mehrheitlich im letzten Jahr Personal eingestellt: 57 Prozent der Befragten geben an, dass ein wenig bis stark Personal aufgebaut wurde, insbesondere im Bereich Verkehr/Transport (74 %), Lebensmittelhandel (71 %) sowie Gesundheit/Soziales (68 %). Im Bereich Eisen/Metall/Elektro überwiegt die Zahl jener, die aussagt, dass Personal abgebaut wurde (51 %).

**Frage 39: Hat Ihr Betrieb im letzten Jahr Personal ...? (Basis: Gesamt, n=1.507)**

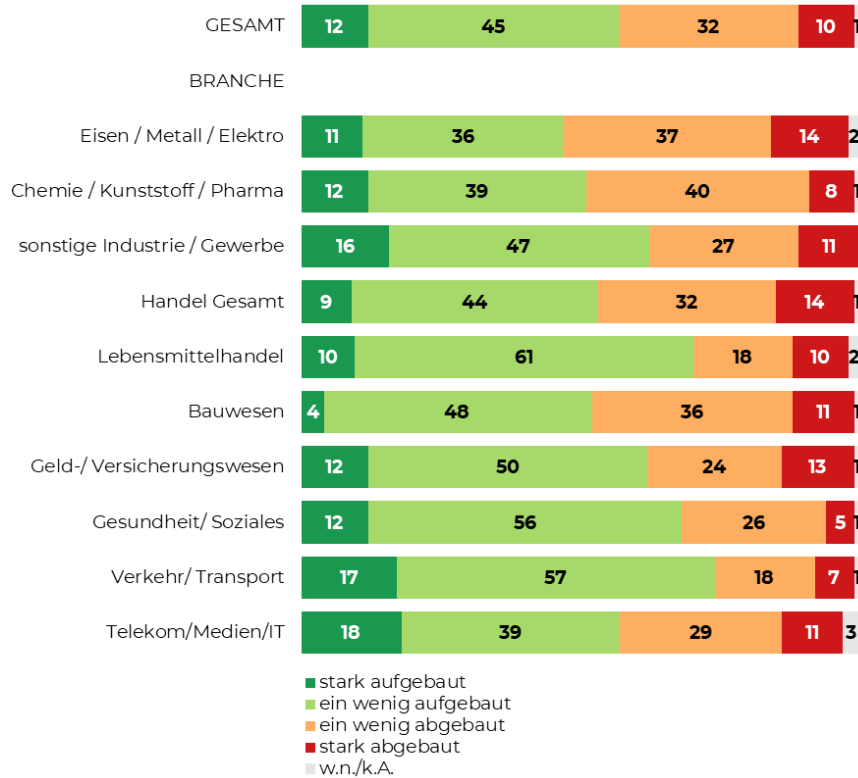


Abbildung 29

Aufgrund der angespannten Personalsituation erscheint ein zukünftiger Personalabbau für die Mehrheit der Befragten ein (eher) unwahrscheinliches Szenario zu sein: 58 Prozent gehen nicht davon aus, dass Mitarbeiter:innen freigesetzt bzw. gekündigt bzw. abgebaut werden. Demgegenüber stehen allerdings auch 39 Prozent, die einen Personalabbau für eher bis sehr wahrscheinlich halten. Dieses doch recht differenzierte Bild könnte dahingehend gedeutet werden, dass jene, die einen Personalabbau für wahrscheinlich halten, hierbei nicht von einer unternehmensgesteuerten Personalentwicklung ausgehen, sondern die Begrifflichkeit missinterpretieren und mit Kündigungen (und Pensionierungen) kalkulieren.

Am unwahrscheinlichsten wird ein Personalabbau im Bereich Verkehr/Transport (75 %) eingeschätzt, gefolgt von Gesundheit/Soziales (71 %) und dem Bauwesen (70 %). Einzig im Bereich Telekom/Medien/IT ist die überwiegende Mehrheit der Meinung, dass mit Personalabbau zu rechnen sei.

**Frage 40: Ist ein zukünftiger Personalabbau in Ihrem Betrieb ...? (Basis: Gesamt, n=1.507)**

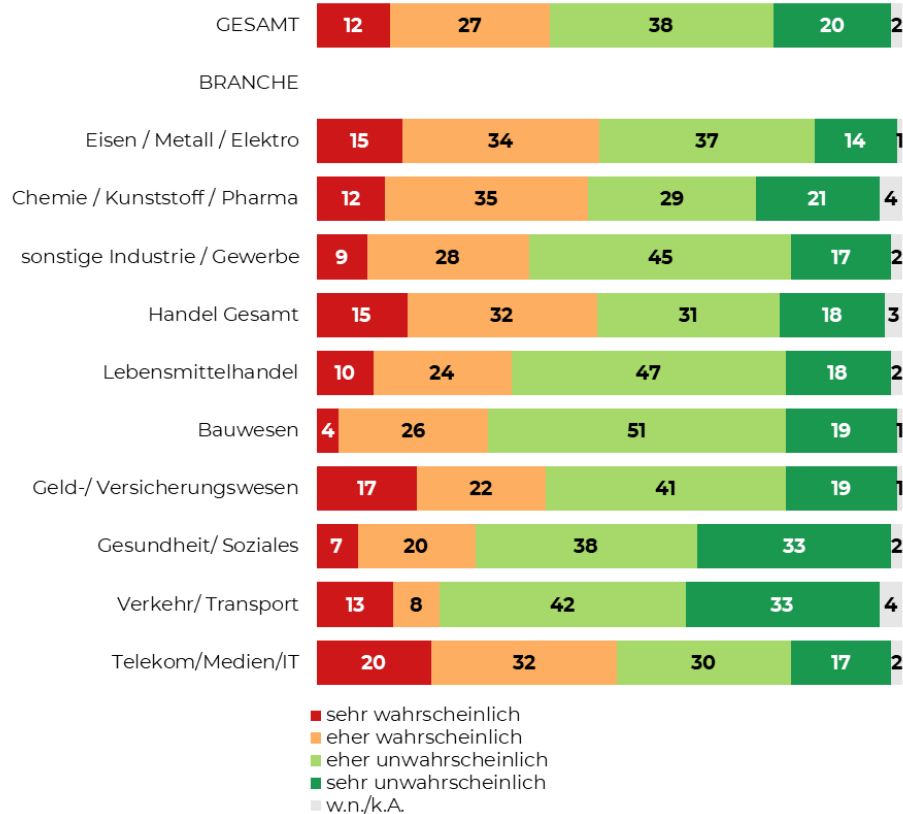


Abbildung 30

Schwankende Auftragslagen stellen Unternehmen vor die Herausforderung, ihre Ressourcen und Arbeitskräfte flexibel einzusetzen, um sowohl Spitzenzeiten als auch Flautezeiten effizient zu bewältigen. Um mit einer schwankenden Auftragslage umzugehen, berichten die befragten Betriebsratsvorsitzenden von der Nutzung unterschiedlicher Strategien in den Betrieben. Ab-/Aufbau von Leihpersonal (33 %) bzw. Ab-/Aufbau von Stammpersonal (29 %) werden dabei mit Abstand am häufigsten genannt. Weitere Strategien sind der Ab- bzw. Aufbau von finanziellen Rücklagen (16 %) und Kurzarbeit (10 %). Alle übrigen genannten Strategien entfallen auf Sonstiges (9%). Mit 19 Prozent ist der Anteil jener, die angeben, dass es im Betrieb keine Strategien gibt, recht hoch. 16 Prozent können oder wollen zu dieser Frage keine Angabe machen.



**Frage 41:** Welche Strategien hat Ihr Betrieb, um mit schwankender Auftragslage umzugehen? (Mehrfachnennung; Basis: Gesamt, n=1.507)

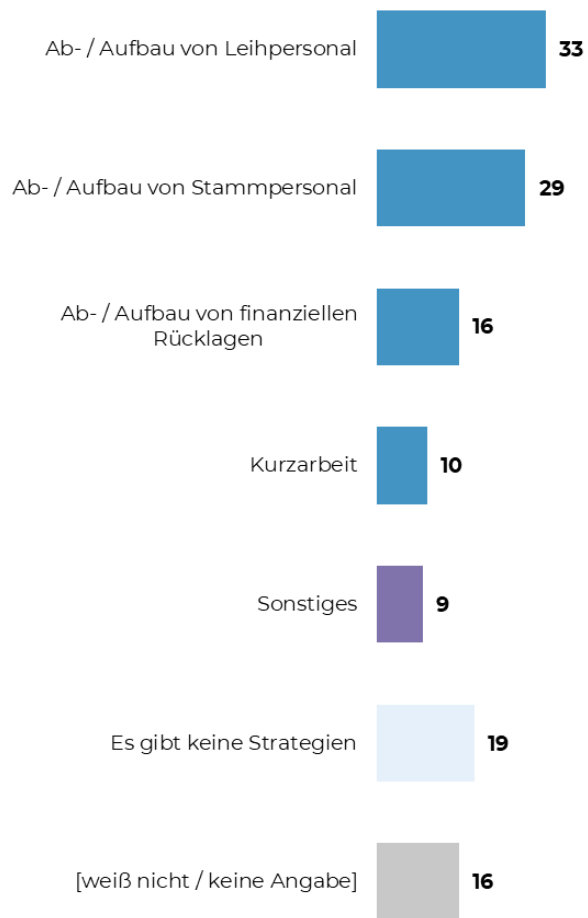


Abbildung 31

## 6 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

---

Die gegenwärtige Rezession prognostiziert eine Periode erhöhter Volatilität und Unsicherheit in der Arbeitswelt für die kommenden Jahre. Ökonomische Anpassungsmaßnahmen, strategische Neuausrichtungen und Unternehmensinsolvenzen sind bereits jetzt Gegenstand regelmäßiger medialer Berichterstattung. Diese Phänomene werden voraussichtlich signifikante Auswirkungen auf die Beschäftigungslandschaft und Arbeitsmarktdynamik haben.

Der vorliegende Bericht zum Strukturwandelbarometer 2024 beschäftigt sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt und der wirtschaftlichen Situation österreichischer Betriebe aus der Sicht von 1.507 Betriebsratsvorsitzenden, die im September 2024 befragt wurden.

Das Fragenprogramm des Strukturwandelbarometers 2024 baut auf den Themen der letzten Jahre auf, zu denen die wirtschaftliche Lage der Betriebe, Veränderungen in den Betrieben, Arbeitsdruck und Arbeitskräftenachfrage zählen. Neu hinzugekommene Fragenkomplexe beschäftigen sich mit der Standortdebatte sowie Mobilitätsanforderungen- und Benefits.

Aus dem umfangreichen Frageprogramm stachen folgende Punkte heraus:

### **Arbeitskräftebedarf**

Drei Viertel der Betriebsratsvorsitzenden geben an, dass die Betriebe Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften haben. Zwei Drittel der Befragten sehen die Personalsuche überdies als großes Problem für die kommenden Jahre. Das Problem betrifft nicht nur Betriebe mit einer (sehr) guten wirtschaftlichen Lage (62 % der Betriebe), sondern im gleichen Ausmaß auch Betriebe, die zurzeit unter einer schlechten wirtschaftlichen Situation leiden. Branchenstudien (z.B. Handel, Metall) zeigen, dass bis zu ein Drittel der wirtschaftlich schlechter stehenden Betriebe Personalmangel als einen Grund für die negative wirtschaftliche Entwicklung nennen. Dieses Problem ist nicht neu, sondern wurde auch schon die letzten Jahre im Strukturwandelbarometer offenbar. Hieraus kann abgeleitet werden, dass der Arbeitskräftebedarf selbst bei wirtschaftlich schwächerer Lage hoch bleibt und es eine wichtige Aufgabe der Betriebe ist, Personal (langfristig) an das Unternehmen zu binden.

Auch bei der Lehrlingssuche haben 4 von 10 betroffene Betriebe Schwierigkeiten. Vor allem im Bauwesen und in der Beherbergungs-/Gastronomiebranche wird es hier aus Sicht der Befragten in den nächsten Jahren größere Probleme geben.

### **Arbeitsdruck**

Im Zeitvergleich der letzten drei Jahre bleibt der Arbeitsdruck aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden auf einem sehr hohen Niveau. Hier gibt es kaum Unterschiede nach Branche oder wirtschaftlichem Erfolg. Betriebe, die bei der Personalsuche keine Probleme haben, erwarten in Bezug auf Arbeitsdruck zu deutlich geringeren Anteilen eine negative Entwicklung in der Zukunft (44 % sehr/eher negative Entwicklung) als Unternehmen, für die die Suche nach Mitarbeiter:innen große Probleme birgt (74% sehr/eher negative Entwicklung). Auch anhand dieses Faktors wird die Wichtigkeit der Mitarbeiter:innenbindung deutlich.

## **Standort**

Standortdebatten sind den Betriebsratsvorsitzenden (medial) sehr präsent, die tatsächliche wahrgenommene Betroffenheit ist aber deutlich geringer: Während drei Viertel den Eindruck haben, dass die Standortdebatte in Österreich im letzten Jahr zugenommen hat, gibt nur rund ein Fünftel der Befragten an, dass ihr eigener Betrieb davon betroffen ist. Jene Betriebsratsvorsitzende, deren Betriebe von der Standortdebatte direkt betroffen sind (überdurchschnittlich sind dies Unternehmen der Industriebranchen), sagen auch, dass darüber zunehmend diskutiert wird. Sie sind auch der Meinung, dass die Unsicherheit um Standortverlegungen und -schließungen den betroffenen Mitarbeiter:innen Sorgen bereiten.

Konkurrenz verorten Dienstleistungsbranchen vor allem in Österreich und Europa. Rund die Hälfte der Betriebe in den Industriebranchen konkurriert mit chinesischen Unternehmen, aber auch Nordamerika oder Fernost sind relevante Konkurrenzstandorte.

Im Zuge der Standortdebatte entflammt oft das Argument der hohen Lohnkosten in Österreich. Allerdings verorten Branchen, die Personalkosten als größte Kostenart angeben, ihre Konkurrenz sehr oft in Österreich und Europa. Branchen mit hohen Material- und Rohstoffkosten geben vermehrt Konkurrenzstandorte außerhalb Europas an.

Die Wettbewerbsfähigkeit beeinflussen aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden vielmehr eine hohe Produktqualität, Kundennähe und -betreuung, Fachkräfte und das Knowhow der Beschäftigten. Wichtige Faktoren für einen guten Standort sind auch Personalverfügbarkeit und eine qualifizierte Ausbildung der Arbeitskräfte.

## **Bindung und Bildung**

Die Kommunikation innerhalb der Betriebe verbessert sich, sei es die Kommunikation der Beschäftigten mit Vorgesetzten (38 % Verbesserung) oder der Kolleg:innen untereinander (47% Verbesserung). Auch bei der Kommunikation der Betriebsrät:innen selbst werden positive Entwicklungen konstatiert: Bei der Verständigung mit dem Management sehen die Hälfte der Befragten eine Verbesserung, beim Dialog mit den Beschäftigten sind es sogar zwei Drittel.

Das Arbeitsklima bleibt weiterhin angespannt. Zwar nimmt im Zeitverlauf die Zahl derer, die eine negative Entwicklung ausmachen, ab, dennoch überwiegt nach wie vor eine pessimistische Einschätzung: Hier gibt es bei den gegensätzlichen Entwicklungen immer noch ein negatives Saldo (-4). Wichtige Faktoren sind hier der schon erwähnte Arbeitsdruck (Saldo -54) und die betrieblichen Zwänge und Notwendigkeiten (Saldo -25), wie z.B. Überstunden und Erreichbarkeit.

Insgesamt wird deutlich, dass Unternehmen in den nächsten Jahren Mitarbeiter:innen binden und (weiter-/aus-)bilden müssen, um die Vorteile des österreichischen Arbeitsmarktes ausbauen zu können. Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitnehmer:innen ist trotz wirtschaftlich schlechterer Lage ungebrochen. Um auf einen zukünftigen Aufschwung der Konjunktur vorbereitet zu sein, sollte jetzt in Mitarbeiter:innen investiert werden – sowohl durch Lehrlingsausbildung und Weiterbildung, aber auch durch das Halten des Beschäftigungsstandes trotz schwierigerer Zeiten.

# Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:  
[wien.arbeiterkammer.at/service/studien](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien)

