

Dr. Hubert Eichmann, Mag. Alfons Bauernfeind

AUSWIRKUNGEN DER WIRTSCHAFTSKRISE AUF BESCHÄFTIGTE IN TOP-300 UNTERNEHMEN IN ÖSTERREICH

Online Befragung bei Betriebsräten im Februar 2009
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

FORBA



WIEN



Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Beschäftigte in Top-300-Unternehmen in Österreich

Online Befragung bei Betriebsräten im Februar 2009
im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien

Dr. Hubert Eichmann
Mag. Alfons Bauernfeind

April 2009

INHALT

1.	<i>ABSTRACT</i>	1
2.	<i>UNTERSUCHUNGSTHEMEN, SAMPLESTRUKTUR UND BERICHTSAUFBAU</i>	3
3.	<i>ERGEBNISSE DER ONLINE-ERHEBUNG IM DETAIL</i>	5
3.1.	<i>Wie viele Unternehmen sind im Februar 2009 (bereits) von der Wirtschaftskrise betroffen? Welche Krisenbewältigungsmaßnahmen kommen zum Einsatz?</i>	5
3.2.	<i>Welche Beschäftigtengruppen sind von der Wirtschaftskrise stärker betroffen?</i>	7
3.3.	<i>Verschiebung der Problemwahrnehmung in der „Schlechtwetterphase“</i>	7
3.4.	<i>Beschäftigungsentwicklung in Top-300-Unternehmen in den letzten fünf Jahren</i>	7
3.5.	<i>Welche Unternehmen sind von der Wirtschaftskrise stärker betroffen?</i>	9
3.6.	<i>Rächen sich nun die Internationalisierungserfolge der letzten Jahre?</i>	10
3.7.	<i>Mittelfristige Zukunftseinschätzungen</i>	12
	<i>FOLIENPRÄSENTATION</i>	13

1. ABSTRACT

FORBA führte im Februar 2009 eine standardisierte Online-Befragung bei Betriebsräten in Top-300-Unternehmen in Österreich durch. Insgesamt nahmen 109 Betriebsräte an der Erhebung teil, pro Unternehmen / Konzern jeweils eine Person (in 95% der Fälle Betriebsratsvorsitzende). Im Fokus der Erhebung standen das Ausmaß der Betroffenheit durch die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise in den jeweiligen Unternehmen sowie Unterschiede zwischen den Betrieben entlang verschiedener Unternehmensmerkmale. Die Hauptergebnisse der Online-Befragung lassen sich in geraffter Form wie folgt darstellen:

- Der Grundtenor von 109 Betriebsräten aus Top-300-Unternehmen, die im Februar 2009 zur aktuellen Wirtschaftskrise befragt wurden, ist pessimistisch – und lässt darauf schließen, dass die Talsohle bei Produktions- und Absatzrückgängen zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht erreicht ist. Betriebsräte in 62% der Unternehmen geben an, dass Investitionen zurückgestellt werden; in 52% der Fälle rechnet man mit gravierenden Einsparungsmaßnahmen zulasten der Beschäftigten.
- Die Beschäftigungsentwicklung an den österr. Standorten der untersuchten Top-300-Unternehmen war in den letzten Jahren sehr positiv; dagegen ist der aus den Häufigkeiten für Beschäftigungswachstum und –abbau gebildete Saldo für die Jahre 2009/2010 mit minus 37% ausgesprochen negativ. Bei 52% der Unternehmen wurde bereits Leiharbeitspersonal abgebaut, bei 24% gibt es Kündigungen von Personal der Stammebelegschaften (in weiteren 32% der untersuchten Großbetriebe wird das noch erwartet). Parallel zu bzw. noch vor Personalabbau haben bislang 16% der Top-300-Unternehmen auf Kurzarbeit zurückgegriffen (in zusätzlichen 25% der Unternehmen wird Kurzarbeit vielleicht noch kommen). Weitere häufig genannte Krisenbewältigungsinstrumente sind: Abbau von Überstunden/Zeitguthaben (61%), Frühpensionierungen/Verzicht auf Nachbesetzungen (24%), Betriebsurlaub/Stilllegung von Kapazitäten (17%), Arbeitsstiftungen (15%).
- In einer Untergliederung nach einzelnen Unternehmensmerkmalen zeigen sich u.a. die folgenden Unterschiede: Produzierende Betriebe sind bislang deutlich stärker betroffen als Dienstleistungsunternehmen (z.B. bei Kurzarbeit: 22% vs. 5%). Weit überproportional betroffen sind Unternehmen mit Exportanteilen von über 40% (d.h. ca. 55% aller untersuchten Top-300-Firmen). Unter allen exportorientierten Unternehmen hat sich die Marktsituation bei 30% substantiell und bei weiteren 28% geringfügig verschlechtert. Auch die Vermutung, dass ein hohes Engagement in Osteuropa mit aktuellen Problemen einhergeht, lässt sich verifizieren: Zwar geben nur etwa 20% der exportorientierten Unternehmen an, mehr als ein Drittel des Auslandsgeschäfts in Osteuropa konzentriert zu haben (in Absolutzahlen: 18 von 109 Unternehmen im Sample). Doch gerade in diesen Unternehmen ist der Anteil bei Betriebsräten, die Kündigungen auch bei Stammebelegschaften registrieren, mit 50% besonders hoch (gesamtes Sample: 24%).

- Die in der gegenwärtigen Situation in Großbetrieben am meisten gefährdeten Beschäftigungsgruppen sind niedrig qualifizierte Personen sowie atypisch Beschäftigte: Danach gefragt, ob die jeweilige Beschäftigtengruppe an den österr. Standorten des Unternehmens von der aktuellen Wirtschaftskrise betroffen bzw. gefährdet ist (v.a. Kündigung, aber auch Einkommenseinbußen), werden folgende Gruppen mit Abstand am häufigsten genannt: Leiharbeitskräfte (76%), un- und angelernte Arbeitskräfte (66%), befristete Beschäftigung (61%), freie MitarbeiterInnen (57%).
- Bei Zukunftseinschätzungen für die nächsten fünf Jahre überwiegen neutrale Aussagen zur gesamten Unternehmensentwicklung bzw. zur wirtschaftlichen Entwicklung bei den Unternehmensteilen in Österreich. Demgegenüber gehen 40% von einem Abbau der Belegschaft an den österreichischen Standorten aus. Besonders negativ fallen diesbezügliche Einschätzungen bei Tochtergesellschaften internationaler Konzerne *mit* Headquarterfunktionen aus.

2. *UNTERSUCHUNGSTHEMEN, SAMPLESTRUKTUR UND BE- RICHTSAUFBAU*

Bei der im Februar 2009 durchgeführten standardisierten Online-Befragung unter Betriebsräten in Top-300-Unternehmen in Österreich nahmen insgesamt 109 Betriebsräte teil, pro Unternehmen jeweils eine Person (in 95% der Fälle Betriebsratsvorsitzende). Im Fokus der Untersuchung standen die folgenden Themen:¹

- Ausmaß der Betroffenheit von der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise und (beschäftigungsrelevante) Krisenbewältigungsmaßnahmen in den Unternehmen
- besonders gefährdete Beschäftigtengruppen und Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren
- Unterschiede zwischen Unternehmen in der Betroffenheit (mit Fokus auf exportorientierte bzw. international tätige Unternehmen)
- Zukunftsaussichten an den österreichischen Standorten der untersuchten Unternehmen.

An Restriktionen der gewählten Erhebungsmethode ist erstens die Einschränkung auf Großbetriebe zu nennen, weshalb keine Aussagen zur Krisenbetroffenheit der Gesamtwirtschaft in Österreich getroffen werden können.² Doch angesichts der laufend zu revidierenden Prognosen der Wirtschaftsforscher zur Konjunktorentwicklung ist in dieser Hinsicht ohnehin Vorsicht geboten, weshalb wir die Ergebnisse gleichsam als profunde Einschätzung im Sinn eines Stimmungsbildes der Betriebsräte über ihr Unternehmen interpretieren – aber das Bild zu einem späteren Erhebungszeitpunkt auch anders aussehen könnte. Zweitens ist die absolute Fallanzahl von 109 Unternehmen zwar sehr aussagekräftig für das Segment der Top-300-Unternehmen (Großbetriebe) in Österreich, allerdings dennoch zu klein, um für einzelne Branchen detaillierte Unterschiede herausfiltern zu können. Drittens ist anzumerken, dass über Methoden der empirischen Sozialforschung – gegenüber makroökonomischen Daten – keine Aussagen z.B. zum Gesamtvolumen der Veränderung von Beschäftigung (oder zur *Anzahl* der in Kurzarbeit Tätigen etc.) getroffen werden können, sondern jeweils „nur“ Häufigkeitsverteilungen im Sample in Bezug auf einzelne Fragen und deren Zusammenhänge.

¹ Die Befragung ist als Wiederholung einer Dezember 2007 / Jänner 2008 durchgeführten Erhebung angelegt, in der nach Auswirkungen der Internationalisierung auf Beschäftigungsbedingungen gefragt wurde (vgl. FORBA 2008: „Was haben die ArbeitnehmerInnen davon? Auswirkungen der Internationalisierung auf Beschäftigungsbedingungen bei Top-300-Unternehmen in Österreich“). In der gegenständlichen Erhebung waren die Themenschwerpunkte auf die aktuelle Wirtschaftskrise ausgerichtet. Fragen zur Internationalisierung waren erneut inkludiert, gilt doch z.B. die Exportwirtschaft als von der aktuellen Krise besonders betroffen.

² Wenn alle Beschäftigten in Österreich, die in den Unternehmen unseres Samples tätig waren (ca. 185.000), hochgerechnet werden, dann würde der gesamte Personalstand der Top-300-Unternehmen bei ca. 500.000 Beschäftigten liegen; d.h. dieses Segment entspricht knapp 15% aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich.

Tabelle 1: Eckdaten zu den Unternehmen im Sample

Branchenverteilung:	
▪ Produktionssektoren	75%
▪ Dienstleistungssektoren	25%
Anteil Notierung an einer Börse	57%
Anteil Umsatz > 1 Mrd. € (inkl. Auslandstöchter etc.)	31%
Anteil Anzahl der MitarbeiterInnen in Österreich > 1000	44%
Anteil der Unternehmen mit Gewinn	94% (2007) 91% (2008)
Exportanteil (bzw. im Ausland erbrachte Leistungen) > 40%	57%
▪ Osteuropaanteil > 1/3, sofern Exporte/Auslandsgeschäft	23%
Unternehmenstypus:	
▪ eigenständiges Unternehmen (Konzernzentrale in Österreich)	41%
▪ Tochtergesellschaft eines österreichischen Konzerns	12%
▪ Tochterges. eines internationalen Konzerns ohne Headquarterfunktion	24%
▪ Tochterges. eines internationalen Konzerns mit Headquarterfunktion	23%

Der Aufbau des nachfolgenden Ergebnisberichts ist nach einzelnen Frageblöcken gegliedert. Vereinbarungsgemäß beschränken wir uns bei der Darstellung zentraler Befunde aus den Auswertungen auf sehr knappe Ausführungen. Ergänzend zur Beschreibung der Hauptergebnisse in Textform findet sich daran anschließend eine ausführliche und übersichtliche Darstellung von Auswertungen im Powerpoint-Format. Die Gliederung der Kapitel / Inhalte im Textformat und in Powerpoint ist ident, d.h. die jeweilige Beschreibung von einzelnen Befunden wird über die grafische / tabellarische Darstellung in Powerpoint (und in derselben Reihenfolge) gleichsam belegt.

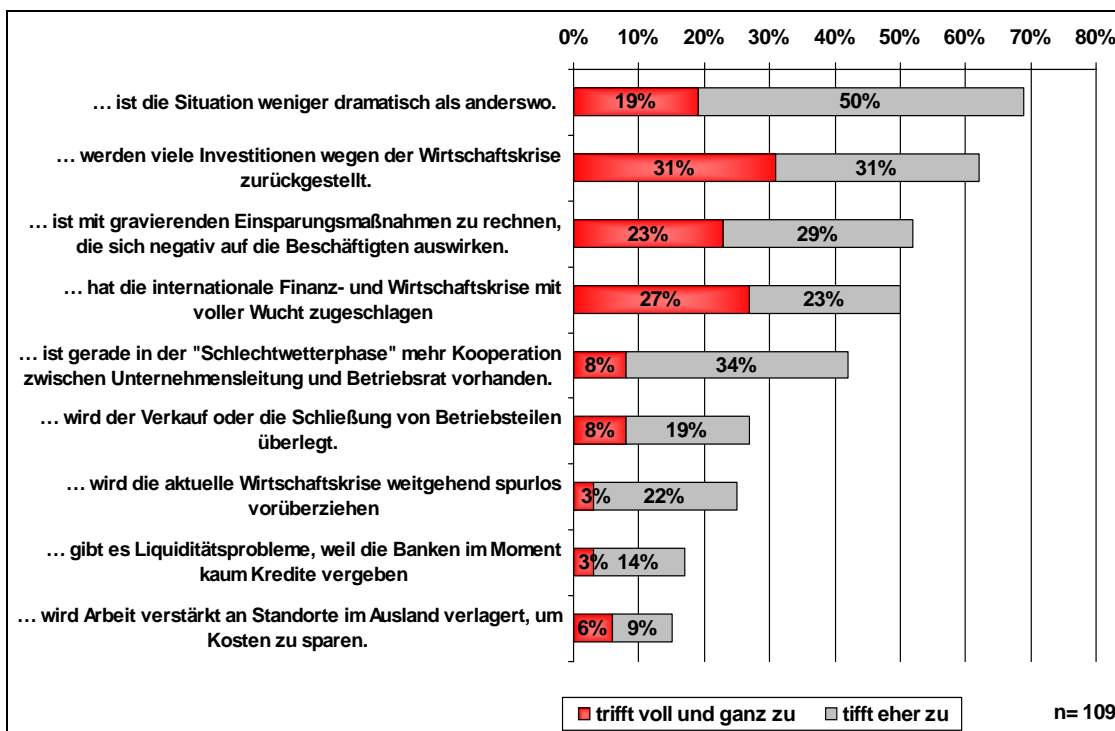
3. ERGEBNISSE DER ONLINE-ERHEBUNG IM DETAIL

3.1. Wie viele Unternehmen sind im Februar 2009 (bereits) von der Wirtschaftskrise betroffen? Welche Krisenbewältigungsmaßnahmen kommen zum Einsatz?

Betriebsräte in 62% der befragten Top-300-Unternehmen geben im Februar 2009 an, dass infolge der aktuellen Wirtschaftskrise Investitionen im Unternehmen zurückgestellt werden, weiters rechnet man in 52% der Unternehmen mit gravierenden Einsparungsmaßnahmen, die sich negativ auf die Beschäftigten auswirken, und 50% meinen sogar, dass in ihrem Unternehmen die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise „mit voller Wucht zugeschlagen habe“. Die Schließung von Betriebsteilen steht bei 27% der Großbetriebe im Raum. Verlagerung an (kostengünstigere) Auslandsstandorte wird zwar nicht als Hauptproblem genannt, ist dennoch in 15% der Unternehmen ein Thema.

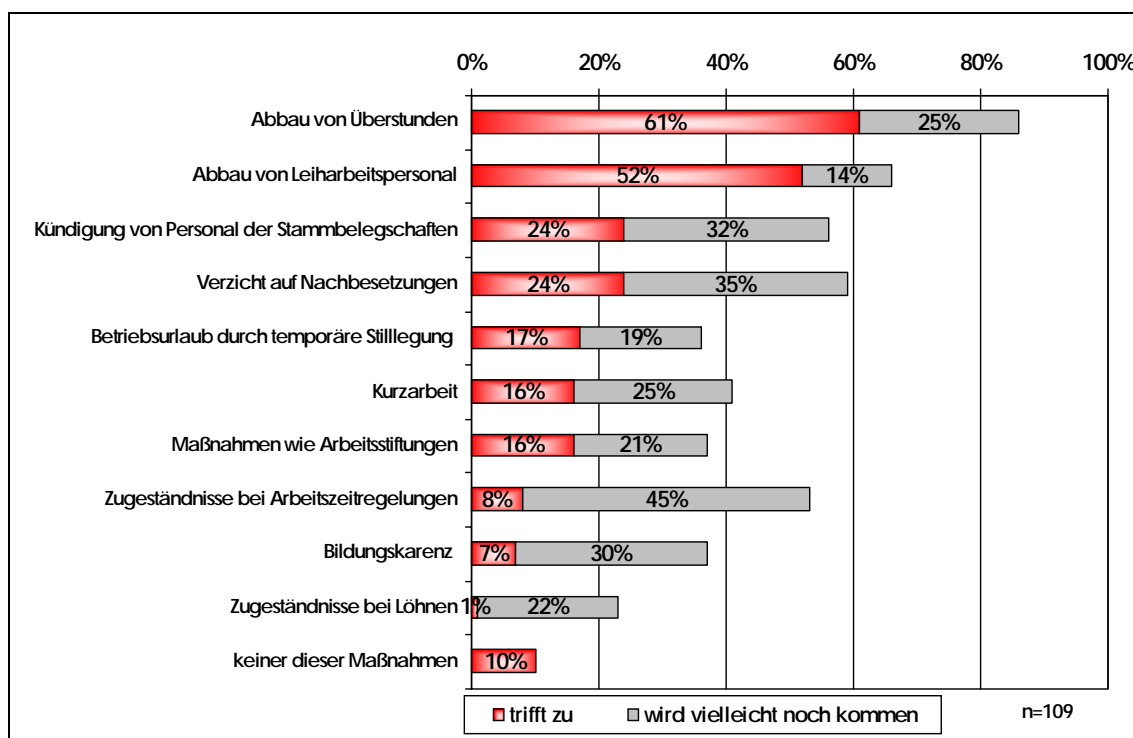
Der generelle Grundtenor aus Sicht der Betriebsräte ist pessimistisch und lässt vermuten, dass die Talsohle der Krise für die untersuchten Unternehmen noch nicht erreicht ist. Nur 10% rechnen damit, dass eine Verbesserung noch heuer absehbar ist, 52% hoffen darauf zumindest im Jahr 2010, wohingegen 38% eine Verbesserung erst für die Zeit nach 2010 erwarten.

Abbildung 1: Betroffenheit durch die Wirtschaftskrise: An den österreichischen Standorten des Unternehmens ...



Doch nicht alle Unternehmen sind von der Krise betroffen: 25% geben an, dass in ihrem Unternehmen die Krise „spurlos vorüberziehen“ wird, 14% rechnen sogar mit einer Verbesserung in Form des Profitierens von der Krise (z.B. durch Marktanteilsgewinne gegenüber insolvenzgefährdeten Mitbewerbern). Generell ist die Erhebung so angelegt, dass nur unternehmensspezifisch nach der Krisenbetroffenheit gefragt wurde. In dieser Hinsicht unterscheiden sich makroökonomische und betriebliche Befunde dadurch, dass zwar ein „Tsunami“ der gegenwärtigen Größenordnung auf der Ebene der Gesamtwirtschaft sehr lange zurück liegt, dagegen viele Unternehmen auch in Jahren guter Gesamtkonjunktur immer wieder mit substantiellen Krisen konfrontiert gewesen sind (anders formuliert: unternehmensspezifische Konjunkturzyklen verlaufen nicht notwendiger Weise parallel zur Gesamtkonjunktur). Hervorzuheben sind weiters die folgenden Ergebnisse: Von Liquiditätsproblemen durch eine „Kreditklemme“ der Banken wird nur aus 17% der Unternehmen berichtet. Nur 19% stimmen der Aussage zu, dass sich die umfangreichen internationalen Investitionen der vergangenen Jahre in Osteuropa jetzt rächen würden, weil auf diesen Märkten die Absätze einbrechen. (Dagegen berichtet man in 45% der Top-300-Firmen, dass schlechtere Ergebnisse auf *allen* Auslandsmärkten verdaut werden müssen). Bemerkenswert ist auch, dass die Einschätzung, wonach die Situation in Österreich weniger dramatisch verlaufe als anderswo, mit 70% eine sehr hohe Zustimmung erfährt.

Abbildung 2: Maßnahmen zur Krisenbewältigung (in Durchführung / in Planung)



Gemäß Abbildung 2 ist mit Leiharbeitskräften jene Gruppe angesprochen, die zuerst von Einsparungsmaßnahmen betroffen ist: bei 52% der Unternehmen sind bereits (oder werden) Leiharbeitskräfte abgebaut. Vom bereits durchgeführten oder fix geplanten Abbau von Stammelegschaften berichten 24% (nur 43% der Betriebsräte schließen Kündigungen nach gegenwärtigem Wissensstand explizit aus). Auf das Instrument

Kurzarbeit haben bislang 16% der Unternehmen zurückgegriffen (in 25% der Unternehmen wird Kurzarbeit vielleicht noch kommen). Von den jüngst gesetzlich beschlossenen zusätzlichen Varianten der Kurzarbeit berichten per Februar 2009 nur wenige Betriebsräte (Kurzarbeit länger als 3 Monate: 9% bzw. kombiniert mit Schulungen: 5%). Weitere häufig genannte Krisenbewältigungsinstrumente sind: Abbau von Überstunden / Zeitguthaben (61%), Frühpensionierungen / Verzicht auf Nachbesetzungen (24%), Betriebsurlaub Stilllegung von Kapazitäten (17%), Arbeitsstiftungen (15%).

3.2. Welche Beschäftigtengruppen sind von der Wirtschaftskrise stärker betroffen?

Die in der gegenwärtigen Situation in Großbetrieben am meisten gefährdeten Beschäftigungsgruppen sind einerseits niedrig qualifizierte Personen und andererseits atypisch Beschäftigte: Danach gefragt, ob die jeweilige Beschäftigtengruppe an den österr. Standorten des Unternehmens von der aktuellen Wirtschaftskrise betroffen bzw. gefährdet ist (v.a. Kündigung, aber auch Einkommenseinbußen), werden folgende Gruppen mit Abstand am häufigsten genannt: Leiharbeitskräfte (76%), Un- und Angelernte (66%), Personen mit befristeter Beschäftigung (61%), freie MitarbeiterInnen (57%). Am vergleichsweise sichersten werden die Jobs von Führungskräften, technischen Angestellten und Lehrlingen eingestuft. Schon eine mit Jahreswechsel 2007/2008 durchgeführte Vorgängeruntersuchung lieferte das Ergebnis, dass der Anteil der an- und ungelernen Arbeitskräfte in Großbetrieben in den letzten Jahren markant zurückgegangen ist.

3.3. Verschiebung der Problemwahrnehmung in der „Schlechtwetterphase“

Eine Gegenüberstellung von Problem-Nennungen der Betriebsräte mit einer Vergleichsstudie Ende 2007 liefert die (erwarteten) Ergebnisse, dass infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise folgende Probleme signifikant häufiger wahrgenommen werden: Einschränkung der Aufnahme von Personal (84% geg. 43%), Kündigungsschutzfragen (47% geg. 29%), Personalabbau (42% geg. 29%). Demgegenüber werden noch bis vor kurzem als gravierend empfundene Probleme deutlich seltener genannt: Überstunden – die in der Krise abgebaut werden (42% geg. 80%); sowie Probleme, die sich etwa durch die Einführung neuer Techniken ergeben – die jetzt mangels Investitionen unterbleiben. Ungeachtet der Verschiebung der Problemwahrnehmung in einzelnen Teilbereichen bleibt das mit Abstand am häufigsten genannte Problem auch in Zeiten der Wirtschaftskrise die Erhöhung von Leistungsdruck und Arbeitsstress: 93% der Betriebsräte, also fast alle, sehen hier große ungelöste Probleme.

3.4. Beschäftigungsentwicklung in Top-300-Unternehmen in den letzten fünf Jahren

Die Beschäftigungsentwicklung an den österr. Standorten der untersuchten Top-300-Unternehmen war in den letzten Jahren positiv; der aus den Häufigkeiten (Prozentanteilen) für Beschäftigungswachstum und –abbau gebildete Saldo erreicht für die Jahre seit

2003 folgende Werte: +14 (2003+2004), +24 (2005+2006), +7 (2007+2008). (Identische Indikatoren für die Beschäftigungsentwicklung inkl. ausländischer Tochtergesellschaften ergeben noch positivere Werte). Gegenüber diesen positiven Beschäftigungsdaten für die vergangenen Jahre sind die Vorausschätzungen der Betriebsräte für die Jahre 2009/2010 mit -37% (Beschäftigung in Österreich) ausgesprochen negativ.

Selbstredend verläuft die Beschäftigungsentwicklung im Vergleich von Unternehmen sehr heterogen. Greift man beispielsweise das Merkmal Unternehmenstypus heraus (eigenständige Unternehmen vs. Tochtergesellschaften), so entwickelten sich in den Boomjahren die Belegschaftsstände (in Österreich) bei österr. Konzernen deutlich positiver – und wird auch der Personalabbau in den Jahren 2009/2010 als weniger dramatisch eingestuft. Unterschiede bestehen auch zwischen Tochtergesellschaften internationaler Konzerne: dort, wo es Headquarterfunktionen (z.B. für osteuropäische Märkte) gibt, entwickelte sich die Beschäftigung in den letzten Jahren positiv, dürfte aber in den kommenden Jahren vergleichsweise stark zurückgehen (weil die schlechteren Ergebnisse in ausl. Tochtergesellschaften negative Rückkoppelungseffekte auslösen). Dagegen ist die österr. Belegschaft in Tochtergesellschaften internationaler Konzerne ohne Headquarterfunktion auch in den Jahren der guten Konjunktur nicht gewachsen, weil es eben an der internationalen Marktausweitung mangelte – dafür fällt der gegenwärtige Abschwung bei Unternehmen dieses Typus weniger markant aus.

Bei der (vagen) Einschätzung der Belegschaftsentwicklung für die nächsten fünf Jahre erreichen lediglich originär österreichische Konzerne wieder positive Salden (d.h. die Häufigkeit der Nennung von Beschäftigungszuwächsen übersteigt Nennungen von weiterem Beschäftigungsabbau). Die vergleichsweise ungünstigste Beschäftigungsprognose für die nahe Zukunft wird in Tochtergesellschaften internationaler Konzerne mit Headquarterfunktion abgegeben. Eingezwängt zwischen Renditedruck der (oft global tätigen) Muttergesellschaften und bereits voll ausgebauten Standorten z.B. in benachbarten mittel- und osteuropäischen Ländern werden gerade in Unternehmen dieses Typs unrentable Sparten eingestellt bzw. konzernweit neu ausgerichtet (mit Folgen für Österreich *und* jene Länder, die vom in Österreich ansässigen regionalen Headquarter koordiniert werden). Eine – sicherlich vereinfachende – Interpretation der besonders negativen Daten für Tochtergesellschaften internationaler Konzerne mit Headquarterfunktionen lässt an zwei Szenarien denken: *Einerseits* ergibt sich die (an sich nicht neue) überdurchschnittliche Gefährdung für Tätigkeiten, die an kostengünstigere Standorte im Unternehmensnetzwerk ausgelagert werden könnten. Im Zuge von konzernweiten Umstrukturierungen infolge der Rezession unterliegt auch die regionale Headquarterfunktion selbst einem Verlagerungsrisiko, könnten also Teile der CEE-Kompetenz (und damit die entsprechenden Jobs) abwandern (z.B. IBM nach Prag). *Andererseits* könnte die Neuverteilung von Länderkompetenzen bei konzerninternen Restrukturierungen / Sparmaßnahmen für Headquarterfunktionen in Österreich bedeuteten, dass Abwanderungen in Richtung „westwärts“ erfolgen (z.B. Kraft Foods Austria nach Zürich oder Ostgeschäft der Generali Österreich zur Konzernzentrale nach Triest). Relevant für Österreich dürfte sein, dass einzelne osteuropäische Märkte, die unter der aktuellen Wirtschaftskrise ebenfalls bzw. besonders leiden, von einer Reduktion bei Direktinvestitionen, Kapitalabflüssen etc. seitens multinationaler Unternehmen bzw. Finanzinvestoren stärker betroffen sind. Im Zuge der Redimensionierung in CEE-Staaten taucht dann die Frage auf, ob ein regionales Headquarter in Österreich weiterhin einen Mehrwert darstellt oder ob darauf verzichtet werden kann.

3.5. Welche Unternehmen sind von der Wirtschaftskrise stärker betroffen?

In einer Untergliederung der Betroffenheit durch die Wirtschaftskrise bzw. von Restrukturierungsmaßnahmen nach einzelnen Unternehmensmerkmalen zeigen sich viele signifikante Unterschiede. Der bereits vielfach geäußerte Befund, wonach die exportorientierte Wirtschaft und hier insbesondere Produktionsbetriebe überproportional betroffen sind, wird durch unsere Erhebung bei Betriebsräten bestätigt. Aus einer Fülle dazu vorliegender Detailergebnisse entlang der Merkmale Produktion vs. Dienstleistung, Exportanteil und Unternehmenstypus werden hier nur wenige hervorstechende Differenzen herausgegriffen (vgl. Tabelle 2). Unternehmen mit Exportanteilen von über 40% (d.h. ca. 55% aller Top-300-Firmen) schneiden bei Beschäftigungsabbau und Kurzarbeit signifikant schlechter ab. Auch die Vermutung, dass ein hohes Engagement in Osteuropa (Exporte, Direktinvestitionen, Marktausweitung) mit aktuellen Problemen einhergeht, lässt sich verifizieren: Zwar geben nur 23% der exportorientierten Unternehmen an, mehr als ein Drittel des Auslandsgeschäfts in Osteuropa konzentriert zu haben (in Absolutzahlen: 18 von 109 Unternehmen im Sample). Doch gerade in diesen Unternehmen ist der Anteil an Betriebsräten, der Kündigungen auch bei Stammebelegschaften erwartet, mit 50% vs. 20% viel größer.

Tabelle 2: Maßnahmen zur Krisenbewältigung (in Durchführung / in Planung) nach Unternehmensmerkmalen

Maßnahmen bereits durchgeführt oder in konkreter Planung		Abbau von Leiharbeitspersonal	Kündigung von Personal der Stammebelegschaft	Kurzarbeit
Produktion		63%	27%	22%
Dienstleistung		39%	17%	5%
Typ A – eigenständiges Unternehmen		57%	27%	12%
Typ B – Tochtergesellschaft österr. Konzern		31%	17%	0%
Typ C – Tochterges. internat. Konzern ohne Headquarter		50%	15%	29%
Typ D – Tochterges. internat. Konzern mit Headquarter		65%	32%	22%
Exportanteil über 40%	ja	67%	36%	28%
	nein	34%	12%	3%
Exportanteil Osteuropa über 1/3	ja	57%	50%	28%
	nein	59%	20%	20%
Gesamt		52%	25%	17%

Wenn fettgedruckt und grau markiert: Signifikanzniveau 5%; wenn nur fettgedruckt: Signifikanzniv. 10%

3.6. Rächen sich nun die Internationalisierungserfolge der letzten Jahre?

Viele Top-300-Unternehmen in Österreich haben entweder als eigenständige Unternehmen beachtliche Kapazitäten auf ausländischen Märkten aufgebaut oder verwalten als Tochtergesellschaften internationaler Konzerne mit Headquarterfunktionen von Österreich aus Töchter und Beteiligungen im Ausland. In einer genaueren Differenzierung erfassten wir einzelne Internationalisierungsaktivitäten seit dem Jahr 2000. Hier zeigt sich zunächst, dass – analog zur Vorgängeruntersuchung vor einem Jahr – *expansive* Aktivitäten wie etwa Gründung/Zukauf von Tochtergesellschaften (66%) oder die Ausweitung des Auslandsgeschäfts (43%) gegenüber defensiven Schritten wie z.B. Auslagerung von Betriebsteilen (21%) klar im Vordergrund gestanden sind. Insgesamt gab es nur in 10% aller Unternehmen im Sample *keine* maßgeblichen (offensiven *oder* defensiven) Internationalisierungsaktivitäten im Zeitraum von 2000 bis 2008.³

Während in dieser Periode guter bis sehr guter Konjunktur (insbes. durch die EU-Erweiterung) gerade *expansive* Internationalisierungsschritte zu Beschäftigungszugewinnen auch in Österreich führten, zeigt sich in der gegenwärtigen Krisenphase, dass sich diese umfangreichen Investitionen im Sinn der Reduktion auf internationalen Märkten rächen dürften, zumindest kurzfristig. Beispielsweise sind Unternehmen mit einer starken Ausweitung des Geschäfts in bestehenden Auslandsniederlassungen signifikant häufiger von der Krise betroffen als solche ohne dahingehende Aktivität, etwa bei der Nennung des Abbaus von Stammpersonal in Österreich (37% zu 15%). Zumindest in den nächsten Jahren ist in vielen Unternehmen mit der Redimensionierung auf Auslandsmärkten zu rechnen, außerdem: dort, wo schon in den vergangenen Jahren an kostengünstigere Standorte verlagert wurde, rechnen viele Betriebsräte mit einer Zunahme der Verlagerungsaktivität.

Eine Detailanalyse zum Zusammenhang von Internationalisierung und Krisenbetroffenheit ergibt auf den ersten Blick allerdings ein unübersichtliches Bild: In den letzten Jahren durchgeführte Internationalisierungsaktivitäten, die von den Betriebsräten mehrheitlich als positiv eingestuft werden, erweisen sich gegenwärtig als Bumerang, wohingegen „nicht-internationale“ Unternehmen kurzfristig gleichsam als Krisengewinner erscheinen; und dennoch assoziieren dieselben Betriebsräte ein „Mitmischen“ an der Internationalisierung mit mittelfristig moderaten positiven Auswirkungen auch für die heimischen Beschäftigten. Wie lässt sich dieser Zusammenhang entwirren? Zur Auflö-

³ In eigenständigen österreichischen Top-300-Unternehmen ist der Belegschaftsanteil der österr. Standorte an der Gesamtbelegschaft (d.h. inkl. internationaler Standorte) mit ca. 60% im Durchschnitt am geringsten. Im Vergleich dazu beträgt der österr. Belegschaftsanteil bei den Unternehmen im Besitz internationaler Konzerne mit Headquarterfunktionen 72%; und ist bei Tochtergesellschaften ohne Headquarterfunktion noch deutlich höher, da in diesen ja nur wenig ausländische Aktivitäten von Österreich aus verwaltet werden. (Zu beachten ist dabei freilich, dass in der Verhältniszahl „Beschäftigtenanteil“ nur Beschäftigte in Österreich sowie an jenen ausländischen Standorten erfasst sind, die von Österreich aus koordiniert werden. Die weltweite Gesamtbelegschaft eines Konzerns, der (auch) in Österreich Tochtergesellschaften betreibt, war dagegen kein Untersuchungsgegenstand – denn dann wäre der „österreichische Beschäftigtenanteil“ an der Konzernbeschäftigung in den meisten Fällen selbstredend wesentlich geringer).

sung dieses unklaren Befundes führten wir eine Clusteranalyse durch, mit deren Hilfe die einzelnen Internationalisierungsschritte (oder deren Ausbleiben) zu drei distinkten Internationalisierungsmustern zusammengefasst werden konnten:

- Muster 1: 52% aller Unternehmen sind vergleichsweise wenig international aktiv; hier enthalten sind viele Unternehmen aus Dienstleistungsbranchen, die weniger von der Krise betroffen sind, u.a. deshalb, weil sie seltener auf Auslandsmärkten aktiv sind;
- Muster 2: 31% aller Unternehmen im Sample haben „offensive“ Internationalisierung betrieben, d.h. vor allem „expansive“ Schritte wie Zukauf / Gründung von Tochtergesellschaften; prototypisch für dieses Muster sind originär österr. Unternehmen aus Produktionssektoren („Nischen-Weltmarktführer“) bzw. heimische Finanzdienstleistungsunternehmen;
- Muster 3: die verbleibenden 17% der befragten Unternehmen sind jene, wo sowohl expansive als auch defensive Schritte wie z.B. Verlagerungen (in 100% der Fälle!) Hand in Hand gehen. Tochtergesellschaften internationaler Konzerne mit Headquarterfunktionen sind hier überrepräsentiert.

Sowohl bei den verschiedenen Indikatoren zur aktuellen Krisenbetroffenheit als auch bei der Frage der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung schneiden Unternehmen vom Muster 3 mit Abstand am schlechtesten ab (in 58% der Unternehmen dieses Musters gab es bereits Kündigungen bei Stammebelegschaften, im Gesamtdurchschnitt liegt dieser Wert bei 25%). Die zum Zeitpunkt der Erhebung geringste Krisenbetroffenheit findet sich dagegen bei Unternehmen des Musters „wenig Internationalisierung“ (Muster 1). Hauptgrund dafür ist das vergleichsweise geringe Engagement auf Auslandsmärkten. Unterdurchschnittliche Krisenbetroffenheit in der Gegenwart ist allerdings nicht ident zu setzen mit dem zukünftigen Ertrags- und Beschäftigungspotential: Denn befragt nach der mittelfristigen Beschäftigungsentwicklung schneiden Unternehmen vom Muster „offensive Internationalisierung“ (Muster 2) am besten ab, obwohl sie von der Krise momentan stärker betroffen sind als Firmen mit wenig Internationalisierungsaktivitäten. Anders formuliert: Firmen mit expansiven Internationalisierungsstrategien, die gemäß der Vorgängeruntersuchung (Dez 2007/Jänner 2008) zu überdurchschnittlichen Beschäftigungseffekten auch in Österreich führten, können sich dem weltweiten Abschwung häufig nicht entziehen, dürften allerdings mittelfristig am ehesten von einer Konjunkturbelebung profitieren (sofern in den nächsten Jahren Expansionsspielräume existieren *und* Strategien darauf ausgerichtet sind).

In Summe bleiben die Einschätzungen der befragten Betriebsräte zu den Auswirkungen der Internationalisierung ambivalent: Befragt nach Internationalisierungsschritten in den nächsten drei Jahren, gehen lediglich 25% der Betriebsräte davon aus, dass derartige Schritte mit Sicherheit erfolgen werden. Und von dieser Subgruppe wiederum geht die relative Mehrheit von 48% von expansiven Aktivitäten aus (dagegen: 11% defensive Schritte und 41% sowohl als auch). Die Ambivalenz äußert sich weiters darin, dass Betriebsräte in einem Gesamtresümee zu Internationalisierungsaktivitäten zwischen 2000 bis 2008 mehrheitlich der Ansicht sind, dass – trotz der gegenwärtigen Krisenerscheinungen – österreichische *Standorte* des eigenen Unternehmens alles in allem von der

Internationalisierung profitiert haben (51% gegenüber 20% mit gegenteiliger Meinung). Für 47% gab es schlicht keine Alternative dazu. Gleichzeitig konnten die Beschäftigten nur in 11% der Unternehmen von überproportionalen Einkommenssteigerungen profitieren, ist also der Boom der letzten Jahre zwischen Kapital und Arbeit ausgesprochen ungleich ausgefallen!

3.7. *Mittelfristige Zukunftseinschätzungen*

Zwar dürften lt. Betriebsratseinschätzungen die ausgesprochen erfolgreichen Jahre seit etwa 2003 („Goldgräberstimmung“ in Osteuropa, EU-Erweiterung etc.) kaum zu wiederholen sein. Doch erwartet ein Gros der Befragten auch eine Zeit nach der Wirtschaftskrise, mit einer Wiederbelebung der Konjunktur und neuen Geschäfts- und Absatzmöglichkeiten etc. für das Unternehmen des Arbeitgebers. Die Zukunftseinschätzungen für die nächsten *fünf* Jahre unterscheiden sich allerdings markant, wenn nach unterschiedlichen Aspekten der Unternehmensentwicklung gefragt wird: bezogen auf das *gesamte* Unternehmen (bzw. den *Standort* Österreich) votieren nur 18% (14%) pessimistisch, wohingegen eine relative Mehrheit eine mittlere / neutrale Position zwischen Optimismus und Pessimismus einnimmt. Der Anteil der Pessimisten wird deutlich höher (40%), wenn nach der Entwicklung des Belegschaftsstands in Österreich gefragt wird. Und noch negativer fällt das Ergebnis in punkto Arbeitsbedingungen aus: nur 5% der befragten Betriebsräte erwarten hier eine Verbesserung in den nächsten fünf Jahren. Im Übrigen zeigt sich entlang der Untergliederung nach Unternehmenstypen einmal mehr, dass der Optimismus vor allem in originär österr. Konzernen vergleichsweise größer ausfällt.

FOLIENPRÄSENTATION

Wirtschaftskrise – Auswirkungen auf die Beschäftigten in den Top-300-Unternehmen

Online-Befragung bei Betriebsräten

Erhebung Februar 2009, Sampleumfang 109 Unternehmen

Hubert Eichmann / Alfons Bauernfeind
Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, www.forba.at

1

Themen der Untersuchung

- Ausmaß Betroffenheit bei österr. Standorten und Maßnahmen der Unternehmen in der Krise
- gefährdete Beschäftigtengruppen und Beschäftigungsentwicklung
- Unterschiede zwischen Unternehmen (mit Fokus auf Export und Internationalisierung)
- Zukunftsaussichten an den österr. Standorten
- Restriktionen
 - keine Aussagen z.B. zum Gesamtvolumen bei Veränderung der Beschäftigung, sondern „nur“ Häufigkeitsverteilungen
 - nur Großbetriebe, nicht repräsentativ für Gesamtwirtschaft
 - Untergliederung nach Einzelbranchen nicht sinnvoll

2

Eckdaten Unternehmen im Sample

- Branchen: 3/4 Produktion, 1/4 Dienstleistung
- 57% der Unternehmen börsennotiert
- bei 31% Umsatz > 1 Mrd. € (inkl. Auslandstöchter)
 - ab ca. 230 Mio. € Umsatz Top-300 Unternehmen
- bei 44% Anzahl Mitarbeiter in Österreich > 1000
 - Gesamtanzahl Ö. in den 109 Unternehmen: 185.000 Beschäftigte
- bei 57% Exportanteil > 40% (bzw. im Ausl. erbrachte Leistungen)
 - bei knapp 20% aller Unternehmen Osteuropa-Anteil > 1/3

3

Eckdaten Unternehmen II: Unternehmenstypen

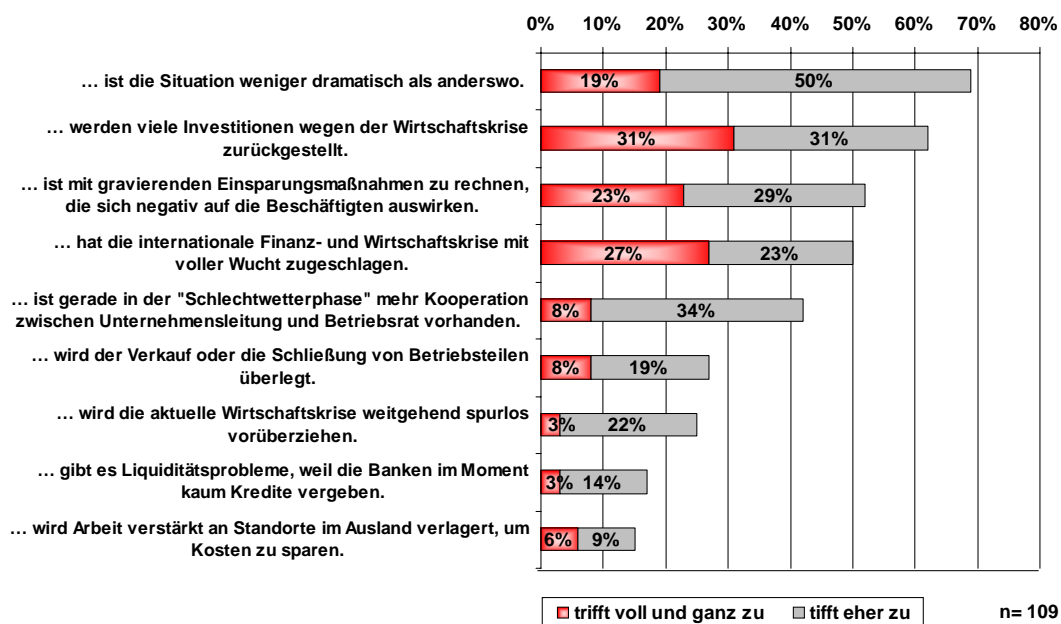
Typ A: eigenständiges Unternehmen (z.B. OMV, Spar, Erste Bank)	41%
Typ B: Tochtergesellschaft eines Konzerns (inkl. Holding) mit Sitz in Österreich (z.B. Lenzing, Porr, Borealis)	12%
Typ C: Tochtergesellschaft eines internationalen Konzerns <u>OHNE</u> Headquarterfunktion (z.B. General Motors, T-Mobile, Sappi)	24%
Typ D: Tochtergesellschaft eines internationalen Konzerns <u>MIT</u> Headquarterfunktion (z.B. Siemens AG Österreich, Rewe Austria, Bank Austria)	23%

4

Kapitel 1: Krisenbetroffenheit und Maßnahmen in der Krise

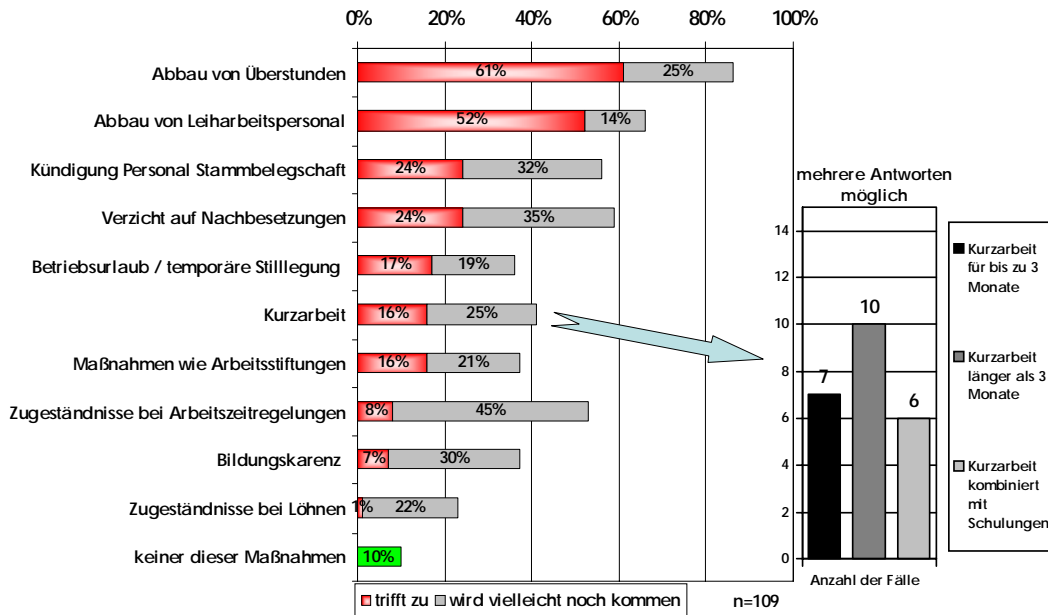
5

Betroffenheit durch die Wirtschaftskrise: An den österreichischen Standorten des Unternehmens...



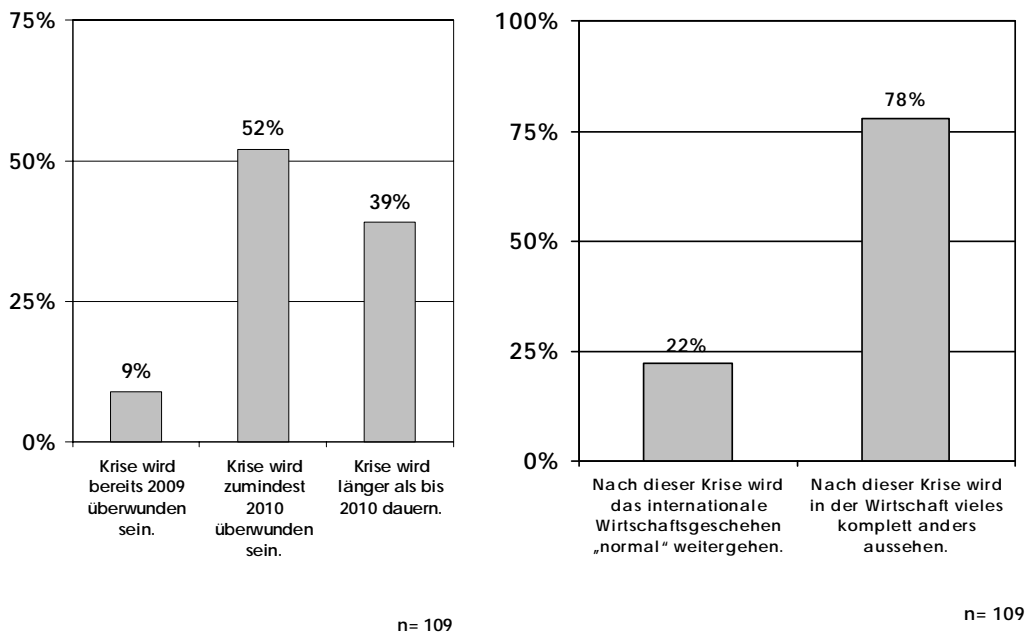
6

Beschäftigungsrelevante Maßnahmen zur Krisenbewältigung



7

Einschätzungen zum Verlauf der Wirtschaftskrise

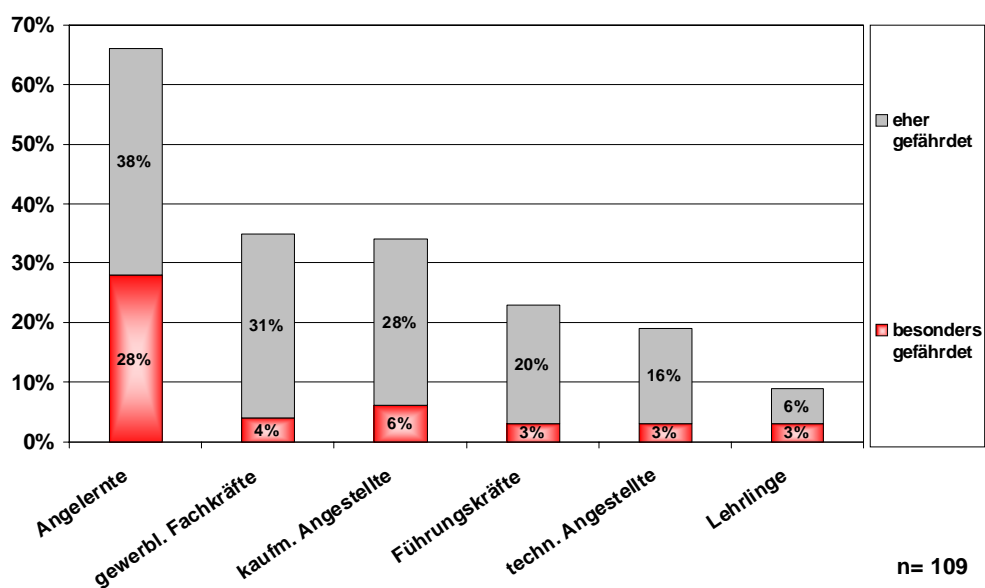


8

Kapitel 2: Gefährdung nach Beschäftigtengruppen

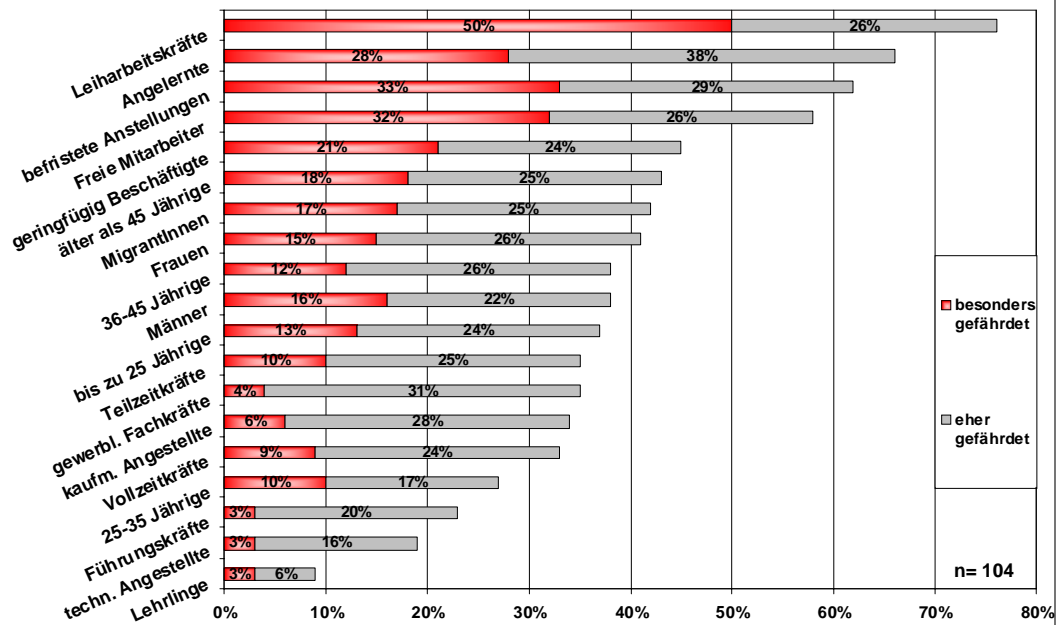
9

Gefährdung durch die Wirtschaftskrise nach betrieblichen Funktionsgruppen



10

Gefährdung durch die Wirtschaftskrise nach Beschäftigungssegmenten



11

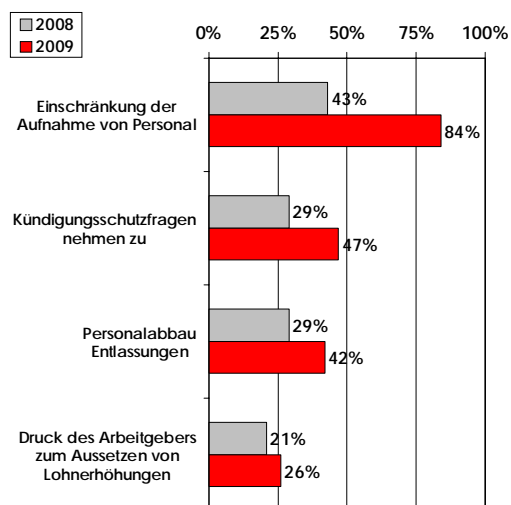
FORBA

Kapitel 3: Veränderte Problemwahrnehmung der Betriebsräte in der Krise

12

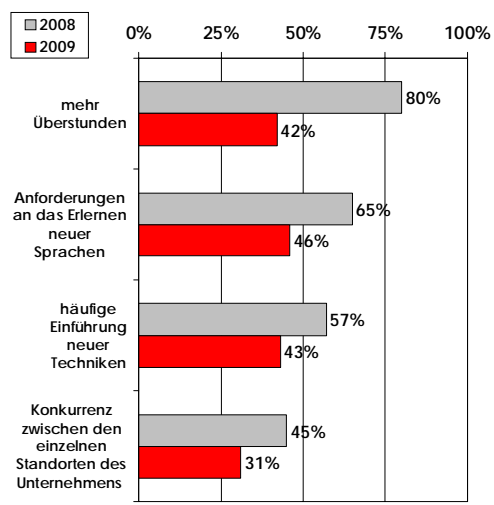
Veränderungen von Problem-Nennungen im Vergleich Februar 2009 vs. Jänner 2008

Zunahme von Problemen:



13

Abnahme von Problemen:



n= 107

Häufigkeit Problem-Nennungen Februar 2009

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu
Erhöhung des Leistungsdrucks / Stress	44	49
Einschränkung der Aufnahme von Personal	52	32
Anforderungen an die Mobilität der Beschäftigten	30	47
Zielvereinbarung/ Mitarbeitergespräche	34	38
höhere Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung	13	53
niedrigere Einstiegsgehälter für neu Eingestellte	24	35
Verschlechterung des Betriebsklimas	24	34
Kündigungsschutzfragen nehmen zu	16	31
Einführung neuer Arbeitszeitformen	10	37
Anforderungen an das Erlernen neuer Sprachen	10	36
höhere Fluktuation der MitarbeiterInnen	13	32
Druck des Arbeitgebers zur Verringerung des Krankenstandes	15	29
häufige Einführung neuer Techniken	6	37
Personalabbau, Entlassungen	21	21
mehr Überstunden	14	28
familienfreundliche Arbeitsbedingungen nicht gegeben	8	32
nicht (oder nur teilweise) bezahlte Überstunden	15	21
Probleme bei atypischen Beschäftigungen (v.a. Leiharbeit)	11	20
mehr Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	6	25
Abbau übertariflicher Entgeltung	13	17
Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen	11	17
Druck des Arbeitgebers zum Aussetzen von Lohnerhöhungen	9	17
Ausgliederung / Schließung / Verkauf von Betriebsteilen	9	14
Verlagerung von Betriebsteilen ins Ausland	4	11

14

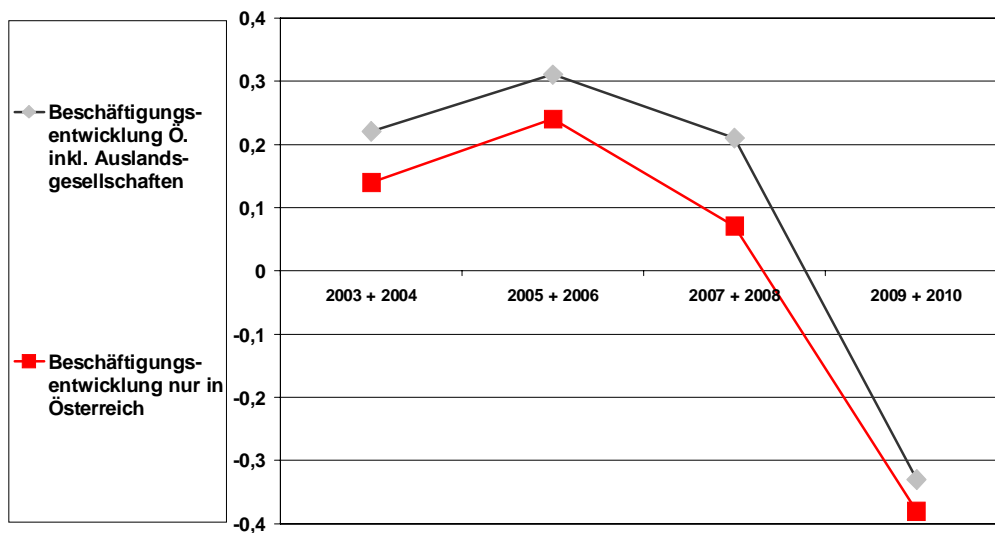
FORBA

Kapitel 4: Beschäftigungsentwicklung in Top-300 Unternehmen in den letzten fünf Jahren

15

Beschäftigungsentwicklung in Österreich sowie inkl. Auslandstöchter

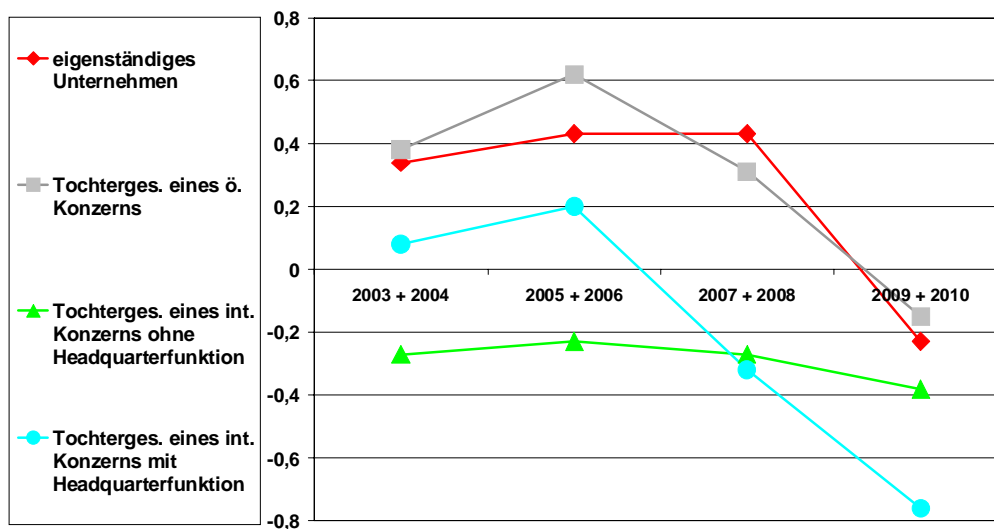
jeder eingetragene Punkt entspricht einem Saldo aus Prozentangaben für steigende und sinkende Beschäftigung, n= 108



16

Beschäftigungsentwicklung in Österreich nach Unternehmenstypen

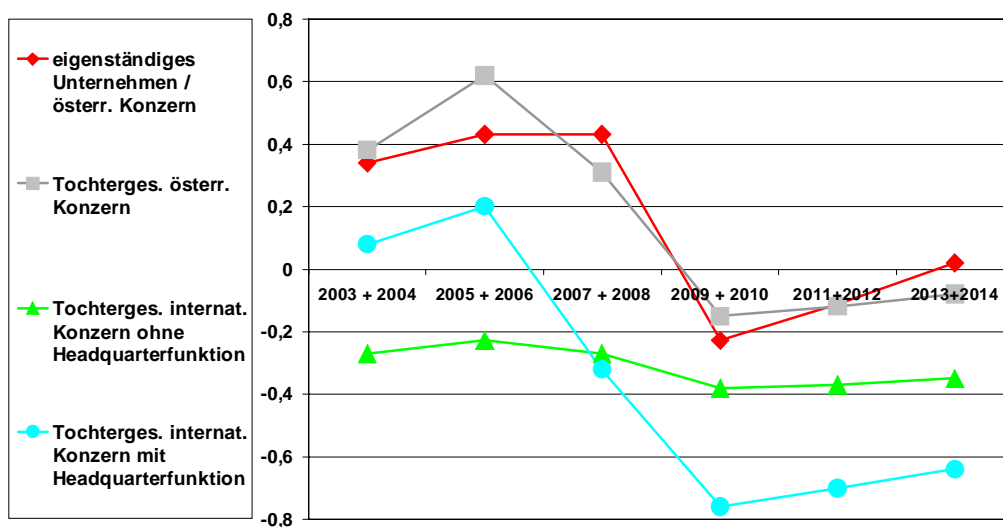
jeder eingetragene Punkt entspricht einem Saldo aus Prozentangaben für steigende und sinkende Beschäftigung, n= 108



17

Beschäftigungsentwicklung in Österreich nach Unternehmenstypen inkl. Aussicht nächsten 5 Jahre

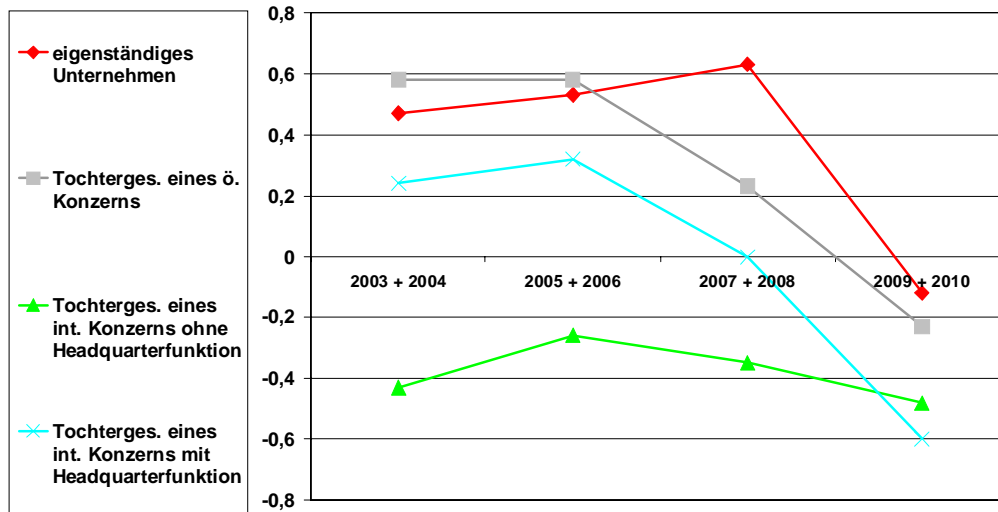
jeder eingetragene Punkt entspricht einem Saldo aus Prozentangaben für steigende und sinkende Beschäftigung, n= 108



18

Beschäftigungsentwicklung Österreich INKLUSIVE Auslandsgesellschaften nach Unternehmenstypen

jeder eingetragene Punkt entspricht einem Saldo aus Prozentangaben für
steigende und sinkende Beschäftigung, n= 108



19

Kapitel 5: Unterschiede zwischen Unternehmen mit Fokus auf Exportwirtschaft

20

An den österr. Standorten des Unternehmens ...

Mittelwerte: 1= trifft voll und ganz zu; 4= trifft überhaupt nicht zu; n= 109

		... werden viele Investitionen zurückgestellt.	... hat die Krise mit voller Wucht zugeschlagen.	... ist mit gravierenden Einsparungen zu rechnen.
Produktion		2,2	2,2	2,3
Dienstleistung		2,3	2,7	2,4
TYP A: eigenständ. Konzern		2,4	2,5	2,5
TYP B: Tochter Konzern Sitz in Ö.		2,4	2,6	2,5
TYP C: Tochter int. Konzern o. Headquarter		2,2	2,2	2,4
TYP D: Tochter int. Konzern mit Headquarter		1,7	2,1	1,9
Exportanteil über 40%	Ja	1,9	1,9	2,1
	Nein	2,6	3,0	2,7
Exportanteil nach Osteuropa über 1/3	Ja	1,9	1,8	1,9
	Nein	2,2	2,3	2,5
Über 1000 MA in Österreich	Ja	2,2	2,2	2,4
	Nein	2,3	2,5	2,4
Gesamt		2,2	2,4	2,4

Wenn fettgedruckt und grau markiert: Signifikanzniveau 5%; wenn nur fettgedruckt: Signifikanzniveau 10%

21

An den österr. Standorten des Unternehmens ...

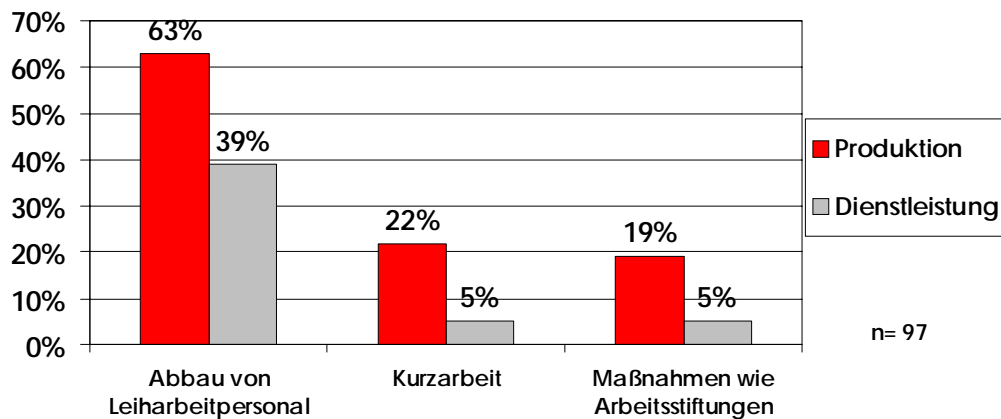
Mittelwerte: 1= trifft voll und ganz zu; 4= trifft überhaupt nicht zu; n= 109

	... werden viele Investitionen zurückgestellt.	... ist die Situation weniger dramatisch als anderswo	.. hat die Krise mit voller Wucht zuge schlagen.	... ist mit gravierenden Einsparungen zu rechnen.	... wird der Verkauf oder die Schließung von Betriebsteilen überlegt.	... wird die Arbeit verstärkt an Standorten im Ausland verlagert.	
Produktion	2,2	2,3	2,2	2,3	3,0	3,2	
Dienstleistung	2,3	2,3	2,7	2,4	3,1	3,6	
Typ A	2,4	2,2	2,5	2,5	3,4	3,6	
Typ B	2,4	2,0	2,6	2,5	3,2	3,4	
Typ C	2,2	2,5	2,2	2,4	2,9	3,1	
Typ D	1,7	2,3	2,1	1,9	2,6	3,1	
börsennotiert	2,1	2,3	2,3	2,3	2,9	3,2	
n. börsennotiert	2,3	2,3	2,5	2,4	3,4	3,6	
Exportanteil über 40%	Ja	1,9	2,5	1,9	2,1	3,0	3,2
	Nein	2,6	2,0	3,0	2,7	3,3	3,5
Exportanteil Ost über 1/3	Ja	1,9	2,8	1,8	1,9	2,8	3,1
	Nein	2,2	2,2	2,3	2,5	3,2	3,4
Gewinn über 5% Umsatzrendite	Ja	2,3	2,2	2,4	2,5	3,2	3,3
	Nein	2,2	2,4	2,4	2,2	2,8	3,4
Über 1000 MA in Österreich	Ja	2,2	2,4	2,2	2,4	3,3	3,5
	Nein	2,3	2,1	2,5	2,4	3,0	3,2
Gesamt	2,2	2,3	2,4	2,4	3,1	3,4	

Wenn fettgedruckt und grau markiert: Signifikanzniveau 5%; wenn nur fettgedruckt: Signifikanzniveau 10%

22

Beschäftigungsrelevante Maßnahmen zur Krisenbewältigung: Produktion vs. Dienstleistung



23

Maßnahmen zur Krisenbewältigung nach Unternehmensmerkmalen

Prozentanteile		Abbau von Leiharbeitspersonal	Kündigung von Personal Stammbeslegschaft	Kurzarbeit
Produktion		63%	27%	22%
Dienstleistung		39%	17%	5%
TYP A: eigenständ. Konzern		57%	27%	12%
TYP B: Tochter Konzern Sitz in Ö.		31%	17%	0%
TYP C: Tochter int. Konzern o. Headquarter		50%	15%	29%
TYP D: Tochter int. Konzern mit Headquarter		65%	32%	22%
Exportanteil über 40%	Ja	67%	36%	28%
	Nein	34%	12%	3%
Exportanteil Osteuropa über 1/3	Ja	57%	50%	28%
	Nein	59%	20%	20%
Über 1000 MA in Ö	Ja	65%	24%	27%
	Nein	47%	25%	9%
Gesamt		52%	25%	17%

Wenn fettgedruckt und grau markiert: Signifikanzniveau 5%; wenn nur fettgedruckt: Signifikanzniveau 10% n= 109

24

Maßnahmen zur Krisenbewältigung nach Unternehmensmerkmalen

Prozentanteile		Abbau von Leiharbeitspersonal	Kündigung von Personal der Stammbeslegschaften	Personalabbau über Frühpensionierung	Betriebsurlaub durch temp. Stilllegung	Kurzarbeit	Maßnahmen wie Arbeitsstiftungen
Produktion		63%	27%	24%	24%	22%	19%
Dienstleistung		39%	17%	24%	0%	5%	5%
Typ A		57%	27%	25%	21%	12%	17%
Typ B		31%	17%	8%	23%	0%	0%
Typ C		50%	15%	24%	17%	29%	13%
Typ D		65%	32%	35%	8%	22%	25%
börsennotiert	ja	51%	23%	16%	28%	19%	18%
	nein	58%	27%	20%	22%	15%	12%
Exportanteil über 40%	ja	67%	36%	22%	28%	28%	22%
	nein	34%	12%	0%	21%	3%	5%
Exportanteil nach Osteuro. über 1/3	Ja	57%	50%	31%	18%	28%	21%
	nein	59%	20%	19%	25%	20%	6%
Gewinn über 5% Umsatzrendite	ja	58%	24%	18%	26%	17%	17%
	nein	44%	27%	18%	21%	17%	13%
Über 1000 MA in Ö	Ja	65%	24%	27%	31%	27%	26%
	nein	47%	25%	10%	21%	9%	9%
Gesamt		52%	25%	25%	18%	17%	17%

Wenn fettgedruckt und grau markiert: Signifikanzniveau 5%; wenn nur fettgedruckt: Signifikanzniveau 10% n= 109

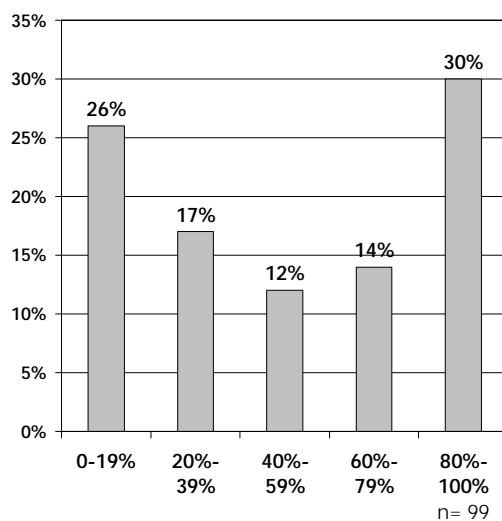
25

Details zu: hohe Betroffenheit der Exportwirtschaft

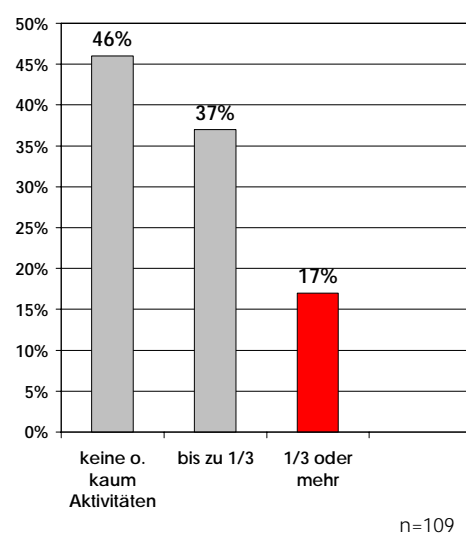
26

Exporttätigkeit der Unternehmen

Exportanteil des Unternehmens
(bei Dienstleistungen: Anteil Auslandsgeschäft)



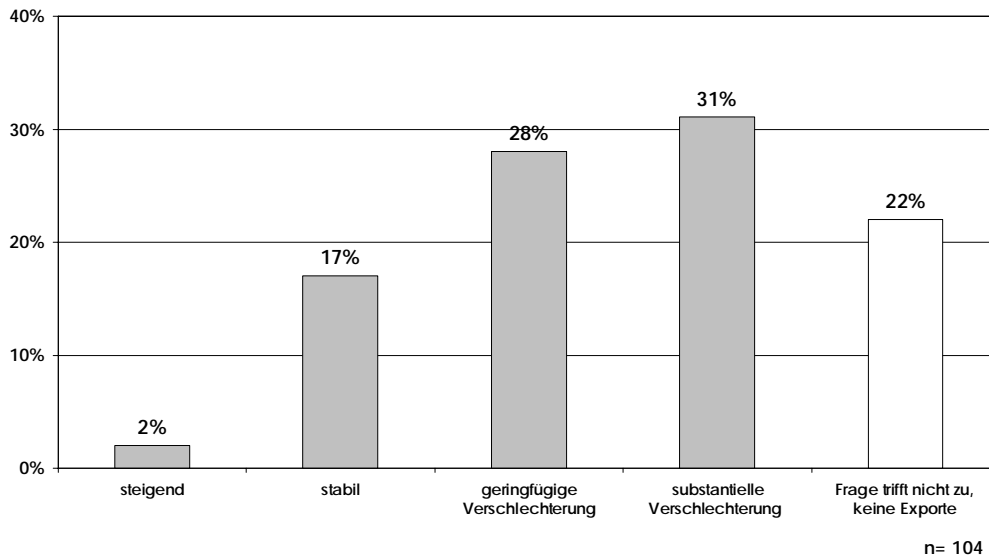
Anteil Auslandsgeschäft in Ost- bzw.
südosteuropäische Länder (inkl. Russland)



27

Aussichten der Exportwirtschaft

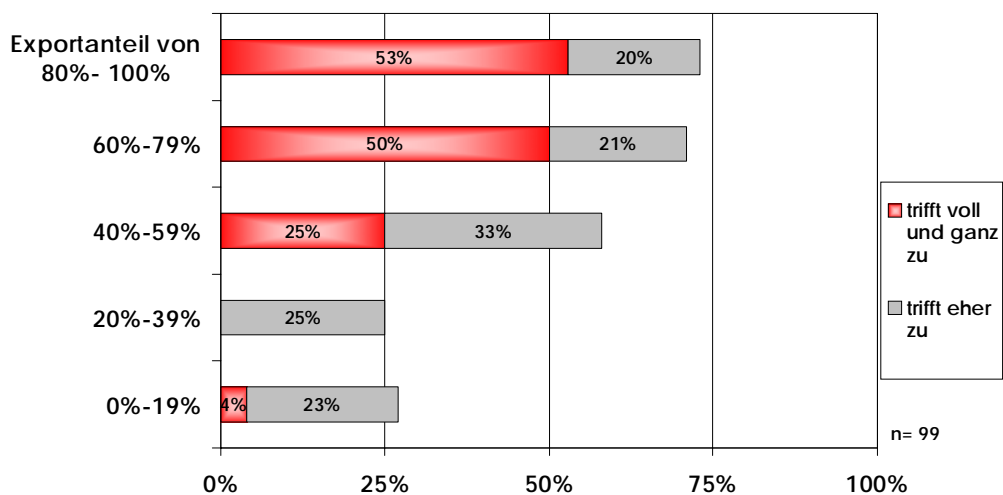
Wie haben sich die Exporte aus Österreich seit der int. Wirtschaftskrise im Jahr 2008 entwickelt, bzw. welche Tendenz zeichnet sich für 2009 ab?



28

Mehr Krisenbetroffenheit in exportorientierten Unternehmen

„Die Wirtschaftskrise hat mit voller Wucht zugeschlagen“

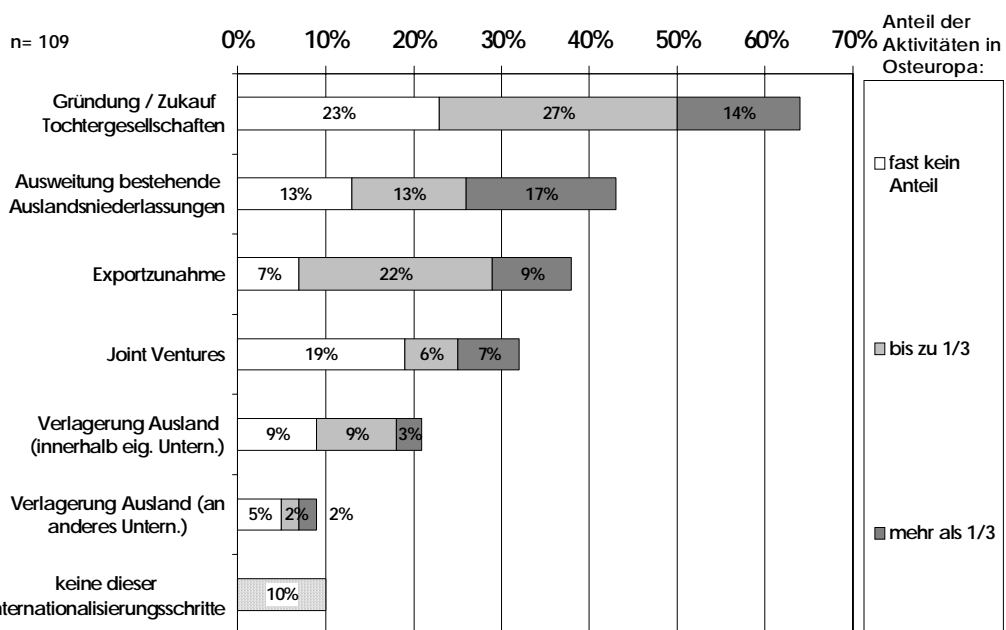


29

Kapitel 6: Betroffenheit bei internationalisierungs- aktiven Unternehmen

30

Internationalisierungs-Schritte seit dem Jahr 2000 (inkl. Anteile davon in Ost- u. Südosteuropa)



31

Internationalisierungs-Schritte und Krisenbetroffenheit

An den österreichischen Standorten des Unternehmens...

MW: 1= trifft voll und ganz zu; 4= trifft überhaupt nicht zu; n=109		... hat die Krise mit voller Wucht zugeschlagen.	... ist mit gravierenden Einsparungen zu rechnen.	...wird die Arbeit ver- stärkt an Standorten im Ausland verlagert.
Starke Zunahme der Exporte	Ja	2,3	2,3	3,3
	Nein	2,4	2,4	3,4
Ausweitung der ausl. Niederlassungen	Ja	2,0	2,0	3,1
	Nein	2,6	2,6	3,5
Gründung v. Tochterunternehmen	Ja	2,2	2,3	3,2
	Nein	2,8	2,5	3,6
Fusionen, Joint Ventures	Ja	2,3	2,4	3,3
	Nein	2,4	2,4	3,4
Verlagerungen v. Ö. Betriebsstellen an ausl. Standorte	Ja	2,1	1,8	2,6
	Nein	2,4	2,5	3,6
Verl./Verkauf von Ö Betriebsstellen an andere U im Ausland	Ja	1,3	2,0	3,1
	nein	2,5	2,4	3,4
Verkauf des Gesamten Unternehmens an ein ausl. U.	Ja	1,8	1,6	2,7
	nein	2,4	2,5	3,4
Schließung Ö Betriebsteile in- folge der Internationalisierung	Ja	1,7	1,6	2,3
	nein	2,4	2,5	3,5
Keine Internationale Tätigkeit	Ja	3,0	2,6	3,6
	Nein	2,3	2,4	3,3

32 Wenn fettgedruckt und grau markiert: Signifikanzniveau 5%; Wenn nur fettgedruckt: Signifikanzniveau 10%

Internationalisierungs-Schritte und Krisenmaßnahmen

Mit folgenden Maßnahmen ist an den österreichischen Standorten zu rechnen:

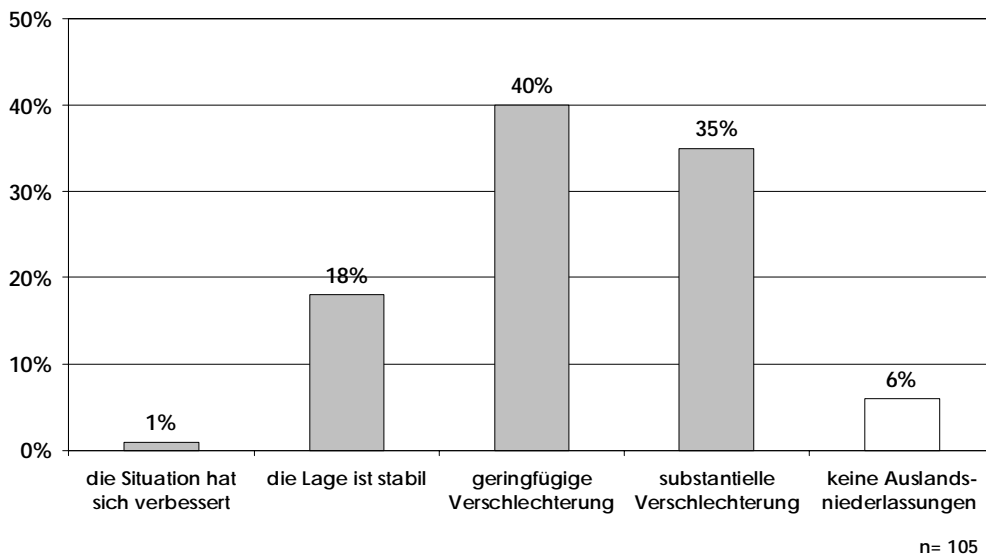
n=108		Kündigung von Personal der Stammebelegschaften	Kurz- arbeit	Maßnahmen wie Arbeitsstiftungen
Starke Zunahme der Exporte	Ja	33%	19%	27%
	Nein	19%	16%	9%
Ausweitung der ausl. Niederlassungen	Ja	37%	21%	22%
	Nein	15%	14%	11%
Gründung v. Tochterunternehmen	Ja	31%	21%	21%
	Nein	11%	9%	6%
Fusionen, Joint Ventures	Ja	34%	10%	6%
	Nein	20%	20%	20%
Verlagerungen v. Ö. Betriebsstellen an ausl. Standorte	Ja	48%	27%	22%
	Nein	18%	14%	14%
Verl./Verkauf von Ö Betriebsteilen an andere U im Ausland	Ja	44%	56%	33%
	nein	22%	13%	14%
Schließung Ö Betriebsteile infolge der Internationalisierung	Ja	67%	38%	44%
	nein	20%	15%	13%
Keine Internationale Tätigkeit	Ja	13%	17%	17%
	Nein	25%	17%	16%

Wenn fettgedruckt und grau markiert: Signifikanzniveau 5%; Wenn nur fettgedruckt: Signifikanzniveau 10%

33

Aussichten für Unternehmen mit Auslandsniederlassungen

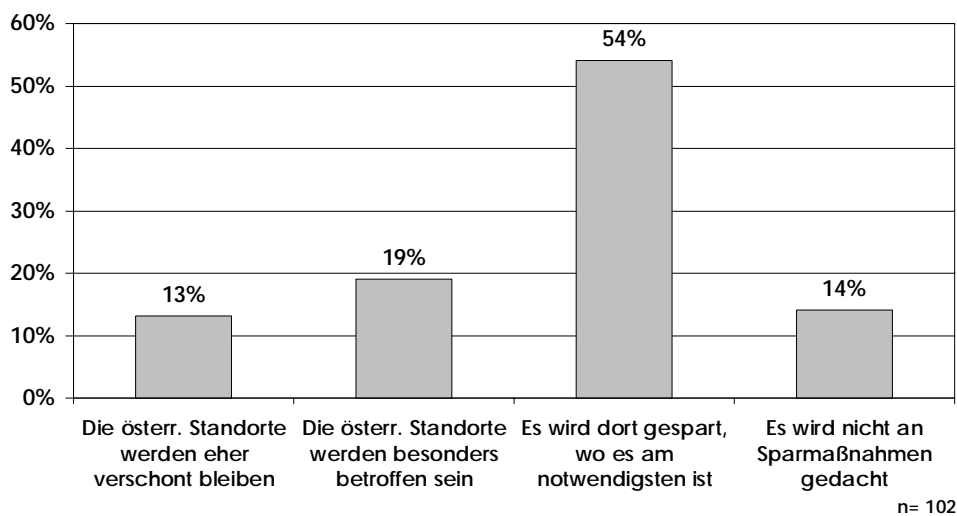
Wie hat sich die Situation seit der int. Wirtschaftskrise im Jahr 2008 IN
ÖSTERREICH entwickelt, bzw. welche Tendenz zeichnet sich für 2009 ab?



34

An welchen internationalen Standorten im Unternehmen wird eingespart?

Wo ist am ehesten mit Einsparungsmaßnahmen (v.a. Personal) zu rechnen?



35

**Details zu:
distinkte Internationalisierungstypen
und signifikant unterschiedliche
Krisenbetroffenheit**

36

**Internationalisierungstypen
(Clusteranalyse bei Internationalisierungsschritten)**

52% aller Fälle sind wenig internationalisierte Unternehmen

0-2 Int. Aktivitäten, am häufigsten Gründung v. Tochtergesellschaften, aber auch Schließung bzw. Verlagerung von Unternehmensteilen.

31% aller Fälle sind offensive Unternehmen

exportieren stark, gründen Tochtergesellschaften und stärken bestehende Auslandsniederlassungen; ganz selten Verlagerung/Schließung von Unternehmensteile.

17% aller Fälle sind stark internationalisierte Unternehmen

Typus mit dem höchsten Internationalisierungsgrad, **sowohl offensiv als auch defensiv** aktiv → 95% Gründung von Tochterunternehmen, 100% Verlagerung von Unternehmensteilen.

37

Internationalisierungsmuster der Unternehmen

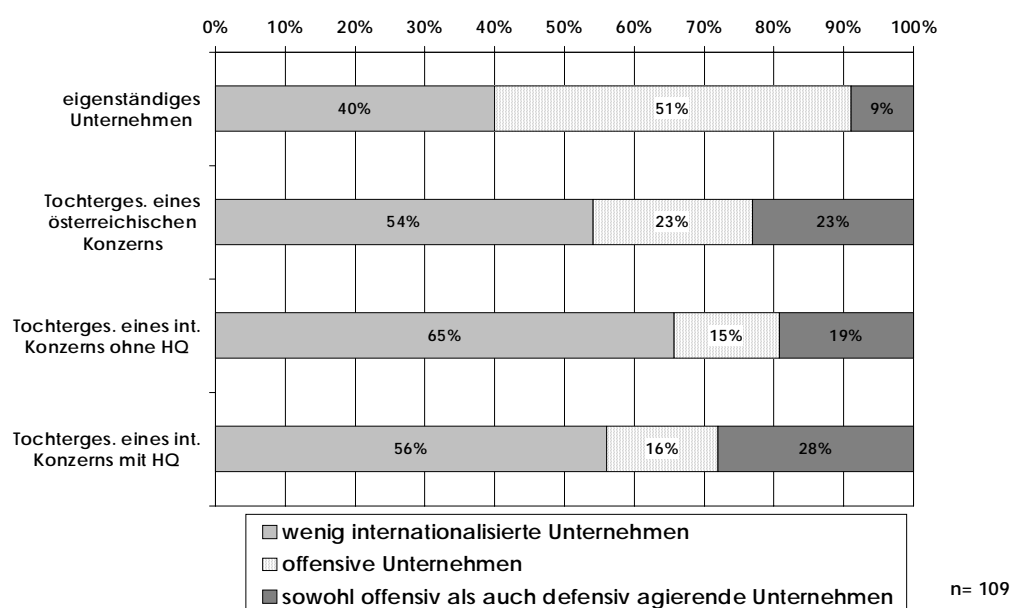
	Starke Export-zunahme	Ausweitung Nieder-lassungen im Ausland	Gründung/ Zukauf Tochter-firmen im Ausland	Verlage-rungen an Standorte im Ausland	Keine Internat.-schritte
Muster 1: wenig internationalisierte Unternehmen (52%)	9%	4%	43%	7%	14%
Muster 2: offensive Unternehmen (31%)	71%	88%	88%	0%	0%
Muster 3: offensiv und defensiv agierende stark internationalisierte Unternehmen (17%)	63%	79%	95%	100%	0%
Gesamt	38%	43%	66%	21%	7%

n=109

(Lesehilfe, z.B.: 9% „der wenig Internationalisierten“ haben verstärkt exportiert)

38

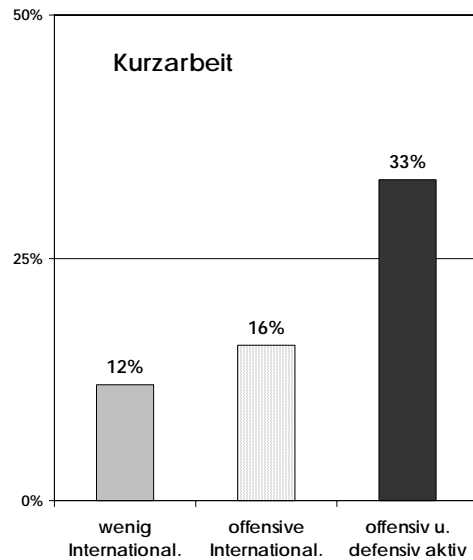
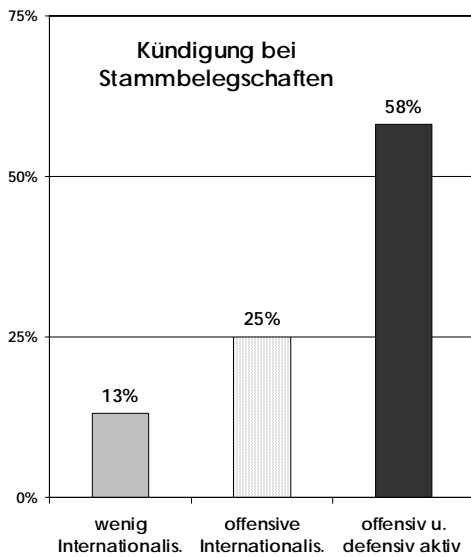
Unternehmenstypen und Internationalisierungsmuster



n= 109

39

Krisen-Maßnahmen nach Internationalisierungsmustern

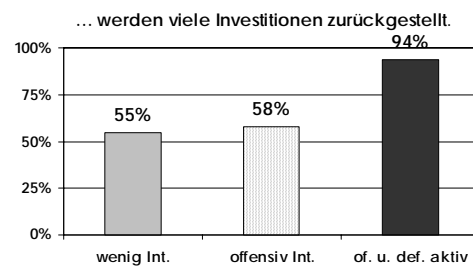
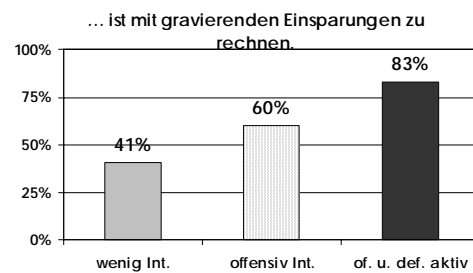
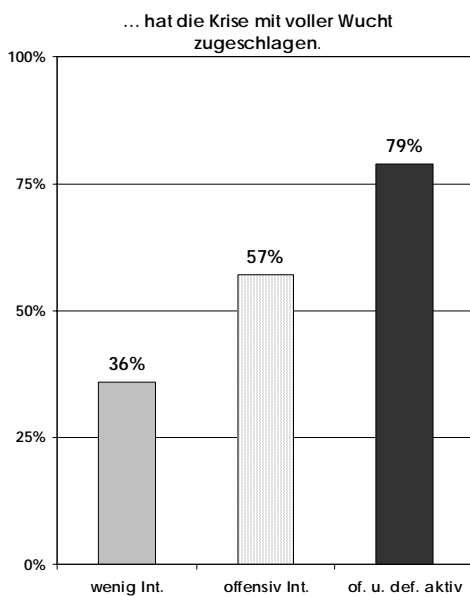


40

n=107

Krisenbetroffenheit nach Internationalisierungsmustern

An österreichischen Standorten des Unternehmens...
(trifft voll und ganz zu, trifft zu)

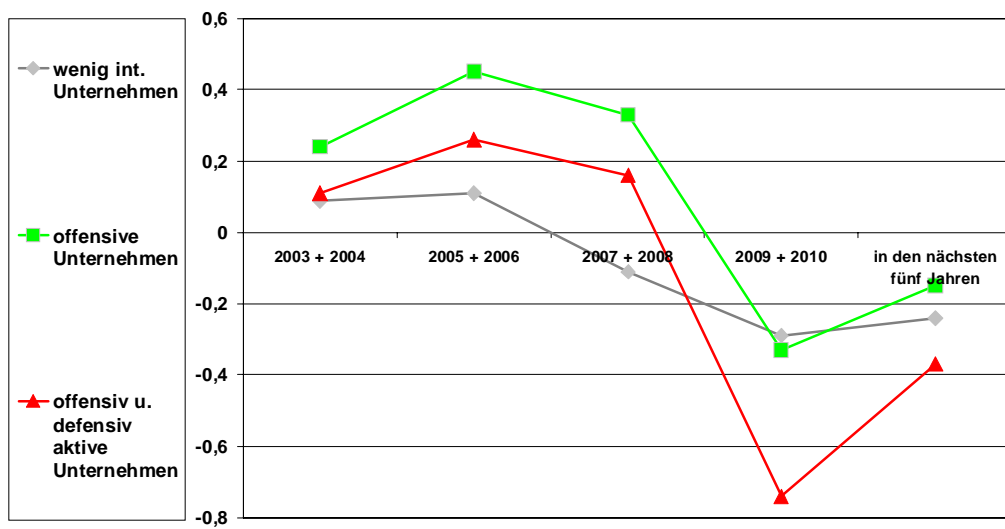


41

n=107

Beschäftigungsentwicklung in Österreich nach Internationalisierungsmustern

Salden aus Prozentangaben für steigende und sinkende Beschäftigung im Zeitablauf;
n= 108

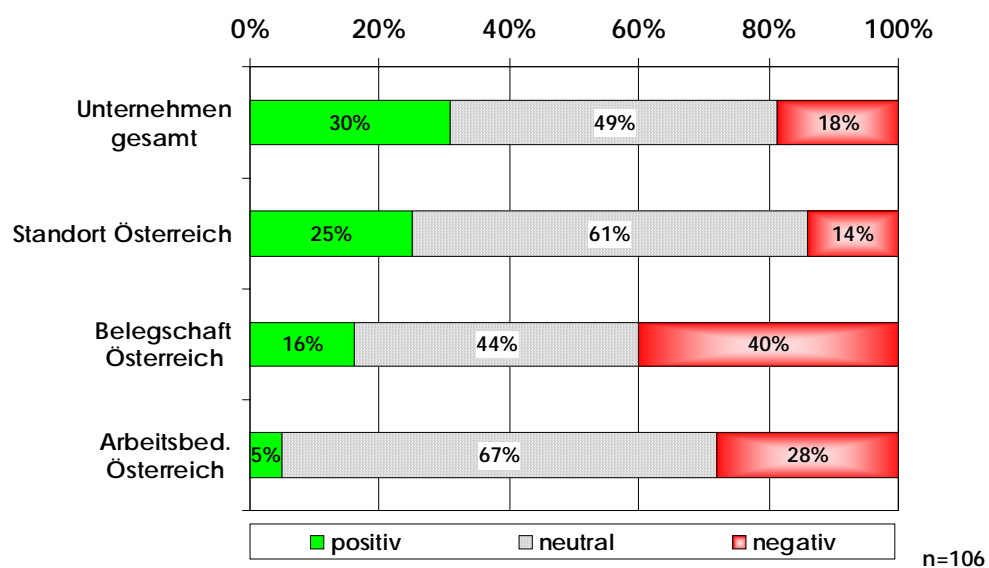


42

Kapitel 7: Zukunftsaussichten

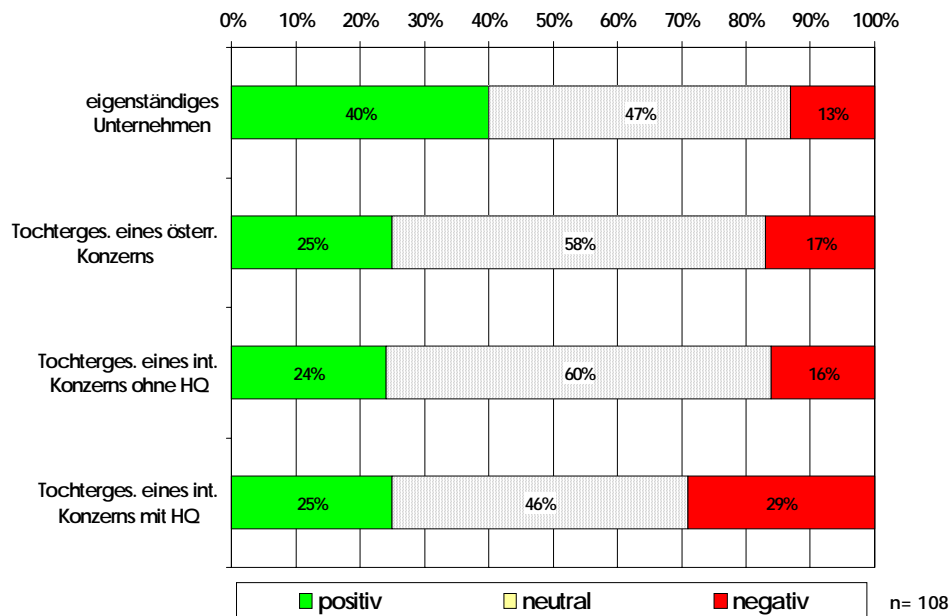
43

Einschätzung der Betriebsräte zu Zukunftsaussichten des Unternehmens in den nächsten 5 Jahren



44

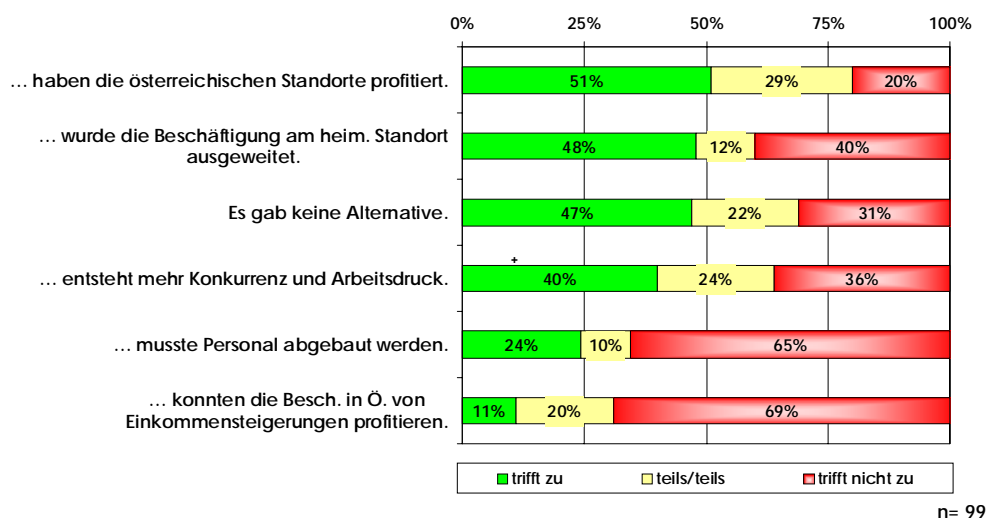
Zukunftsaussichten des Unternehmens in den nächsten fünf Jahren nach Unternehmenstypen



45

Gesamtbewertung der internationalen Aktivitäten

Durch die Internationalisierung des Unternehmens seit dem Jahr 2000 bis heute...

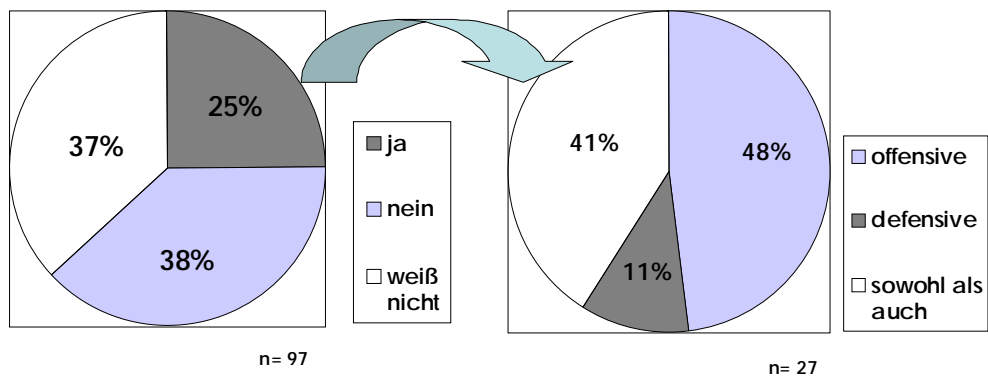


46

Internationalisierungsaktivitäten in den nächsten drei Jahren

Plant Ihr Unternehmen in den nächsten drei Jahren Internationalisierungsschritte?

Falls Ja: Welche Schritte plant Ihr Unternehmen in den nächsten drei Jahren?

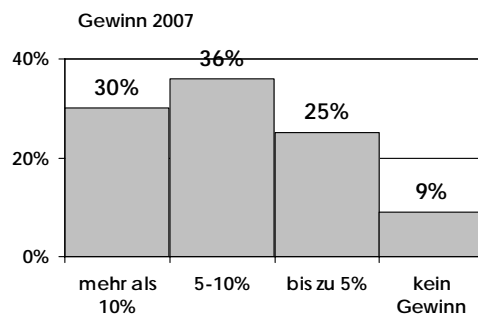
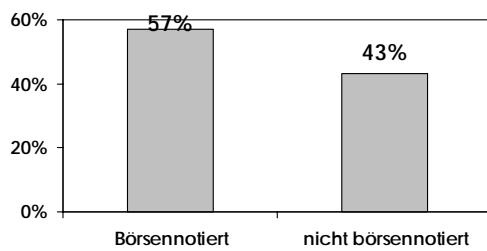
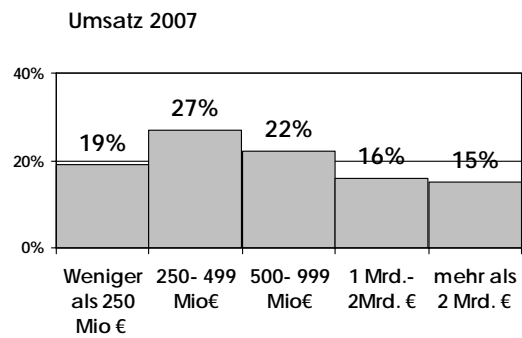
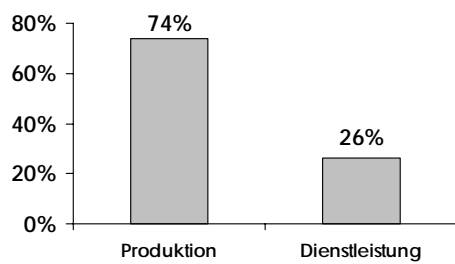


47

Anhang: Samplezusammensetzung

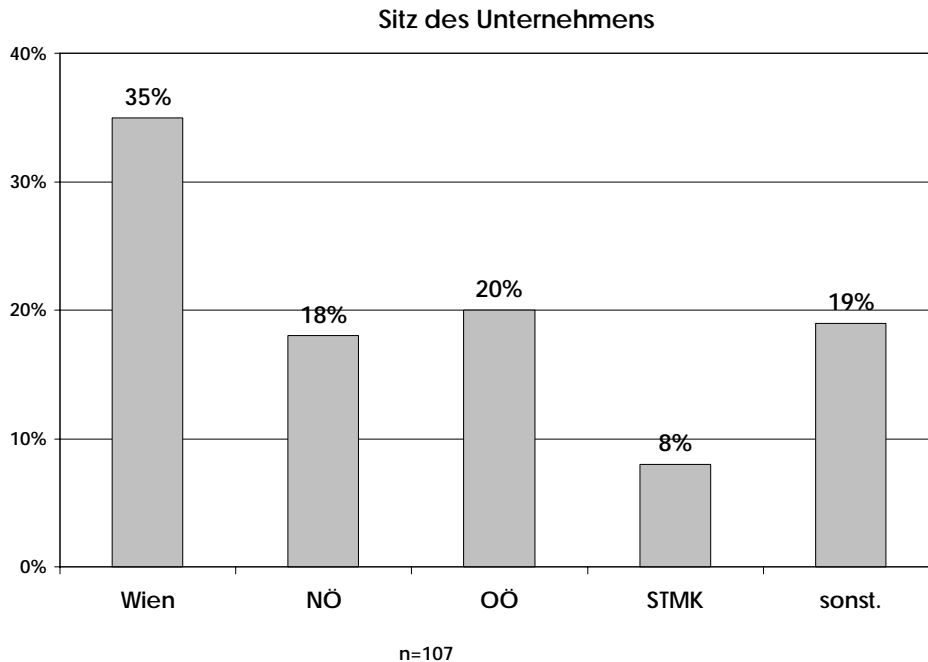
48

Samplebeschreibung



49

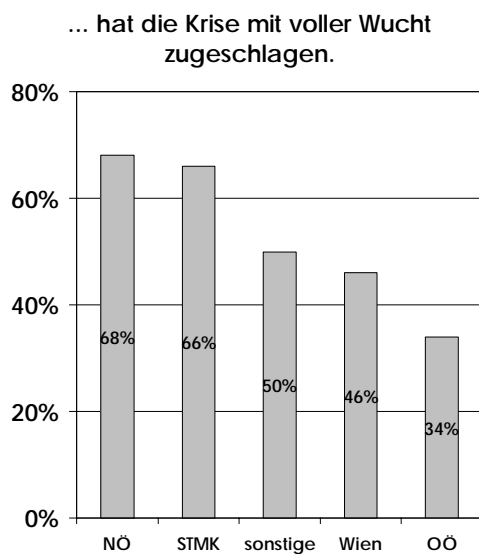
Sitz des Unternehmens



50

Krisenbetroffenheit nach Bundesländern (keine statistisch signifikanten Unterschiede)

An österreichischen Standorten des Unternehmens...



51

