



Ihre Gesprächspartner:

Dr. Johann Kalliauer

Mag. Reinhard Brachinger

Präsident der AK Oberösterreich

Kompetenzzentrum betriebliche

Interessenvertretung der AK OÖ /

Betriebsrats-Beratung

**AK-Wertschöpfungsbarometer:
Trend 2010: Produktivität der Beschäftigten ist top!**

Pressekonferenz

Montag 14. November 2011, 10:00 Uhr

Arbeiterkammer Linz, Seminarraum 3, 5. Stock

Die Arbeiterkammer Oberösterreich wertet seit neun Jahren kontinuierlich die Jahresabschlüsse mittlerer und großer Kapitalgesellschaften in Österreich aus. Aktuell wurde diese Auswertung um die Daten der zur Zeit vorliegenden verwendbaren Jahresabschlüsse 2010 erweitert. Die Untersuchungsreihe zeigt, dass Österreichs Unternehmen Jahr für Jahr immer mehr an jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedem einzelnen Mitarbeiter verdienen. Daran hat sich auch im aktuellen Beobachtungszeitraum 2010 nichts geändert.

Der Überschuss der Pro Kopf-Produktivität (Pro Kopf-Wertschöpfung) über die Pro Kopf-Personalaufwendungen, der den Unternehmen im Jahr 2010 durchschnittlich verblieb, betrug mehr als 40.300 Euro. Er hat sich gegenüber dem Spitzenjahr 2007 deutlich erhöht und lag um 53 Prozent über dem Wert von 2004. Die Ressourcen für kräftige Lohn- und Gehaltssteigerungen und für innovative Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung sind in den Unternehmen also vorhanden.

Produktivität der Beschäftigten steigt weiter

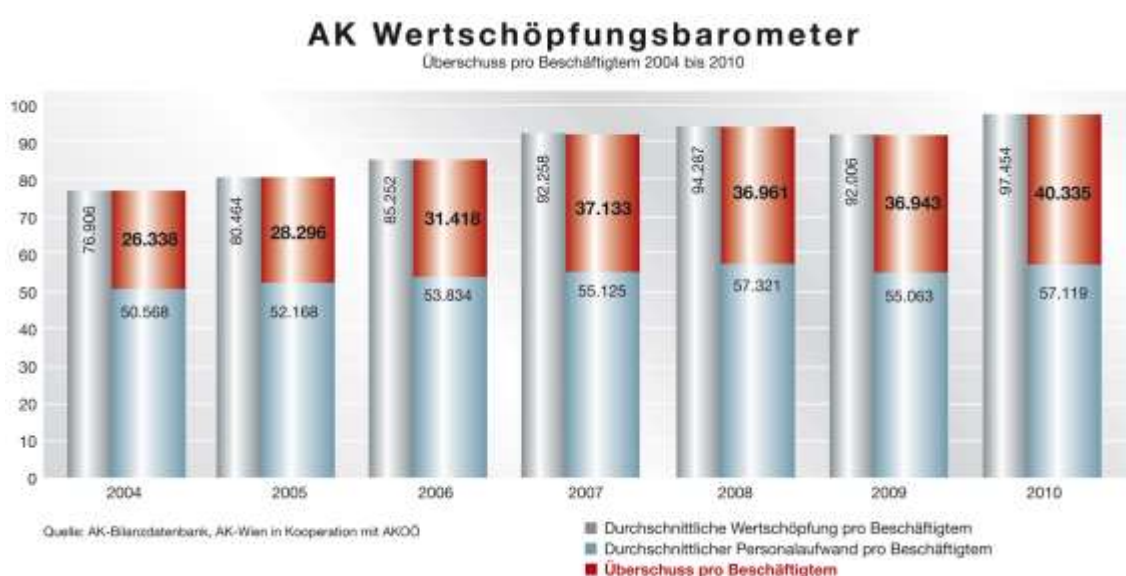
Die Produktivität der Beschäftigten in österreichischen Unternehmen hat im Jahr 2010 einen absoluten Spitzenwert erreicht. Das zeigt die aktuelle Trendberechnung der Arbeiterkammer. Im Vergleich zu 2009 konnte in den untersuchten Unternehmen die Produktivität (Wertschöpfung) je Beschäftigter/je Beschäftigtem um 5,9 Prozent gesteigert werden. Der Personalaufwand je Beschäftigter/je Beschäftigtem hat sich 2010 gleichzeitig aber nur um 3,7 Prozent erhöht.

Langfristig betrachtet liegt die Produktivität je Beschäftigter/je Beschäftigtem 2010 um 26,7 Prozent höher als im Jahr 2004. Der Personalaufwand je Beschäftigter/je Beschäftigtem, also jener Anteil, den die Beschäftigten an der Produktivitätsentwicklung erhalten, hat sich nur um 12,9 Prozent – also nicht einmal halb so stark - erhöht. Hier besteht eine deutliche Kluft!

AK-Wertschöpfungsbarometer ergibt:

40.300 Euro Überschuss pro Mitarbeiter/-in

Der AK-Wertschöpfungsbarometer ermittelt die Differenz zwischen der Wertschöpfung (wertmäßige Produktivität) und dem Personalaufwand pro Beschäftigter/pro Beschäftigtem. Diese Differenz wurde im Laufe der letzten Jahre deutlich zu Gunsten der Unternehmen vergrößert. Daran änderte auch die Wirtschaftskrise nichts. 2010 wurde auf betrieblicher Ebene der hohe Wert des „Superjahres 2007“ deutlich übertroffen und ein neuer Rekordwert erzielt. Das zeigt die folgende Grafik (Werte in Euro):



Pro Beschäftigter/pro Beschäftigtem blieben den Unternehmen im Jahr 2010 durchschnittlich mehr als 40.300 Euro! Nominell, also ohne Inflationsbereinigung, liegt dieser Wert um 53 Prozent über dem Wert des Jahres 2004. Anders ausgedrückt: Die 2010 untersuchten Unternehmen erwirtschafteten pro Arbeitnehmer/Arbeitnehmer einen um durchschnittlich 53 Prozent höheren Ertrag als jene im Jahr 2004.

Als „Gegenleistung“ haben sie den Personalaufwand je Beschäftigter/je Beschäftigtem im gleichen Zeitraum nur um knapp 13 Prozent erhöht.

Die durchschnittliche Wertschöpfung pro Beschäftigter/pro Beschäftigtem lag 2010 um mehr als 70 Prozent höher als der Personalaufwand pro Beschäftig-

ter/pro Beschäftigtem. Dies übertrifft sogar das Niveau des „Superjahres 2007“ noch deutlich.

Hier wird klar, dass jedenfalls Reserven für kräftige Lohn- und Gehaltssteigerungen und für innovative Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung vorhanden sind.

Trotz leichter Entspannung immer noch hohe durchschnittliche Gewinnauszahlung

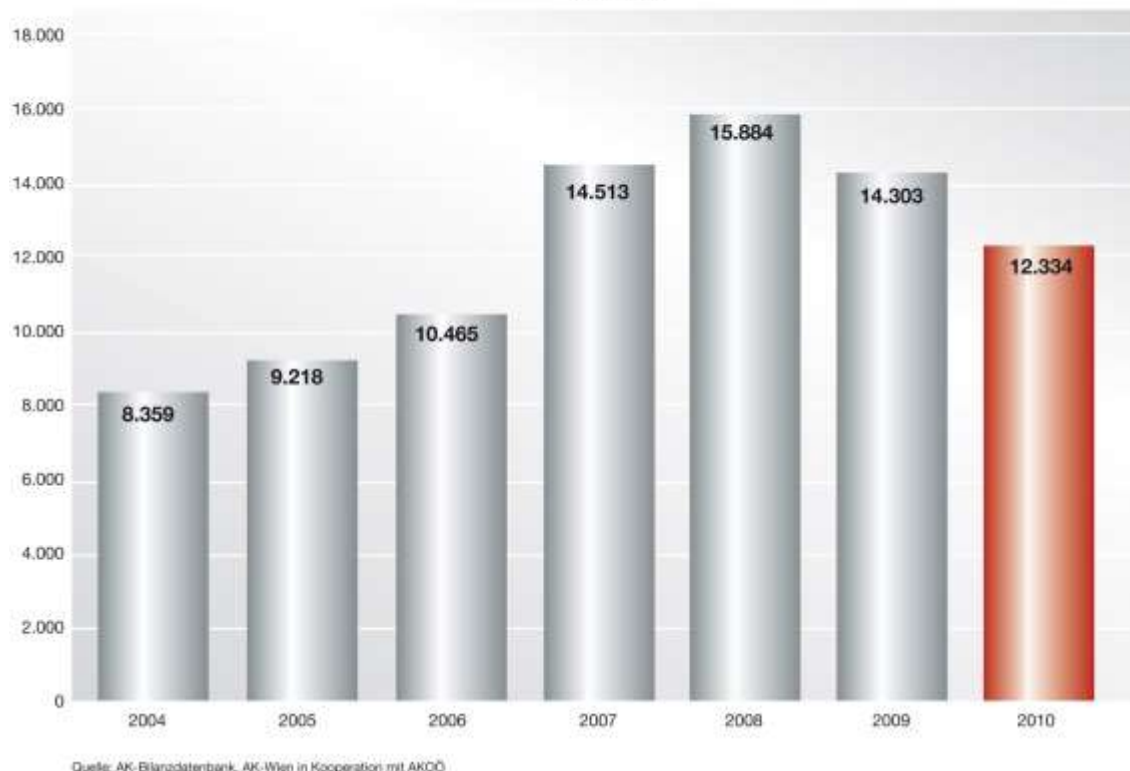
Unternehmen rechtfertigen moderate Lohnentwicklungen bei gleichzeitig überdurchschnittlich hohen Gewinnen damit, dass in „guten Jahren“ ein Puffer für die Verbesserung des Eigenkapitals und der Liquidität aufgebaut werden müsse. Dadurch könnten sie sich mittelfristig gegen zu erwartende Rückschläge in der Konjunkturentwicklung schützen. Die Analyse der Jahresabschlüsse zeigt, dass dies in der Realität nicht oder insgesamt unzureichend erfolgte.

In absoluten Geldwerten betrachtet stiegen die Auszahlungen der Vorjahresgewinne an die Eigentümer seit dem Jahr 2004 bis zum Einsetzen der Krise rasant an. Auch im „Krisenjahr 2009“ wurde die durchschnittliche Auszahlung kaum reduziert. Erst 2010 ist hier eine leichte Anpassung nach unten festzustellen.

Mit einem Auszahlungswert von 12.334 Euro je Beschäftigter/je Beschäftigtem liegt die durchschnittliche Gewinnauszahlung an die Eigentümer aber immer noch um rund 48 % über dem Wert des Jahres 2004.

Gewinnausschüttungen an die Eigentümer pro Beschäftigtem

Werte in Euro

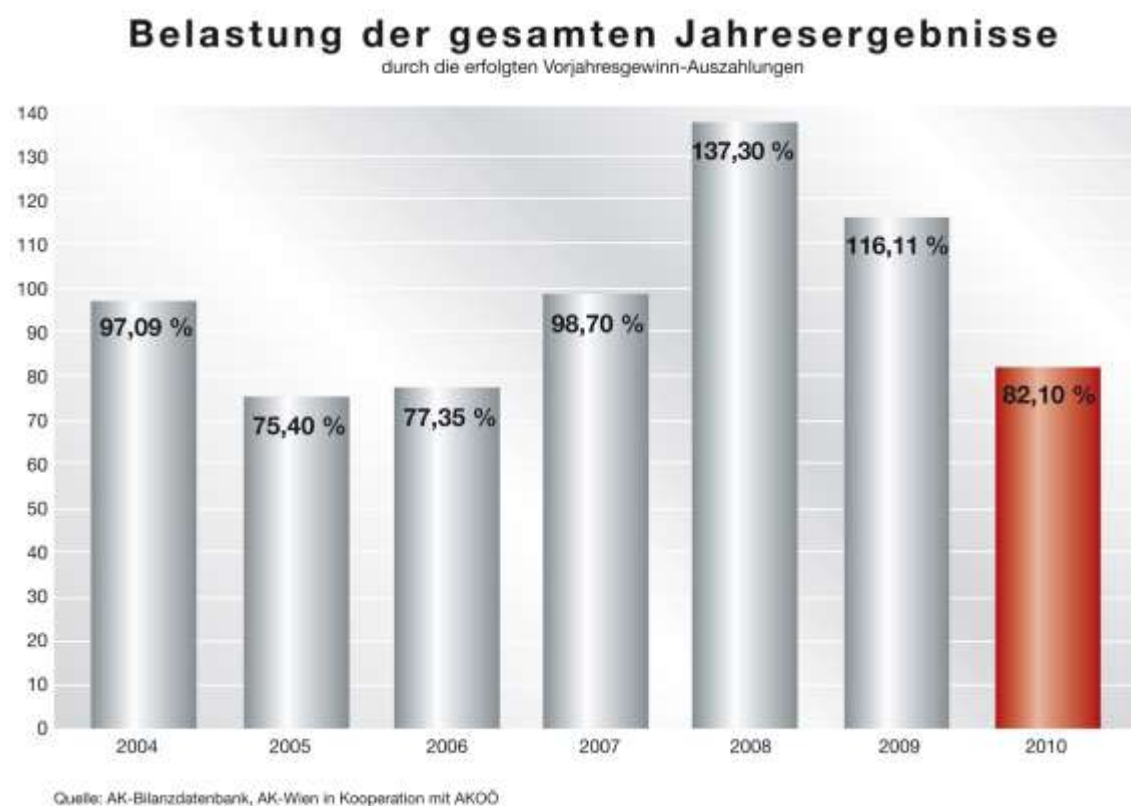


Eine hohe Gewinn- und Vermögensquote ist verteilungs- und wirtschaftspolitisch problematisch. Denn erhöhen sich die Gewinne und Vermögenserträge stärker als die Löhne, erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger, als ihnen aus der produzierten Wertschöpfung zustünde. Da der erwirtschaftete Überschuss vor allem zur Befriedigung der Kapitalinteressen der Eigentümer/-innen und nicht zur nachhaltigen Verbesserung des Eigenkapitals und der Liquidität der Unternehmen genutzt wurde, ist die Forderung nach angemessenen Lohn- und Gehaltserhöhungen jedenfalls legitim.

Die Untersuchung zeigt hier deutlich, dass die Eigentümer/-innen in allen untersuchten Jahren hohe Gewinnausschüttungen beschlossen haben, deren Auszahlung im Folgejahr eine massive Belastung für die Jahresergebnisse der untersuchten Unternehmen dargestellt hat.

Nachdem in den Jahren 2008 und 2009 die jeweils erwirtschafteten gesamten Jahresergebnisse der untersuchten Unternehmen nicht einmal ausgereicht haben, um die tatsächlichen Vorjahresgewinn-Auszahlungen zu decken, hat sich 2010 die Situation etwas entschärft. Dennoch wurden auch 2010 die ge-

samt den erwirtschafteten Jahresergebnisse der untersuchten Unternehmen zu 82 Prozent durch die Vorjahresgewinn-Auszahlungen belastet.



Berechnung: siehe Anhang.

Gerade jetzt ist es besonders wichtig, dass die erzielten Gewinne für den Fortbestand des Unternehmens bzw. für Investitionen eingesetzt werden. Für die Eigentümer ist dies nicht zum Nachteil, da das Einbehalten von Gewinnen den Unternehmenswert nachhaltig steigert.

Sachinvestitionen gehen deutlich zurück

Die Investitionsneigung (prozentuelles Verhältnis der Sachinvestitionen zum Wertverlust der Sachanlagen) hat sich 2010 auffallend deutlich reduziert - in den untersuchten Unternehmen durchschnittlich um mehr als 22 Prozentpunkte – ein Alarmsignal! Denn der dahinter stehende Rückgang der Sachinvestitionen stellt eine existenzielle Gefährdung des Fortbestandes von Unternehmen und Arbeitsplätzen dar und verschlechtert die internationale Position der österreichischen Unternehmen.

Aber zumindest in einem Punkt scheinen auch Lehren aus der Krise gezogen worden sein: wurden 2009 noch knapp 48 Prozent der Gesamtinvestitionen in Finanzprodukte (Beteiligungen, Wertpapiere und Ausleihungen) investiert, so ist dieser Wert 2010 auf rund 31 Prozent der Gesamtinvestitionen zurückgegangen.



Fazit

Die Mitarbeiter/-innen haben mit ihrer Produktivität wesentlich dazu beigetragen, dass die österreichischen Unternehmen das „Krisenjahr 2009“ in der Regel gut überstanden haben und 2010 „zu neuen Höhenflügen“ durchstarten konnten. Gleichzeitig trugen hohe Eigenkapitalrentabilitäten und satte Gewinnausschüttungen zum Profit der Eigentümer bei.

Im Gegensatz dazu konnte auch 2010 die Entwicklung der Löhne und Gehälter mit jener der Produktivität beim Weitem nicht mithalten.

Das Ergebnis des Wertschöpfungsbarometers 2010 zeigt, dass sich die Verteilungsschiefelage weiter deutlich verfestigt hat. Mehr denn je müssen die Unternehmen in die Pflicht genommen werden und einen gerechten Beitrag zum Gemeinwohl durch faire Löhne, Überstundenabbau und Arbeitszeitverkürzung mit Ausgleich bei Lohn und Personal leisten.

Kaufkraftsicherung durch Lohn-/ Gehaltserhöhung und Arbeitszeitverkürzung auf die Tagesordnung

Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert daher:

- **Reale Lohn- und Gehaltssteigerungen für mehr Kaufkraft und Gerechtigkeit!**

Die Leistung der Beschäftigten muss entsprechend produktivitätsorientiert abgegolten werden. Zu geringe Lohn- und Gehaltserhöhungen schwächen die Kaufkraft in Österreich und werden so zum Bumerang. Einerseits hohe Gewinnausschüttungen vorzunehmen und andererseits Lohnzurückhaltung zu fordern, ist nicht akzeptabel. Der richtungsweisende Weg beim Kollektivvertragsabschluss in der Metallindustrie ist auch bei den weiteren KV-Verhandlungen fortzusetzen.

- **„Arbeit fair teilen“ durch Arbeitszeitverkürzung!**

Gerade die Kurzarbeit hat gezeigt, dass Arbeitszeitverkürzung ein wirksames Mittel zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur besseren Aufteilung der Arbeit auf mehr Menschen darstellt. Dieser Weg ist nicht nur während, sondern auch außerhalb von Krisen fortzusetzen. Innovative Modelle, wie die Fünfer-Schicht oder Vier-Tage-Wochen sind auf betrieblicher Ebene einzuführen, um die Arbeitszeit zu verkürzen. Die positiven Effekte der Verkürzung der Arbeitszeit sind durch entsprechende Einstellungen von zusätzlichem Personal abzusichern.

- **„Arbeit fair teilen“ durch Abbau von Überstunden!**

Österreich ist Arbeitszeiteuropameister. In Betrieben mit guter Auftragslage sollen Überstunden reduziert und dadurch zusätzlichen Menschen Arbeit geboten werden. Eine Verteuerung der Überstunden (etwa durch höhere Zeitzuschläge) würde Unternehmen dazu bringen, nach Alternativen zu suchen und Arbeitsplätze zu schaffen.

- **Stärkung der betriebsrätlichen Mitbestimmung**

Die Zunahme des Leistungsdrucks ist das häufigste Thema und größte Problem der Betriebsratsarbeit. Sie ist unter anderem Folge von Unternehmensstrategien, in deren Mittelpunkt die maximale Rendite für die Eigentümer und Anteilseigner steht. Das geht aus der jüngsten Betriebsrätebefragung des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) der AK Oberösterreich hervor. Die betriebsrätliche Mitbestimmung in Fragen der Personalpolitik und der Personalbemessung muss deshalb verstärkt werden.

- **Mindestlohn von 1.300 Euro brutto**

Durch die Einführung eines Mindestlohns von 1.300 Euro kann die Armutsfalle entschärft werden.

Anhang:

Berechnungsmethode:

Die AK-Bilanzdatenbank erfasst verwendbare, veröffentlichte Jahresabschlüsse von mittelgroßen und großen Unternehmen in Österreich und wird von der AK Wien, Abteilung Betriebswirtschaft in Kooperation mit der AK Oberösterreich, Kompetenzzentrum betriebliche Interessenvertretung / Betriebsrats-Beratung geführt.

Die Zusammensetzung der analysierten Unternehmen verändert sich jedes Jahr, wobei darauf geachtet wird, dass die erfasste Gruppe ausreichend groß und ein repräsentativer Mix von Mittel- und Großunternehmen aus Industrie/Gewerbe, Handel und Dienstleistungen enthalten ist.

Nicht einbezogen werden Non-Profit-Organisationen, Banken, Versicherungen, Krankenanstalten und Holdinggesellschaften.

Die ausgewiesenen Jahresdaten stellen jeweils die nominellen, nicht inflationsbereinigten Werte dar.

Auf Basis dieser Daten wird die „Wertschöpfung pro Beschäftigtem“ für jedes aufgenommene Unternehmen und Jahr errechnet. Davon wird der durchschnittliche „Personalaufwand pro Beschäftigtem“ abgezogen und so der „durchschnittliche Überschuss“ („AK-Wertschöpfungsbarometer“) ermittelt.

ordentliche Wertschöpfung pro Beschäftigtem:

Die Bilanzkennzahl „ordentliche Wertschöpfung“ ist jener Wert, der im betrieblichen Produktionsprozess den bezogenen Produkten (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, zugekaufte Teile und Leistungen) hinzugefügt wird.

Die „ordentliche Wertschöpfung pro Beschäftigtem“ wird wie folgt berechnet:

Nettoumsatzerlöse

+/- Veränderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen sowie an noch nicht abrechenbaren Leistungen

+ aktivierte Eigenleistungen

+ ordentliche übrige sonstige Erträge

- + Ertragszinsen
 - Aufwand für Material und für bezogene Leistungen
 - ordentliche übrige sonstige Betriebsaufwendungen
- = ordentliche Wertschöpfung

$$\text{ordentliche Wertschöpfung pro Beschäftigtem} = \frac{\text{ord. Wertschöpfung}}{\text{Zahl der durchschnittlich Beschäftigten}}$$

Das Beteiligungsergebnis ist in der ordentlichen Wertschöpfung nicht beinhaltet.

Außerordentliche Wertschöpfungsbestandteile sind in der ordentlichen Wertschöpfung ebenfalls nicht berücksichtigt (Beispiele: Förderungen, diverse a.o. Erträge, Erträge aus Anlagenabgängen, Erträge aus Rückstellungsaufösungen, diverse a.o. Aufwendungen, Erträge aus dem Abgang von Finanzanlagen, Aufwand aus Finanzanlagen, Abschreibung von Wertpapieren, etc.).

Personalaufwand lt. Gewinn- und Verlustrechnung pro Beschäftigtem:

Für die Berechnung des Personalaufwandes werden folgende Positionen berücksichtigt:

Löhne, Gehälter, Aufwendungen für Abfertigungen und Leistungen an betriebliche Mitarbeitervorsorgekassen, Aufwendungen für Altersversorgung, Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben sowie vom Entgelt abhängige Abgaben und Pflichtbeiträge und sonstige Sozialaufwendungen. Der auf diesem Weg ermittelte Personalaufwand wird durch die Zahl der durchschnittlich Beschäftigten dividiert.

Belastung der gesamten Jahresergebnisse durch die erfolgten Vorjahresgewinn-Auszahlungen:

Mit Hilfe dieser Kennzahl wird errechnet, in welcher Höhe die gesamten Jahresergebnisse (= Summe der Jahresüberschüsse und Jahresfehlbeträge der untersuchten Unternehmen) durch die in diesem Geschäftsjahr tatsächlich erfolgten Gewinnausschüttungs-Auszahlungen (betreffend die Vorjahresgewinne, da die Auszahlung erst immer im Folgejahr erfolgt) belastet bzw. gebunden werden.

Berechnung:

Gesamtsumme tatsächliche Auszahlung der Gewinnausschüttungen im GJ x 100
Summe der Jahresüberschüsse und –fehlbeträge der untersuchten Unternehmen

Die untersuchten Unternehmen:

Die Recherche basiert auf den veröffentlichten Jahresabschlussdaten der Geschäftsjahre 2004 bis 2010 von mittleren und größeren Unternehmen mit Sitz in Österreich.

Dabei handelt es sich v.a. um Kapitalgesellschaften mit

- einer Bilanzsumme von mehr € 4.840.000,-
- Umsatzerlösen größer als € 9.680.000,-
- und mehr als 50 Arbeitnehmern/-innen.

Um in die „Veröffentlichungspflicht“ (Offenlegung ausreichender Informationen) zu fallen, müssen je Unternehmen zwei von drei Kriterien in zwei Jahren überschritten sein.

Folgende Anzahl an Unternehmen und Mitarbeiter/-innen wurde erfasst:

(Die unterschiedliche Anzahl der in den verschiedenen Jahren untersuchten Unternehmen resultiert aus der unterschiedlichen Zahl der für das jeweilige Jahr offengelegten und für die Studie verwendbaren Jahresabschlüsse.)

- 2004: 1.053 Unternehmen mit insgesamt 638.414 Beschäftigten, das sind 20,0 Prozent der durchschnittlich unselbständig Beschäftigten in Österreich
- 2005: 1.115 Unternehmen mit insgesamt 660.744 Beschäftigten, das sind 20,5 Prozent der durchschnittlich unselbständig Beschäftigten in Österreich
- 2006: 1.057 Unternehmen mit insgesamt 642.582 Beschäftigten, das sind 19,6 Prozent der durchschnittlich unselbständig Beschäftigten in Österreich
- 2007: 999 Unternehmen mit insgesamt 615.889 Beschäftigten, das sind 18,4 Prozent der durchschnittlich unselbständig Beschäftigten in Österreich

- 2008: 1.030 Unternehmen mit insgesamt 624.871 Beschäftigten, das sind 18,4 Prozent der durchschnittlich unselbständig Beschäftigten in Österreich
- 2009: 1.119 Unternehmen mit insgesamt 582.414 Beschäftigten, das sind 17,4 Prozent der durchschnittlich unselbständig Beschäftigten in Österreich
- 2010: derzeit 880 verwendbare veröffentlichte Jahresabschlüsse von Unternehmen mit 467.166 Beschäftigten, das sind rund 13,9 Prozent der durchschnittlich unselbständig Beschäftigten in Österreich