

Eva Zeglovits, Christine Schuster-Himmel, Aleksandra Waldhauser, Amanda Dannemüller, Julia Birke, Lukas Schreder, Jacob Wimmer (IFES)

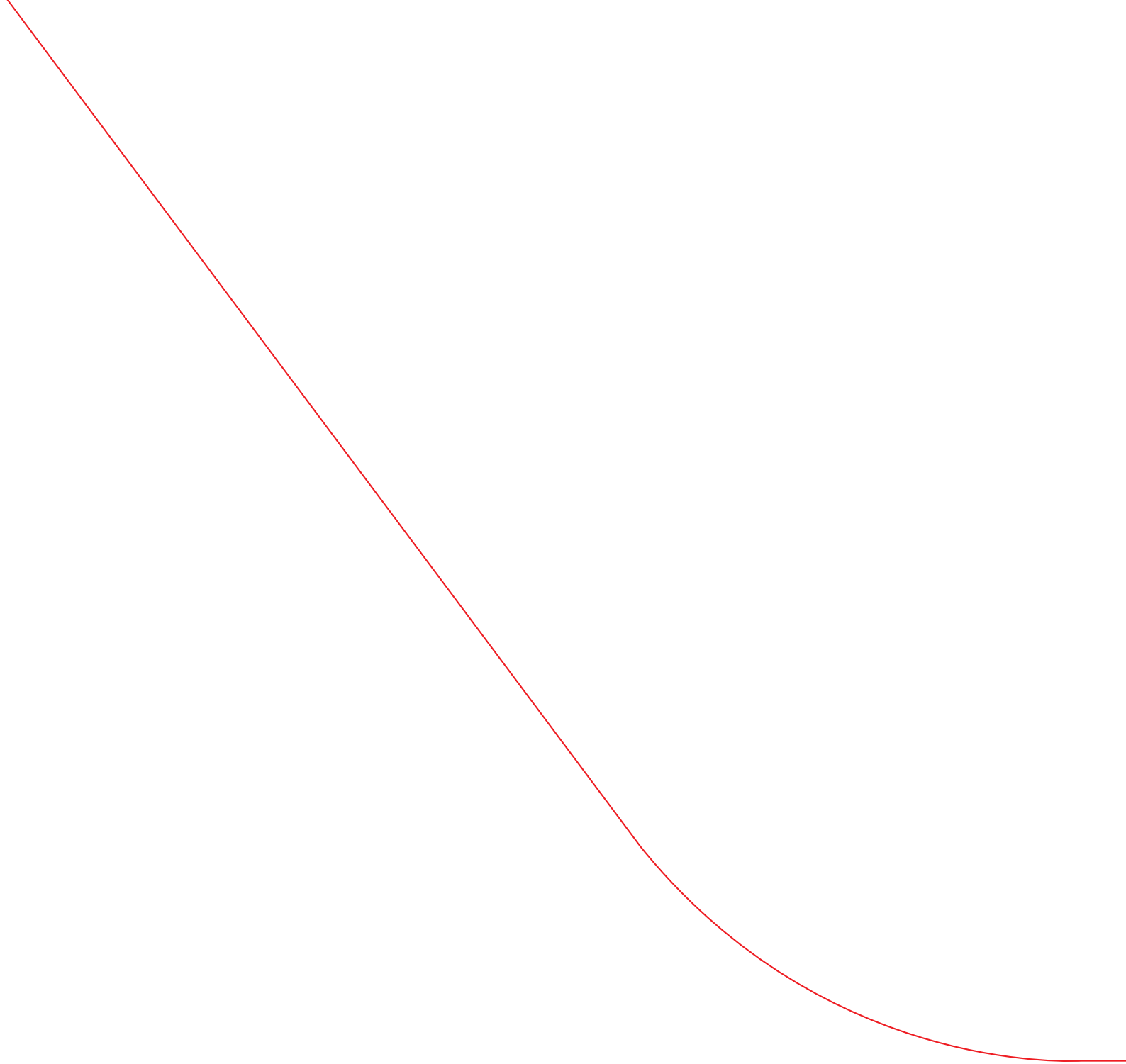
Ursula Filipič, Ruth Ettl, Martina Fassler, Ruth Naderer, Michael Heiling, Julia Hofmann, Sepp Zuckerstätter, Jakob Luger (Projektteam)

MITBESTIMMUNG IN ÖSTERREICH 2022

Kurzbericht Vergleich Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat

In inhaltlicher Kooperation
mit dem





Eva Zeglovits, Christine Schuster-Himmel, Aleksandra Waldhauser, Amanda Dannemüller, Julia Birke, Lukas Schreder, Jacob Wimmer (IFES)

Ursula Filipič, Ruth Ettl, Martina Fassler, Ruth Naderer, Michael Heiling, Julia Hofmann, Sepp Zuckerstätter, Jakob Luger (Projektteam)

MITBESTIMMUNG IN ÖSTERREICH 2022

Kurzbericht Vergleich Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung.....	3
2	Vertretungsdichte.....	4
3	Einstellungen zur betrieblichen Vertretung für Beschäftigteninteressen	6
3.1	Wichtigkeit einer betrieblichen Vertretung für Beschäftigteninteressen.....	6
3.2	Einstellung der Beschäftigten zu Betriebsräten.....	6
3.3	Wunsch nach einem Betriebsrat in Unternehmen ohne Betriebsrat	8
3.4	Gründe gegen einen Betriebsrat in Unternehmen ohne Betriebsrat	10
4	Mitbestimmung im Unternehmen.....	12
4.1	Aktivitäten der Betriebsräte	12
4.2	Inhalte der Betriebsratsarbeit	14
5	Mitwirkung im Unternehmen.....	15
6	Überbetriebliche Interessenvertretung	21
7	Fazit und wichtigsten Erkenntnisse	22

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1 –Betriebsrat im Betrieb	4
Abbildung 2 – Vor- und Nachteile eines Betriebsrates aus Sicht Beschäftigter ohne Betriebsrat	7
Abbildung 3 – Zufriedenheit mit dem Betriebsrat aus Sicht Beschäftigter mit Betriebsrat	8
Abbildung 4 – Wunsch nach einem Betriebsrat	9
Abbildung 5 – Gründe gegen die Gründung eines Betriebsrats	10
Abbildung 6 – Aktivitäten des Betriebsrats - Kernaufgaben	12
Abbildung 7 –Aktivitäten durch Betriebsrat – soziale Angelegenheiten	13
Abbildung 8 – BR-Aktivitäten in den letzten 3 Jahren	14
Abbildung 9 – Initiativen für Mitwirkung – Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat	17
Abbildung 10 – Initiativen für Mitwirkung – Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat.....	18
Abbildung 11 – eigene Mitwirkung: Bereiche – Beschäftigte ohne Betriebsrat	19
Abbildung 12 – eigene Mitwirkung: Methoden - Beschäftigte ohne Betriebsrat	20
Abbildung 13 – überbetriebliche Aktivitäten durch Betriebsrat	21

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Wichtigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung	6
Tabelle 2: Formen der Mitwirkung – Arbeitnehmer:innen mit und ohne Betriebsrat	16

1 EINLEITUNG

Vorliegender Kurzbericht vergleicht die Situation von Arbeitnehmer:innen mit und ohne Betriebsrat, und bietet damit einen Blick auf diesen speziellen Aspekt der Studie „Betriebliche Mitbestimmung 2022“. Die Studie wurde im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und in Kooperation mit dem ÖGB erstellt. Ein umfassender Gesamtbericht dieser Studie ist auf der Website der Arbeiterkammer Wien publiziert

Alle Ergebnisse und Analysen beziehen sich auf eine Befragung unter n=2.501 Arbeitnehmer:innen, die von Juni bis September 2022 in einem Mixed-Mode Setting, nämlich telefonisch und online, durchgeführt wurde. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die unselbstständig Beschäftigten in Österreich (ohne Arbeitslose).

Der Betriebsrat ist als Organ der Betriebs-Belegschaft zur Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berufen (nach § 38 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG). Diese Form der Teilhabe wird in diesem Bericht als **Mitbestimmung** bezeichnet. Andere Formen der Teilhabe werden als **Mitwirkung** bezeichnet.

Der Kurzbericht beleuchtet zunächst die Vertretungsdichte, also jene zentrale Maßzahl, die beschreibt, welcher Anteil der unselbstständig Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten wird.

Anschließend werden grundsätzliche Einstellungen der Arbeitnehmer:innen zur betrieblichen Mitbestimmung und zu Betriebsräten dargestellt.

Eine kurze Darstellung der Aktivitäten von Betriebsräten zeigt, wovon Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung profitieren.

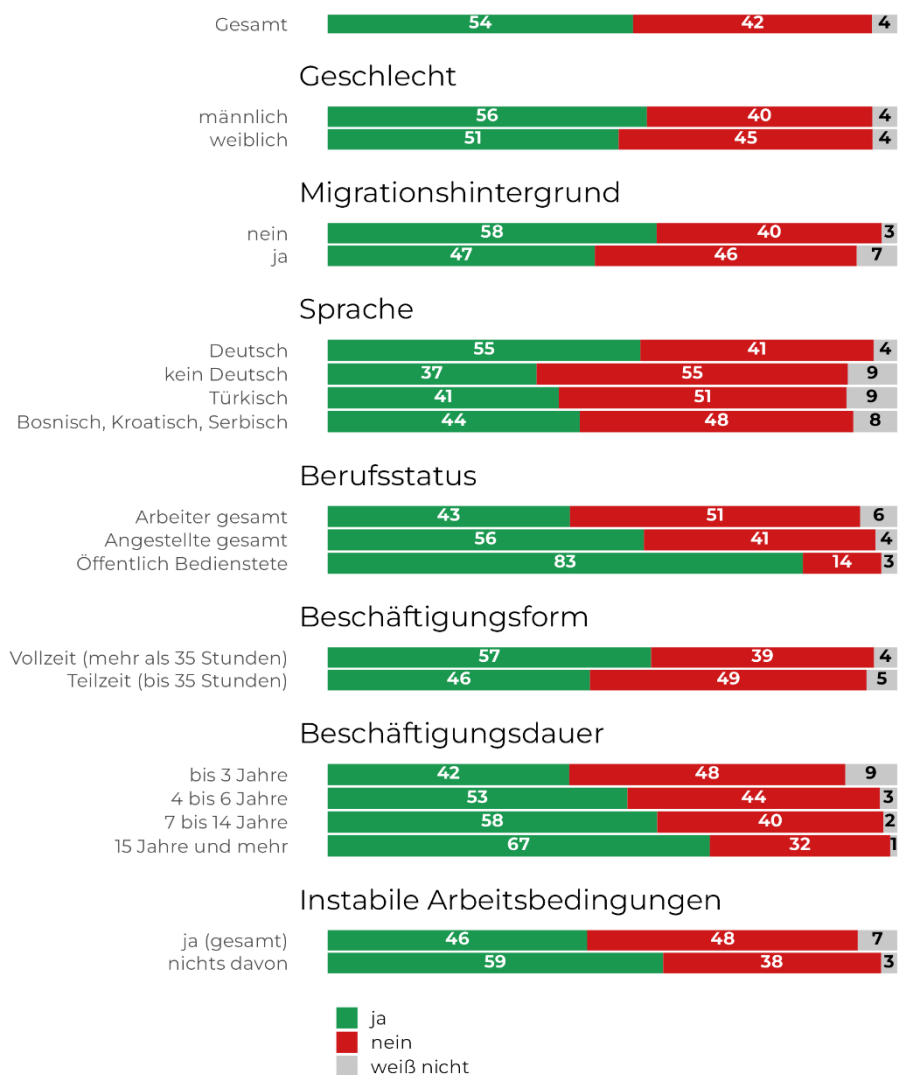
Schließlich wird dargestellt, in welchem Ausmaß Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit und ohne Betriebsrat mitwirken können.

Zum Abschluss folgt ein kurzer Blick auf die überbetriebliche Interessenvertretung.

2 VERTRETUNGSDICHTE

Insgesamt betrachtet hat mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer:innen in Österreich einen Betriebsrat. Die Vertretungsdichte steigt mit der Betriebsgröße: Bei kleinen Betrieben unter 5 Beschäftigten sind keine Betriebsräte vorgesehen, ab 5 Beschäftigten sind Betriebsräte möglich, dennoch sind nur 13% der Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten. Der Anteil steigt mit der Betriebsgröße und liegt bei Arbeitnehmer:innen in Betrieben ab 1.000 Beschäftigten bei 87%. Auch nach Branche variiert die Vertretungsdichte, auch teilweise bedingt durch die dort vorherrschenden Betriebsgrößen. Branchen mit hoher Vertretungsdichte sind Eisen/Metall, Chemie/Papier/Glas, Soziales, Gesundheit und Verkehr/Post/Bahn. Eine niedrige Vertretungsdichte gibt es in Gastronomie und Tourismus und im Bauwesen. Männer sind etwas stärker durch Betriebsräte vertreten (56%) als Frauen (51%). Nachfolgende Abbildung stellt dar, wie hoch die Vertretungsdichte bei weiteren Gruppen von Arbeitnehmer:innen ausfällt.

Abbildung 1 – Betriebsrat im Betrieb



Frage 30: Gibt es in Ihrem Betrieb einen gewählten Betriebsrat oder eine gewählte Personalvertretung? Basis: Gesamt, n=2.501; Angabe in %

Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund sind mit einem Anteil von 47% seltener in einem organisierten Betrieb, also einem Betrieb mit Betriebsrat, zu finden als solche ohne Wurzeln im Ausland, bei denen der Anteil von Beschäftigten mit Betriebsrat 58% beträgt. Vor allem bei Migrant:innen, die kein Deutsch im Alltag sprechen, ist der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat mit 37% niedrig. Dass die genannte Subgruppe mit 40% einen überdurchschnittlich hohen Anteil bei den Arbeiter:innen stellt, wirkt sich in Folge auch auf die Vertretungsdichte nach Berufsstatus aus. Dieser ist bei Arbeiter:innen mit 43% im Vergleich zu Angestellten (56%) bzw. Öffentlich Bediensteten (83%) deutlich geringer. Ein unterdurchschnittlicher Anteil betrieblich Organisierter findet sich mit jeweils 46% auch bei Teilzeitbeschäftigten bzw. bei von instabilen¹ Arbeitsbedingungen generell Betroffenen (46%), sowie bei Arbeitnehmer:innen mit einer Beschäftigungsdauer von maximal 3 Jahren (42%), wobei zu beachten ist, dass in dieser Gruppe der Anteil von „weiß nicht“ Antworten mit 9% am höchsten ist (siehe Abbildung 1).

Hinsichtlich Beschäftigungsdauer und instabilen Arbeitsbedingungen liegt der Umkehrschluss nahe: Wo es Betriebsräte gibt, treten instabile Beschäftigungsbedingungen seltener auf, und die Beschäftigungsverhältnisse sind stabiler.

¹ Als instabil werden Arbeitsbedingungen definiert, wenn zumindest eines der folgenden Merkmale zutrifft: kurzfristig festgelegte, unregelmäßige Anzahl an Wochenstunden, mehrere Arbeitgeber:innen, Befristung, zwei oder mehr Jobwechsel innerhalb eines Jahres, Geringfügigkeit, Leiharbeit, Beschäftigung als Praktikant:in/Trainee, Freier Dienstvertrag

3 EINSTELLUNGEN ZUR BETRIEBLICHEN VERTRETUNG FÜR BESCHÄFTIGTENINTERESSEN

3.1 WICHTIGKEIT EINER BETRIEBLICHEN VERTRETUNG FÜR BESCHÄFTIGTENINTERESSEN

Eine Beschäftigteninteressenvertretung im Unternehmen zu haben, findet die breite Mehrheit der befragten Arbeitnehmer:innen wichtig – 44% empfinden dies als sehr wichtig, weitere 40% als eher wichtig. Dieser großen Mehrheit stehen 9% gegenüber, die eine solche Vertretung als eher nicht wichtig empfinden und 4%, die sie als gar nicht wichtig bezeichnen.

Das Vorhandensein eines Betriebsrats macht einen Unterschied: 57% der Arbeitnehmer:innen in organisierten Betrieben mit Betriebsrat ist es sehr wichtig, eine Vertretung ihrer Interessen auf betrieblicher Ebene zu haben. Bei Befragten aus nichtorganisierten Betrieben sind es vergleichsweise weniger, nämlich 29%.

Tabelle 1: Wichtigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung

GESAMT	Beschäftigte		
	Gesamt	mit BR	ohne BR
sehr wichtig	44	57	29
eher schon wichtig	40	35	46
eher nicht wichtig	9	6	14
gar nicht wichtig	4	1	8
weiß nicht	3	2	4

Frage 28: Für wie wichtig halten Sie es ganz allgemein, dass es in den Betrieben eine Vertretung für die Beschäftigteninteressen gibt? Für sehr wichtig, eher schon wichtig, eher nicht wichtig oder gar nicht wichtig? Basis: Gesamt, n=2.501; Angabe in %.

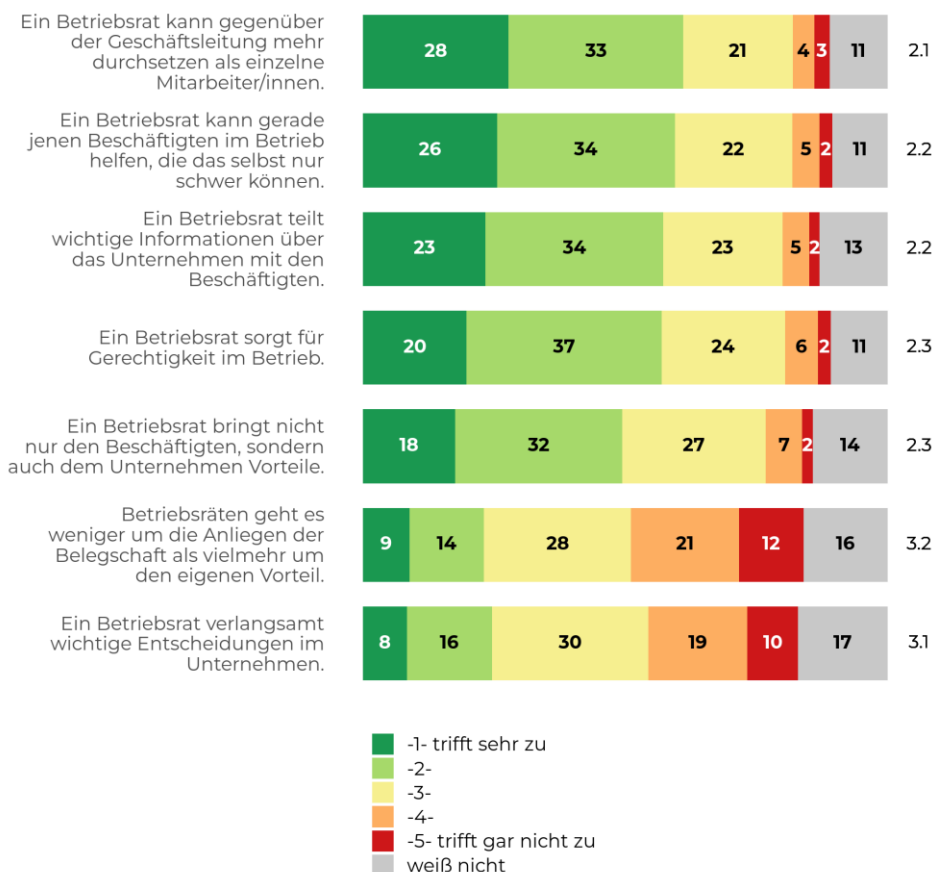
Der Anteil steigt, wenn die Arbeitnehmer:innen im Betrieb Probleme wahrnehmen und mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmer:innen; bei Frauen ist die Zustimmung etwas höher als bei Männern. Diese Zusammenhänge gelten sowohl für Arbeitnehmer:innen mit, als auch für Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat.

3.2 EINSTELLUNG DER BESCHÄFTIGTEN ZU BETRIEBSRÄTEN

Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat stimmen positiven Aussagen über Betriebsräte mit absoluten Mehrheiten zu und lehnen negative Aussagen mit relativen Mehrheiten ab: Den positiv konnotierten Aussagen, dass ein Betriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung mehr durchsetzen kann als einzelne Mitarbeiter:innen, jenen Beschäftigten im Betrieb helfen kann, die das selbst nur schwer können, wichtige Informationen mit der Belegschaft teilt sowie für Gerechtigkeit im Betrieb sorgt, stimmt jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Befragten aus nichtorganisierten Betrieben (57% bis 61%, Wert 1 und 2 zusammengefasst) zu. Die Hälfte der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat teilt zudem die Auffassung, dass ein Betriebsrat nicht nur den Beschäftigten einen Vorteil bringt, sondern auch dem

Unternehmen. Dementgegen sind die Anteile von Personen, für welche diese Aussagen eher bis gar nicht zutreffen (Wert 4 und 5 zusammengefasst) mit 7% bis 9% ausgesprochen gering. Den negativ konnotierten Aussagen, dass es Betriebsrät:innen weniger um die Anliegen der Belegschaft als vielmehr um den eigenen Vorteil geht bzw. ein Betriebsrat wichtige Entscheidungen im Unternehmen verzögert stimmt jeweils nur rund ein Viertel (23% bzw. 24%) der befragten Beschäftigten aus Betrieben ohne Betriebsrat zu, 33% bzw. 29% stimmen dagegen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2 – Vor- und Nachteile eines Betriebsrates aus Sicht Beschäftigter ohne Betriebsrat

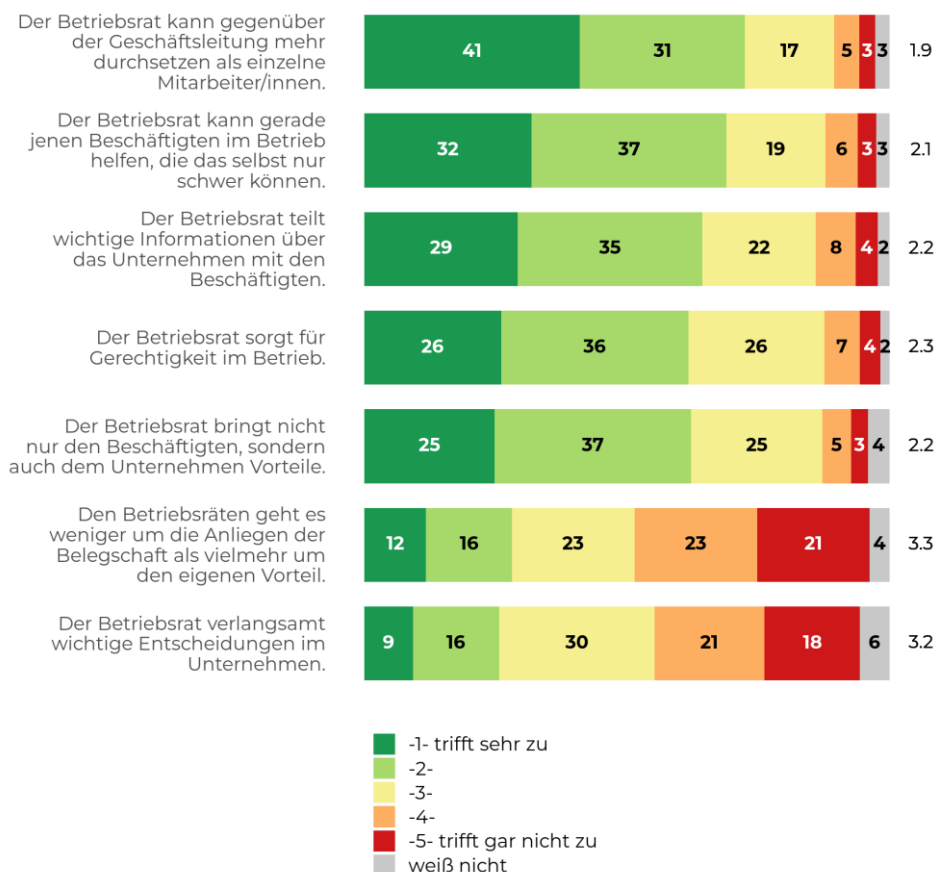


Frage 35: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen Ihrer Ansicht nach zu? 1 bedeutet 'trifft sehr zu' und 5 'trifft gar nicht zu' Basis: kein Betriebsrat im Betrieb, n=1.159; Angabe in %; MW = Mittelwert und beschreibt den Durchschnittswert der Angaben.

Die Arbeitnehmer:innen aus Betrieben mit Betriebsrat wurden mit den gleichen Aussagen aufgefordert, nicht Betriebsräte im Allgemeinen, sondern den eigenen Betriebsrat im Konkreten zu bewerten. Dabei lässt sich ein grundsätzlich gleiches Antwortmuster wie bei Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat erkennen, mit aber noch stärkerer Zustimmung zu den Positiv- bzw. stärkerer Ablehnung der Negativitems (siehe Abbildung 3). Das wichtigste Argument ist und bleibt, dass ein Betriebsrat mehr durchsetzen kann als eine Einzelperson. Nur jeweils rund jede:r zehnte Arbeitnehmer:in mit Betriebsrat hält die positiven Aussagen über seinen/ihren Betriebsrat für (gar) nicht zutreffend (Note 4 und 5).

Etwa jeweils ein Viertel der Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat ortet ein gewisses Eigeninteresse des Betriebsrats (28% Wert 1 „trifft sehr zu“ und 2 „trifft eher zu“), bzw. sieht Entscheidungen verlangsamt (25%). Demgegenüber stehen jedoch rund 4 von 10 Beschäftigten mit Betriebsrat, die dezidiert anderer Meinung sind: So geben 44% an, dass es nicht zutrifft (Werte 4 und 5), dass Betriebsrät:innen auf ihren eigenen Vorteil bedacht sind. 39% geben an, dass es nicht zutrifft, dass der Betriebsrat die wichtigen Entscheidungen verlangsamt.

Abbildung 3 – Zufriedenheit mit dem Betriebsrat aus Sicht Beschäftigter mit Betriebsrat



Frage 35: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen Ihrer Ansicht nach zu? 1 bedeutet 'trifft sehr zu' und 5 'trifft gar nicht zu' Basis: Betriebsrat im Betrieb, n=1.342; Angabe in %; MW = Mittelwert und beschreibt den Durchschnittswert der Angaben.

3.3 WUNSCH NACH EINEM BETRIEBSRAT IN UNTERNEHMEN OHNE BETRIEBSRAT

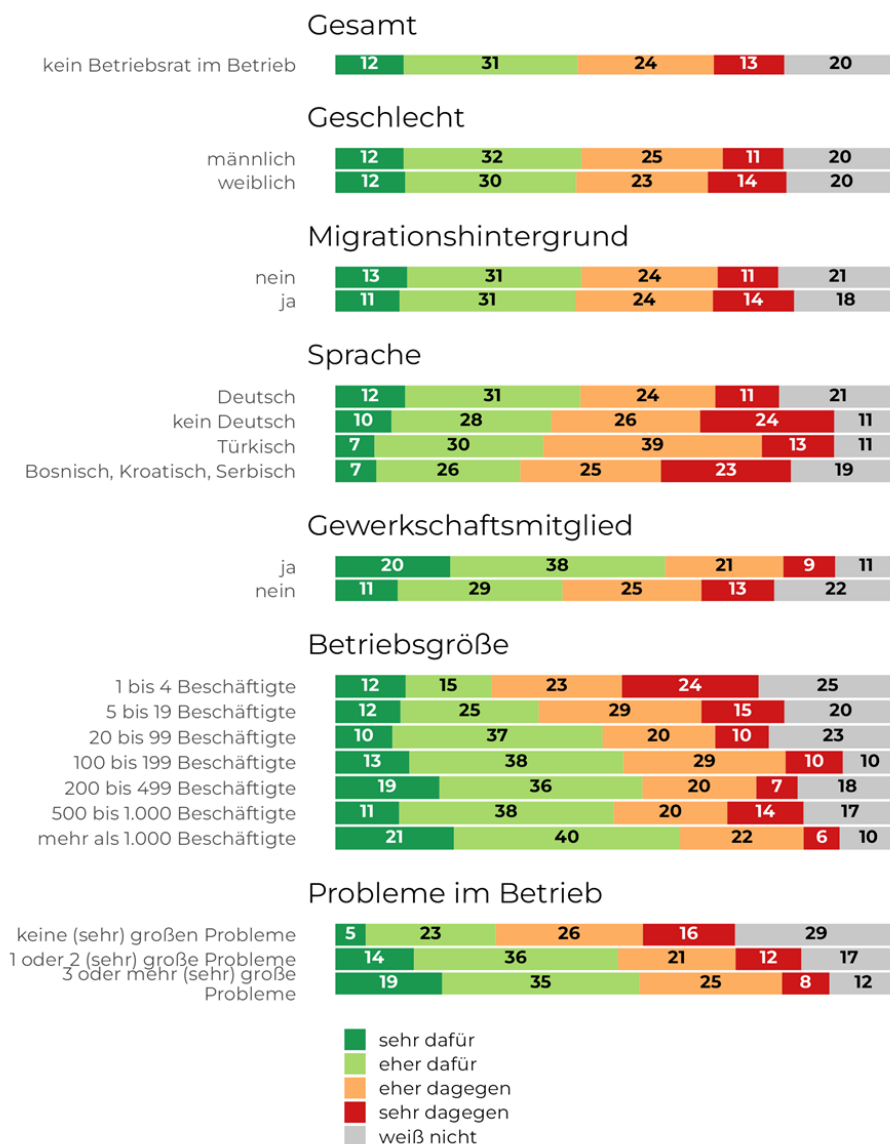
43% der Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat sind sehr bzw. eher dafür, dass in ihrem Betrieb ein Betriebsrat gewählt wird. 37% sind dagegen, 20% haben keine Meinung zu dieser Frage, sie haben auf die Frage mit „weiß nicht“ geantwortet.

Nach Geschlecht bzw. Migrationshintergrund betrachtet, sind keine nennenswerten Unterschiede im Antwortverhalten der Befragten zu erkennen, nach der gesprochenen Sprache im Alltag allerdings durchaus: So ist die Zustimmung zur Betriebsratsgründung bei Personen, die BKS bzw. Türkisch im

Alltag sprechen mit 33% bzw. 37% unterdurchschnittlich ausgeprägt (siehe Abbildung 4.). Deutlich präsenter ist der Wunsch nach einer Betriebsratsgründung dagegen bei Gewerkschaftsmitgliedern, 58% sprechen sich innerhalb dieser Gruppe sehr oder eher dafür aus. Ein weiterer zentraler Zusammenhang lässt sich anhand der untenstehenden Abbildung ablesen: Je mehr Probleme im Betrieb, desto deutlich höher ist die Zustimmung zur Wahl einer Belegschaftsvertretung.

Nach Betriebsgröße betrachtet, ist bei Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit 1-4 Beschäftigten die geringste Zustimmung und die größte Ablehnung zu sehen, also dort, wo das ArbVG ohnehin keine BR vorsieht. Ab 20 Beschäftigten ist der Wunsch stärker als die Ablehnung.

Abbildung 4 – Wunsch nach einem Betriebsrat

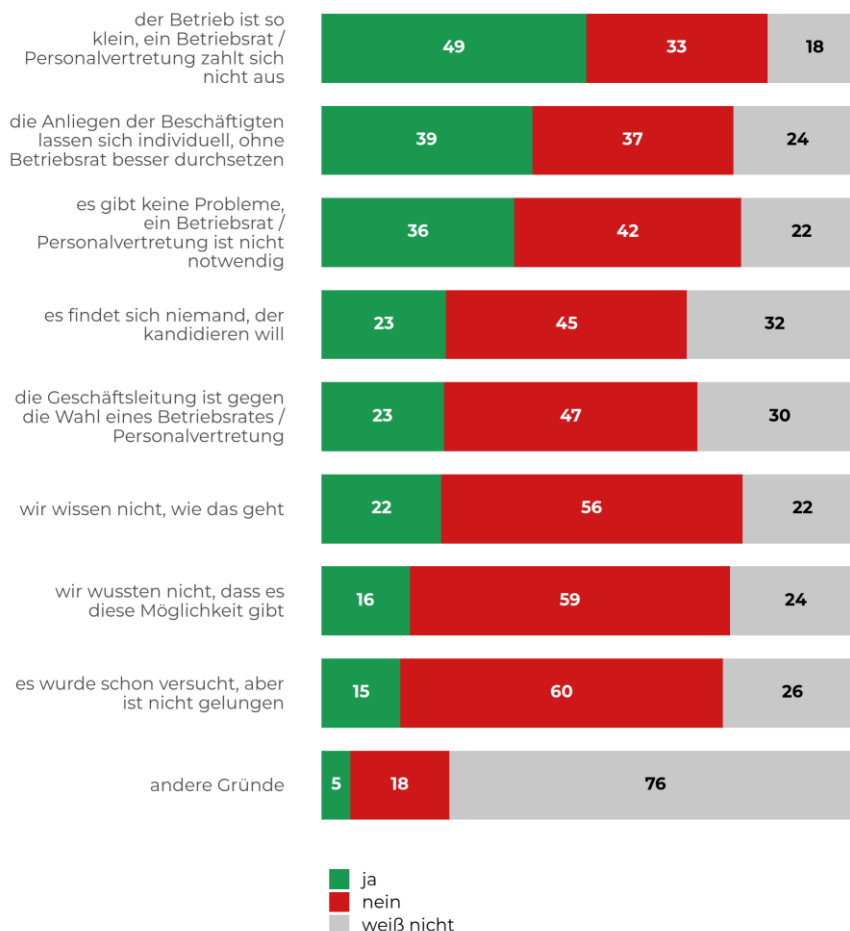


Frage 57: Wären Sie ganz grundsätzlich sehr dafür, eher dafür, eher dagegen oder sehr dagegen, dass in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat gewählt wird? Basis: kein Betriebsrat im Betrieb, n=1.159; Angabe in %.

3.4 GRÜNDE GEGEN EINEN BETRIEBSRAT IN UNTERNEHMEN OHNE BETRIEBSRAT

Welche Gründe sprechen aus der Sicht von Arbeitnehmer:innen mit mindestens 5 Beschäftigten und ohne Betriebsrat gegen eine Gründung eines solchen? Abbildung 5 gibt Auskunft darüber: So erachtet knapp die Hälfte (49%) der Beschäftigten aus Betrieben ohne Belegschaftsvertretung, dass ihre Arbeitsstätte so klein sei und sich daher die Gründung eines Betriebsrats nicht auszahle. Knapp vier von zehn Befragten (39%) sind der Meinung, dass sich die Anliegen der Beschäftigten individuell – sprich ohne Betriebsrat – besser durchsetzen ließen, ein gutes Drittel (36%) sieht keine Probleme am Arbeitsplatz und erachtet daher eine betriebliche Interessenvertretung als nicht notwendig. Bei jeweils rund einem Viertel der Befragten findet sich aus Sicht der Befragten niemand, der kandidieren will, eine Geschäftsleitung, die gegen die Wahl eines Betriebsrates ist, sowie Unwissenheit darüber, „wie es geht“. 16% wussten nicht, dass es die Möglichkeit zur Gründung eines Betriebsrats gibt, bei 15% der Arbeitnehmer:innen ohne Belegschaftsvertretung wurde dies schon einmal – ohne Erfolg – versucht. In Betrieben mit 3 oder mehr großen Problemen (26%) wird letzteres vergleichsweise öfter als in Betrieben mit keinen (7%) oder ein bis zwei großen Problemen (13%) angegeben. Andere Gründe, die gegen die Gründung eines Betriebsrats sprechen wurden von 5% der Befragten genannt.

Abbildung 5 – Gründe gegen die Gründung eines Betriebsrats



Frage 56: Aus welchen der folgenden Gründe gibt es in Ihrem Betrieb keinen Betriebsrat? (Anteil 'ja'-Antworten). Basis: kein Betriebsrat im Betrieb und mindestens 5 Beschäftigte, n=1.019; Angabe in %

In kleineren Betrieben werden mehr Gründe genannt als in größeren. Es fällt auch auf, dass das fehlende Wissen über die Möglichkeiten zur Betriebsratsgründung besonders oft von jungen Arbeitnehmer:innen und von Arbeitnehmer:innen, die im Alltag kein Deutsch sprechen, genannt wird. Dies ist im Umkehrschluss ein Hinweis darauf, wo das Potential für Betriebsratsgründungen größer ist.

4 MITBESTIMMUNG IM UNTERNEHMEN

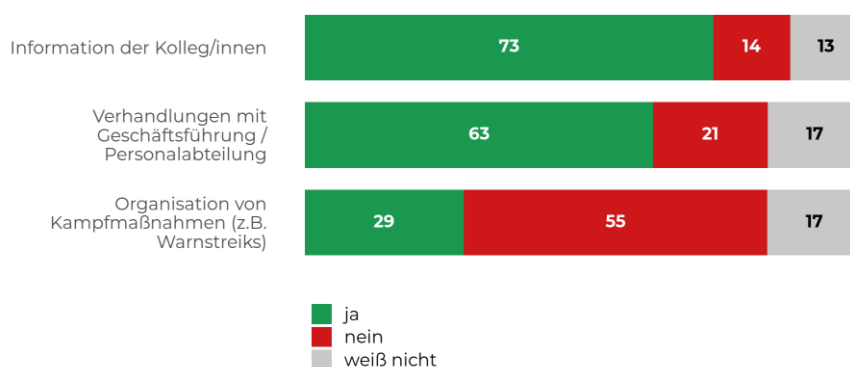
Ein kurzer Blick auf die Inhalte und Aktivitäten der Betriebsratsarbeit aus Sicht der Beschäftigten soll darstellen, was Betriebsräte in der betrieblichen Mitbestimmung für die Arbeitnehmer:innen tun und tun können, da diese Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat entfallen. Im nächsten Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob dies durch Mitwirkungsformen ausgeglichen werden kann.

4.1 AKTIVITÄTEN DER BETRIEBSRÄTE

Betriebsräte informieren die Belegschaft, verhandeln mit der Geschäftsführung und unterstützen im Fall der Fälle betriebliche Kampfmaßnahmen², sie organisieren soziale Aktivitäten wie Feste oder Ausflüge, sorgen für Gutscheine oder Ermäßigungen und unterstützen Kolleg:innen in sozial prekären Lagen.

Bei knapp drei Viertel der befragten Arbeitnehmer:innen sind deren Betriebsräte aktiv geworden ihre Kolleg:innen mit Informationen zu versorgen. Verhandlungen mit der Geschäftsführung bzw. Personalabteilung waren mit 63% die zweithäufigste Aktivität der Belegschaftsvertretungen, knapp drei von zehn Befragten (29%) geben an, dass der Betriebsrat ihrer Arbeitsstätte innerhalb der letzten drei Jahre Kampfmaßnahmen wie z.B. Warnstreiks organisiert hat (siehe Abbildung 6). Der hohe Prozentsatz lässt vermuten, dass die Befragten den Begriff „Kampfmaßnahmen“ relativ breit interpretieren.

Abbildung 6 – Aktivitäten des Betriebsrats - Kernaufgaben



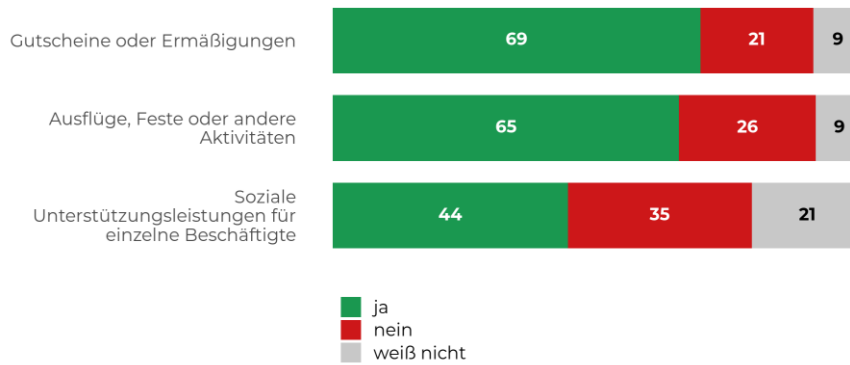
Frage 43: In welcher Form ist der Betriebsrat in den letzten drei Jahren aktiv geworden? (Anteil 'ja'-Antworten). Basis: Betriebsrat im Betrieb, n=1.342; Angabe in %.

In zwei Drittel oder mehr (69% bzw. 65%) der Betriebe wurden innerhalb der letzten 3 Jahre laut befragter Arbeitnehmer:innen Gutscheine und Ermäßigungen bzw. Ausflüge, Feste oder andere Aktivitäten von den Betriebsräten organisiert. Die Frage, ob innerhalb des genannten Zeitraums von der

² Im Fragebogen wurde die Organisation von Kampfmaßnahmen mit einem Beispiel, nämlich der Unterstützung von Warnstreiks erläutert. Es ist aber nicht auszuschließen, dass die Befragten auch andere Aktivitäten der Betriebsräte als Kampfmaßnahmen interpretieren.

Belegschaftsvertretung soziale Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte initiiert worden sind, bejahten 44% der befragten Arbeitnehmer:innen (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7 – Aktivitäten durch Betriebsrat – soziale Angelegenheiten

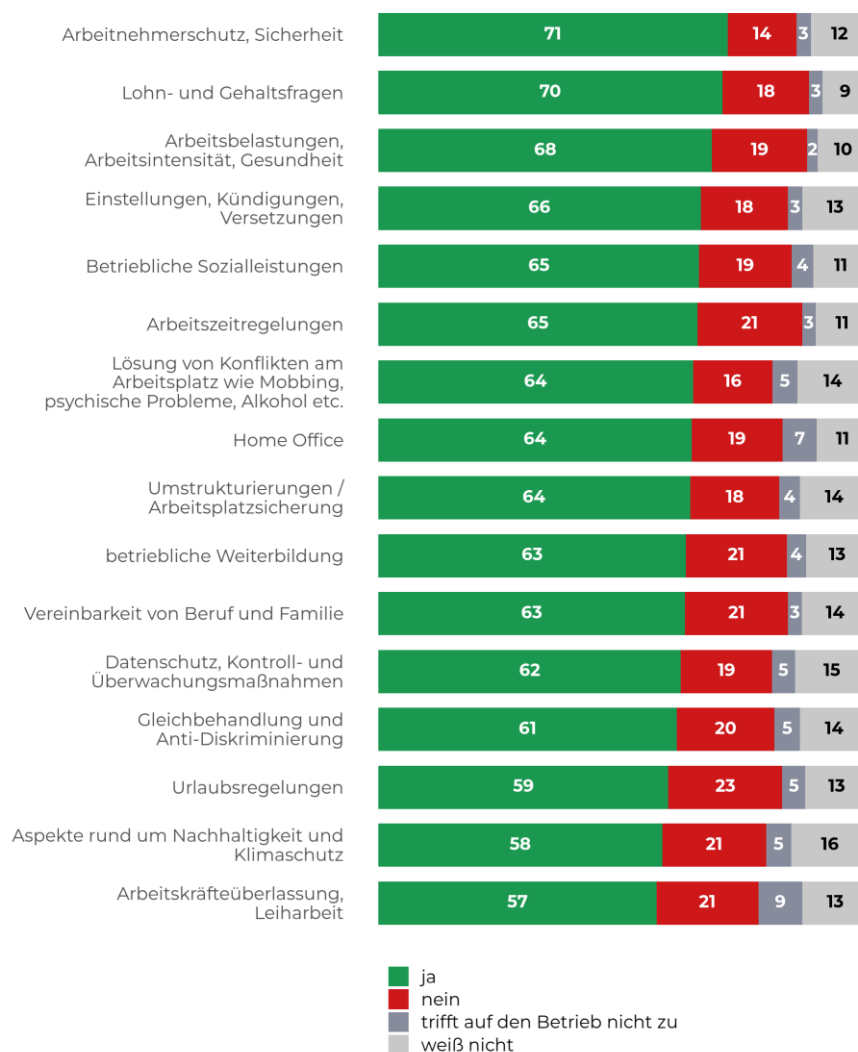


Frage 44: Welche der folgenden betrieblichen Aktivitäten hat der Betriebsrat in den letzten drei Jahren für die Belegschaft organisiert? (Anteil 'ja'-Antworten). Basis: Betriebsrat im Betrieb, n=1.342; Angabe in %.

4.2 INHALTE DER BETRIEBSRATSARBEIT

Die Inhalte der Betriebsratsarbeit sind umfangreich. Die nachfolgende Abbildung 8 zeigt, welche Aktivitäten der Betriebsräte Arbeitnehmer:innen wahrnehmen. Im Vergleich am häufigsten innerhalb der letzten drei Jahre sind diese aus der Sicht der Beschäftigten in den Bereichen Arbeitnehmerschutz/Sicherheit, Lohn und Gehaltsfragen, Arbeitsbelastung/Arbeitsintensität/Gesundheit sowie Einstellungen/Kündigungen/Versetzungen (71% bis 66%) aktiv geworden. Die Schlusspunkte setzen die Bereiche Urlaubsregelungen, Aspekte rund um Klimaschutz und Nachhaltigkeit sowie Arbeitskräfteüberlassung, aber auch hier geben zwischen 59% und 57% der befragten Arbeitnehmer:innen an, dass ihre Belegschaftsvertretungen aktiv geworden sind.

Abbildung 8 – BR-Aktivitäten in den letzten 3 Jahren



Frage 41: Ist der Betriebsrat in den letzten drei Jahren in den folgenden Bereichen aktiv geworden? Basis: Betriebsrat im Betrieb, n=685; Angabe in %.

Dass 70% der Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat Aktivitäten der Betriebsräte in Lohn- und Gehaltsfragen wahrnehmen, spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat im Schnitt über höhere Einkommen verfügen und das Auskommen mit dem Einkommen positiver beurteilen als Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat.

5 MITWIRKUNG IM UNTERNEHMEN

Bei 42% der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat gibt es Personen im Betrieb, die versuchen, im Betrieb etwas – für die gesamte Belegschaft – zu verbessern. Auffällig ist, dass diese Bereitschaft zum Engagement in Arbeitsstätten mit einer hohen Anzahl von drei oder mehr großen Problemen zurückzugehen scheint, da nur ein Drittel der Befragten aus solchen Betrieben die dementsprechende Frage bejaht. Anders gesagt gibt es in Betrieben ohne Betriebsrat, in denen es viele Probleme gibt, seltener Personen, die sich für andere engagieren als in Betrieben ohne Betriebsrat, in denen es wenige Probleme gibt. Da verwundert es nicht, dass sich Arbeitnehmer:innen in Betrieben, wo es viele Probleme gibt, besonders häufig einen Betriebsrat wünschen (vergleiche Abbildung 4)

Mitarbeiter:innen-Befragungen bzw. Möglichkeiten, Ideen schriftlich einzubringen gibt es – nach Angaben der Befragten – in jeweils mehr als der Hälfte der Betriebe. Darauf folgen spontane Treffen der Belegschaft zur Diskussion von Problemen im Betrieb sowie strukturiertes Feedback an Vorgesetzte, Mitwirkungsmöglichkeiten, die von jeweils mehr als jedem:r vierten (43%) Arbeitnehmer:in genannt werden. Bei jeweils rund einem Drittel der Beschäftigten gibt es Mitarbeiter:innentreffen, Abstimmungen über betriebsrelevante Fragen; Diskussionsveranstaltungen von Belegschaft und Geschäftsleitung, Belegschafts- oder Abteilungssprecher:innen, sowie regelmäßige runde Tische.

Wichtig dabei ist, dass Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat häufiger Mitwirkungsformen angeben als Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat nicht nur durch die Möglichkeiten der formellen Mitbestimmung, sondern darüber hinaus auch durch die häufigeren Formen der informellen Mitwirkung mehr Gestaltungsmöglichkeiten haben als Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat.

Besonders groß ist der Unterschied bei Mitarbeiter:innen-Befragungen, den Möglichkeiten, Ideen schriftlich einzubringen, oder der Etablierung von Belegschafts- und Abteilungssprecher:innen, was auch mit der Betriebsgröße zusammenhängen kann.

Manche Formen der Mitwirkung, wie zum Beispiel spontane Treffen der Belegschaft, kommen in Betrieben ohne Betriebsrat etwas häufiger vor.

Tabelle 2: Formen der Mitwirkung – Arbeitnehmer:innen mit und ohne Betriebsrat

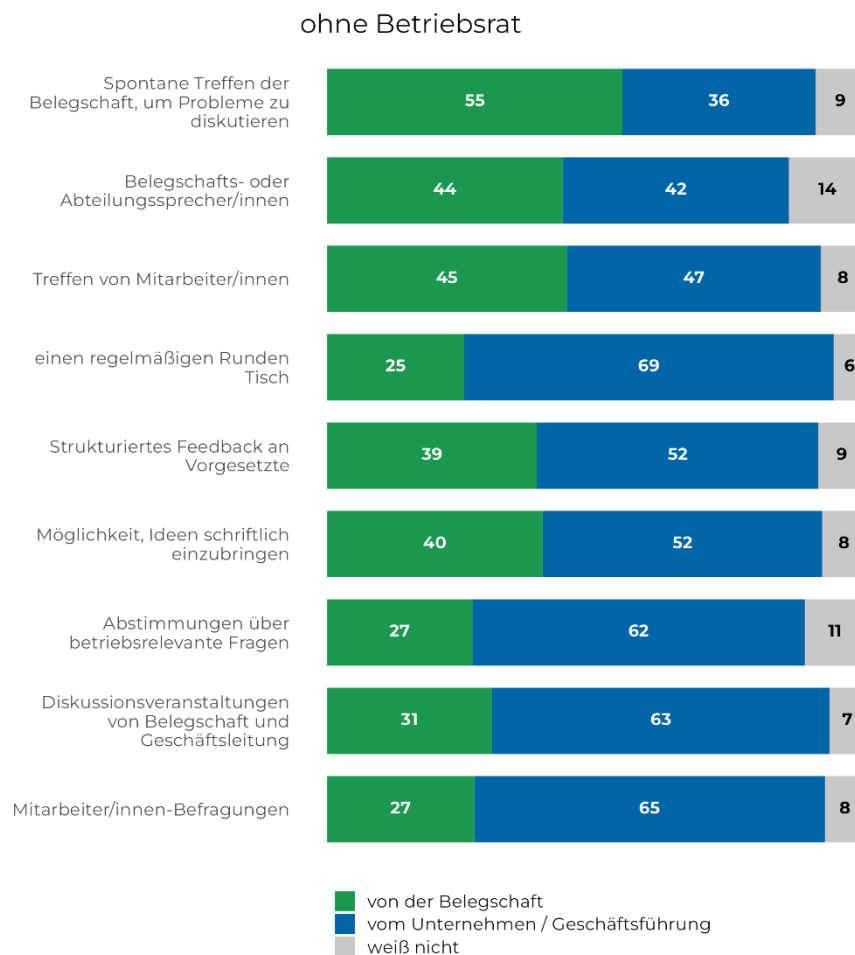
	Gesamt	Beschäftigte		Differenz
		mit BR	ohne BR	
Mitarbeiter:innen-Befragungen	53	61	44	17
Möglichkeit, Ideen schriftlich einzubringen (Ideenbriefkasten, Vorschlagswesen, ...)	51	62	38	24
Strukturiertes Feedback an Vorgesetzte	43	45	42	3
Spontane Treffen der Belegschaft, um Probleme zu diskutieren	43	43	45	-2
Treffen von Mitarbeiterinnen (z.B. Qualitätszirkel, Sounding Board) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	37	37	36	1
Abstimmungen über betriebsrelevante Fragen	35	37	33	4
Diskussionsveranstaltungen von Belegschaft und Geschäftsleitung	34	36	32	4
Belegschafts- oder Abteilungssprecher:innen	33	37	27	10
einen regelmäßigen Runden Tisch	32	30	34	-4
andere betriebsspezifische Form der Mitwirkung	1	1	2	-1
nichts davon	11	9	12	-3

Frage 53: Welche der folgenden Formen von Mitwirkung der Belegschaft gibt es bei Ihnen im Betrieb? (Anteil 'ja'-Antworten). Basis: Gesamt, n=2.501; Angabe in %.

Von wessen Seite gehen nun die Initiativen für genannte Mitwirkungsmöglichkeiten in den Betrieben der befragten Arbeitnehmer:innen aus?

Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat konnten die Initiative für Mitwirkungsformen nur entweder der Belegschaft oder der Unternehmensführung zuschreiben. Mehrheitlich als Belegschaftsinitiative werden auch von Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat vor allem die spontanen Treffen der Belegschaft gesehen. Bei den Belegschafts- und Abteilungssprecher:innen und anderen (geplanten) Treffen der Mitarbeiter:innen wird die Initiative dafür in etwa gleich zwischen Belegschaft und Unternehmensführung aufgeteilt. Andere Mitwirkungsformen sind mehrheitlich der Unternehmensführung zugeschrieben, nämlich – wie auch in Betrieben mit Betriebsrat – Mitarbeiter:innen-Befragungen und Diskussionsveranstaltungen mit der Geschäftsleitung. In Betrieben ohne Betriebsrat sind auch Abstimmungen vor allem seitens Unternehmensführung initiiert.

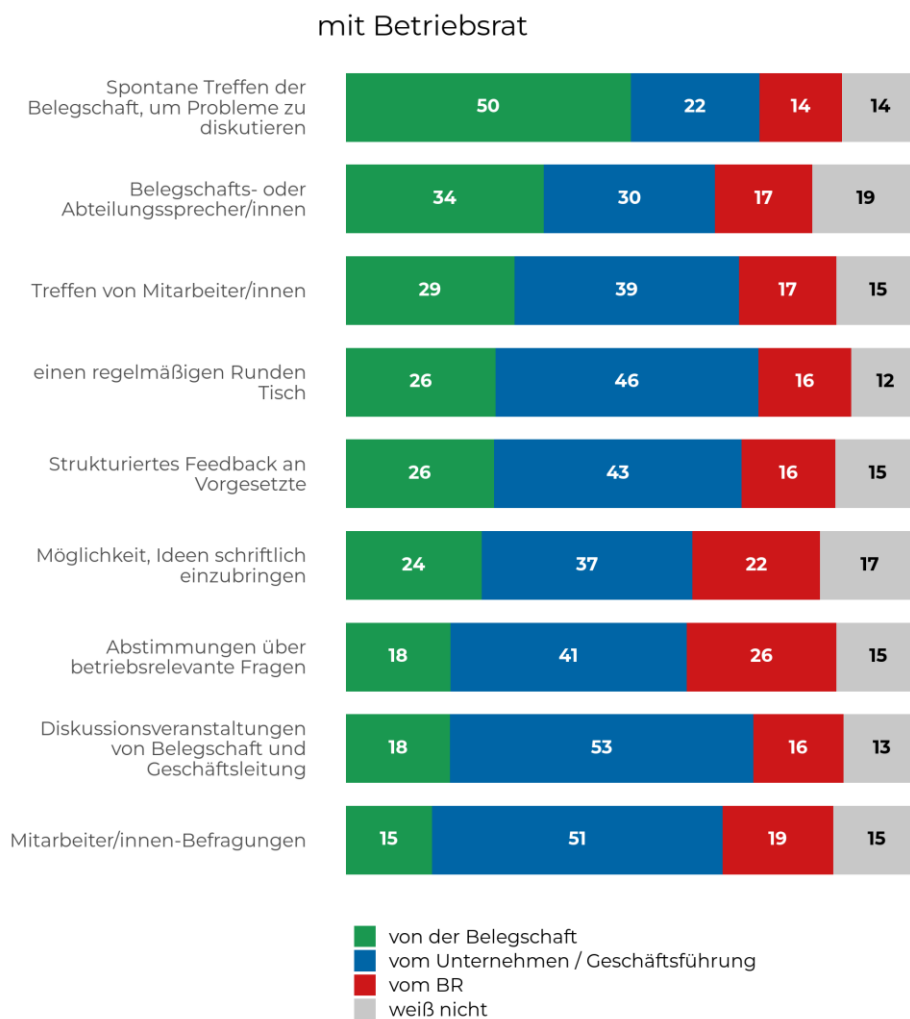
Abbildung 9 – Initiativen für Mitwirkung – Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat



Frage 54: Von wem geht die Initiative dazu hauptsächlich aus? Basis: ohne Betriebsrat, jeweilige Mitwirkungsmöglichkeit genannt; Angabe in %.

Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit Betriebsrat konnten die Initiative entweder der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmer:innen zuordnen. Manche Mitwirkungsformen finden auch in Betrieben mit Betriebsrat mehrheitlich auf Initiative der Beschäftigten selbst statt, allen voran spontane Treffen, um Probleme zu diskutieren. Besonders oft auf Initiative von Seiten der Unternehmensführung gehen Mitwirkungsformen wie Mitarbeiter:innen-Befragungen, Diskussionsveranstaltungen mit der Geschäftsleitung oder strukturiertes Feedback an Vorgesetzte oder ein regelmäßiger runder Tisch zurück. Bei den Betriebsrät:innen wird am ehesten die Initiative zu Abstimmungen und Ideenbriefkästen gesehen (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10 – Initiativen für Mitwirkung – Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat

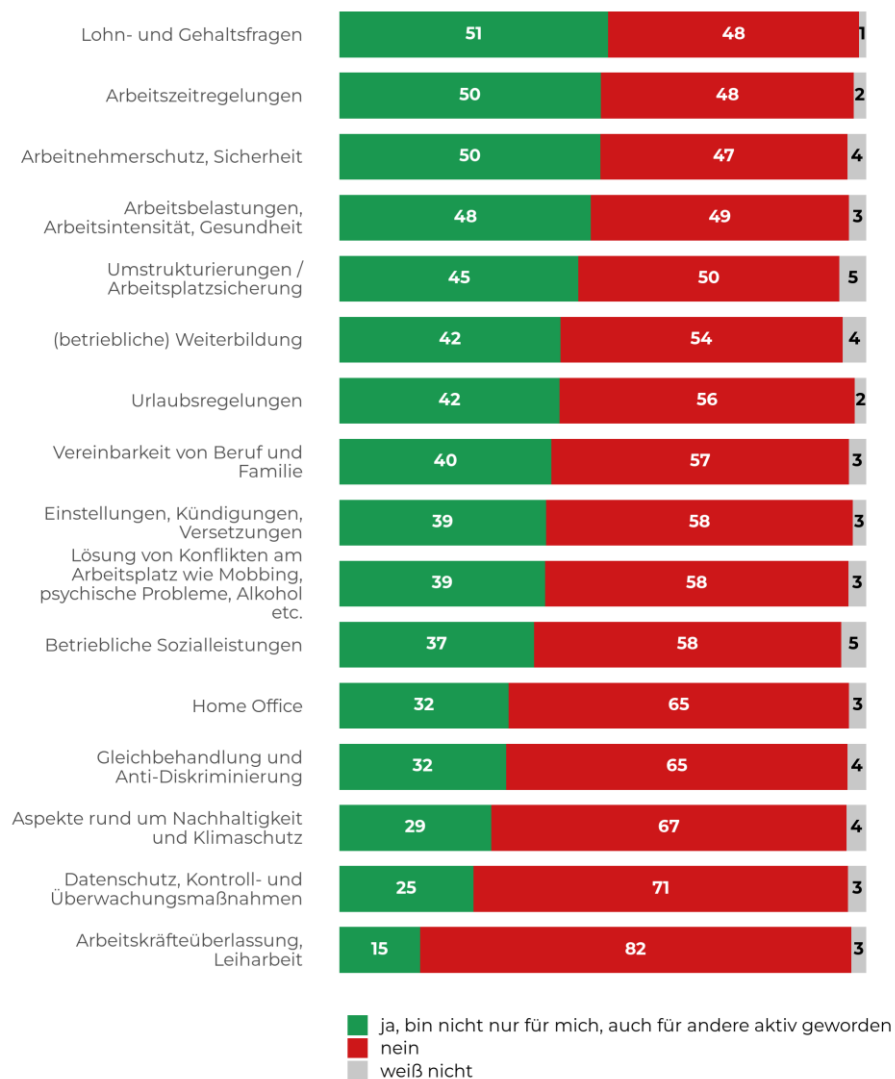


Frage 54: Von wem geht die Initiative dazu hauptsächlich aus? Basis: jeweilige Mitwirkungsmöglichkeit genannt; Angabe in %.

Durch den zusätzlichen Akteur Betriebsrat gehen mehr Initiativen für Mitwirkungsformen auf die Belegschaft und ihre Vertretung zurück und weniger auf die Geschäftsleitung. Der Schluss liegt nahe, dass das Mehr an Mitwirkung, wie es in Tabelle 2 dargestellt ist, auch daran liegt, dass der Betriebsrat zusätzliche Initiativen setzen kann.

Am häufigsten versuchen jene befragten Arbeitnehmer:innen, die aktiv Verbesserungen in Betrieben ohne Betriebsrat anstreben, dies in den Bereichen Lohn- und Gehaltsfragen, Arbeitszeitregelungen, Arbeitnehmer:innenschutz bzw. Sicherheit sowie Arbeitsbelastungen (48% bis 51%). Zumindest vier von zehn Arbeitnehmer:innen haben innerhalb der letzten drei Jahre in den Bereichen Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung, betriebliche Weiterbildung, Urlaubsregelungen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie versucht Verbesserungen herbeizuführen (40 bis 45%). Darauf folgen die Bereiche Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen, Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz mit jeweils 39% sowie betriebliche Sozialleistungen mit 37%. In den Bereichen Home-Office bzw. Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung sind jeweils ein knappes Drittel der Befragten tätig geworden (32%), zumindest ein Viertel versuchte in den Bereichen Nachhaltigkeit und Klimaschutz bzw. Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen Verbesserungen herbeizuführen. (29% bzw. 25%). Arbeitskräfteüberlassung ist jener Bereich, in dem der geringste Anteil von Arbeitnehmer:innen versucht hat, innerhalb der letzten drei Jahre etwas im Betrieb zu verbessern (15%) (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11 – eigene Mitwirkung: Bereiche – Beschäftigte ohne Betriebsrat

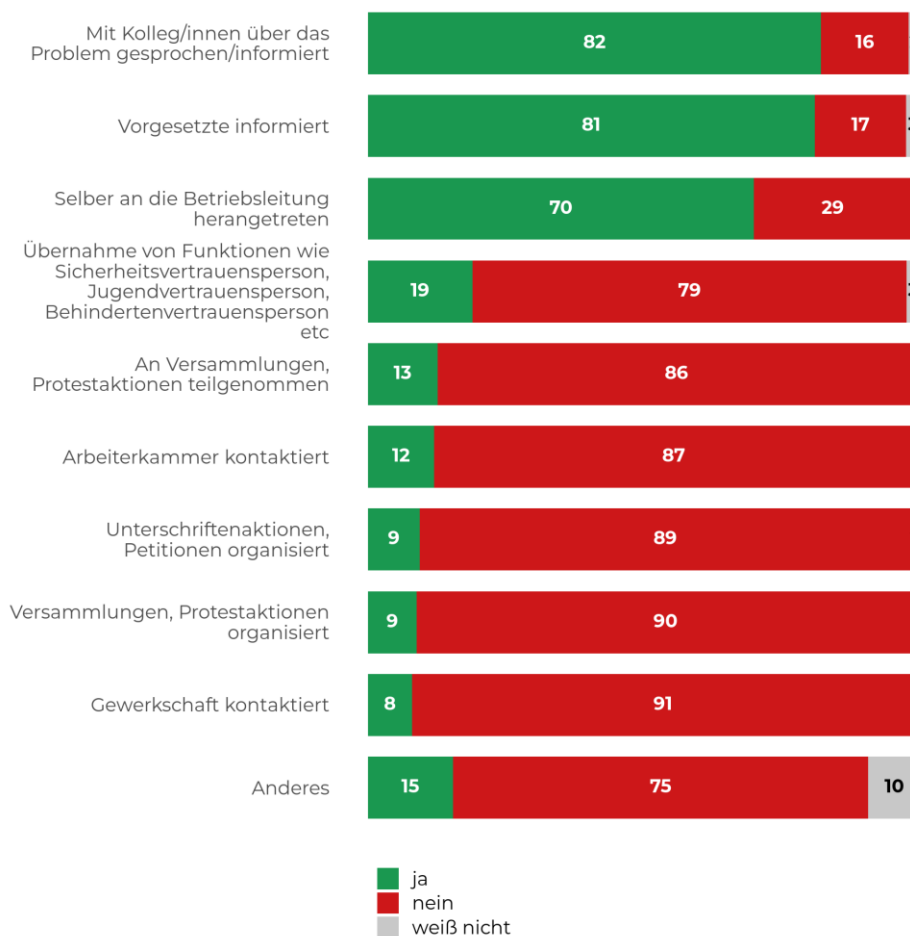


Frage 60: Und in welchem der folgenden Bereiche haben Sie persönlich in den letzten drei Jahren versucht, im Betrieb etwas zu verbessern? Basis: kein Betriebsrat im Betrieb & Versuch, selbst etwas zu verbessern, n=417; Angabe in %.

Vergleicht man die Aktivitäten von Einzelpersonen mit den Aktivitäten des Betriebsrats bei Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat, bleibt festzustellen, dass bei informellen Formen der Mitwirkung die verschiedenen Inhalte in Summe seltener abgedeckt werden können (siehe im Vergleich zu Abbildung 8).

Auf welche Art und Weise haben nun jene Arbeitnehmer:innen versucht, etwas in den genannten Bereichen zu verändern oder zu verbessern? Am häufigsten geschieht dies, indem mit Kolleg:innen über das Problem gesprochen bzw. über dieses informiert wird (85%) sowie Vorgesetzte informiert werden (81%). Sieben von zehn aktiv gewordenen Arbeitnehmer:innen (70%) sind selbst an die Betriebsleitung herangetreten, um etwas zu verändern bzw. zu verbessern. Knapp jede:r Fünfte (19%) hat eine Funktion (z.B. Sicherheitsvertrauensperson) in seiner bzw. ihrer Arbeitsstätte übernommen, an Versammlungen bzw. Protestaktionen haben 13% teilgenommen. Die Arbeiterkammer bzw. Gewerkschaft haben 12% bzw. 8% der Befragten kontaktiert, jeweils 9% haben Unterschriftenaktionen, Petitionen bzw. Versammlungen oder Protestaktionen organisiert. 15% der aktiv gewordenen Arbeitnehmer:innen haben andere Maßnahmen gesetzt, um Verbesserungen für sich ihre Kolleg:innen im Betrieb herbeizuführen (siehe Abbildung 12).

Abbildung 12 – eigene Mitwirkung: Methoden - Beschäftigte ohne Betriebsrat



Frage 61: Und was haben Sie da gemacht, um etwas zu verändern oder zu verbessern? (Anteil 'ja'-Antworten). Basis: kein Betriebsrat im Betrieb & Versuch, selbst etwas zu verbessern, n=401; Angabe in %.

6 ÜBERBETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

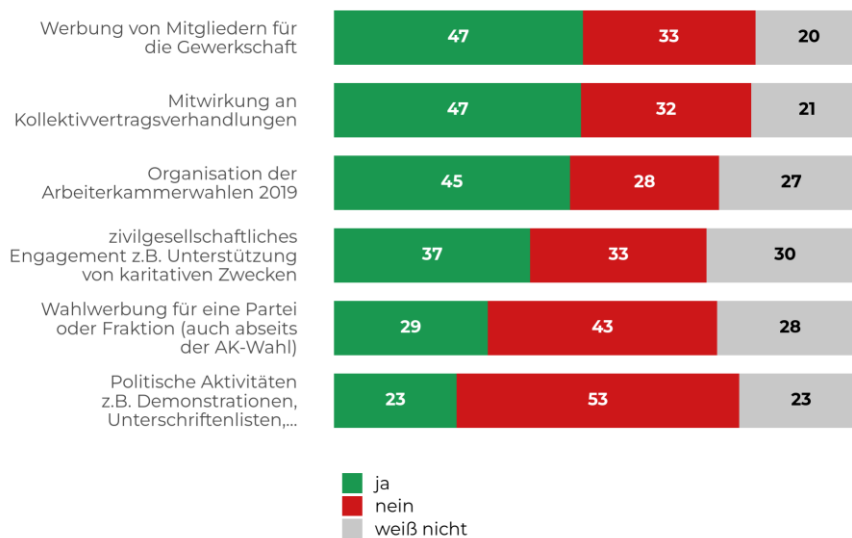
Insgesamt geben 29% der Arbeitnehmer:innen an, dass sie Mitglied bei der Gewerkschaft sind. Bei Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat liegt der Anteil mit 42% deutlich darüber.

Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat sind auch besser über die Arbeitnehmerinteressenvertretung informiert. 86% der Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat, aber nur 72% der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat wissen darüber Bescheid, dass Gewerkschaften Kollektivverträge verhandeln.

Rund zwei Drittel der Arbeitnehmer:innen geben an, dass sie gewusst haben, dass AK-Mitglieder alle 5 Jahre ihre Vertretung wählen. Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat sind hier besser informiert (72%) als Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat (59%). Das Wissen über die AK-Wahl ist eine wichtige Voraussetzung für die Wahlbeteiligung.

In welchem Ausmaß die Belegschaftsvertretungen nun Aktivitäten setzen, die über den Betrieb hinausgehen, verrät ein Blick auf Abbildung 13. Am häufigsten werben die Betriebsräte der befragten Arbeitnehmer:innen Mitglieder für die Gewerkschaft bzw. wirken an Kollektivvertragsverhandlungen mit (jeweils 47%). Knapp darauf folgt die Organisation der Arbeiterkammerwahl 2019 mit 45%, vor zivilgesellschaftlichem Engagement mit 37%. Wahlwerbung für eine Partei auch abseits der AK-Wahl (29%) sowie politischer Aktivismus allgemein (23%) setzen hier die Schlusspunkte.

Abbildung 13 – überbetriebliche Aktivitäten durch Betriebsrat



Frage 45: Und welche der folgenden über den Betrieb hinausgehenden Aktivitäten hat der Betriebsrat in den letzten drei Jahren gemacht? (Anteil 'ja'-Antworten Basis: Betriebsrat im Betrieb.)

7 FAZIT UND WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE

- Die Vertretungsdichte steigt mit der Betriebsgröße: Bei kleinen Betrieben unter 5 Beschäftigten sind keine Betriebsräte vorgesehen, ab 5 Beschäftigten sind Betriebsräte möglich, dennoch sind nur 13% der Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten. Der Anteil steigt mit der Betriebsgröße und liegt bei Arbeitnehmer:innen in Betrieben ab 1.000 Beschäftigten bei 87%.
- Eine unterdurchschnittliche Vertretungsdichte haben Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und Arbeiter:innen.
- Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat haben stabilere Beschäftigungsverhältnisse und sind seltener von instabilen Verhältnissen betroffen als Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat
- Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat verfügen im Schnitt über höhere Einkommen und beurteilen das Auskommen mit dem Einkommen positiver als Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat.

- Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat finden das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung wichtiger als jene ohne Betriebsrat, wenngleich auch letztere mit großer Mehrheit die Wichtigkeit betonen.
- Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat sehen mehrheitlich Vorteile in Betriebsräten, besonders, dass Betriebsräte mehr durchsetzen können als Einzelpersonen, dass sie insbesondere denen helfen können, die sich selbst nur schwer helfen können, dass sie für mehr Gerechtigkeit im Betrieb sorgen, und dass sie Informationen mit der Belegschaft teilen. Ebenfalls eine Mehrheit ist der Meinung, dass Betriebsräte nicht nur gut für die Beschäftigten, sondern auch für das Unternehmen sind. Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat sehen diese Vorteile sogar noch stärker.
- Rund ein Viertel der Arbeitnehmer:innen sieht mögliche Nachteile von Betriebsrät:innen, nämlich dass sie für den eigenen Vorteil arbeiten, oder dass sie Entscheidungen verlangsamten. Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat lehnen diese Aussagen stärker ab als Beschäftigte ohne Betriebsrat.

- Fast die Hälfte der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat wünscht sich einen Betriebsrat. Je mehr Probleme im Betrieb wahrgenommen werden und je größer der Betrieb ist, desto deutlicher fällt dieser Wunsch aus.

- Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat berichten von zahlreichen Aktivitäten der Betriebsräte: Betriebsräte informieren die Belegschaft, verhandeln mit der Geschäftsführung und organisieren im Fall der Fälle betriebliche Kampfmaßnahmen wie Warnstreiks, sie organisieren soziale Aktivitäten wie Feste oder Ausflüge, sorgen für Gutscheine oder Ermäßigungen und unterstützen Kolleg:innen in sozial prekären Lagen.
- Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat nehmen auch eine Vielzahl an inhaltlichen Aktivitäten der Betriebsräte wahr: Im Vergleich am häufigsten innerhalb der letzten drei Jahre sind die Betriebsräte aus der Sicht der Beschäftigten in den Bereichen Arbeitnehmerschutz/Sicherheit, Lohn und

Gehaltsfragen, Arbeitsbelastung/Arbeitsintensität/Gesundheit sowie Einstellungen/Kündigungen/Versetzungen aktiv geworden.

- Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat haben die Möglichkeiten informell mitzuwirken, viele tun dies auch. Dennoch stehen viele Formen der Mitwirkung für Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat häufiger zur Verfügung.
- Durch den zusätzlichen Akteur Betriebsrat gehen mehr Initiativen für Mitwirkungsformen auf die Belegschaft und ihrer Vertretung zurück und weniger auf die Geschäftsleitung.
- Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat profitieren also nicht nur von den vielen Tätigkeiten der Betriebsräte im Rahmen der gesetzlich verankerten Mitbestimmung sondern haben darüber hinaus auch mehr Möglichkeiten der Mitwirkung.
- Die thematische Vielfalt, die Betriebsräte im Rahmen der formellen Mitbestimmung abdecken, kann in den verschiedenen Formen der Mitwirkung nicht im gleichen Umfang erfüllt werden.

- Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat sind auch besser über die überbetriebliche Interessenvertretung informiert. Dies macht es für sie leichter, an dieser teilzuhaben, sei es durch eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft oder durch die Teilnahme an der AK-Wahl.



ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

FOTOCREDITS

Alle Illustrationen: IFES

DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

CREATIVE COMMONS CC-BY-SA

Der Inhalt dieses Werks steht unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 3.0 AT zur Verfügung.



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung je eines Belegexemplars an die AK Wien / Abteilung Sozialpolitik, Abteilung Betriebswirtschaft, Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik und Bereichsleitung Information ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impresum](https://www.wien.arbeiterkammer.at/impresum)

Auftraggeberin: AK Wien / Abt. SP, Abt. BW, Abt. WW, LI

Rückfragen an: Ursula Filipič, Ruth Ettl (Projektleitung und stv. Projektleitung)

Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: AK Wien

ISBN: 978-3-7063-0953-0

© 2023 AK Wien



GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

Die Arbeiterkammer steht für soziale Gerechtigkeit. Wir setzen uns seit mehr als 100 Jahren für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

Damals. Heute. Für immer.



[WIEN.ARBEITERKAMMER.AT](https://www.wien.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

MITBESTIMMUNG IN ÖSTERREICH 2022

Kurzbericht Vergleich Arbeitnehmer:innen mit bzw. ohne Betriebsrat

März 2023

