

**PRESSE-
KONFERENZ**

02.04.2024

MITBESTIMMEN – MITGEWINNEN!

Aktuelle Studie zeigt: Mit Betriebsräten läuft es besser - für die Beschäftigten, die Betriebe und auch für die Demokratie.

RENATE ANDERL

Präsidentin der Arbeiterkammer

KORINNA SCHUMANN

Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende des ÖGB

EVA ZEGLOVITS

Geschäftsführerin IFES

ÖGB



Betriebsratsmitglieder, Jugendvertrauensrät:innen und Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat setzen sich Tag für Tag für ihre Kolleg:innen, für ihr Unternehmen und für den sozialen Zusammenhalt in Österreich ein. Der Lohn dafür sind stabilere Beschäftigungsverhältnisse und höhere Einkommen in mitbestimmten Betrieben, sowie höhere Zufriedenheit der Arbeitnehmer:innen und auch der Unternehmen. Denn Betriebe mit Betriebsrat bieten nicht nur bessere Arbeitsbedingungen, sie sind auch wirtschaftlich erfolgreicher und meistern Krisen besser als jene ohne. Betriebsratsarbeit stärkt und fördert zudem die Demokratie, denn wer Erfahrungen mit betrieblicher Mitbestimmung macht, schätzt den Wert von Demokratie insgesamt höher ein.

Aber der Ton in der Arbeitswelt wird zum Teil immer rauer, nicht selten wird Betriebsratsarbeit be-, manchmal sogar verhindert. „Hier müssen gesetzliche Maßnahmen dafür sorgen, dass diese wichtige Tätigkeit, die den Arbeitnehmer:innen sehr viele Vorteile bringt, geschützt wird“, fordert Renate Anderl, Präsidentin der Arbeiterkammer.

Korinna Schumann, ÖGB-Vizepräsidentin, fordert zudem, dass „die Hürden für Frauen, junge Menschen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund auf dem Weg zur Betriebsratsarbeit beseitigt werden. Denn sie stellen nicht nur ein großes Potenzial für Betriebsratsgremien dar, ihre Beteiligung macht auch die Betriebsratsarbeit insgesamt besser“.

Die Studie zeigt eindeutig, dass die Beschäftigten sich besser vertreten fühlen, wenn der Betriebsrat möglichst „bunt“ zusammengesetzt ist. Die Studienautorin und Geschäftsführerin des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) Eva Zeglovits hebt hervor: „Unsere Ergebnisse zeigen klar, dass es den Beschäftigten wichtig ist, einen Betriebsrat zu haben und sich dort, wo es keinen gibt, einen wünschen. Vor allem, wenn es Probleme gibt.“

AK und ÖGB fordern daher:

- **Demokratie im Betrieb ermöglichen, stärken und schützen**
- **Arbeitgeber bei Vereinbarkeit und Gleichstellung in die Pflicht nehmen**
- **Betriebliche Demokratie für junge Menschen erlebbar machen**
- **Mehr und flexiblere Zeit für Betriebsratsarbeit**

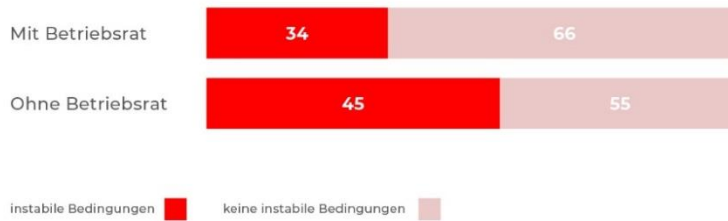
Um die wertvolle Arbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den Mittelpunkt zu stellen, ruft der ÖGB heuer zum dritten Mal den 7. April zum „**Tag der betrieblichen Mitbestimmung**“ aus. Die aktuelle Mitbestimmungsstudie zeigt die große Bedeutung, die Betriebsratsarbeit nicht nur für die Beschäftigten hat, sondern dass damit auch ein wichtiger Beitrag zu wirtschaftlichem Erfolg und der Stärkung der Demokratie geleistet wird. Die **Mitbestimmungsstudie wird alle zehn Jahre** im Auftrag von AK und ÖGB von Institut für empirische Sozialforschung durchgeführt. Dabei wurden fast 2.800 Betriebsrät:innen und 2.500 Arbeitnehmer:innen befragt.

Besser mit Betriebsrat

Mehr als die Hälfte (54%) der befragten Arbeitnehmer:innen hat einen Betriebsrat im Unternehmen. Und der bringt's: Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat haben **stabilere Beschäftigungsverhältnisse** und sind **seltener von prekären Verhältnissen betroffen** als Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsrat. Zudem verfügen sie über **höhere Nettoeinkommen** und kommen daher auch besser mit ihrem Einkommen aus.

Instabile Arbeitsverhältnisse

Arbeitnehmer:innen mit Betriebsrat haben seltener instabile Arbeitsbedingungen

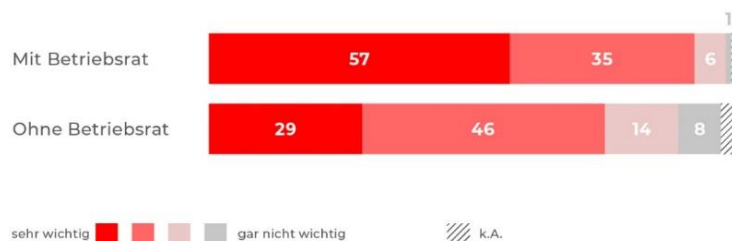


Zudem machen in Betrieben/Unternehmen mit Betriebsrat Arbeitnehmer:innen **häufiger berufliche Aus- und Weiterbildungen** und erhalten **häufiger Bonuszahlungen**. Es kommt auch seltener zu arbeitsrechtlichen Verletzungen als in Betrieben ohne Betriebsrat. Arbeitnehmer:innen profitieren dabei nicht nur von der Betriebsratsarbeit selbst, sondern sind **auch stärker in Formen der informellen Mitwirkung eingebunden**, wie Mitarbeiter:innen-Befragungen, spontane Treffen der Belegschaft zur Diskussion von Problemen im Betrieb, Abstimmungen über betriebsrelevante Fragen, u.ä.

Kein Wunder also, dass die Arbeitnehmer:innen der betrieblichen Mitbestimmung eine hohe Bedeutung zumessen. Selbst wenn es keinen Betriebsrat im Unternehmen gibt, empfindet eine große Mehrheit von 72% einen solchen als sehr oder eher wichtig. Die Einschätzung wird stärker, wenn es Erfahrung mit betrieblicher Mitbestimmung gibt: In Betrieben mit Betriebsrat sehen sogar **88% der Arbeitnehmer:innen es als sehr oder eher wichtig, eine Vertretung ihrer Interessen auf betrieblicher Ebene** zu haben. Aber auch in Unternehmen ohne Betriebsrat wünschen sich fast die Hälfte der Arbeitnehmer:innen eine solche. Je mehr Probleme im Betrieb wahrgenommen werden und je größer der Betrieb ist, desto deutlicher fällt dieser Wunsch aus.

Wichtigkeit der Interessensvertretung

Wie wichtig ist eine Vertretung für die Beschäftigteninteressen?



Betriebsratsarbeit ist wichtiger Beitrag zur Demokratie

Mitspracherechte auf allen Ebenen sind das Fundament der Demokratie. Aber viele Menschen sind mangels österreichischer Staatsbürgerschaft vom allgemeinen Wahlrecht ausgeschlossen. Dazu kommt, dass sich Menschen vom demokratischen System abwenden, weil sie sich nicht vertreten fühlen. Arbeitslosigkeit, geringer Bildungsabschluss, geringes Einkommen und geringes Berufsprestige wirken sich stark negativ auf die Wahlbeteiligung aus. Auch junge Menschen wünschen sich Anerkennung für ihre Anliegen und Einbindung in demokratische Prozesse. Ungleichheit und Ausgrenzungserfahrungen führen hingegen zum Gefühl politischer Ohnmacht.

Genau bei diesen Gruppen **verändern Erfahrungen mit betrieblicher Mitbestimmung die grundlegende Perspektive auf Demokratie**. Der SORA-Demokratiemonitor wie auch eine aktuelle deutsche Studie zeigen, dass der **betrieblichen Mitbestimmung** auch eine ganz wichtige gesellschaftspolitische Rolle zukommt, indem sie die **Demokratie fördert und stabilisiert**. Wer Mitbestimmung erlebt und über wesentliche Aspekte des eigenen Arbeitslebens mitentscheiden kann,

der hat auch ein positives Verhältnis zur Demokratie allgemein. Bei Wahlen im Betrieb geben nicht nur junge Menschen, sondern auch Arbeitnehmer:innen im unteren Einkommensdrittel sowie jene ohne österreichische Staatsbürgerschaft oft zum ersten Mal in ihrem Leben ihre Stimme ab.

Damit leisten **Betriebsrät:innen** nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Fairness im Unternehmen, sondern **stärken die Demokratie insgesamt** und machen sie auch für jene Menschen erlebbar, die sich sonst oft nicht gehört fühlen.

Im Gegensatz zu Parlaments- und Bundespräsident:innenwahlen **sind bei Arbeiterkammer- und Betriebsratswahlen alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, wahlberechtigt und dürfen kandidieren**. Bei der AK Wahl in Wien sind 770.000 Menschen wahlberechtigt. Jeder Dritte von ihnen wären etwa bei der Nationalratswahl von den Wahlen ausgeschlossen, da sie nicht die österreichische Staatsbürger:innenschaft besitzen.

Es sind aber auch Maßnahmen nötig, damit die Interessen junger Menschen gut gehört und vertreten werden. Junge Personen unter 30 Jahre sind im Betriebsrat unterrepräsentiert und stellen nur 4% der Mitglieder, während sie ein Viertel der Beschäftigten ausmachen (26%).

AK und ÖGB fordern: Betriebliche Demokratie für junge Menschen erlebbar machen

- Der **Jugendvertrauensrat als Vertretung für die Anliegen junger Arbeitnehmer:innen muss bleiben**.
- Das **gesetzliche Mindestalter von 16 Jahren bei Betriebsratswahlen soll entfallen**. Alle jugendlichen ArbeitnehmerInnen sollen den Betriebsrat mitwählen dürfen.
- Respekt für Jugendliche und **positive demokratische Alltagserfahrungen in Bildungs- und Arbeitsstätten und übergeordneten Vertretungen**

Betriebsrat macht wirtschaftlich erfolgreicher

Mitbestimmte Unternehmen **performen auch wirtschaftlich besser**: Sie erzielen höhere Marktwerte und Nettoumsätze und haben geringere Gehaltsunterschiede im Unternehmen. Das zeigt eine Untersuchung der 100 größten Unternehmen in der EU ([Hassel/Helmerich](#) 2017). Auch während der [Coronapandemie](#) hat sich gezeigt, dass Unternehmen mit guter Mitbestimmung die **Krise deutlich besser gemeistert** haben und es seltener zu Kündigungen kam als in jenen ohne Betriebsrat.

Zurecht sehen Arbeitnehmer:innen zu 72% im Vorhandensein von Betriebsräten auch Vorteile für das Unternehmen. Laut Ergebnissen der European Company Survey sagen auch Führungskräfte, dass mitbestimmte Betriebe/Unternehmen bessere (wirtschaftliche) Ergebnisse erzielen und gleichzeitig mehr „gute Arbeit“ für die Beschäftigten schaffen. Zudem werden neue Produktionsprozesse in Betrieben mit Betriebsrat häufiger umgesetzt. Zentral dabei ist die zeitgerechte Information: Am besten schneiden jene Unternehmen ab, in denen die Betriebsräte ausreichend informiert werden.

„Kluge Unternehmen sollten erkennen, dass sie mit Betriebsräten klare wirtschaftliche Vorteile haben“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl. „Uns ist vor allem daran gelegen, die Arbeitsbedingungen und die Einkommen der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern – auch das gelingt mit Betriebsräten besser. Unternehmen, die Betriebsratsarbeit behindern, handeln nicht nur undemokratisch, sie schaden damit auch ihrem eigenen wirtschaftlichen Erfolg.“

Je bunter, desto besser für alle

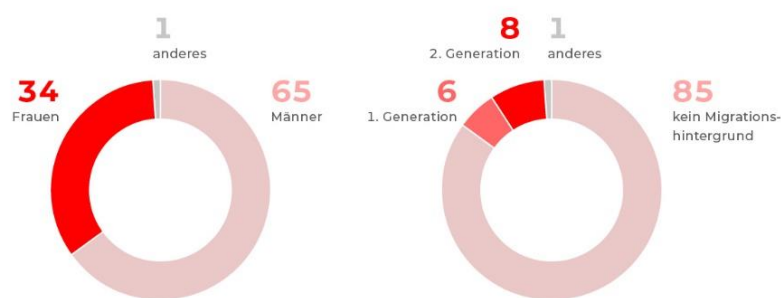
Einige Beschäftigtengruppen sind im Betriebsrat im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Beschäftigten zu wenig vertreten. Dies gilt insbesondere für Frauen, Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund und jüngere Beschäftigte. Für den Betriebsrat der Zukunft muss sich das ändern. Dabei geht es nicht nur

darum, das Potenzial dieser Beschäftigten zu nutzen. Je bunter der Betriebsrat zusammengesetzt ist, desto besser fühlen sich alle Beschäftigten vertreten!

Sind also mehr Frauen im Betriebsrat vertreten, fühlen sich Frauen besser vertreten – und Männer auch! Wenn Migrant:innen im Betriebsrat sind, fühlen sich Migrant:innen besser vertreten – und Personen ohne Migrationshintergrund auch. Insgesamt steigt die Zufriedenheit, wenn die Betriebsratsgremien vielfältig zusammengesetzt sind.

Allerdings sind nur 34% der Betriebsratsmitglieder weiblich, obwohl 47% der Arbeitnehmer:innen Frauen sind. In den vergangenen zehn Jahren ist der Anteil um nur vier Prozentpunkte gestiegen. Bei den Betriebsratsvorsitzenden sind gar nur 29% weiblich. Das hat viele Ursachen, allen voran geht es um zeitliche Ressourcen, um das „Gefragt-Werden“, um das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, und um Rahmenbedingungen, innerhalb derer Mitbestimmung stattfindet.

Zusammensetzung der Betriebsräte



Neben der hohen Teilzeitquote sind die deutlich kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Doppel- und Mehrfachbelastungen wesentliche Hürden für eine stärkere Beteiligung von Frauen. Zudem wirken traditionelle Rollenmuster: Frauen – ähnlich wie Migrant:innen – trauen sich eine Betriebsratsfunktion erst mit einem deutlich höheren formalen Bildungsgrad überhaupt erst zu.

AK und ÖGB fordern: Arbeitgeber:innen bei Vereinbarkeit und Gleichstellung in die Pflicht nehmen

- Arbeitgeber:innen müssen für **bessere Vereinbarkeit** durch Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung und Förderung von Karenz und Elternteilzeit für Männer sorgen.
- Schaffung der Möglichkeit erzwingbarer Betriebsvereinbarungen für **Frauenförderpläne und Antidiskriminierungsmaßnahmen**.
- ein **Recht auf Arbeitszeitaufstockung für Teilzeitkräfte**, die ein Betriebsratsmandat ausüben.

Hoher Druck und schwierige Rahmenbedingungen für Betriebsratsarbeit

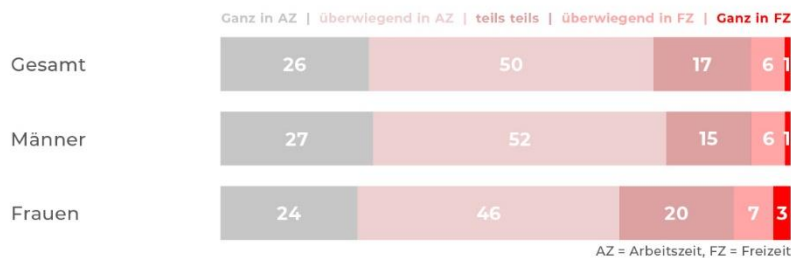
Die Mitbestimmungsstudie zeigt: Betriebsratsarbeit findet oft unter schwierigen Bedingungen statt. **Leistungsdruck, geringe Wertschätzung und schlechte Bezahlung** sind die Top 3 der in den Betrieben wahrgenommenen Probleme. Viele Arbeitnehmer:innen und Betriebsratsmitglieder arbeiten mehr als vertraglich vereinbart. 36% der Beschäftigten geben an, mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten, bei den Betriebsratsmitgliedern liegt der Anteil bei 45%.

Die Betriebsratsarbeit wird immer zeitaufwändiger und anspruchsvoller. Aufgrund der fortschreitenden Diversifizierung der Beschäftigten wie auch der Arbeitsformen – Stichwort Homeoffice, wird es zudem schwieriger, mit den Beschäftigten in Kontakt zu bleiben. Eine eigene Kandidatur kann sich jede:r vierte

befragte Arbeitnehmer:in vorstellen, am häufigsten scheitert sie jedoch an der **zeitlichen Überlastung**. Nur jede:r Vierte kann die Betriebsrats Tätigkeit vollständig in der Arbeitszeit ausüben. Gut jedes fünfte Betriebsratsmitglied muss dies überwiegend oder sogar zur Gänze in der Freizeit tun. Arbeitnehmer:innen mit Migrationshintergrund können die Betriebsratsarbeit seltener in der Arbeitszeit erledigen. Das gilt auch für Frauen, die zusätzlich auch noch den Großteil der unbezahlten Arbeit erledigen: 53% der weiblichen Betriebsratsmitglieder mit Kind(ern) und Partner:in im Haushalt geben an, die Haushalts- und Kinderbetreuungsarbeit überwiegend selbst zu erledigen. Von den männlichen Betriebsratsmitgliedern sagen das nur 2%.

Wann passiert die Betriebsratsarbeit?

Frauen erledigen die BR Arbeit eher (teilweise oder überwiegend) in der Freizeit



AK und ÖGB fordern: Mehr und flexiblere Zeit für Betriebsratsarbeit

- **Mehr Betriebsrats- und Personalvertretungsmandate** und niedrigere Grenzen bei der Beschäftigtenzahl für zusätzliche Mandate.
- **Mehr und flexiblere Freistellungen:** Auch die Teilung von Freistellungen zwischen Betriebsratsmitgliedern soll möglich sein.
- **Ansprüche auf Bildungsfreistellung ausweiten** auch auf Ersatzmitglieder von Betriebs- und Jugendvertrauensräten und Personalvertretungen und auf Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten.

Demokratie im Betrieb ermöglichen, stärken und schützen

Die Gründung eines Betriebsrats ist für die Arbeitnehmer:innen oftmals mit großen Hürden verbunden. Manche Arbeitgeber:innen bringen offen zum Ausdruck, dass sie keinen Betriebsrat wollen. Manche setzen **gezielt Maßnahmen, um eine Betriebsratswahl zu verhindern** und schrecken dabei selbst vor Kündigungen nicht zurück. Es ist zu befürchten, dass sich Arbeitnehmer:innen, die sich solidarisch für die Anliegen ihrer Kolleg:innen im Betrieb engagieren wollen, dadurch abschrecken lassen. Die Errichtung von Betriebsräten zu be- oder gar verhindern stellt einen **massiven Eingriff in die Rechte der Arbeitnehmer:innenschaft** dar. Ein effizienter Schutz vor der Be-/Verhinderung von Betriebsratsarbeit ist daher nicht nur für demokratischen Kultur einzelner Unternehmen von Bedeutung, sondern für die Demokratie als Ganzes. Hier sieht Korinna Schumann enormen Handlungsbedarf: „Wer Kolleginnen und Kollegen daran hindert, sich für die betriebliche Mitbestimmung einzusetzen und eine Betriebsratswahl aktiv verhindert, darf nicht mehr ohne Strafen davonkommen. Aktuell gibt es bei uns keine bis wenig Konsequenzen. Und natürlich geht es uns nicht darum, jemanden ins Gefängnis zu schicken, sondern um Abschreckung und darum, dass Arbeitnehmer:innen ihr Recht, einen Betriebsrat zu gründen, ungehindert und angstfrei ausüben können.“

AK und ÖGB fordern: Demokratie im Betrieb ermöglichen, stärken und schützen

- **Gerichtliche Strafbarkeit für die mutwillige Be- oder Verhinderung von Betriebsratswahlen.**
- Wirksamer **Schutz vor Benachteiligung oder Kündigung** für alle, die eine Betriebsratswahl initiieren, vorbereiten oder unterstützen oder als (Ersatz-)Mitglied im Betriebsrat tätig sind
- **Verlängerung des Kündigungsschutzes** nach Ende des Mandats auf sechs Monate. Der Zeitraum von drei Monaten ist unangemessen kurz und widerspricht der Europäischen Sozialcharta.