

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG IN AUFSICHTSRÄTEN

Sonderauswertung „Betriebliche Mitbestimmung 2022“

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien

Projektnummer: 21917.195

Wien, Juni 2025

Projektteam IFES

Eva Zeglovits

Christine Schuster-Himmel

Sonja Spitzer

Martin Fenz

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	3
2	Struktur	5
2.1	Stellung im Betriebsrat	5
2.2	Alter, Dauer der Funktionsausübung	6
2.3	Betriebliche Merkmale und Merkmale des BR-Gremiums	7
2.4	Geschlecht.....	8
3	Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung	9
3.1	Vertrauen zur Betriebsleitung	9
3.2	Einvernehmen.....	10
3.3	Belastung durch fehlende Informationen.....	11
4	Betriebliche Mitbestimmung	13
4.1	Mitbestimmung bei Inhalten	13
4.1.1	Tätigkeiten der Betriebsratsmitglieder.....	13
4.1.2	Zufriedenheit mit der Mitsprache bei Inhalten	15
4.2	Ausgewählte Aktivitäten	21
4.2.1	Innerbetriebliche „Kernaufgaben“	21
4.2.2	Summe der innerbetrieblichen sozialen Aktivitäten	21
4.2.3	Summe der außer- oder überbetrieblichen Aktivitäten	22
5	Informelle Mitwirkung	24
6	Fazit und wichtigste Erkenntnisse.....	26
7	Methodische Details	28
7.1	Boxplots	28
7.2	Multivariate Modelle	29

1 EINLEITUNG

Vorliegender Bericht basiert auf einer Sonderauswertung der Studie „Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2022“, die im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und in Kooperation mit dem ÖGB erstellt wurde, und beleuchtet Betriebsrät:innen mit Aufsichtsrats-Funktion. Insgesamt wurden in der Studie n=2.764 Betriebsrät:innen (und 10 Personalvertreter:innen) im Sommer 2022 befragt. Methodische Details sind u.a. im Gesamtbericht der Studie nachzulesen, der am Portal der Arbeiterkammer Wien zum Download¹ zur Verfügung steht.

In Kapitalgesellschaften dienen Aufsichtsratsgremien der Überwachung der Geschäftsführung bzw. des Vorstandes, außerdem müssen bestimmte (strategische) Entscheidungen vom Aufsichtsrat mehrheitlich mitgetragen werden. In Österreich gilt für die meisten Gesellschaften, dass für je zwei Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat eine Person aus dem Betriebsratsgremium in den Aufsichtsrat zu entsenden ist. Vor dem Hintergrund dieser besonderen Form der wirtschaftlichen Mitbestimmung, analysiert diese Sonderauswertung die Ergebnisse der angesprochenen Studie unter besonderer Berücksichtigung der Variable des Aufsichtsratsmandats.

Für diesen Bericht werden n=2.748 Fälle berücksichtigt. Das sind alle Betriebsratsmitglieder, die die Frage nach der Aufsichtsrats-Funktion mit ja oder nein beantwortet haben.

Betriebliche Mitbestimmung

Unter betrieblicher Mitbestimmung werden in dieser Studie die großteils im Arbeitsverfassungsrecht verankerten Rechte der Arbeitnehmer:innen verstanden, dass die von ihnen gewählten Betriebsratsmitglieder die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen wahrnehmen und fördern. Es handelt sich also um verfasste Rechte der Teilhabe.

Mitwirkung

Unter Mitwirkung werden in dieser Studie alle möglichen weiteren Formen der Teilhabe verstanden, die neben der gesetzlich geregelten Mitbestimmung bestehen können. Es handelt sich also um informelle Möglichkeiten der Teilhabe.

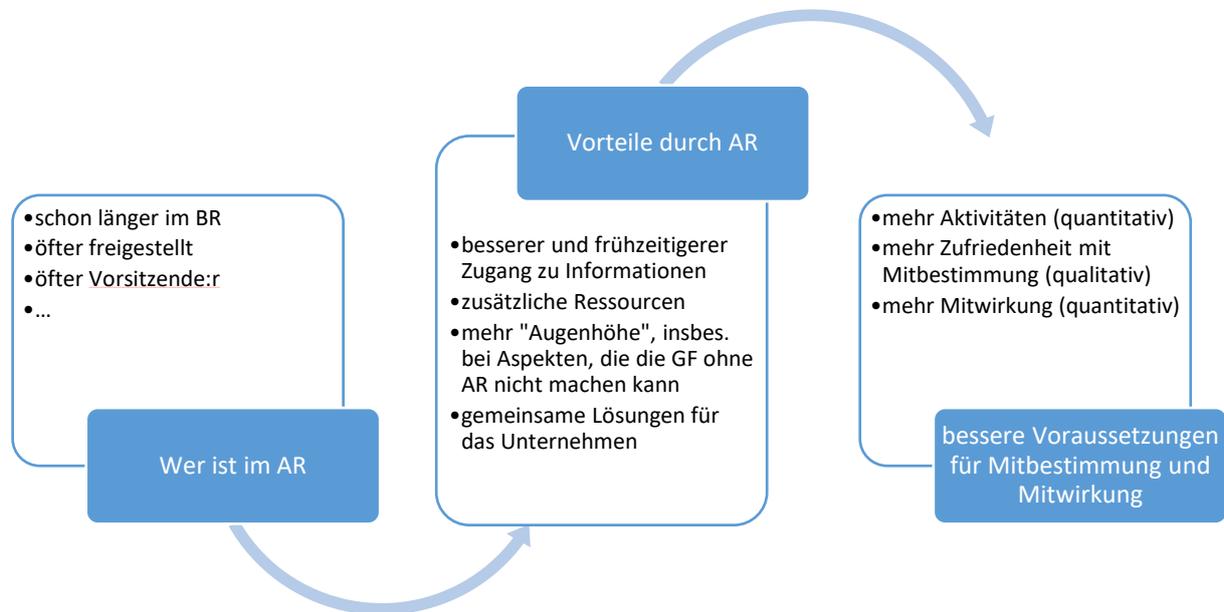
Betriebsrat, Betriebsräte versus Betriebsratsmitglieder, Betriebsrät:innen

In diesem Bericht wird die Bezeichnung Betriebsrät:in oder Betriebsratsmitglied verwendet, wenn es um die befragten Personen geht. Die Körperschaft wird als Betriebsrat bezeichnet.

¹ Zeglovits E. et al. (2023) Mitbestimmung in Österreich 2022 – Gesamtbericht. Verlag Arbeiterkammer Wien. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16860719/> [abgerufen am 30.4.2025]

Im Vorfeld wurden nach zwei Einzelgesprächen mit Betriebsratsmitgliedern im Aufsichtsrat in Absprache mit den Auftraggeber:innen Hypothesen formuliert, welche Auswirkungen ein Betriebsrat im Aufsichtsrat auf die Arbeitsbedingungen, die Mitbestimmung und Mitwirkung haben könnte.²

Abbildung 1: Hypothesen zu Auswirkungen von Betriebsratsmitgliedern im Aufsichtsrat auf Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Mitwirkung



Entlang dieser Hypothesen erfolgt daher auch der Aufbau dieses Berichts:

Zunächst wird die Struktur der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion beschrieben, wie sich die Gruppe nach soziostrukturellen Merkmalen, aber auch nach Merkmalen der Betriebsratsfunktion zusammensetzt, um darzustellen, wie ähnlich oder unähnlich sie Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion sind (Kapitel 2).

In den Kapiteln 3 bis 5 werden dann Zusammenhänge zwischen der Aufsichtsrats-Funktion und anderen Merkmalen entlang dieser skizzierten Hypothesen dargestellt. Dabei werden bivariate Zusammenhänge immer auch multivariat überprüft. Die multivariaten Modelle können rechnerisch trennen, welchem Merkmal wie viel Effekt auf eine abhängige Variable bleibt, wenn alle anderen Merkmale (in unserem Fall Strukturmerkmale) gleich gehalten werden. So kann überprüft werden, ob sich hinter einem bivariat sichtbaren Unterschied zwischen Betriebsratsmitgliedern mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion etwa ein anderes Merkmal als kausaler Faktor verbirgt (z.B. Freistellung).

Kapitel 6 schließt den Bericht mit einem Fazit.

In Kapitel 7 werden die methodischen Details zu den statistischen Modellen und Darstellungsformen dokumentiert.

² siehe auch Heiling M. und Schneller, H. (2024) Mitbestimmung im Aufsichtsrat: Voraussetzungen, Praxis und Mehrwert. In: Mosler, R. (Hrsg.) 50 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz. Wien: ÖGB Verlag. S.167-178

2 STRUKTUR

Insgesamt geben 507 der 2.748 oder 18 Prozent der befragten Betriebsratsmitglieder an, eine Funktion als Mitglied des Aufsichtsrates auszuüben. Die Fragestellung im Fragebogen lautete „Üben Sie eine der folgenden Funktionen aus?“ (Frage F4). Danach standen unterschiedliche Funktionen zur Auswahl, darunter auch „Mitglied im Aufsichtsrat“, die mit Mehrfachnennungen ausgewählt werden konnten.

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich diese Personen zusammensetzen, und inwieweit sie anderen Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion ähnlich sind oder sich von ihnen unterscheiden. Vorweg festgehalten: Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion sind kein Querschnitt aller Betriebsratsmitglieder. Sie sind im Durchschnitt etwas älter, schon länger aktiv, häufiger als Vorsitzende tätig und öfter freigestellt.

2.1 STELLUNG IM BETRIEBSRAT

Fast die Hälfte aller befragten Betriebsratsmitglieder (45%) gibt an, Vorsitzende:r des Betriebsrats zu sein, fast ein Viertel (23%) sind stellvertretende Vorsitzende und ein Drittel (31%) ein einfaches Mitglied. Bei Betriebsratsmitgliedern mit einer Funktion im Aufsichtsrat sieht die Verteilung anders aus: Hier üben fast drei Viertel (73%) die Funktion des/der Vorsitzenden aus, ein Fünftel (19%) hat den stellvertretenden Vorsitz inne. Knapp ein Zehntel (9%) ist einfaches Mitglied. Bei Betriebsräten ohne Aufsichtsrats-Funktion sind deutlich weniger – nämlich vier von zehn (39%) – Vorsitzende, ein knappes Viertel (24%) stellvertretende Vorsitzende und 36 Prozent ein einfaches Mitglied.

Tabelle 1: Zusammensetzung nach Funktion, in Prozent

	Vorsitzende	stellvertr. Vorsitzende	einfaches Mitglied
BR gesamt	45	23	31
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	73	19	9
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	39	24	36

Frage 3, fehlende Prozentpunkte auf 100% - weiß nicht, keine Angabe

Zwischen **Freistellung** und Aufsichtsrats-Funktion besteht ebenfalls ein deutlicher Zusammenhang. So sind bei Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsrats-Funktion fast die Hälfte (47%) freigestellt, etwas mehr als die Hälfte (53%) sind nicht freigestellt. Bei Betriebsratsmitgliedern, die nicht im Aufsichtsrat sind, haben 12 Prozent eine Freistellung.

Tabelle 2: Zusammensetzung nach Freistellung des Betriebsratsmitglieds, in Prozent

	freigestellt	nicht freigestellt
BR gesamt	19	80
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	47	53
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	12	87

Frage 9, fehlende Prozentpunkte auf 100% - weiß nicht, keine Angabe

2.2 ALTER, DAUER DER FUNKTIONSAUSÜBUNG

59 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion sind 50 Jahre oder älter. Das ist etwas mehr als in der Gesamtheit der Betriebsratsmitglieder bzw. bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion. Entsprechend gibt es bei Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsrats-Funktion etwas weniger Personen in den jüngeren Altersgruppen als bei jenen ohne Aufsichtsrats-Funktion. Die Unterschiede in der Altersverteilung sind aber als eher gering einzustufen, und gehen mit der Tatsache einher, dass Vorsitzende, die ja bei Aufsichtsratsmitgliedern überproportional vertreten sind, etwas älter sind als einfache Betriebsratsmitglieder oder stellvertretende Vorsitzende.

Tabelle 3: Zusammensetzung nach Altersgruppen in Prozent

	bis 29 Jahre	30 bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter
BR gesamt	4	17	29	50
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	2	13	26	59
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	4	18	30	47

Frage 65, fehlende Prozentpunkte auf 100% - weiß nicht, keine Angabe

Tabelle 4: Zusammensetzung nach Dauer der Funktionsausübung, in Prozent

	bis 4 Jahre	5-9 Jahre	10-14 Jahre	15-24 Jahre	25 Jahre oder länger
BR gesamt	32	24	18	18	7
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	16	23	20	27	14
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	36	25	18	16	5

Frage 8, fehlende Prozentpunkte auf 100% - weiß nicht, keine Angabe

Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion sind schon länger im Betriebsrat tätig als Betriebsratsmitglieder ohne Aufsichtsrats-Funktion. Rund jedes dritte Betriebsratsmitglied (32%), aber nur jede:r Sechste (16%) mit Aufsichtsrats-Funktion, ist in seiner/ihrer ersten Funktionsperiode. Umgekehrt sind mehr als 4 von 10 Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsrats-Funktion (in Summe 41%)

bereits 15 Jahre oder länger im Betriebsrat tätig, von jenen ohne Aufsichtsrats-Funktion sind es nur etwa halb so viele (in Summe 21%).

2.3 BETRIEBLICHE MERKMALE UND MERKMALE DES BR-GREMIUMS

Die Verteilung der Betriebsratsmitglieder nach **Anzahl der Beschäftigten** im Betrieb zeigt ebenfalls Unterschiede: 13 Prozent der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat kommen aus Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten, das ist deutlich weniger als bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion (21%). Besonders stark sind Betriebsgrößen zwischen 200 und 1.000 Beschäftigten vertreten: Hier ordnen sich 28 Prozent bzw. 18 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion ein, bei jenen ohne Aufsichtsrats-Funktion sind es deutlich weniger (20% bzw. 11%). Keinen Unterschied sieht man bei den Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten.

Tabelle 5: Zusammensetzung nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb, in Prozent

	bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 1.000	mehr als 1.000
BR gesamt	19	13	21	13	33
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	13	10	28	18	32
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	21	14	20	11	33

Frage 28, fehlende Prozentpunkte auf 100% - weiß nicht, keine Angabe

Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion arbeiten zu mehr als einem Drittel (37%) in einem österreichischen, zu rund einem Viertel (24%) in einem ausländischen und zu mehr als einem Drittel (38%) in keinem **Konzern**. Betriebsratsmitglieder ohne Funktion als Aufsichtsrat arbeiten zu weniger als einem Drittel (30%) in einem österreichischen, zu rund einem Drittel (32%) in einem ausländischen und zu etwas mehr als einem Drittel (35%) in keinem Konzern.

Tabelle 6: Zusammensetzung nach Zugehörigkeit zu einem Konzern, in Prozent

	österreich. Konzern	ausländ. Konzern	kein Konzern
BR gesamt	31	30	36
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	37	24	38
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	30	32	35

Frage 26, fehlende Prozentpunkte auf 100% - weiß nicht, keine Angabe

Die Zusammensetzung nach **Branchen** ist – wohl vor allem aufgrund regulatorischer Anforderungen im Finanzsektor – sehr unterschiedlich. So ordnen sich 15 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion der Branche „Geld-, Kredit- und Versicherungswesen“ zu, bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion sind es nur 3 Prozent. Bei anderen Branchen sind die Unterschiede weniger deutlich (Frage 24).

Bei der Zusammensetzung nach **Art des Betriebsrates** sind so gut wie keine Unterschiede zwischen einer und keiner Aufsichtsrats-Funktion erkennbar. So sind Betriebsratsmitglieder mit einer Funktion

im Aufsichtsrat zur Hälfte im Angestellten-, zu etwas mehr als einem Fünftel (22%) in einem Arbeiter- und zu gut einem Viertel (23%) in einem gemeinsamen Betriebsrat. Bei Betriebsräten ohne eine Funktion im Aufsichtsrat ist etwas mehr als die Hälfte (53%) im Angestellten-, fast ein Viertel (23%) im Arbeiter- und ein Viertel (24%) im gemeinsamen Betriebsrat tätig.

Tabelle 7: Zusammensetzung nach Art des Betriebsrates, in Prozent

	Arbeiter- BR	Angestellten- BR	gemeinsamer BR
BR gesamt	23	53	24
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	22	54	23
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	23	53	24

Frage 2

2.4 GESCHLECHT

Bei der Zusammensetzung nach **Geschlecht** zeigt sich eine leicht unterschiedliche Verteilung. So sind bei Betriebsratsmitgliedern mit einer Funktion im Aufsichtsrat sieben von zehn (71%) männlich, und knapp drei von zehn (28%) weiblich. Bei Betriebsratsmitgliedern ohne Funktion im Aufsichtsrat sind knapp zwei Drittel männlich (64%) und etwas mehr als ein Drittel (36%) weiblich.

Tabelle 8: Zusammensetzung nach Geschlecht, in Prozent

	männlich	weiblich	divers
BR gesamt	65	34	<1
BR mit Aufsichtsrats-Funktion	71	28	<1
BR ohne Aufsichtsrats-Funktion	64	35	<1

Frage 66

Die Unterrepräsentation von Frauen ist also auch bei Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsratsfunktion deutlich ausgeprägt. Dies geht mit der Tatsache einher, dass hier mehr Vorsitzende vertreten sind, und bei Vorsitzenden der Frauenanteil besonders niedrig ist.

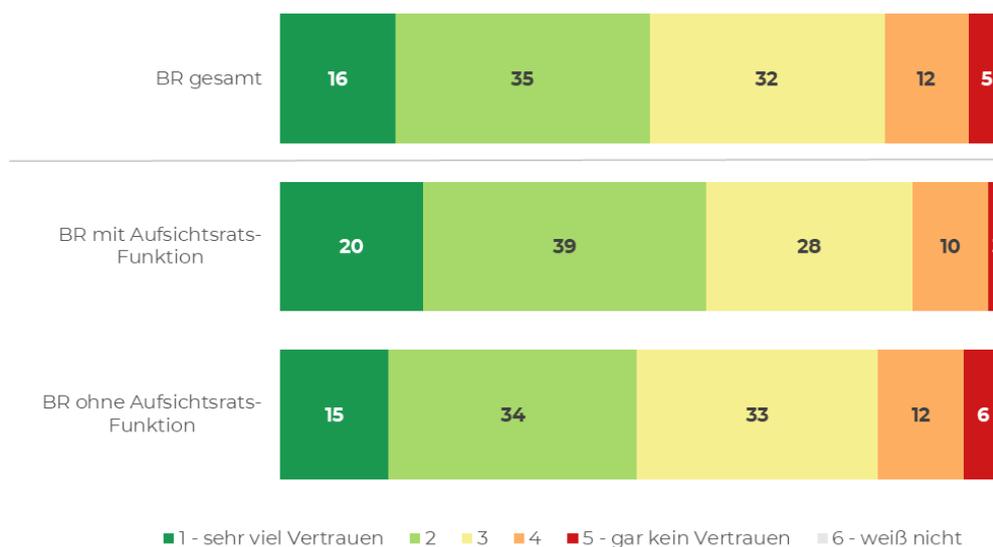
3 ZUSAMMENARBEIT MIT DER BETRIEBSLEITUNG

In diesem Kapitel werden **bivariat** Einstellungen von Betriebsratsmitgliedern mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion verglichen. Bivariat bedeutet, dass immer nur zwei Merkmale miteinander verglichen werden: Eines davon ist immer das Merkmal, ob jemand eine Aufsichtsrats-Funktion ausübt oder nicht, das andere Merkmal variiert hier und umfasst jeweils eine Einstellung oder Wahrnehmung betreffend die Betriebsratstätigkeit. Bei diesen Vergleichen muss immer mitgedacht werden, dass sich – wie im vorigen Kapitel gezeigt – diese zwei Gruppen strukturell deutlich unterscheiden, und daher Unterschiede in Einstellungen nicht unbedingt auf das Merkmal „Aufsichtsrats-Funktion“ zurückgehen müssen, sondern auch strukturbedingt sein können.

Daher werden auch immer Ergebnisse **multivariater statistischer Modelle** herangezogen, mit denen differenziert werden kann, ob dem Merkmal „Aufsichtsrats-Funktion“ tatsächlich ein Effekt bleibt, wenn für die Strukturmerkmale kontrolliert wird. In diesen multivariaten Analysen werden mehrere Einflussfaktoren gleichzeitig berücksichtigt. Um den Einfluss der Aufsichtsrats-Funktion von Betriebsratsmitgliedern auf verschiedene Ergebnisvariablen zu untersuchen, kontrollieren wir in den statistischen Analysen für eine Vielzahl an Strukturmerkmalen. Dazu zählen gerade auch jene Merkmale, hinsichtlich derer sich die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat von den anderen Betriebsratsmitgliedern unterscheiden. So können wir sicherstellen, dass ein Effekt tatsächlich auf die Funktion zurückgeht und nicht auf eines der anderen Merkmale wie zum Beispiel die Freistellung. Details zu den Methoden finden sich in Kapitel 7.

3.1 VERTRAUEN ZUR BETRIEBSLEITUNG

Abbildung 2: Grad des Vertrauens zur Betriebsleitung, in Prozent



Frage 34: Wie beurteilen Sie das Verhältnis des BR/der PV zur Betriebsleitung, besteht da im Allgemeinen aus Ihrer Sicht...?

Die Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung ist aus Sicht aller Betriebsratsmitglieder überwiegend von Vertrauen geprägt: Insgesamt 51 Prozent vergeben hier die Noten 1 und 2 auf der 5-teiligen Skala. Betriebsratsmitglieder mit einer Funktion im Aufsichtsrat schätzen das Verhältnis zur Betriebsleitung (59%) etwas vertrauensvoller ein als Betriebsratsmitglieder ohne Aufsichtsrats-Funktion (49%). Nach Gruppen aufgeteilt zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat (*sehr viel Vertrauen*, mehr als ein Viertel (28%) im Mittelfeld und etwa ein Siebtel (13%) (*gar kein* Vertrauen zu Betriebsleitung hat. Die Hälfte (49%) der Betriebsratsmitglieder ohne Aufsichtsrats-Funktion haben (*sehr viel* Vertrauen, ein Drittel bewegt sich wieder im Mittelfeld (33%) und fast ein Fünftel (18%) hat (*gar kein* Vertrauen zur Leitungsebene.

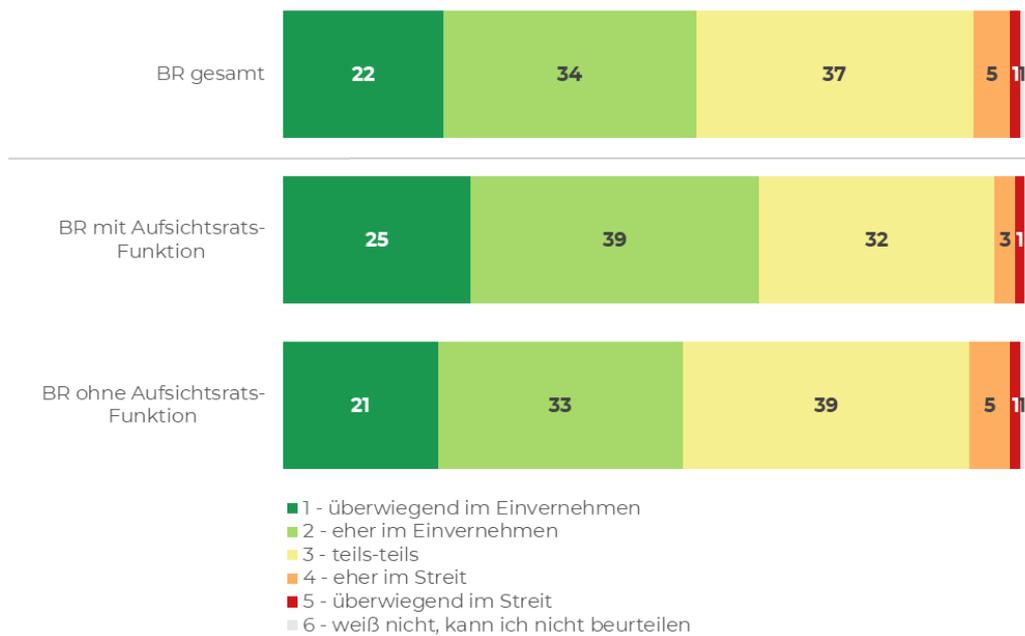
Dies zeigt sich auch in der **multivariaten Analyse** mittels linearer Regression, in der die Beziehung zwischen der unabhängigen Variable (Funktion im Aufsichtsrat) und einer abhängigen Variable (vertrauensvolle Beziehung zur Betriebsleitung) untersucht wird. Das Modell bestätigt, dass die Funktion im Aufsichtsrat signifikant (aber schwach) positiv (0,09) auf ein vertrauensvolles Verhältnis zu Betriebsleitung wirkt, der Effekt bleibt somit multivariat erhalten. Dies bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder mit einer Funktion im Aufsichtsrat tendenziell über ein besseres Vertrauensverhältnis zur Betriebsleitung verfügen, und dass dieser Effekt nicht aufgrund der strukturellen Unterschiede erklärt werden kann. Bei Gleichhaltung aller Strukturmerkmale hat die Funktion im Aufsichtsrat einen schwachen, aber positiven Effekt auf das Vertrauen.

3.2 EINVERNEHMEN

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage, ob die Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung (eher) im Einvernehmen oder (eher) im Streit geschieht: Etwa zwei Drittel aller Betriebsratsmitglieder nehmen hier eindeutig oder eher ein Einvernehmen wahr. Bei Betriebsratsmitgliedern mit einer Funktion im Aufsichtsrat zeigt sich eine positivere Einschätzung in der Zusammenarbeit als bei Betriebsratsmitgliedern, die keine Funktion im Aufsichtsrat inne haben. Werden beide Gruppen im Detail betrachtet, berichten fast zwei Drittel (64%) der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat, dass die Zusammenarbeit *überwiegend bzw. eher im Einvernehmen* läuft, mehr als ein Drittel (32%) bewegt sich im Mittelfeld und 4 Prozent berichten, dass dieses *eher bzw. überwiegend im Streit* passiert.

Bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion berichtet mehr als die Hälfte (54%), dass *überwiegend bzw. eher im Einvernehmen* zusammengearbeitet wird, mehr als ein Drittel (39%) liegt im Mittelfeld und 6 Prozent sind der Meinung, dass *eher bzw. überwiegend im Streit* zusammengearbeitet wird.

Abbildung 3: Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung im Einvernehmen oder Streit, in Prozent



Frage 35: Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit des BR/der PV mit der Betriebsleitung ein? Geschieht diese ...?

Auch das **multivariate Modell** mittels linearer Regression zeigt, dass die Funktion im Aufsichtsrat (unabhängige Variable) einen signifikanten aber schwachen, positiven Effekt (0,10) auf eine einvernehmliche Zusammenarbeit (abhängige Variable) mit der Betriebsleitung hat. Das heißt, dass Betriebsratsmitglieder mit AR-Funktion tendenziell eine einvernehmlichere Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung wahrnehmen, und dass dieser Unterschied auch bei Gleichhaltung aller Strukturmerkmale bestehen bleibt.

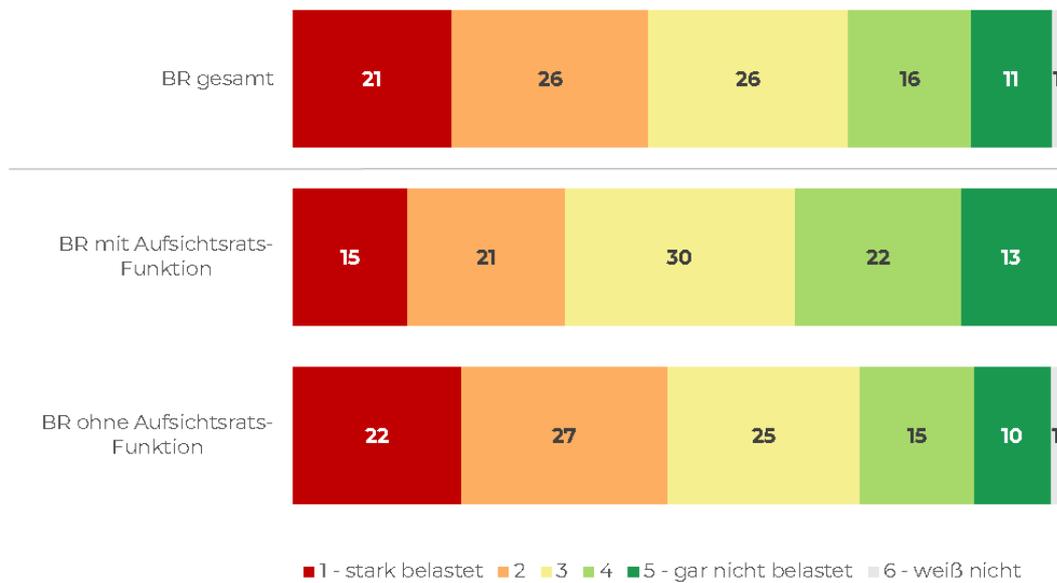
3.3 BELASTUNG DURCH FEHLENDE INFORMATIONEN

Bei der Belastung durch fehlende Informationen, der die Betriebsratsmitglieder ausgesetzt sind, zeigt sich, dass eine Funktion im Aufsichtsrat eine gewisse Schutzfunktion hat. Wie in der Ausgangshypothese formuliert, müssten Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion aufgrund dieser Funktion einen besseren Zugang zu Informationen haben, und damit die Belastung durch fehlende Informationen geringer sein. Dies kann durch die Daten bestätigt werden:

So sagen mehr als ein Drittel (36%) der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsratsfunktion, dass sie sich dadurch *stark belastet* fühlen, drei von zehn (30%) verorten sich im Mittelfeld und rund ein Drittel (35%) fühlen sich dadurch (*gar*) *nicht belastet*.

Bei Betriebsratsmitgliedern ohne eine Funktion im Aufsichtsrat fällt diese Selbsteinschätzung etwas negativer aus. So berichtet fast die Hälfte (49%), dass sie sich durch fehlende Informationen (*stark*) belastet fühlt, ein Viertel (25%) liegt im Mittelfeld und ein Viertel (25%) fühlt sich (*gar*) nicht belastet.

Abbildung 4: Belastung durch fehlende Informationen, in Prozent



Frage 57_4: Wie sehr fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit als BR/PV durch die folgenden Faktoren belastet? ...fehlende Informationen seitens der Geschäftsführung

Auch das **multivariate Modell** mittels linearer Regression zeigt, dass eine BR-Funktion im Aufsichtsrat (unabhängige Variable) einen signifikanten positiven Effekt (0,20) auf die Belastung durch fehlende Informationen seitens der Geschäftsführung (abhängige Variable) hat. Dies ist von den drei in diesem Abschnitt analysierten Faktoren der stärkste Effekt. Dies bestätigt die Hypothese auch multivariat und belegt, dass sich Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion seltener unzureichend informiert fühlen, was mit deren Zugang zu Informationen aufgrund der Funktion auch gut erklärbar ist.

4 BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

In diesem Kapitel werden bivariat Angaben von Betriebsratsmitgliedern mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion zu ihren Tätigkeiten im Rahmen der Mitbestimmung verglichen. Auch hier werden wieder Ergebnisse multivariater statistischer Modelle herangezogen, mit denen differenziert werden kann, ob dem Merkmal „Aufsichtsrats-Funktion“ tatsächlich ein Effekt bleibt, wenn für die Strukturmerkmale kontrolliert wird.

4.1 MITBESTIMMUNG BEI INHALTEN

4.1.1 Tätigkeiten der Betriebsratsmitglieder

Als erste Frage wird untersucht, bei wie vielen Inhalten die Betriebsratsmitglieder angeben, in den letzten drei Jahren aktiv geworden zu sein. Dazu wurden in Summe 16 Inhalte abgefragt (Frageblock 37 des Fragebogens, dazu zählen etwa: Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen oder Arbeitszeitregelungen, aber auch neuere Inhalte wie Homeoffice oder Nachhaltigkeit/Klimaschutz). Zu diesem Zweck wurde eine Zählvariable gebildet, die für jedes Betriebsratsmitglied angibt, wie viele der maximal 16 Inhalte bearbeitet wurden. Es handelt sich dabei um einen Indikator, der die Vielfalt an unterschiedlichen Inhalten anzeigt, aber nichts über die Qualität oder Intensität, mit der daran gearbeitet wird. Ein „Mehr“ an Inhalten darf hier keineswegs als ein „Besser“ verstanden werden.

Die **bivariate Analyse** zeigt beim Vergleich der arithmetischen Mittel der beiden Gruppen, dass die mittlere Anzahl an bearbeiteten Inhalten bei Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsrats-Funktion bei 11,6 und ohne Aufsichtsrats-Funktion bei 9,9 liegt. Das bedeutet, dass mit einer Funktion im Aufsichtsrat mehr Themen von den Betriebsratsmitgliedern bearbeitet werden.

Zur Visualisierung werden hier und im Folgenden Boxplot-Grafiken verwendet. Boxplots stellen gleichzeitig die Lage und die Streuung von Daten dar. Die „Box“, also der rechteckige Kasten, bildet die zentralen 50 Prozent der Fälle ab. Wenn man – in diesem Fall – die Betriebsratsmitglieder anhand der Anzahl der Inhalte aufreihen würde, also beginnend mit jenen, die gar keine Inhalte nennen, bis zu jenen, die alle Inhalte nennen, dann wird das Viertel mit der kleinsten Zahl an Inhalten durch die Linie unterhalb der Box dargestellt (1. Quartil). Die zentralen 50 Prozent bilden die Box, wobei hier die Linie in der Box den Median anzeigt, also jene Anzahl an Inhalten, bei der die Hälfte der Betriebsratsmitglieder diesen oder einen niedrigeren Wert aufweist. Die Linie, die von der Box nach oben führt (4. Quartil), markiert jenes Viertel der Betriebsratsmitglieder mit den meisten Inhalten.

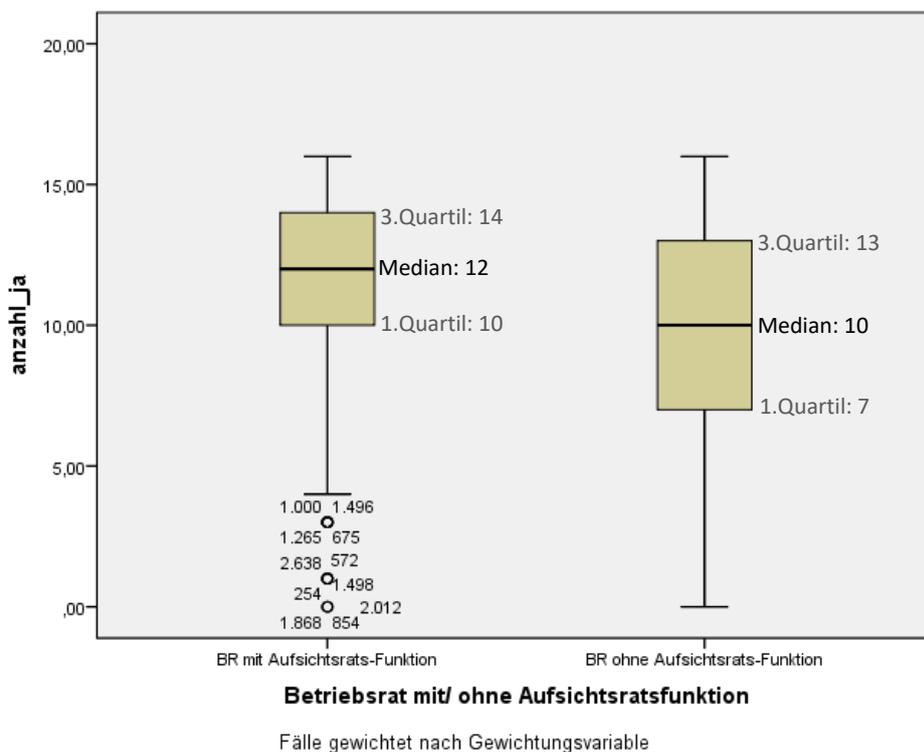
Wo die Box liegt, zeigt also, wie viele unterschiedliche Inhalte die zentralen 50 Prozent der Betriebsratsmitglieder bearbeitet haben. Die Länge der Box, besagt, ob sich diese zentralen 50 Prozent eher ähnlich (kurze Box: alle haben ähnliche Werte) oder unähnlich (lange Box: die Anzahl der Inhalte der zentralen 50 Prozent variiert stärker) sind.

Die Punkte außerhalb der Box an den Rändern der Verteilung markieren statistische Ausreißer, also ungewöhnliche Fälle, die weit außerhalb der Box liegen. Das sind in dem Fall Betriebsratsmitglieder, die im Vergleich zu ihrer Referenzgruppe besonders viele oder besonders wenige unterschiedliche

Inhalte bearbeiten. Die Ausreißer sind mit ihrer anonymisierten Befragten-Nummer gekennzeichnet. Im Kapitel 7 finden sich mehr Details zu Boxplots und wie sie zu lesen sind.

In der Grafik zeigt sich anhand der Median-Linie, dass die durchschnittliche Anzahl der bearbeiteten Inhalte bei BR mit AR-Funktion etwas höher liegt (12 Inhalte), bei BR ohne AR-Funktion etwas niedriger ausfällt (10 Inhalte). Weiters zeigt sich bei der Gruppe ohne AR-Funktion eine größere Streuung als bei Betriebsratsmitgliedern mit AR-Funktion, die erkennbar an der verdichteten Mitte (Boxhöhe) homogener sind, und die Gruppe somit in sich ähnlicher ist. Dadurch entstehen auch Ausreißer, also Einzelfälle, die im Vergleich zu den anderen Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsrats-Funktion besonders wenige Inhalte angeben. Betriebsratsmitglieder ohne Aufsichtsrats-Funktion bearbeiten also weniger Inhalte, bei ihnen streut die Anzahl der Inhalte aber stärker. Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion bearbeiten mehr Inhalte, und sie sind sich ähnlicher. Die zentralen 50 Prozent, die durch die Box abgebildet werden, liegen viel enger zusammen als bei der Vergleichsgruppe.

Abbildung 5: Aktivitäten des BR zu bestimmten Inhalten in den letzten 3 Jahren, Boxplot über die Summe der Inhalte



Frage 37: Ist der BR/die PV in den letzten drei Jahren in den folgenden Bereichen aktiv geworden? (Summenindikator aus insgesamt 16 Items, Wertebereich von 0 bis 16 möglich)

Die **multivariate Analyse** mittels linearer Regression zeigt einen hoch signifikanten und positiven Einfluss (0,22) der Aufsichtsrats-Funktion (unabhängige Variable) auf die Anzahl der Inhalte, die bearbeitet wurden (abhängige Variable). Dies bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion insgesamt an mehr Inhalten arbeiten, auch wenn man alle anderen Strukturmerkmale gleich hält. Auch das bestätigt eine formulierte Hypothese, nämlich jene, dass quantitativ mehr bearbeitet wird. Das kann etwa daran liegen, dass durch die Aufsichtsrats-Funktion mehr Aufgaben auf die Betriebsratsmitglieder zukommen.

4.1.2 Zufriedenheit mit der Mitsprache bei Inhalten

Es wurde also bestätigt, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion mehr Themenstellungen bearbeiten als Betriebsratsmitglieder, die nicht einem AR angehören. Im nächsten Schritt wird die Zufriedenheit mit den Mitsprachemöglichkeiten, also eine Bewertung der Qualität untersucht.

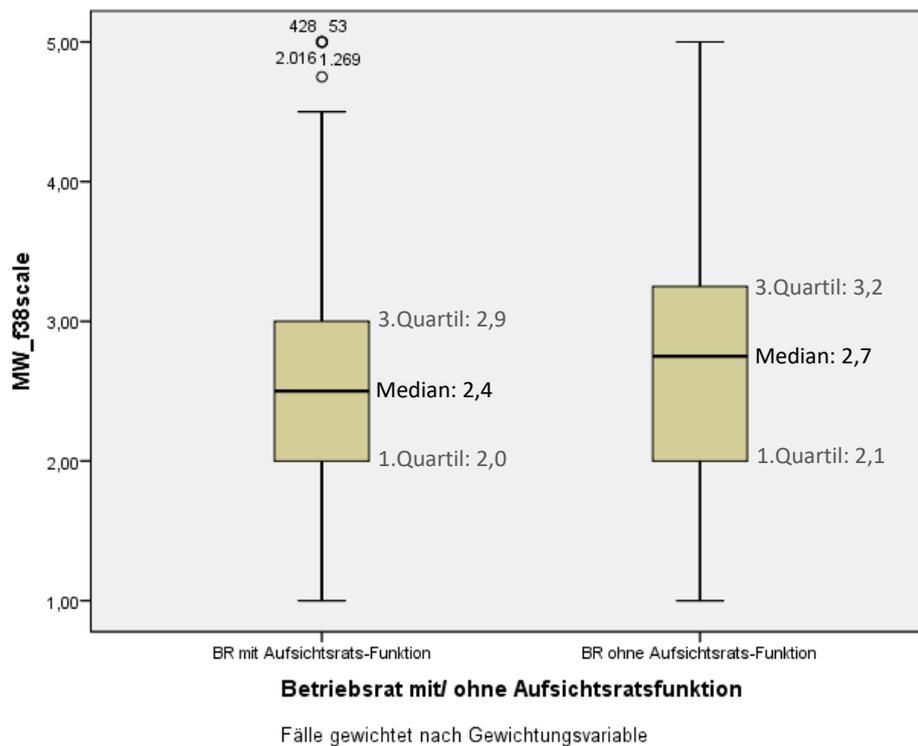
4.1.2.1 Zufriedenheit mit der Mitbestimmung im Gesamten

Zu jedem der 16 Inhalte wurde nachgefragt, wie zufrieden oder unzufrieden die Betriebsratsmitglieder mit den Mitsprachemöglichkeiten sind (Frage 38, 1=sehr zufrieden und 5=überhaupt nicht zufrieden). Im ersten Schritt wurde auch hier ein zusammenfassender Index gebildet, nämlich der durchschnittliche Wert der Zufriedenheit über alle Inhalte – ein globaler Zufriedenheitsindex, wenn man so möchte. Dieser Index liegt – wie die einzelnen Fragen, aus denen er besteht – in einem Wertebereich von 1 bis 5, wobei 1 der maximalen Zufriedenheit entspricht und 5 der maximalen Unzufriedenheit.

Im Rahmen einer **bivariaten Analyse** wurde dieser durchschnittliche Wert der Zufriedenheit mit dem Mitspracherecht des Betriebsrats getrennt nach Gruppen mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion betrachtet. Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion weisen im arithmetischen Mittel eine Zufriedenheit mit den Mitsprachemöglichkeiten von 2,5 und Betriebsratsmitglieder ohne eine Funktion im Aufsichtsrat einen Mittelwert von 2,7 auf. Das bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion eine etwas höhere durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Mitspracherecht (niedrigerer Zahlenwert) haben.

Dies wird im **Boxplot** ebenfalls ersichtlich (durch die etwas niedrigere Medianlinie, die für größere Zufriedenheit steht) sowie einer insgesamt etwas kompakteren Verteilung der Zufriedenheitswerte (Höhe der Box). Die 50 Prozent der zentralen Werte liegen zwischen 2 und 3. Das bedeutet, dass 50 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion eine mittlere Zufriedenheit mit der Mitsprache bei allen möglichen Inhalten etwa zwischen 2 und 3 aufweisen. Bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion liegen diese Fälle weiter auseinander, die zentralen Fälle umfassen auch höhere Werte, das bedeutet, dass die Unzufriedenheit größer ist. In beiden Gruppen – mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion – wird der gesamte Wertebereich ausgeschöpft, es gibt also Betriebsratsmitglieder, die die Zufriedenheit bei allen inhaltlichen Bereichen mit „1 - sehr zufrieden“ angegeben haben. Genauso gibt es aber auch Betriebsratsmitglieder, die bei allen Bereichen maximal unzufrieden sind und überall „5-überhaupt nicht zufrieden“ angegeben haben. Der Unterschied ist aber, dass Letzteres, also maximale Unzufriedenheit, bei Betriebsratsmitgliedern mit Aufsichtsrats-Funktion nur in Ausnahmefällen auftritt, die Fälle sind als Ausreißer in der Grafik markiert. In Summe kann festgehalten werden: Betriebsratsmitglieder mit AR-Funktion bewerten die Mitbestimmungsmöglichkeiten in inhaltlichen Bereichen global etwas positiver.

Abbildung 6: Zufriedenheit über Mitsprachemöglichkeit des BR, Mittelwert über 16 mögliche Inhalte



Frage 38: Wie zufrieden sind Sie mit den Mitsprachemöglichkeiten des BR/der PV im Betrieb in den folgenden Bereichen? 1 bedeutet „sehr zufrieden“ und 5 „überhaupt nicht zufrieden“

Gerade bei einem so geringen Unterschied ist der Blick auf das multivariate Ergebnis wichtig: Auch in der **multivariaten Analyse** mittels linearer Regression zeigt sich ein signifikanter aber doch eher schwacher positiver Einfluss (0,14) der Aufsichtsrats-Funktion (unabhängige Variable) auf die mittlere Zufriedenheit mit dem Mitspracherecht (abhängige Variable). Über alle Inhalte gemittelt sind Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion also etwas zufriedener als jene ohne, was ebenfalls eine der eingangs formulierten Hypothesen bestätigt.

4.1.2.2 Zufriedenheit mit der Mitbestimmung in einzelnen Feldern

Im vorigen Abschnitt wurde ein Unterschied zwischen Betriebsratsmitgliedern mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion festgestellt, wenn die Zufriedenheit mit den Mitsprachemöglichkeiten über 16 Inhalte zu einem Index zusammengefasst wird. Nun sollen die Items, die zuvor den Index gebildet haben, einzeln untersucht werden. Dabei liegt der Fokus auf jenen Inhalten, die in der multivariaten Regressionsanalyse einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Ausübung einer Aufsichtsrats-Funktion aufweisen. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, in welchen Inhalten sich die Zufriedenheit der Betriebsratsmitglieder mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion systematisch unterscheidet. Am deutlichsten sichtbar ist die größere Zufriedenheit der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion bei folgenden Inhalten: Nachhaltigkeit, Sozialleistungen, Arbeitsbelastungen, Datenschutz, Homeoffice und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei diesen Inhalten sind Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion spürbar zufriedener mit den Mitsprachemöglichkeiten als Betriebsratsmitglieder ohne

Aufsichtsrats-Funktion. Bei anderen Themen (Arbeitnehmer:innen-Schutz, Umstrukturierungen, Arbeitszeitregelungen, Urlaub, Gleichbehandlung, Lösung von Konflikten und Leiharbeit) gibt es zwar einen signifikanten Unterschied, er fällt aber geringer aus. Bei drei Themen (Einstellungen/Kündigungen, Löhne und Weiterbildung) kann kein Unterschied in der Zufriedenheit zwischen Betriebsratsmitgliedern mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion festgestellt werden.

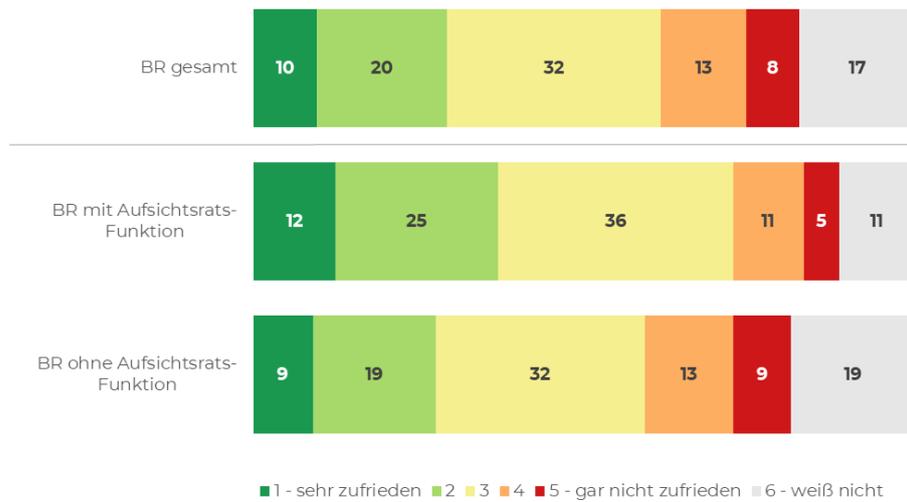
Tabelle 9: Übersicht über die Regressionsmodelle hinsichtlich der Zufriedenheit mit einzelnen Inhalten

Abhängige Variable: Zufriedenheit mit ... (f38)	Fragebogen Item	Einflussstärke der unabh. Variablen Aufsichtsrats-Funktion (standardisiertes Beta)
Nachhaltigkeit	16	0,15
Sozialleistungen, Arbeitsbelastungen, Datenschutz, Home Office, Vereinbarkeit	4, 8, 12, 13, 14	0,12-0,14
AN-Schutz, Umstrukturierungen, Arbeitszeit, Urlaub, Gleichbehandlung, Lösung von Konflikten, Leiharbeit	3, 5, 6, 7, 9, 11, 15	< 0,12
Einstellungen/ Kündigungen, Lohn, Weiterbildung	1, 2, 10	nicht signifikant

Für die sechs Inhalte, wo die größere Zufriedenheit der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion multivariat abgesichert und der Unterschied besonders groß ist, werden auch die bivariaten Zusammenhänge graphisch dargestellt.

Interessanterweise betrifft dies einerseits Themen, die üblicherweise im Aufsichtsrat behandelt werden, wie zum Beispiel die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit oder die Personalstrategie insgesamt (was hier etwa im Thema Arbeitsbelastungen oder auch Vereinbarkeit tangiert wird). Andererseits sind die Unterschiede auch bei Inhalten feststellbar, die nicht notwendigerweise in einem Aufsichtsrat thematisiert werden, wie etwa Homeoffice Regelungen oder betriebliche Sozialleistungen. Man kann hier annehmen, dass – entsprechend der im Einleitungskapitel formulierten und im Kapitel 3 bestätigten Hypothesen – der bessere Zugang zu Informationen über den Aufsichtsrat und das größere Vertrauen bzw. die einvernehmlichere Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung die Grundlage dafür sind, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion über mehr Ressourcen verfügen und die Mitsprache positiver beurteilen.

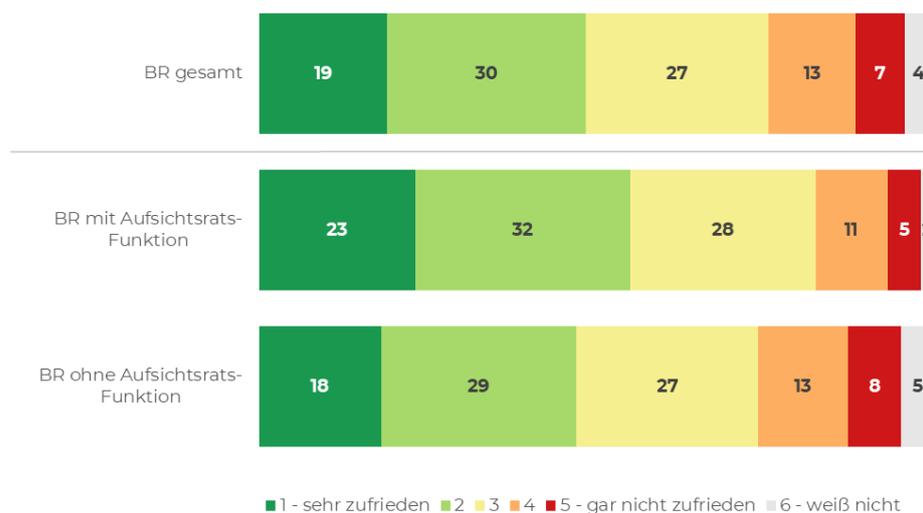
Abbildung 7: Zufriedenheit mit Mitsprachemöglichkeit bei Nachhaltigkeit und Klimaschutz



Frage 38_16: Wie zufrieden sind Sie mit den Mitsprachemöglichkeiten des BR/der PV im Betrieb in den folgenden Bereichen? 1 bedeutet „sehr zufrieden“ und 5 „überhaupt nicht zufrieden“ ... mit Aspekten rund um Nachhaltigkeit und Klimaschutz

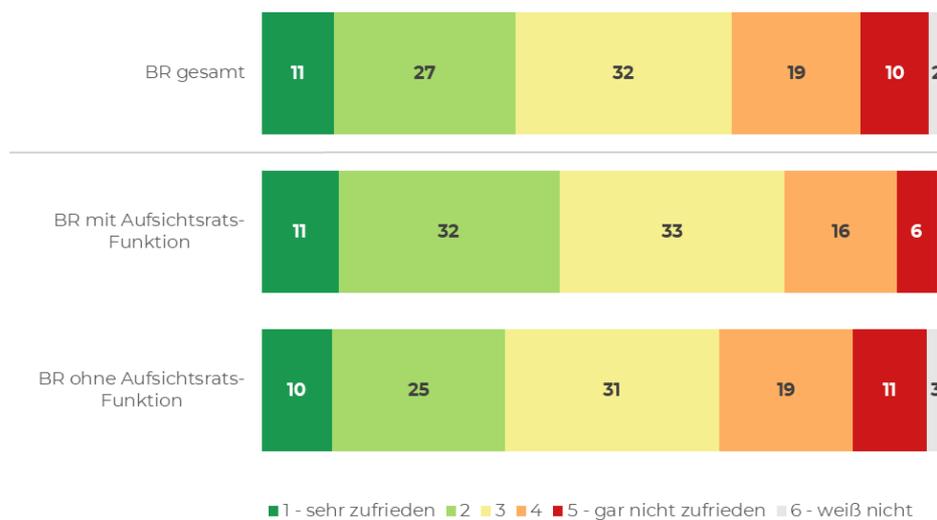
Bivariat zeigt sich, dass 37 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion mit den Mitsprachemöglichkeiten beim Thema **Nachhaltigkeit und Klimaschutz** sehr oder eher zufrieden sind. Bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion sind es mit 26 Prozent deutlich weniger. Ähnlich ist dies beim Thema **betriebliche Sozialleistungen**: 55 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion sind sehr oder eher zufrieden mit den Mitsprachemöglichkeiten; dem stehen 47 Prozent bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion gegenüber. Die Zusammenhänge sind multivariat abgesichert.

Abbildung 8: Zufriedenheit mit Mitsprachemöglichkeit bei den betr. Sozialleistungen



Frage 38_6: Wie zufrieden sind Sie mit den Mitsprachemöglichkeiten des BR/der PV im Betrieb in den folgenden Bereichen? 1 bedeutet „sehr zufrieden“ und 5 „überhaupt nicht zufrieden“ ... mit betrieblichen Sozialleistungen

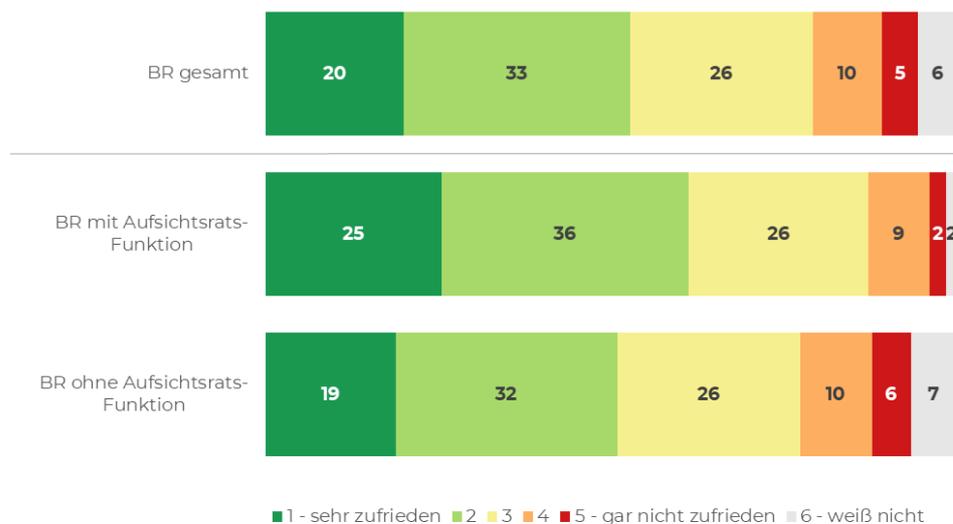
Abbildung 9: Zufriedenheit mit Mitsprachemöglichkeit bei Arbeitsbelastungen, -intensität, Gesundheit



Frage 38_8: Wie zufrieden sind Sie mit den Mitsprachemöglichkeiten des BR/der PV im Betrieb in den folgenden Bereichen? 1 bedeutet „sehr zufrieden“ und 5 „überhaupt nicht zufrieden“...mit Arbeitsbelastungen, Arbeitsintensität, Gesundheit

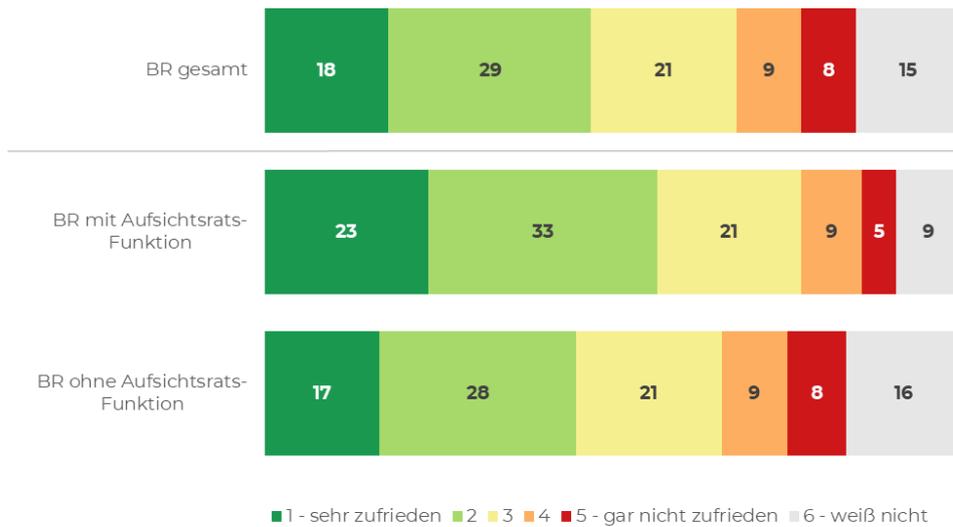
43 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion sind mit den Mitsprachemöglichkeiten beim Thema **Arbeitsbelastungen, Arbeitsintensität, Gesundheit** sehr oder eher zufrieden. Bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion sind es mit 35 Prozent deutlich weniger. Beim Thema **Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen** stehen 61 Prozent sehr oder eher zufriedene Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion 51 Prozent zufriedenen Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion gegenüber. Die Zusammenhänge sind multivariat abgesichert.

Abbildung 10: Zufriedenheit mit Mitsprachemöglichkeit bei Datenschutz, Überwachungsmaßnahmen



Frage 38_12: Wie zufrieden sind Sie mit den Mitsprachemöglichkeiten des BR/der PV im Betrieb in den folgenden Bereichen? 1 bedeutet „sehr zufrieden“ und 5 „überhaupt nicht zufrieden“...mit Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen

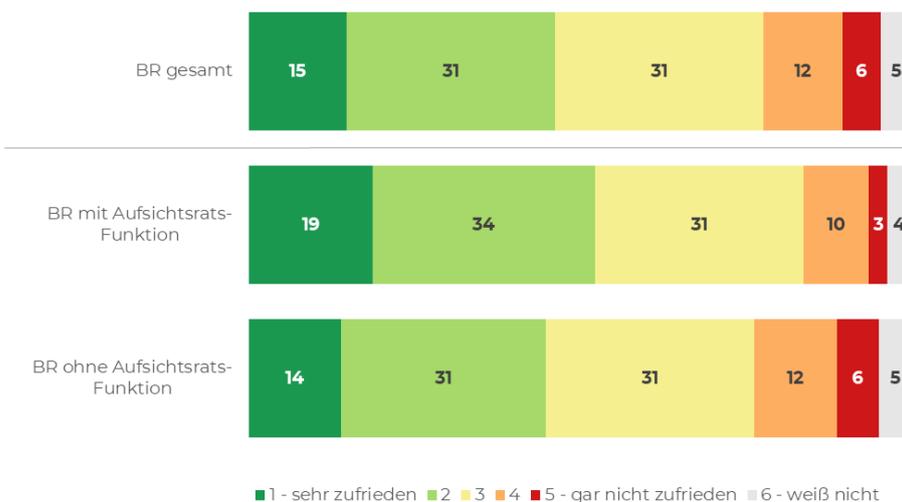
Abbildung 11: Zufriedenheit mit Mitsprachemöglichkeit bei Homeoffice



Frage 38_13: Wie zufrieden sind Sie mit den Mitsprachemöglichkeiten des BR/der PV im Betrieb in den folgenden Bereichen? 1 bedeutet „sehr zufrieden“ und 5 „überhaupt nicht zufrieden“...mit Homeoffice

56 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion sind mit den Mitsprachemöglichkeiten beim Thema **Homeoffice** sehr oder eher zufrieden. Bei Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion sind es mit 45 Prozent deutlich weniger. Beim Thema **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** stehen 53 Prozent sehr oder eher zufriedene Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion 45 Prozent zufriedenen Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion gegenüber. Die Zusammenhänge sind multivariat abgesichert.

Abbildung 12: Zufriedenheit mit Mitsprachemöglichkeit bei Vereinbarkeit von Beruf & Familie



Frage 38_14: Wie zufrieden sind Sie mit den Mitsprachemöglichkeiten des BR/der PV im Betrieb in den folgenden Bereichen? 1 bedeutet „sehr zufrieden“ und 5 „überhaupt nicht zufrieden“...mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.2 AUSGEWÄHLTE AKTIVITÄTEN

Die Aktivitäten der Betriebsratsmitglieder lassen sich grob in folgende Bereiche unterteilen: **innerbetriebliche Tätigkeiten**, die die Mitarbeiter:innen direkt betreffen, wie etwa die „Kernaufgaben“ Verhandlungen mit der Geschäftsführung, Information der Kolleg:innen über die sie betreffenden Fragen und Organisation von betrieblichen Kampfmaßnahmen (Frage 39), dazu kommen soziale Aktivitäten wie das Organisieren von Ausflügen/Festen, Gutscheinen/Ermäßigungen und Unterstützungsleistungen (Frage 40). Dazu kommen **außer- oder überbetriebliche Aktivitäten**, etwa Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft oder sonstige politische Aktivitäten (Frage 41).

4.2.1 Innerbetriebliche „Kernaufgaben“

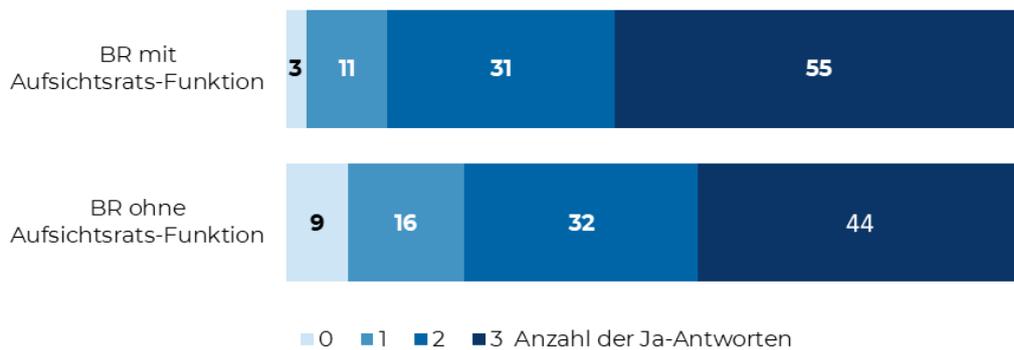
Auf die Darstellung der Frage 39, die die Information der Kolleg:innen, Verhandlungen mit der Geschäftsführung, und die Organisation von betrieblichen Kampfmaßnahmen umfasst, wird hier verzichtet, weil die ersten beiden Aktivitäten von fast allen Betriebsratsmitgliedern angegeben wurden, und bei allen dreien de facto keine Unterschiede zwischen den Gruppen bestehen – auch nicht zwischen Betriebsratsmitgliedern mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion. Jeweils über 90 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit und ohne Aufsichtsrats-Funktion geben an, die Kolleg:innen informiert zu haben. Ebenso viele Betriebsratsmitglieder waren in den letzten drei Jahren irgendwann in Verhandlungen mit der Geschäftsführung bzw. Personalabteilung, egal ob sie eine Aufsichtsrats-Funktion innehaben oder nicht. In Sachen betriebliche Kampfmaßnahmen waren viel weniger Betriebsratsmitglieder aktiv, der Unterschied zwischen Betriebsratsmitgliedern mit AR-Funktion (41%) und jenen ohne (38%) ist aber gering. In diesem Kernbereich der Aktivitäten von Betriebsratsmitgliedern gibt es also keine Hinweise auf Unterschiede nach Aufsichtsrats-Funktion.

4.2.2 Summe der innerbetrieblichen sozialen Aktivitäten

In der **bivariaten Analyse** des Summenindex der innerbetrieblichen sozialen Aktivitäten aus Frage 40 (Organisieren von Ausflügen/Festen, Gutscheinen/Ermäßigungen und Unterstützungsleistungen), der den Wertebereich von 0 bis 3 annehmen kann, zeigt sich beim Vergleich der beiden arithmetischen Mittel, dass Betriebsratsmitglieder mit einer Funktion im Aufsichtsrat einen etwas höheren Mittelwert über die Anzahl der Ja-Antworten haben (2,4) als Betriebsratsmitglieder ohne Funktion (2,2). Das bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion etwas häufiger in innerbetriebliche soziale Aktivitäten involviert sind.

Im Balkendiagramm ist ebenfalls zu sehen, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion mehr innerbetriebliche soziale Aktivitäten anführen als ihre Kolleg:innen ohne Aufsichtsrats-Funktion. So sagt mehr als die Hälfte (55%) der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion, dass sie alle drei Aktivitäten und nur 3 Prozent, dass sie keine der möglichen sozialen Aktivitäten für die Belegschaft organisiert haben. Bei Betriebsratsmitgliedern sind das im Vergleich dazu 44 Prozent mit allen drei Aktivitäten und 9 Prozent ohne eine Aktivität aus diesem Bereich.

Abbildung 13: Innerbetriebliche soziale Aktivitäten



Frage 40: Welche der folgenden betrieblichen Aktivitäten hat der BR/die PV in den letzten drei Jahren für die Belegschaft organisiert?

Die **multivariate Analyse** mittels linearer Regression zeigt einen hoch signifikanten und moderat positiven Einfluss (0,17) der Aufsichtsrats-Funktion (unabhängige Variable) auf die Summe der innerbetrieblichen Aktivitäten aus Frage 40. Das zeigt uns, dass der bivariate Effekt auch bei Kontrolle für Strukturvariablen aufrecht bleibt und es daher bestätigt, dass Betriebsratsmitglieder mit einer Funktion im Aufsichtsrat mehr innerbetriebliche soziale Aktivitäten aufweisen.

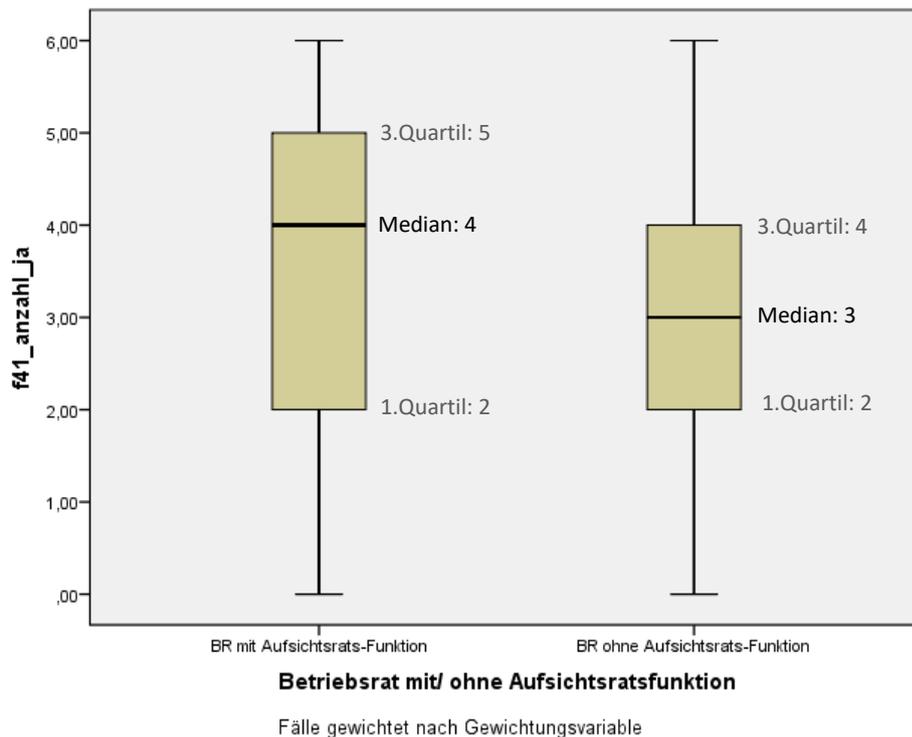
4.2.3 Summe der außer- oder überbetrieblichen Aktivitäten

Bei den außer- oder überbetrieblichen Aktivitäten wurden im Fragebogen sechs Aktivitäten abgefragt, nämlich Werbung von Mitgliedern für die Gewerkschaften, Unterstützung der Arbeiterkammerwahlen, Wahlwerbung für Parteien oder Fraktionen, politische Aktivitäten wie z.B. Demonstrationen oder Unterschriftenlisten, Mitwirkung an Kollektivvertragsverhandlungen oder zivilgesellschaftliches Engagement wie z.B. die Unterstützung von karitativen Zwecken. Daraus wurde wieder eine Zählvariable aus der Anzahl der Ja-Antworten gebildet, deren Wertebereich von 0 bis 6 geht und die die Anzahl der genannten Aktivitäten abbildet.

In der **bivariaten Analyse** zeigt sich beim Vergleich der arithmetischen Mittel, dass Betriebsratsmitglieder mit einer Funktion im Aufsichtsrat einen höheren Mittelwert der Anzahl der Ja-Antworten aus der Frage 41 haben (3,5) als Betriebsratsmitglieder ohne Funktion (3,0). Das bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion im Durchschnitt häufiger außerbetrieblich aktiv sind als ihre Kolleg:innen ohne Aufsichtsrats-Funktion.

In der **Boxplot**-Grafik ist ebenfalls zu sehen, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion im Median (4) sowie auch in der Streuung in den oberen Bereich der Verteilung mehr außerbetriebliche Aktivitäten aufweisen als ihre Kolleg:innen ohne Aufsichtsrats-Funktion (Median: 3). Dies deutet weiters darauf hin, dass Personen mit einer zusätzlichen Funktion im Aufsichtsrat tendenziell auch stärker überbetrieblich eingebunden sind und häufiger über die Grenzen des eigenen Betriebs hinaus aktiv werden.

Abbildung 14: Außerbetriebliche Aktivitäten, Summe der Ja-Antworten



Frage 41: Und welche der folgenden über den Betrieb hinausgehenden Aktivitäten hat der BR/die PV in den letzten drei Jahren gemacht?

Die **multivariate Analyse** mittels linearer Regression zeigt jedoch **keinen signifikanten Einfluss** der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion (unabhängige Variable) auf die Aktivität (Anteile der Ja-Antworten) in außerbetrieblichen Aktivitäten. Mit anderen Worten: Ob jemand im Aufsichtsrat sitzt oder nicht, macht in diesem Fall keinen messbaren Unterschied bei der außerbetrieblichen Beteiligung, wenn alle anderen Strukturmerkmale gleich bleiben. Hier tritt also das Phänomen auf, dass die bivariat sichtbaren Unterschiede auf andere Strukturmerkmale wirken (in diesem Fall z.B. die Freistellung, die Jahre in Funktionsausübung, die Größe des Gremiums usw.), nicht aber auf die Aufsichtsrats-Funktion zurückzuführen sind.

5 INFORMELLE MITWIRKUNG

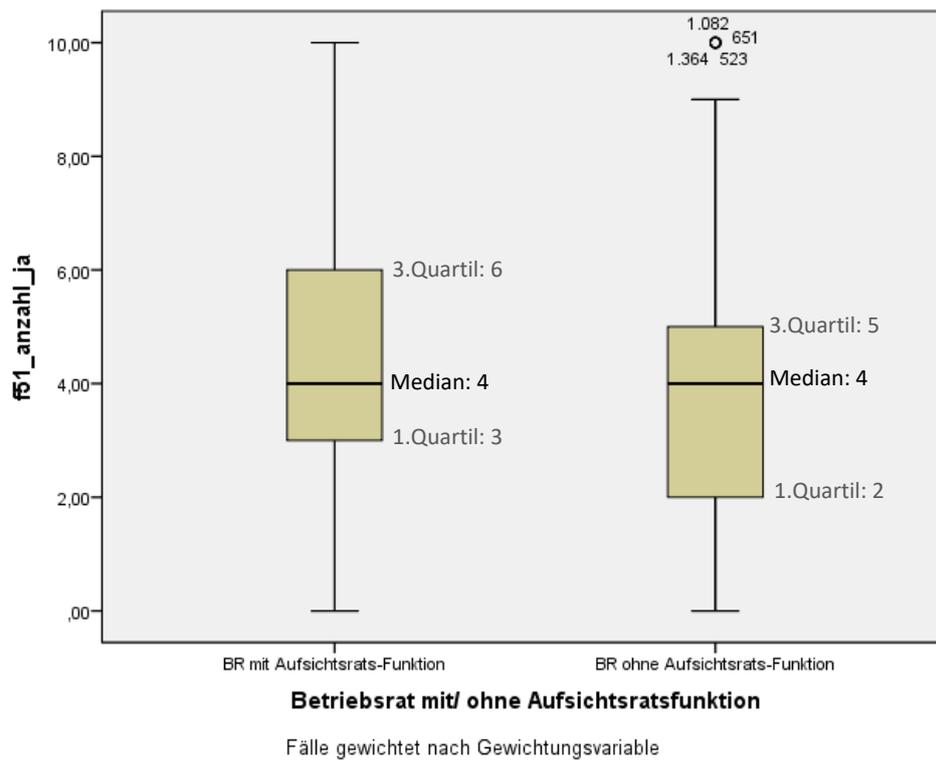
Auch für die verschiedenen Formen der Mitwirkung – also jenen weiteren Formen der Teilhabe, die neben der gesetzlich geregelten Mitbestimmung bestehen können – wurde ein Summenindex gebildet, der zählt, wie viele Formen der Mitwirkung in einem Betrieb vorkommen. Der Index hat einen Wertebereich von 0 bis 10. Zu diesen Formen der Mitwirkung zählen Möglichkeiten, Ideen schriftlich einzubringen (als Beispiele wurden im Fragebogen Ideenbriefkästen oder Vorschlagswesen genannt), Mitarbeiter:innen-Befragungen, strukturiertes Feedback an Vorgesetzte, Diskussionsveranstaltungen von Belegschaft und Geschäftsführung, (strukturierte) Treffen von Mitarbeiter:innen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (als Beispiele wurden hier Qualitätszirkel und „Sounding Boards“ genannt), aber auch spontane Treffen der Belegschaft, Abstimmungen über betriebsrelevante Fragen, Belegschafts- oder Abteilungssprecher:innen oder regelmäßige runde Tische.

Wieder gilt: Der Summenindex spiegelt die Vielfalt an Formen der Mitbestimmung wider, er sagt jedoch nichts über die Intensität oder Qualität aus.

In der **bivariaten Analyse** zeigt sich beim Vergleich der arithmetischen Mittel, dass Betriebsratsmitglieder mit einer Funktion im Aufsichtsrat im Durchschnitt mehr Formen der Mitwirkung im Betrieb nennen (4,28) als Betriebsratsmitglieder ohne eine solche Funktion (3,69).

In der **Boxplot**-Grafik ist zu sehen, dass die Medianlinie bei beiden Gruppen bei 4 liegt. Beide Gruppen zeigen eine ähnliche Tendenz in der Streuung (Größe der Box). Bei Betriebsräten ohne Aufsichtsratsfunktion geht die Box der zentralen 50 Prozent der Fälle aber eher in den unteren Wertebereich, der für weniger Formen der Mitwirkung steht. Umgekehrt zeigt sich bei Betriebsräten mit Aufsichtsratsfunktion, dass sich die zentralen 50 Prozent der Fälle eher im oberen Wertebereich befinden, was für mehr Formen der Mitwirkung steht.

Abbildung 15: Informelle Formen der Mitwirkung durch Belegschaft, Summe der Ja-Antworten



Frage 51: Zusätzlich zur formal geregelten BR-/PV-Arbeit, welche der folgenden Formen von Mitwirkung der Belegschaft gibt es bei Ihnen im Betrieb?

Die **multivariate Analyse** mittels linearer Regression zeigt einen signifikanten, positiven Einfluss (0,18) der Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion (unabhängige Variable) auf die Formen informeller Mitwirkung im Betrieb (Anteile der Ja-Antworten). Dies bedeutet, dass Betriebsratsmitglieder mit einer solchen Funktion in der Regel häufiger zur informellen Mitwirkung der Beschäftigten im Betrieb beitragen, wenn man für die Strukturmerkmale kontrolliert.

6 FAZIT UND WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion unterscheiden sich in der Struktur von Betriebsratsmitgliedern ohne Aufsichtsrats-Funktion. Sie sind im Schnitt etwas älter und schon länger im Betriebsrat tätig, haben häufiger den Vorsitz im Gremium inne und sind öfter freigestellt. Sie sind häufiger in Betrieben zwischen 200 und 1.000 Beschäftigten tätig; das spiegelt sich auch in der Größe ihrer Gremien wider. Auffällig oft sind sie der Branche Geld-, Kredit- und Versicherungswesen zuzuordnen.

Um den Einfluss der Aufsichtsrats-Funktion von Betriebsratsmitgliedern auf verschiedene Ergebnisvariablen zu untersuchen, kontrollieren wir in den statistischen Analysen für eine Vielzahl an Strukturmerkmalen. Dazu zählen gerade auch die Merkmale, hinsichtlich derer sich die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat von den anderen Betriebsratsmitgliedern unterscheiden. So können wir sicherstellen, dass ein Effekt tatsächlich auf die Funktion zurückgeht und nicht auf eines der anderen Merkmale wie zum Beispiel auf die Freistellung.

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen zeigen insgesamt ein differenziertes Bild über den Einfluss einer Aufsichtsrats-Funktion von Betriebsratsmitgliedern auf verschiedene Aspekte ihrer Arbeit. In mehreren Bereichen lassen sich signifikante, wenn auch überwiegend moderate positive Effekte feststellen:

- Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion berichten von einem **besseren Vertrauensverhältnis zur Betriebsleitung**, einer häufiger **einvernehmlichen Zusammenarbeit**.
- Wichtig ist, dass Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion **seltener Probleme beim Zugang zu Informationen haben**.
- Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion bearbeiten eine **größere Anzahl an unterschiedlichen Themen**. Das ist ein Indikator für einen Effekt auf die quantitativen Aspekte von Mitbestimmung
- Auch ihre **Zufriedenheit mit dem eigenen Mitspracherecht**, also einem qualitativen Aspekt von Mitbestimmung, fällt im Schnitt etwas höher aus, insbesondere bei den Themen:
 - Nachhaltigkeit
 - Betriebliche Sozialleistungen
 - Arbeitsbelastungen, Arbeitsintensität, Gesundheit
 - Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen, Datenschutz
 - Homeoffice
 - Vereinbarkeit

Diese höhere Zufriedenheit kann einerseits darauf zurückgeführt werden, dass Themen wie Nachhaltigkeit oder Personalstrategie im Aufsichtsrat thematisiert werden. Bei anderen Themen, die nicht direkt im Aufsichtsrat besprochen werden, könnten der leichtere Zugang zu Informationen oder das bessere Vertrauensverhältnis zur Geschäftsführung die Zufriedenheit mit den Mitsprachemöglichkeiten verbessern.

- Betriebsratsmitglieder mit Aufsichtsrats-Funktion nennen **mehr innerbetriebliche soziale Aktivitäten** (Feste, Gutscheine, Hilfestellungen in sozialen Notlagen usw.); bei überbetrieblichen Aktivitäten (wie Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern, Mitarbeit bei KV-Verhandlungen, politische Aktivitäten oder zivilgesellschaftliches Engagement) gibt es aber keinen

Unterschied, der auf die Aufsichtsrats-Funktion zurückzuführen ist. Bei den wohl wichtigsten innerbetrieblichen Aktivitäten (Verhandlungen mit der Geschäftsführung oder Information von Kolleg:innen) geben fast alle Betriebsratsmitglieder an, dass sie diese im Rahmen ihrer Funktion ausüben. Hier ist ebenfalls kein Unterschied nach Aufsichtsrats-Funktion feststellbar.

- Darüber hinaus gibt es in Betrieben, wo der Betriebsrat im Aufsichtsrat vertreten ist, mehr Formen von informeller Mitwirkung.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse viele der zu Projektbeginn formulierten Hypothesen und zeigen, dass ein:e Betriebsrät:in im Aufsichtsrat positive Effekte auf die Mitbestimmung und den Arbeitsalltag haben kann.

Mit einem Aufsichtsrats-Mandat kommen für die Betriebsratsmitglieder mehr Aufgaben bzw. mehr Inhalte hinzu. Diese können zu besserer Versorgung mit Informationen führen, was wiederum als Resource für gute Mitbestimmung genutzt werden kann.

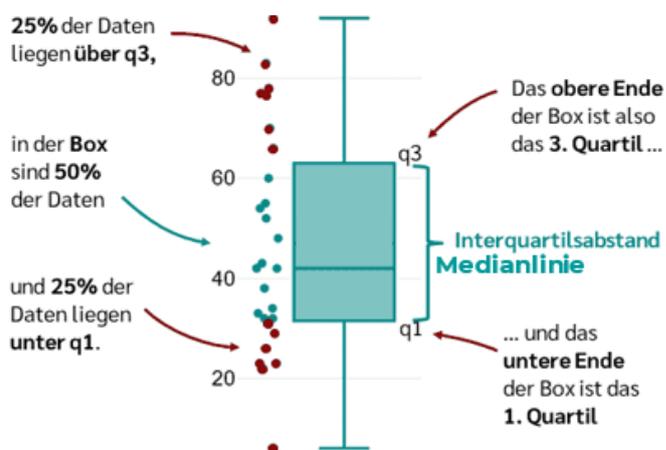
7 METHODISCHE DETAILS

7.1 BOXPLOTS

Zur grafischen Darstellung der Verteilung von Daten wurden Boxplots verwendet. Der Boxplot³ ist ein verbreitetes Instrument der deskriptiven Statistik, das zentrale Tendenzen und Streuungen einer Variable darstellt. Der Boxplot besteht aus einer Box (Rechteck) und zwei sogenannten „Whiskern“ (Linien), die seitlich aus der Box herausragen. Er soll eine schnelle Übersicht geben, welche Werte typisch sind (Box), welcher Wert genau in der Mitte liegt (Median), wie stark sie streuen (Boxbreite und Whiskerlänge) und ob es Ausreißer gibt.

Die **Box** zeigt den Bereich, in dem die mittleren bzw. zentralen 50 Prozent der Daten liegen. Der untere Rand der Box ist das erste Quartil, der obere Rand das dritte Quartil. Diese geben an, bei welchen Werten jeweils 25 bzw. 75 Prozent der Daten unterschritten werden. Der **Median** ist die Linie in der Mitte der Box und definiert den Wert, der genau in der Mitte liegt, wenn man alle Daten der Größe nach sortiert.

Abbildung 16: Info-Darstellung eines Boxplots



Quelle der Grafik: <https://datatab.de/tutorial/boxplot>

Die **Whisker** zeigen die Streuung außerhalb der mittleren 50 Prozent. Sie reichen bis zu den kleinsten (untere Whisker-Linie) und größten (obere Whisker-Linie) Werten, solange diese noch innerhalb des 1,5-fachen Interquartilsabstands liegen und somit nicht als Ausreißer gelten. Der Interquartilsabstand ist die Länge der Box und beschreibt jenen Wertebereich, in dem die zentralen 50 Prozent der Daten liegen.

Ausreißer sind einzelne und besonders niedrige bzw. hohe Werte. Sie werden im Diagramm als Punkte ober- oder unterhalb der Whisker dargestellt, wenn sie außerhalb des 1,5-fachen Interquartilsabstands liegen.

³ Tausendpfund, M. (2022). Quantitative Datenanalyse : eine Einführung mit SPSS (2., aktualisierte Auflage). Springer Fachmedien Wiesbaden Imprint: Springer VS.

7.2 MULTIVARIATE MODELLE

In den **multivariaten Analysen** werden mehrere Einflussfaktoren gleichzeitig berücksichtigt. Dadurch lässt sich abschätzen, welchen eigenständigen Einfluss ein Merkmal – wie die Aufsichtsrats-Funktion – unter Kontrolle weiterer Variablen („*ceteris paribus* Bedingungen“) ausübt.

Um den Einfluss der Aufsichtsrats-Funktion auf verschiedene Ergebnisvariablen zu untersuchen, kontrollieren wir in den statistischen Analysen für eine Vielzahl an Strukturmerkmalen. Dazu zählen gerade auch die Merkmale, hinsichtlich derer sich die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat von den anderen Betriebsratsmitgliedern unterscheiden. So können wir sicherstellen, dass ein Effekt tatsächlich auf die Funktion zurückgeht und nicht auf eines der anderen Merkmale wie zum Beispiel die Freistellung.

Wir verwenden dabei **lineare Regressionsmodelle** für metrische abhängige Variablen. In allen Modellen werden die abhängigen und unabhängigen Variablen standardisiert (z-Transformation), um Effektstärken vergleichbar zu machen. So lässt sich der Einfluss der Aufsichtsrats-Funktion direkt mit dem Einfluss anderer erklärenden Variablen vergleichen.

Einige Variablen werden außerdem umkodiert, damit die Ergebnisse leichter zu lesen und zu interpretieren sind. Dies trifft bei Variablen wie einem „vertrauensvollen Verhältnis zur Betriebsleitung“ (Frage 34) und einer „einvernehmlichen Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung“ (Frage 35) zu. Besonders wichtig ist dabei: Bei allen abhängigen Variablen wird ein höherer Wert positiv gelesen – zum Beispiel mehr Zustimmung.

Insgesamt erlaubt dieser methodische Zugang eine differenzierte Einschätzung des Zusammenhangs zwischen der Ausübung einer Aufsichtsrats-Funktion und verschiedenen Aspekten betrieblicher Interessenvertretung – unter Berücksichtigung relevanter Kontextbedingungen.

In allen Modellen wurde für folgende Strukturmerkmale kontrolliert:

- Arbeiter-/Angestellten-/gemeinsamer BR (Frage 2), wobei Indikatorvariablen gebildet wurden und gemeinsame Betriebsräte die Referenzgruppe darstellten
- Vorsitzende:r /stellvertretende:r Vorsitzende:r / einfaches Mitglied (Frage 3), wobei Indikatorvariablen gebildet wurden und einfache Mitglieder die Referenzgruppe darstellten
- Erfahrung im BR (Frage 8), in Jahren
- Freistellung (Frage 9), wobei die Variable Freistellung anzeigt, und nicht freigestellte Betriebsrät:innen die Referenzgruppe bilden
- Mitglieder in der Körperschaft (Frage 12) - Anzahl
- Anteil der freigestellten Mitglieder in der Körperschaft (aus Frage 13 und Frage 12), wobei hier das Verhältnis aus freigestellten Mitgliedern zu Größe des Gremiums gebildet wurde
- Branche (Frage 24), Indikatorvariablen für die „großen“ Branchen Chemie/Papier/Glas, Eisen/Metall, Elektro/Elektronik, IT, Soziales, Geld-/Kredit-/Versicherungswesen, Referenzgruppe sind alle anderen
- Unternehmensform (Frage 25), wobei hier „private Unternehmen“ angezeigt werden, und alle anderen Unternehmen als Referenzgruppe dienen
- Konzern (Frage 26), wobei hier österreichischer Konzern und ausländischer Konzern angezeigt werden, und alle anderen als Referenzgruppe dienen

- Anzahl der Beschäftigten (Frage 28), die Variable ist in ungleich großen Kategorien abgebildet, die Zahlenwerte wurden für das Modell verwendet, was im Groben einer logistischen Transformation entspricht, was in diesem Fall angebracht ist, um lineare Effekte annehmen zu können
- Alter (Frage 65), in Jahren
- Geschlecht (Frage 66), wobei hier Männer angezeigt wurden, Frauen und die wenigen „Diversen“ bilden hier die Referenzgruppe
- Bildung (Frage 67), wurde auf einen Indikator Matura oder höhere formale Ausbildung transformiert, Referenzgruppe bilden alle mit einer formal niedrigeren abgeschlossenen Ausbildung
- Migrationshintergrund (aus Frage 73 und Frage 74), zeigt an, ob jemand selbst oder einer seiner Elternteile im Ausland geboren ist (also erste oder zweite Generation), Referenzgruppe sind „Autochtone“