



# STRUKTURWANDELBAROMETER 2019

## Mitbestimmung – der Baustein zum Erfolg.

EINE STUDIE DER AK WIEN DURCHGEFÜHRT VON IFES

**IFES**



WIEN

**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

# Strukturwandelbarometer 2019

## Bericht

Diese Studie wurde erstellt für:  
**Arbeiterkammer Wien**

Wien, im Juli 2019  
Archivnummer: 21917 104



INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG GMBH

Teinfaltstraße 8 • 1010 Wien

Telefon: (01) 54 670-0 • Fax: (01) 54 670-312

E-Mail: ifes@ifes.at • Internet: <http://www.ifes.at>

# INHALTSVERZEICHNIS

---

1	EINLEITUNG .....	2
2	FORMEN UND EFFEKTE DES STRUKTURWANDELS.....	4
2.1	STRUKTURWANDEL IM ZEITVERGLEICH.....	4
2.1.1	Die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten.....	4
2.1.2	Die Notwendigkeit des Strukturwandels.....	5
2.1.3	Die Profiteure des Strukturwandels .....	6
2.2	UNTERNEHMENSSTRATEGIEN .....	7
2.2.1	Auslagerungen - Eingliederungen.....	7
2.2.2	Betriebliche Aktivitäten .....	11
2.3	ARBEITSUMFELD .....	14
2.4	BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN .....	17
2.4.1	Frauen in Führungspositionen.....	18
2.5	BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG .....	19
3	SONDERMODUL MITBESTIMMUNG.....	21
3.1	GENERELLE EINSCHÄTZUNG DER MITBESTIMMUNG .....	21
3.2	ERFOLGE UND MISSEERFOLGE DER MITBESTIMMUNG .....	23
3.2.1	Mitbestimmungsbereiche .....	23
3.2.2	Projekte mit der Geschäftsführung .....	24
3.3	GESPRÄCHSKLIMA ZWISCHEN BETRIEBSRAT UND GESCHÄFTSFÜHRUNG .....	25
3.4	WEITERENTWICKLUNG DER MITBESTIMMUNG .....	27
3.5	BESCHRÄNKUNGEN DER MITBESTIMMUNG .....	28
4	UNTERSTÜTZUNGSBEDARF FÜR DIGITALEN WANDEL.....	29
5	AKTUELLE AUFGABENFELDER VON BETRIEBSRÄTINNEN.....	30
6	ZUSAMMENFASSUNG .....	31

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

---

Abbildung 1: Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung in den nächsten 3 Jahren (in %) .....	4
Abbildung 2: Notwendigkeit struktureller Veränderungen (in %) .....	5
Abbildung 3: Profiteure der strukturellen Veränderungen (in %).....	6
Abbildung 4: Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %) .....	7
Abbildung 5: Bewertungen der Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %) .....	8
Abbildung 6: Veränderungen im letzten Jahr (in %) .....	9
Abbildung 7: Bewertung der Veränderungen im letzten Jahr (in %) .....	9
Abbildung 8: Pläne bzw. Androhungen zur Auslagerung von Betriebsteilen ins Ausland (in %) .....	10
Abbildung 9: Unternehmensstrategien und Aktivitätsbereiche des Unternehmens (in %) .....	11
Abbildung 10: Zufriedenheit mit innerbetrieblichen Strukturen (in %) .....	15
Abbildung 11: Veränderungen innerbetrieblicher Strukturen im letzten Jahr (in %) .....	16
Abbildung 12: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen im Betrieb (in %).....	17
Abbildung 13: Frauenanteil im mittleren Management (in %) .....	18
Abbildung 14: betriebliche Mitbestimmung (in %) .....	20
Abbildung 15: Generelle Einschätzung der Mitbestimmung (in %) .....	22
Abbildung 16: Erfolge und Misserfolge der Mitbestimmung (in %).....	24
Abbildung 17: Projektideen (in %).....	24
Abbildung 18: Gesprächsklima zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung (in %) .....	25
Abbildung 19: Ursachen für Verschlechterung des Gesprächsklimas (in %).....	26
Abbildung 20: Weiterentwicklung der Mitbestimmung (in %) .....	27
Abbildung 21: Beschränkungen der Mitbestimmung (in %) .....	28
Abbildung 21: Unterstützungsbedarf für digitalen Wandel (in %).....	29

# 1 EINLEITUNG

---

Der vorliegende Bericht fasst die Hauptergebnisse der Befragung von BetriebsrätInnen im Rahmen des Strukturwandelbarometers 2019 zusammen. Zielsetzung des Strukturwandelbarometers ist es, die Inhalte, die Dynamik und die subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen der strukturellen Veränderungen in den Betrieben aus der Perspektive von ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen in regelmäßigen Abständen zu erheben und zu analysieren. Die intime, oftmals langjährige Kenntnis der betrieblichen Zusammenhänge, der regelmäßige Austausch mit den EntscheidungsträgerInnen und die Befassung mit den Anliegen und Sichtweisen der Beschäftigten bilden den umfassenden Erfahrungsschatz von BetriebsrätInnen, der für die Analyse des betrieblichen Strukturwandels nutzbar gemacht werden kann.

Die Erhebung 2019 erfolgte nunmehr in der sechsten Durchführung in einer rotierenden und fallweise ergänzten Panel-Stichprobe von 300 BetriebsrätInnen von privatwirtschaftlichen Unternehmen. Größere Unternehmen und Konzerne sind im Vergleich mit der realen Unternehmensstruktur schon alleine deshalb überrepräsentiert, weil dort eher innerbetriebliche Interessenvertretungen existieren.

Als Erhebungsmethode wurde wie zuletzt ein gemischtes Verfahren einer online- sowie telefonischen Befragung gewählt. Ausgangsbasis für die Stichprobenziehung waren Betriebsratskörperschaften, wobei bei verbundenen Unternehmen wie Filialen oder Konzernbetrieben nach Möglichkeit jeweils die höchste Ebene adressiert wurde. Die Ziehung der für die Erhebung vorgesehenen Körperschaften erfolgte disproportional nach Branchen mit einer Überrepräsentation von in der Grundgesamtheit nur schwach vertretenen Wirtschaftsklassen. In jedem nach Zufall gezogenen Betrieb wurden aus dem uns von den Länderkammern zur Verfügung gestellten Adressenmaterial maximal zwei Kontaktpersonen (Vorsitzende/r bzw. Vorsitzende/r-Stellvertreter/in) eruiert. Die Zielperson 1 wurde bei Vorhandensein einer Mail-Adresse vorerst online und bei Nicht-Beteiligung telefonisch befragt. Alternativ wurde die Zielperson 2 analog befragt. Dieses gemischte Verfahren sollte eine bessere Ausschöpfung der Ursprungsstichprobe gewährleisten. Man kann davon ausgehen, dass die gewählte Vorgangsweise ein konsistentes Abbild der maßgeblichen Leitunternehmen der heimischen Betriebslandschaft gewährleistet.

In der aktuellen Befragung des Strukturwandelbarometers 2019 dominieren wiederum RespondentInnen aus Betrieben ab 200 MitarbeiterInnen (61%). Umgekehrt liegt der Anteil der BetriebsrätInnen in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bei nur 6 Prozent. Am stärksten repräsentiert sind in der Stichprobe die Branchen des Sektors Industrie/Gewerbe (mit einem Anteil von 45%), gefolgt vom Handel (14%) sowie dem Geld- und Versicherungswesen (13%). Rund drei Viertel (76%) der Unternehmen sind in einen Konzern eingegliedert und bei rund 42 Prozent davon liegt die Unternehmenszentrale im Ausland sowie bei mehr als der Hälfte die Entscheidungskompetenz überwiegend nicht beim örtlichen Betrieb. Die Betriebsstruktur der aktuellen Erhebung entspricht weitgehend jener der Vorerhebungen, wenn man davon absieht, dass der Anteil an Konzernbetrieben nunmehr um einiges höher ist.

Schwerpunktthemen der Befragung bilden eingangs die Aspekte Unternehmensstrategien, Arbeitsumfeld, Beschäftigungsstruktur, betriebliche Mitbestimmung und der Strukturwandel im Zeitvergleich.

Aus Anlass des nunmehr vor 100 Jahren beschlossenen Betriebsrätegesetzes wurde als Extramodul ein ausführlicher Fragenteil zu unterschiedlichen Aspekten der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung in den Fragebogen integriert. Die betriebsrätlichen Einschätzungen dazu bilden den Abschluss des vorliegenden zusammenfassenden Berichts.

In diesem Zusammenhang wurden auch konkrete betriebliche Projekte bzw. Projektpläne, aber auch Erfolgsgeschichten im Sinne der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die von den Betriebsratskörpern initiiert oder umgesetzt wurden, recherchiert.

Unter Wahrung der Anonymität der Befragung konnten für eine spätere Kontaktaufnahme durch die AK-Wien zur Überprüfung, ob einzelne Vorhaben auch als Best Practises einer breiteren interessierten Öffentlichkeit vorgestellt werden könnten, rund 75 Kontaktdaten gesammelt werden.



## 2 FORMEN UND EFFEKTE DES STRUKTURWANDELS

### 2.1 STRUKTURWANDEL IM ZEITVERGLEICH

#### 2.1.1 Die wirtschaftlichen Zukunftsaussichten

Im Zeitvergleich mit den bisherigen Erhebungen des Strukturwandelbarometers haben sich die wirtschaftlichen Zukunftsperspektiven aus Sicht der befragten BetriebsrätInnen grundlegend zum Positiven gewandelt. Im Gefolge eines deutlich zuversichtlicher Konjunkturprognosen und verbesserter Wirtschaftsdaten hat 2017 (W5) der Anteil der OptimistInnen, sowohl was die wirtschaftliche Zukunft Österreichs generell, als auch jener der Branche und des eigenen Betriebes betrifft, nach einer längeren Phase der Stagnation signifikant zugenommen. Diese generelle positive Einschätzung ist gegenüber 2017 auch 2019 (W6) im Wesentlichen ungebrochen, wenn man davon absieht, dass hinsichtlich des eigenen Betriebs der Anteil der PessimistInnen wieder etwas gestiegen ist. So beträgt etwa der Rückgang der „sehr optimistischen“ BetriebsrätInnen im Bereich Industrie/Gewerbe(45% der Stichprobe) 10 Prozentpunkte (von 32 auf 22%).

Aktuell stehen für Letzteren ein gutes Drittel von PessimistInnen rund zwei Drittel OptimistInnen gegenüber. Bemerkenswert ist, dass die Zukunftsaussichten für die eigene Branche und insbesondere für Österreich insgesamt noch optimistischer beurteilt werden als jene für das eigene Unternehmen.

**Frage 37:** Wenn Sie an die nächsten drei Jahre denken, sind Sie da hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung ... Österreichs insgesamt ...? (ab 2017(W5) im Zeitrahmen von 3 Jahren, davor immer 5 Jahre) [Basis: Gesamt: n=300]

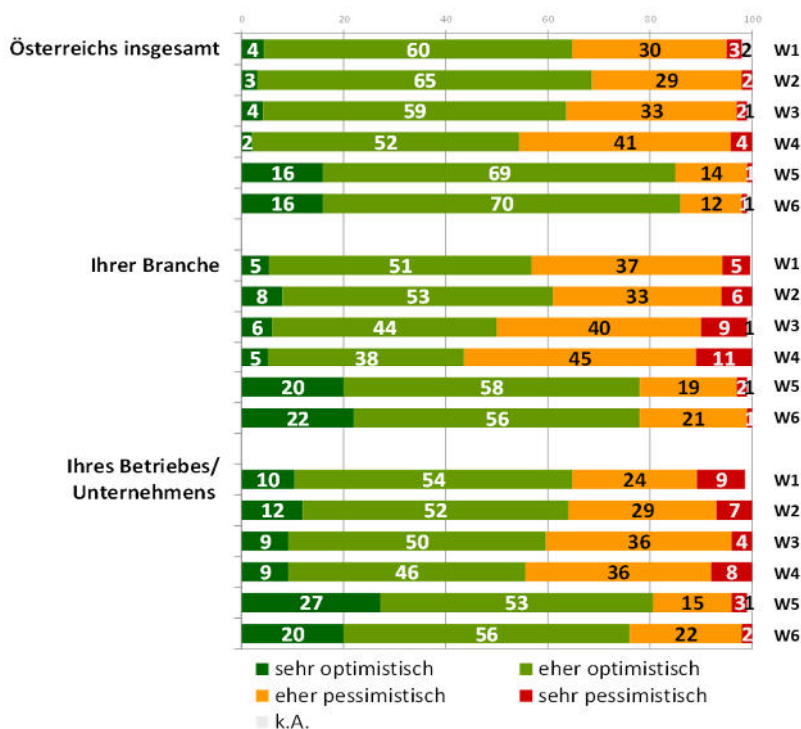


Abbildung 1: Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung in den nächsten 3 Jahren (in %)

## 2.1.2 Die Notwendigkeit des Strukturwandels

Seit 2017 ist der Anteil der BetriebsrätInnen, die betriebliche Strukturveränderungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens für „absolut notwendig und unverzichtbar“ halten, um zehn Prozentpunkte (von 23 auf 33%) gestiegen. Demgegenüber steht ein Anteil von nur jedem 25. Mitglied der Körperschaften, die Strukturanpassungen für „absolut unnötig und entbehrlich“ halten.

Die Einsicht in die Notwendigkeit betrieblicher Veränderungen steigt mit zunehmender Betriebsgröße und ist in den Betrieben des Geld- und Versicherungswesens, aber auch in den produzierenden Sparten der Industrie sowie im Gewerbe überdurchschnittlich ausgeprägt.

Im Unterschied zu der Befragung von 2017 sind ZentralbetriebsrätInnen von der Notwendigkeit struktureller Anpassungen nunmehr weniger überzeugt als Angehörige des Angestellten- oder Arbeiterbetriebsrates. In Korrelation mit den durchschnittlichen Betriebsgrößen wird der betriebliche Strukturwandel in Konzernbetrieben stärker eingefordert als in Einzelunternehmen.

**Frage 35:** *Wie notwendig sind Ihres Erachtens ganz allgemein Strukturveränderungen im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebes? [Basis: Gesamt: n=300]*

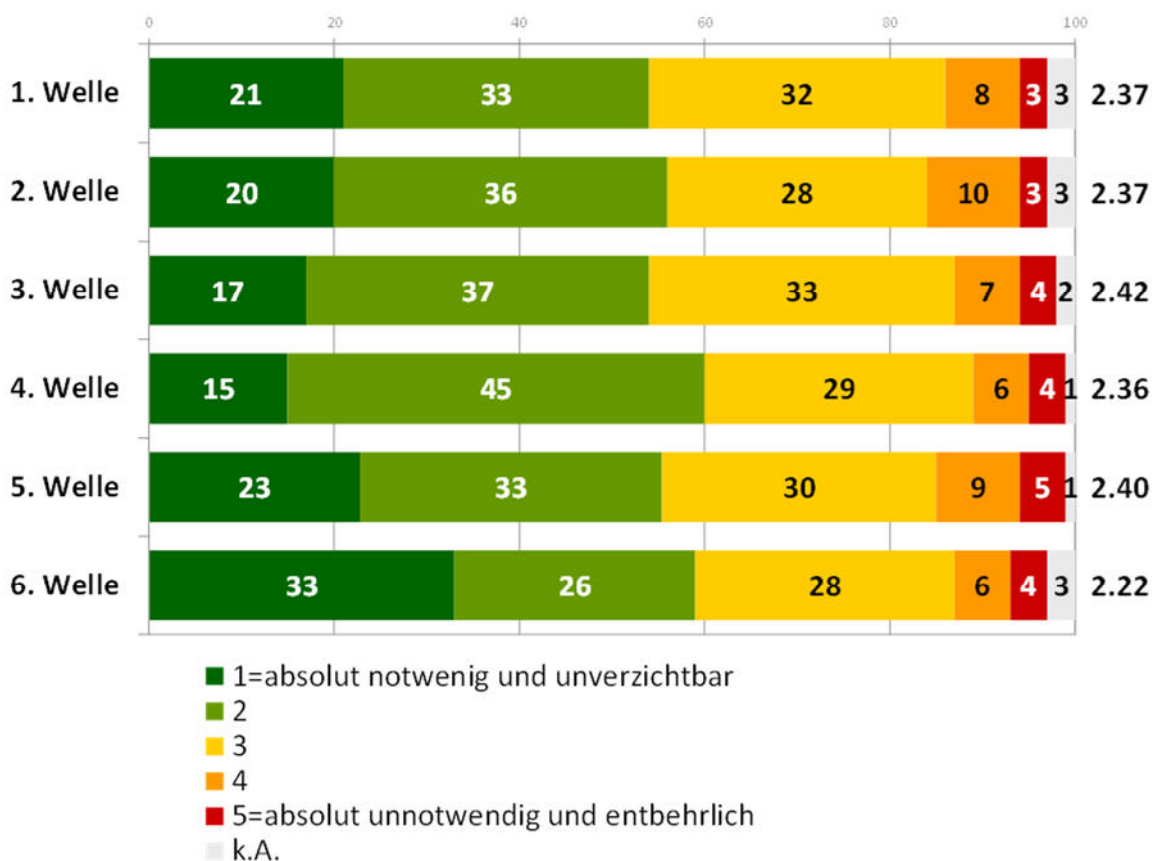


Abbildung 2: Notwendigkeit struktureller Veränderungen (in %)



### 2.1.3 Die Profiteure des Strukturwandels

Hinsichtlich der Einschätzung, welche Bezugsgruppe im betrieblichen Zusammenhang von den strukturellen Anpassungen mehr oder weniger profitieren würde, zeigt sich bei der nunmehrigen Befragung eine gewisse Ernüchterung. Weiterhin werden das Unternehmen insgesamt und die Eigentümer als die Hauptprofiteure des Strukturwandels identifiziert. Zuletzt (2017) wurden auch die KundInnen mehrheitlich sowie in geringerem Maße die Volkswirtschaft insgesamt (z.B. Steuereinnahmen, nachhaltige Unternehmensentwicklung, Beschäftigung/Arbeitslosigkeit usw.) und die Belegschaften zu den Nutznießern der betrieblichen Anpassungen gezählt. An dieser Rangordnung hat sich grundlegend nichts geändert, die Anteile jener, die sich durch die Strukturveränderungen wenig oder gar keinen Nutzen erhoffen, sind in Bezug auf sämtliche Stakeholder (wieder) zurückgegangen.

Die Diskrepanz zwischen steigender subjektiver Notwendigkeit von Strukturveränderungen und dessen offenbar sinkendem Nutzen verweisen auf mögliche Defizite in der Umsetzung betrieblicher Innovationsmaßnahmen aus Sicht der BetriebsrätInnen.

**Frage 36:** Wie sehr profitieren die folgenden Gruppen Ihres Erachtens von den Strukturveränderungen in Ihrem Betrieb? [Basis: Gesamt: n=300]

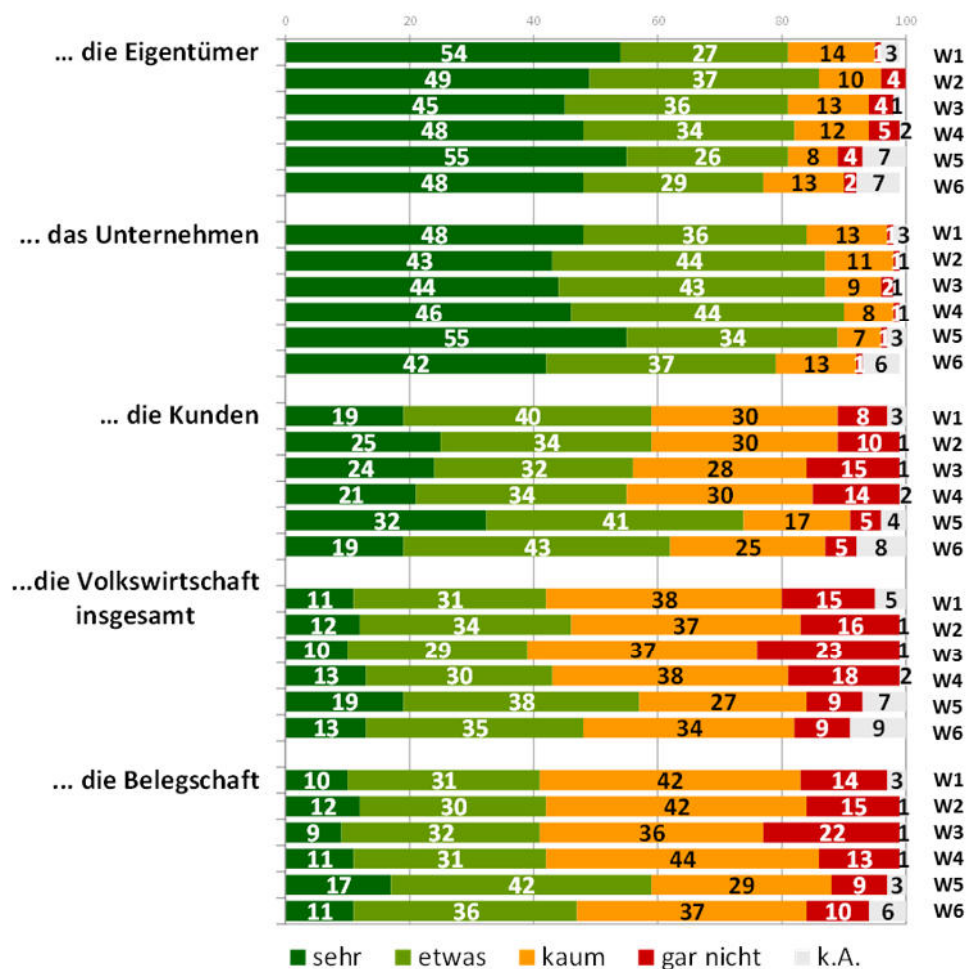


Abbildung 3: Profiteure der strukturellen Veränderungen (in %)

## 2.2 UNTERNEHMENSSTRATEGIEN

### 2.2.1 Auslagerungen - Eingliederungen

Wie schon 2017 hat es in knapp einem Drittel der Betriebe (30%) im vergangenen Jahr Verlagerungen respektive Auslagerungen gewisser Produktions- oder Dienstleistungsbereiche gegeben. Die Anteile steigen von 18 Prozent in Unternehmen unter 50 Beschäftigten bis zu 43 Prozent in Großunternehmen ab 1000 Beschäftigten. Betroffen von derartigen Reduktionen sind primär Industrie- bzw. Gewerbeunternehmen, insbesondere jene der Eisen/Metall/Elektrobranche (44%). Eine in der Stichprobe etwas stärker vertretene Branche, der Kredit- und Versicherungssektor, zählt ebenfalls zu den Wirtschaftszweigen, in denen in höherem Maße Auslagerungen von Tätigkeitsfeldern oder internen Dienstleistungen erfolgen (47%).

Bei diesen Strukturveränderungen handelt es sich zu einem überwiegenden Teil (zu 69%) um Outsourcing von Nebentätigkeiten wie IT, Buchhaltung, Reinigung und Ähnliches an Fremdfirmen. Insbesondere im Bankensektor stellt das den Hauptaspekt von Verlagerungen dar. Bei weiteren 34 Prozent der von derartigen Veränderungen Betroffenen gab es Verlagerungen von ganzen Betriebsteilen oder Kerngeschäftsfeldern ins Ausland. Dieser Aspekt betrifft wiederum stärker den industriellen Sektor. Nur ein vergleichsweise geringer Anteil von 8 Prozent lagerte zentrale Unternehmensfunktionen wie Geschäftsführung oder Forschung und Entwicklung ins Ausland aus.

Bezogen auf alle 300 in der Erhebung berücksichtigten Betriebsratskörperschaften, zeigt sich, dass im vergangenen Jahr in etwa jeder fünfte Betrieb zumindest Nebentätigkeiten ausgelagert hat. Im Vergleich dazu hat bereits jedes zehnte Unternehmen eine Verlagerung gewisser Betriebsteile ins Ausland vorgenommen.

**Frage 11:** Hat es in Ihrem Betrieb im letzten Jahr Verlagerungen oder Auslagerungen von Produktionen oder Dienstleistungen gegeben? [Basis: Gesamt n=300]

**Frage 12:** Was alles davon trifft da zu? (MF)  
[Basis: Ver-/Auslagerungen von Produktion/Dienstleistungen: n=91]

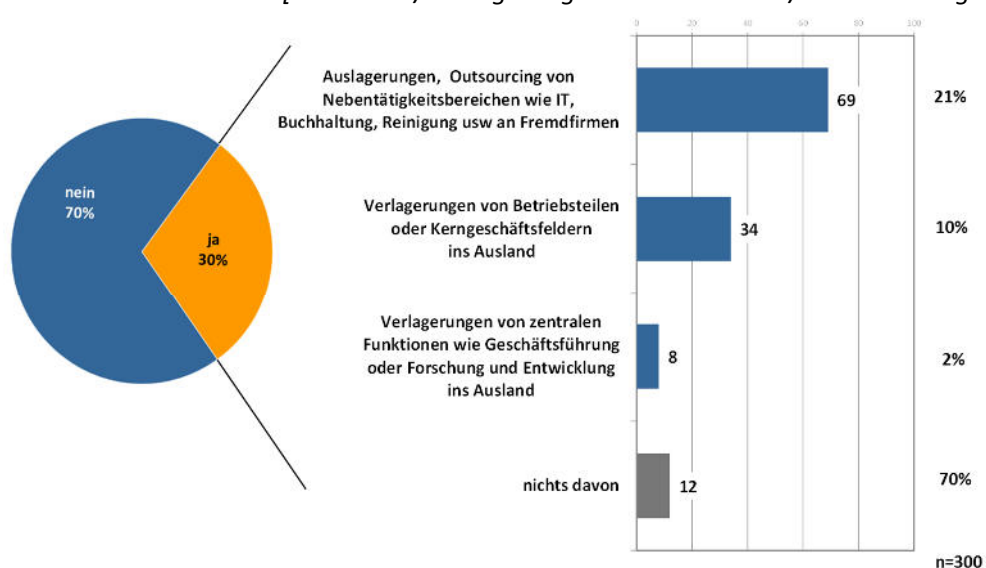


Abbildung 4: Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %)

Konnten im Jahre 2017 noch 20 Prozent der betroffenen BetriebsrätInnen durch die Ver- bzw. Auslagerungen von Betriebsfunktionen noch Vorteile registrieren, so ist dieser Anteil nunmehr auf 8 Prozent geschrumpft. Der Anteil jener, die derartige Aktivitäten dezidiert als Nachteil empfinden, hat sich hingegen von 37 auf nunmehr 55 Prozent massiv erhöht. Der Anteil der diesbezüglich Indifferenten ist mit 35 Prozent etwa auf dem Niveau von 2017.

Außer der generellen Skepsis ist kein klares betriebsgrößen- oder branchenbezogenes Muster der vermuteten Vor- bzw. Nachteile zu erkennen, vielmehr scheint die Beurteilung sehr vom individuellen betrieblichen Einzelfall abzuhängen..

**Frage 13:** *Und waren diese Ver- und Auslagerungen für den Betrieb alles in allem eher vorteilhaft oder eher nachteilig? [Basis: Ver-/Auslagerungen von Betriebsteilen, Kerngeschäftsfeldern, zentralen Funktionen oder von Nebentätigkeiten ins Ausland: n=75]*

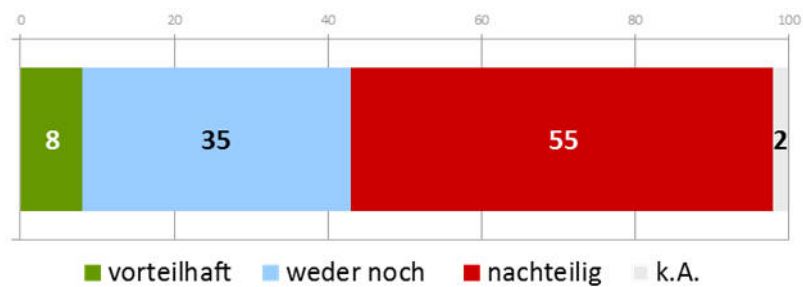


Abbildung 5: Bewertungen der Verlagerungen / Auslagerungen im letzten Jahr (in %)

Den 91 Betrieben (30%) mit vollzogenen Auslagerungen stehen 117 (39%) Unternehmen gegenüber, die im vergangenen Jahr durch größere innerbetriebliche Reorganisationen, Akquisitionen oder Insourcing gekennzeichnet waren. Der vergleichsweise größte Anteil dieser Aktivitäten entfällt auf die Reorganisationen (31% insgesamt). In elf Prozent aller befragten Betriebe gab es im vergangenen Jahr Akquisitionen bzw. Mergers, bei acht Prozent auch Insourcing, also die Rücknahme vormals ausgelagerter Tätigkeiten.

**Frage 14:** Hat es in Ihrem Betrieb im letzten Jahr eine der folgenden Veränderungen gegeben? [Basis: Veränderungen: n=300]

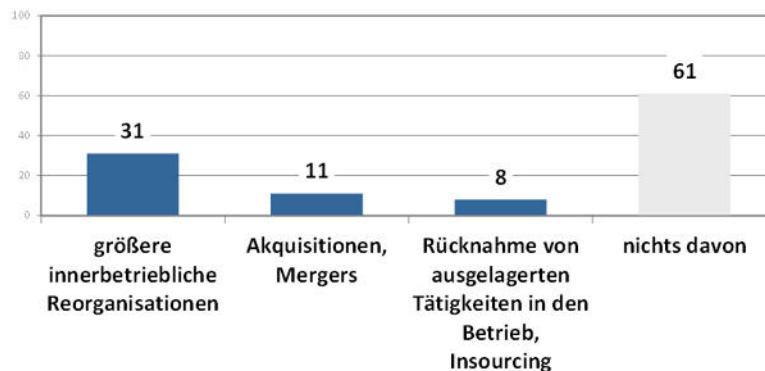


Abbildung 6: Veränderungen im letzten Jahr (in %)

Im Detail betrachtet lässt sich feststellen, dass Eingliederungen im Gegensatz zu den Ausgliederungen zu überwiegenden Teilen positiver bewertet werden. Gegenüber dem Jahr 2017 haben sich die diesbezüglichen Bewertungen jedoch durchwegs deutlich zum Negativen verändert. Beurteilte damals nur knapp ein Viertel der davon Betroffenen größere innerbetriebliche Reorganisationen als nachteilig, so ist der entsprechende Anteil auf inzwischen knapp ein Drittel angewachsen. Ähnlich verhält es sich hinsichtlich der Akquisitionen/Mergers mit einer Verdoppelung der kritischen Bewertungen im selben Zeitraum. Umgekehrt wird Insourcing - dort wo dieses vorkam - von knapp zwei Drittel als vorteilhaft für den Betrieb angesehen.

**Frage 15:** Und waren diese Veränderungen für den Betrieb alles in allem eher vorteilhaft oder eher nachteilig? [Basis: Veränderungen: n=117]

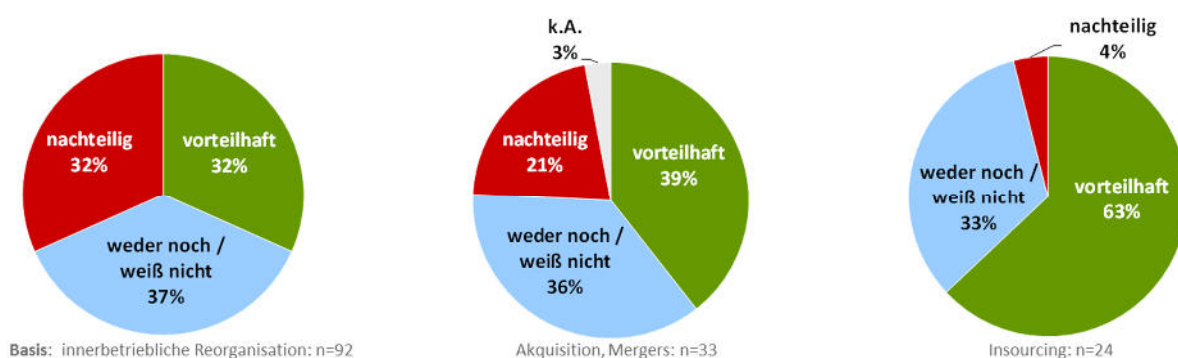


Abbildung 7: Bewertung der Veränderungen im letzten Jahr (in %)

Allein schon aus beschäftigungspolitischen Erwägungen ist es naheliegend, dass BetriebsrätInnen Eingliederungen und Ausweitungen der betrieblich erbrachten Funktionen grundsätzlich positiver gegenüberstehen als etwa Auslagerungen von Betriebsteilen oder gar Verlagerungen von Kernfunktionen ins Ausland. Bemerkenswert ist aber doch die auch diesbezüglich seit der letzten Erhebung deutlich gestiegene Skepsis.

Bezugnehmend auf betriebliche Abwanderungen aus Österreich, sagen - wie bereits 2017 - 13 Prozent der Befragten, dass es in ihrem Unternehmen diesbezüglich bereits konkrete Pläne gebe. Vorwiegend größere Betriebe und Konzerne, v.a. solche mit wirtschaftlicher und strategischer Entscheidungskompetenz bei ausländischen Konzernmüttern, vorwiegend auch solche im industriellen, aber auch Bankensektor haben solche Veränderungen zu erwarten.

Bei 32 von 300 Unternehmen (11%, 2017: 8%) wird seitens der Geschäftsführungen gegenüber dem Betriebsrat zur Erreichung von Zugeständnissen mit Abwanderung gedroht. ArbeiterbetriebsrätInnen sind mit einem Anteil von 21 Prozent dreimal so häufig wie AngestelltenbetriebsrätInnen mit derartigen Einschüchterungsversuchen überdurchschnittlich häufig konfrontiert.

**Frage 16:** Gibt es seitens des Unternehmens konkrete Pläne zur Auslagerung bzw. weiterer Verlagerungen ins Ausland? [Basis: Gesamt: n=300]

**Frage 17:** Wird seitens des Unternehmens gegenüber dem Betriebsrat die Abwanderung des Betriebs oder von Betriebsteilen zur Erreichung von Zugeständnissen angedroht? [Basis: Gesamt: n=300]

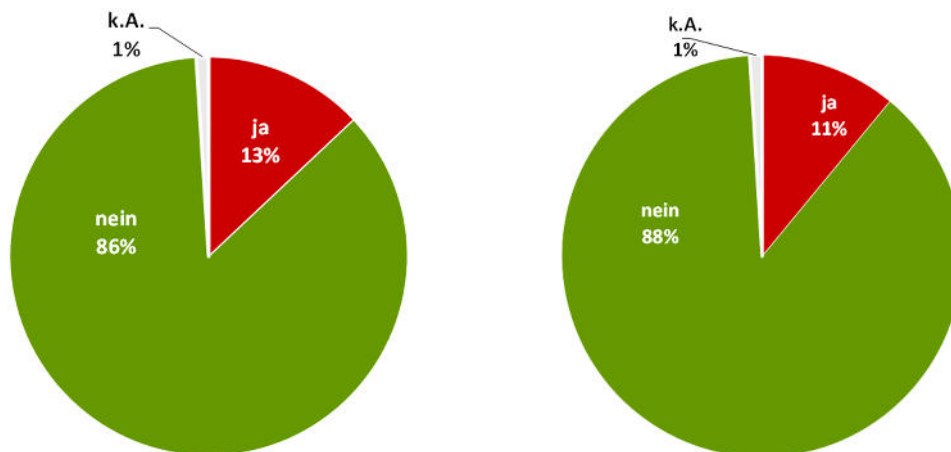


Abbildung 8: Pläne bzw. Androhungen zur Auslagerung von Betriebsteilen ins Ausland (in %)

## 2.2.2 Betriebliche Aktivitäten

**Frage 18:** In welchem Ausmaß ist Ihr Unternehmen in den folgenden Bereichen aktiv. Sagen Sie es bitte jeweils anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1 bedeutet sehr aktiv, 5 bedeutet völlig untätig. Dazwischen können Sie abstufen. [Basis: Gesamt: n=300]

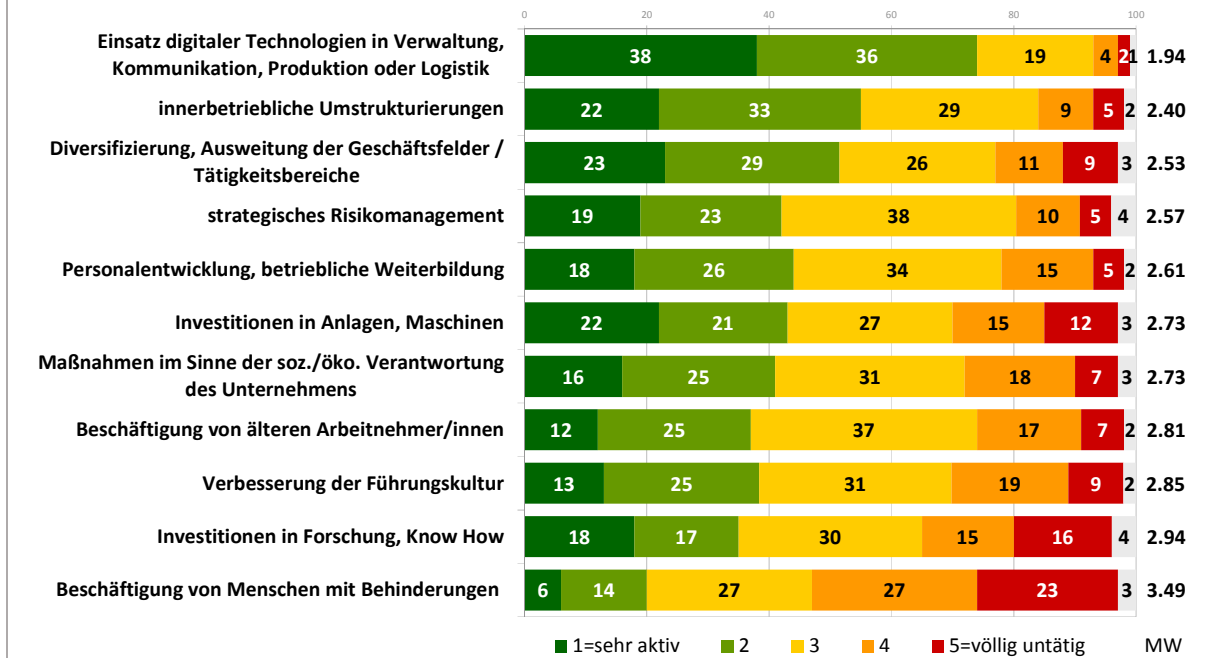


Abbildung 9: Unternehmensstrategien und Aktivitätsbereiche des Unternehmens (in %)

Gegenüber der Vorperiode hat sich der Einsatz digitaler Technologien in den heimischen Leitbetrieben weiter durchgesetzt. In der Zwischenzeit bezeichnen rund drei Viertel der befragten BetriebsrätInnen ihr Unternehmen diesbezüglich als (sehr) aktiv. Kaum oder keinerlei digitale Innovationen lassen sich lediglich in sechs Prozent der Betriebe feststellen. Waren es in der Vergangenheit primär größere Betriebe oder solche in einer Konzernstruktur, so haben sich diese Differenzierungen mittlerweile weitgehend aufgehoben, und es gibt kaum mehr eine Branche oder einen Betriebstyp, der sich dem Einsatz digitaler Technologien in Verwaltung, Kommunikation, Produktion oder Logistik verschließen könnte, ohne dadurch gegenüber der Konkurrenz ins Hintertreffen zu geraten.

Zugenommen, auf einem bereits hohen Aktivitätslevel, haben innerbetriebliche Umstrukturierungen sowie Diversifizierungen bzw. eine Ausweitung der Geschäftsfelder, zweiteres mit signifikanter Steigerung in den höheren Betriebsgrößenklassen.

Strategisches Risikomanagement hat angesichts zunehmender betrieblicher Risikobereiche (Datenschutz, grenzüberschreitender Waren- und Dienstleistungsverkehr, komplexe und strittige Rechtsnormen usw.) inzwischen für rund vier von zehn Betrieben der befragten Interessenvertretungen mehr oder weniger große Bedeutung. Hier sticht mit deutlichem Abstand der Bankensektor heraus, wo besonders strenge, auch gesetzlich normierte - Kontrollvorschriften bestehen.

Als ähnlich wichtig wird im Durchschnitt die betriebliche Weiterbildung erachtet, aber es gibt immer noch rund ein Fünftel der Unternehmen, das hinsichtlich der Weiterqualifizierung ihrer MitarbeiterInnen mehr oder weniger untätig ist. Investitionen in Anlagen und Maschinen ist für 43 Prozent der Betriebe ein (sehr) wichtiges Aktivitätsfeld, hat aber umgekehrt für 27 Prozent, naturgemäß primär im Dienstleistungssektor, kaum oder gar keine Bedeutung.

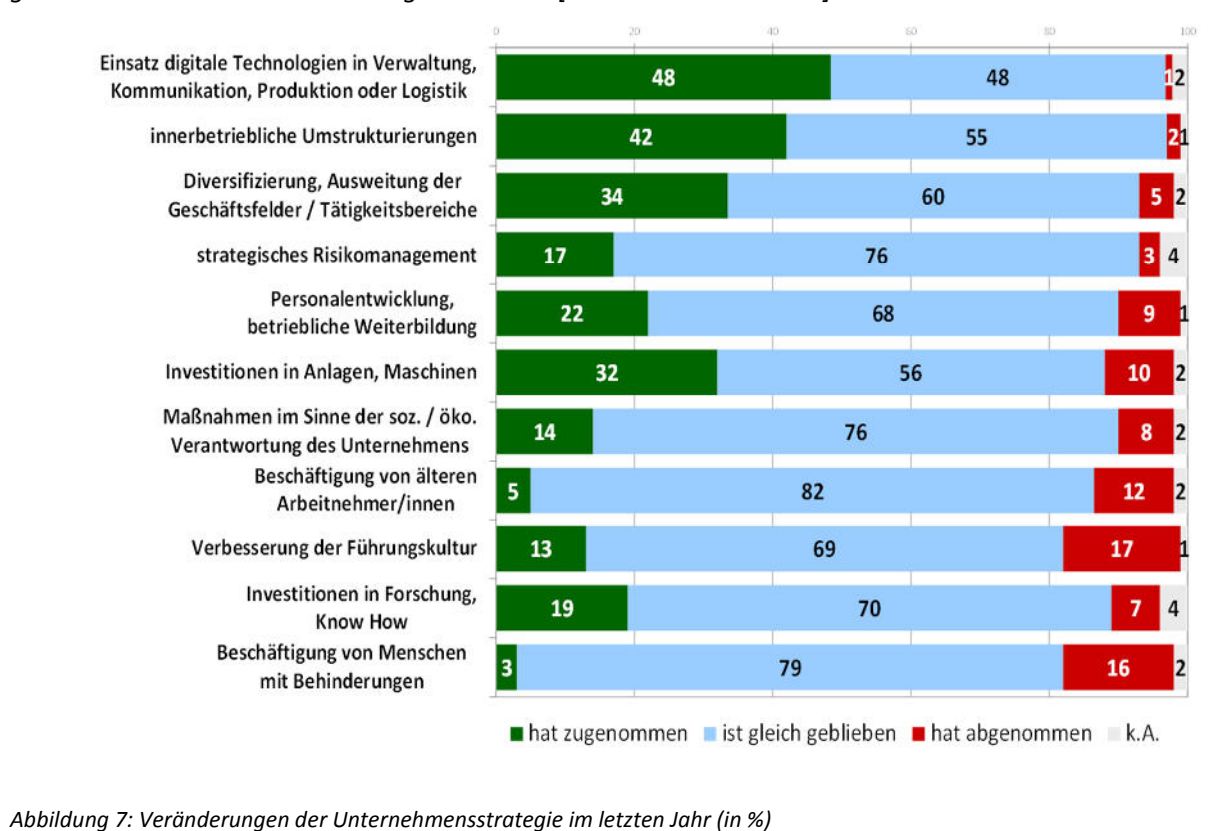


Im Gegensatz zu den ausgeprägten betrieblichen Aktivitäten im Sinne des Kerngeschäft zeigt sich in Bezug auf (vermeintlich) sekundäre Aufgabenfelder eines Wirtschaftsunternehmens ein gänzlich anderes Bild: So sind etwa aus der betriebsrätlichen Wahrnehmung in Bezug auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung lediglich nur 20 Prozent (sehr) aktiv und rund die Hälfte aller Betriebe hingegen (völlig) inaktiv. Und selbst dieses geäußerte Aktivitätsniveau scheint angesichts der objektiven Einstellungszahlen von Menschen mit Behinderung mehr dem Wunschdenken der InteressenvertreterInnen zu entspringen. Deutlich schwächer ausgeprägt als die kerngeschäftsbezogenen Aktivitäten der Unternehmen sind auch Maßnahmen im Sinne der sozialen/ökologischen Verantwortung der Unternehmen (CSR) oder auch die Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen sowie die Verbesserung der Führungskultur, wenngleich auch bei letzteren Aspekten die Nennungshäufigkeiten gegenüber 2017 tendenziell gestiegen sind.

Die größten Zunahmen der angeführten Aktivitäten verzeichneten in den letzten 12 Monaten der Einsatz digitaler Steuerungstechnologien (in Kommunikation, Produktion, Logistik) sowie innerbetriebliche Umstrukturierungen. In den meisten Bereichen sind die betrieblichen Maßnahmen aus Sicht der meisten BetriebsrätInnen im letzten Jahr auf gleichem Niveau geblieben.

Das Schlusslicht in dieser Rangliste bildet wie schon in der vorhergehenden Darstellung die Kategorie „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“, ähnlich verhält es sich mit der „Beschäftigung von älteren Arbeitnehmer/innen“. Diese beiden Aufgabenfelder sind auch die einzigen, bei denen die Abnahme der Aktivität mehr Nennungen verzeichnet als deren Zunahme. Es stehen offenbar rein betriebswirtschaftliche Zielsetzungen im Zentrum diverser Unternehmensstrategien.

**Frage 19:** Und haben die folgenden Aktivitäten im letzten Jahr tendenziell zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie eher abgenommen? [Basis: Gesamt: n=300]



Allgemein zeigt sich, dass sowohl das Ausmaß als auch eine tendenzielle Zunahme einschlägiger strategischer und struktureller Aktivitäten mit der Betriebsgröße korrelieren. Je größer das Unternehmen,

gemessen an der Beschäftigungszahl, ist, desto eher besteht angesichts einer globalen Wettbewerbssituation tendenziell die Notwendigkeit und desto eher verfügt es auch über wirtschaftlichen und personellen Mittel, sich dieser Dynamik in Form erhöhter Aktivitäten zu stellen.

Diese Feststellung trifft allerdings nicht auf alle Aktivitätsbereiche gleichermaßen zu. Etwa hinsichtlich der innerbetrieblichen Weiterbildung oder der Entwicklung der Führungskultur, die keiner spezifischen institutionellen bzw. budgetären Voraussetzungen bedürfen, heben sich die Unterschiede in den Aktivitätslevels hinsichtlich der Betriebsgrößen weitgehend auf.

## 2.3 ARBEITSUMFELD

Die befragten BetriebsrätInnen zeigen sich, was einzelne Aspekte im Arbeitsumfeld ihrer KollegInnen angeht, weitgehend (sehr) zufrieden. Am meisten Zufriedenheit lösen die Pausenkultur sowie der kollegiale Umgang (Mitarbeiterloyalität, Betriebsklima etc.) aus, die jeweils von rund 60 Prozent mit den Noten 1 oder 2 auf der fünfteiligen Bewertungsskala eingestuft werden. Lediglich 12 bis 15 Prozent der InteressenvertreterInnen sind damit in ihren Unternehmen wenig bis gar nicht zufrieden (Noten 4 oder 5).

Weit oben auf der Zufriedenheitsskala rangiert auch die Kündigungspolitik des Unternehmens mit ebenfalls knapp 60 Prozent (sehr) Zufriedener. Allerdings ist in diesem Aspekt eine stärkere Polarisierung erkennbar: Jedes fünfte Betriebsratsmitglied bewertet die betriebliche Kündigungspolitik als nicht zufriedenstellend. Es sind v.a. größere Betriebe zwischen 200 und 1000 Beschäftigten, häufiger solche in einem Konzernverbund oder ohne Entscheidungskompetenz vor Ort, in denen die Kündigungspolitik von den BetriebsrätInnen kritisch beurteilt wird.

Ähnlich polarisiert wird die betriebliche Gleichstellung von Frauen hinsichtlich Einkommen und Karriere wahrgenommen: 52 Prozent sind damit (sehr) zufrieden, umgekehrt 18 Prozent (sehr) unzufrieden. Unter den weiblichen BetriebsrätInnen ist letzterer Anteil exakt doppelt so hoch. Dabei stechen insbesondere klassische Frauenbranchen wie die Textilproduktion (27% Unzufriedene) oder der Handel mit 29 Prozent mit der Frauengleichstellung Unzufriedener hervor.

Hinsichtlich monetärer Aspekte wie der Sozialleistungen oder des Einkommensniveaus, bei denen ein höheres betriebsrätliches Mitbestimmungsinteresse angenommen werden darf, bewegen sich Anteile der (sehr) Zufriedenen zwischen 53 (Sozialleistungen) und 45 Prozent (Einkommensniveau), umgekehrt die Anteile der (sehr) Unzufriedenen bei 16 bzw. 17 Prozent.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt noch einen klaren Überhang von damit zufriedenen BetriebsrätInnen, was in einem gewissen Widerspruch zur Zufriedenheit mit der Möglichkeit der freien Zeiteinteilung steht: 24 Prozent bewerten letzteren Aspekt als nicht zufriedenstellend. Unter den ArbeiterbetriebsrätInnen beträgt der entsprechende Anteil 42 Prozent, was auch dadurch erklärt werden kann, dass in der industriellen Produktion überwiegend fixe Arbeitszeiten, z.B. in Schichtmodellen mit geringer individueller Flexibilität vorherrschen.

Die Gesundheitssituation der MitarbeiterInnen, die sich etwa in Fehlzeiten durch Krankenstände äußert, wird nur mehr von 45 Prozent der BetriebsrätInnen als zufriedenstellend erachtet, 16 Prozent sind damit dezidiert unzufrieden.

Als mehr zur Unzufriedenheit Anlass gebende Aspekte werden in diesem Zusammenhang insbesondere die Arbeitsmenge, der Arbeitsdruck sowie die Gehaltsschere, der Abstand zwischen den höchsten und niedrigsten Einkommen, genannt. Aber auch das Arbeitszeitausmaß und ebenso die gelebte Konfliktkultur in den Betrieben zeigen aus Sicht der BetriebsrätInnen teilweise erheblichen Verbesserungsbedarf auf.

Die Förderung benachteiligter Gruppen im Betrieb bzw. ein eventuell implementiertes betriebliches Diversitätskonzept wird von 19 Prozent der Befragten als zufriedenstellend, umgekehrt jedoch von 31 Prozent als nicht zufriedenstellend beurteilt.

**Frage 20:** Wie zufrieden sind Sie hinsichtlich folgender Punkte in Ihrem Unternehmen. Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1= sehr zufrieden. 5= gar nicht zufrieden. Dazwischen können Sie abstufen. [Basis: Gesamt: n=300]

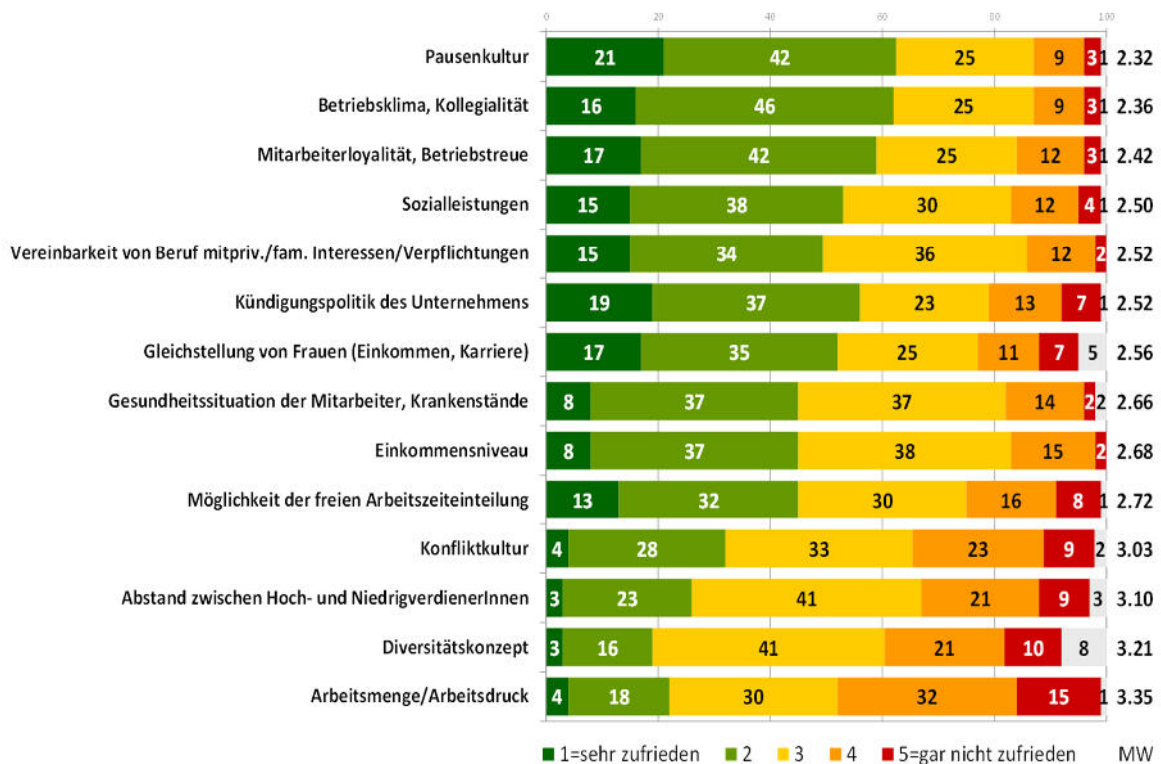


Abbildung 10: Zufriedenheit mit innerbetrieblichen Strukturen (in %)

Jeweils der größte Anteil der BetriebsrätInnen hat im letzten Jahr in den einzelnen abgefragten Zufriedenheitsaspekten hinsichtlich des Arbeitsumfeldes keine Veränderung zum Guten oder Schlechten bemerkt. Wenn man jedoch die verbessert – verschlechtert Werte im Saldo betrachtet, überwiegt fast durchwegs die Tendenz zur Verschlechterung.

Am stärksten ausgeprägt zeigt sich das hinsichtlich der Arbeitsmenge bzw. des Arbeitsdrucks, den nur acht Prozent der BetriebsrätInnen als abnehmend, umgekehrt aber 44 Prozent als zunehmend wahrnehmen.

Deutlichere negative Entwicklungen weisen auch die Aspekte Konfliktkultur, damit wohl zusammenhängend das Betriebsklima und die Mitarbeiterloyalität auf. Auch die Gesundheitssituation der MitarbeiterInnen sowie die Kündigungspolitik des Unternehmens werden von mehr RespondentInnen in einer negativen als in einer positiven Entwicklung gesehen.

Als im Saldo positive Entwicklung kann man lediglich die Verringerung der Einkommensspannen im Betrieb anführen. Gleichstand der verbessert-verschlechtert Nennungen besteht in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen.

Ganz generell muss auch konstatiert werden, dass der Blick der betrieblichen InteressenvertreterInnen auf die positiven und negativen Veränderungen im Arbeitsumfeld nicht ganz davon unbeeinflusst sein kann, inwieweit sie teilweise auch selbst für die Gestaltung der Rahmenbedingungen im Betrieb kraft ihrer Vertretungsfunktion mitverantwortlich sind. Ein tendenzielles Sinken des Einkommensniveaus etwa oder Rückschritte in Gleichstellungsfragen wären somit gewissermaßen auch das Eingeständnis des Versagens als Betriebsratskörperschaft.

**Frage 21:** Und ist es diesbezüglich im letzten Jahr besser geworden, etwa gleich geblieben oder schlechter geworden? [Basis: Gesamt: n=300]

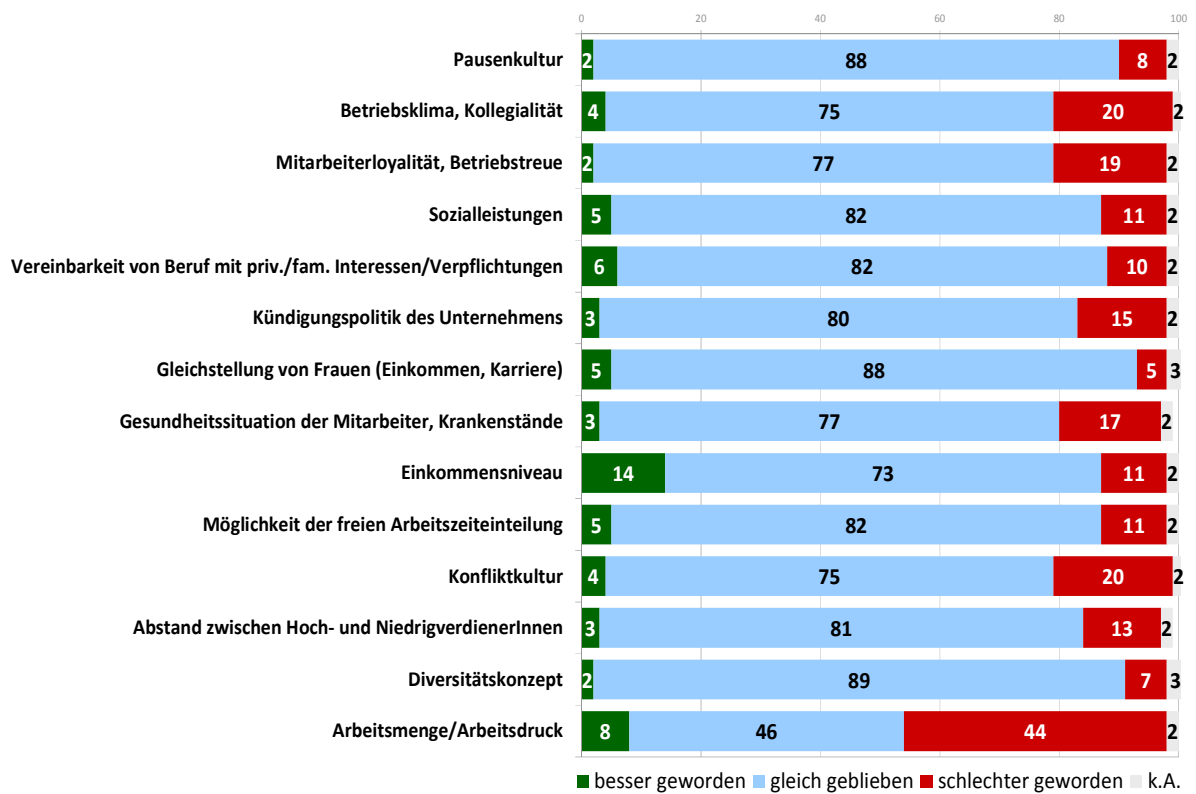


Abbildung 11: Veränderungen innerbetrieblicher Strukturen im letzten Jahr (in %)

## 2.4 BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN

Ein Kennzeichen des betrieblichen Strukturwandels sind auch die generelle Personalfluktuaton bzw. die Zu- oder Abnahme der Diversität der unterschiedlichen Beschäftigtenkategorien, wodurch Betriebe versuchen flexibel auf die Anforderungen des Marktes zu reagieren. Demnach ist die Beschäftigung insgesamt in den Betrieben der Befragungsstichprobe in der Tendenz zunehmend: 42 Prozent registrieren im vergangenen Jahr einen Beschäftigungszuwachs, nur 23 Prozent einen Rückgang. Besonders ausgeprägt sind die verbesserten Beschäftigungsmöglichkeiten in Industrie und Gewerbe (für 55% steigend), oder auch im Bausektor (für 59% steigend). Als in der Stichprobe stärker repräsentierte Branche mit sinkender Beschäftigung erweist sich der Bankensektor (13% Zunahme, 45% Abnahme der Beschäftigung).

Hinsichtlich der unterschiedlichen Beschäftigtenkategorien sind Steigerungsraten - wenngleich im sinkenden Ausmaß gegenüber 2017 - in der Tendenz insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten zu erkennen: 35 Prozent der befragten BetriebsrätInnen haben im letzten Jahr eine Zunahme, umgekehrt nur 7 Prozent einen Rückgang konstatiert. Auch bei Leiharbeitsbeschäftigten sowie Lehrlingen sind größere Veränderungen mit im Saldo tendenzieller Zunahme zu verzeichnen.

Auf ohnehin schon niedrigem Niveau weiter tendenziell sinkend ist demnach die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Auch der Anteil von Freien DienstvertragsnehmerInnen ist, wohl auch vor dem Hintergrund verschärfter rechtlicher Restriktionen, tendenziell sinkend.

In geringem Ausmaß zugenommen hat umgekehrt die Beschäftigung von PraktikantInnen. 13 Prozent der BetriebsrätInnen stellen auch die Zunahme von Frauen in Führungspositionen fest, etwa halb so viele allerdings auch einen Rückgang.

**Frage 22: Ist die Anzahl der folgenden Beschäftigtengruppen in Ihrem Betrieb im letzten Jahr gestiegen, gleich geblieben oder gesunken? [Basis: Gesamt: n=300]**

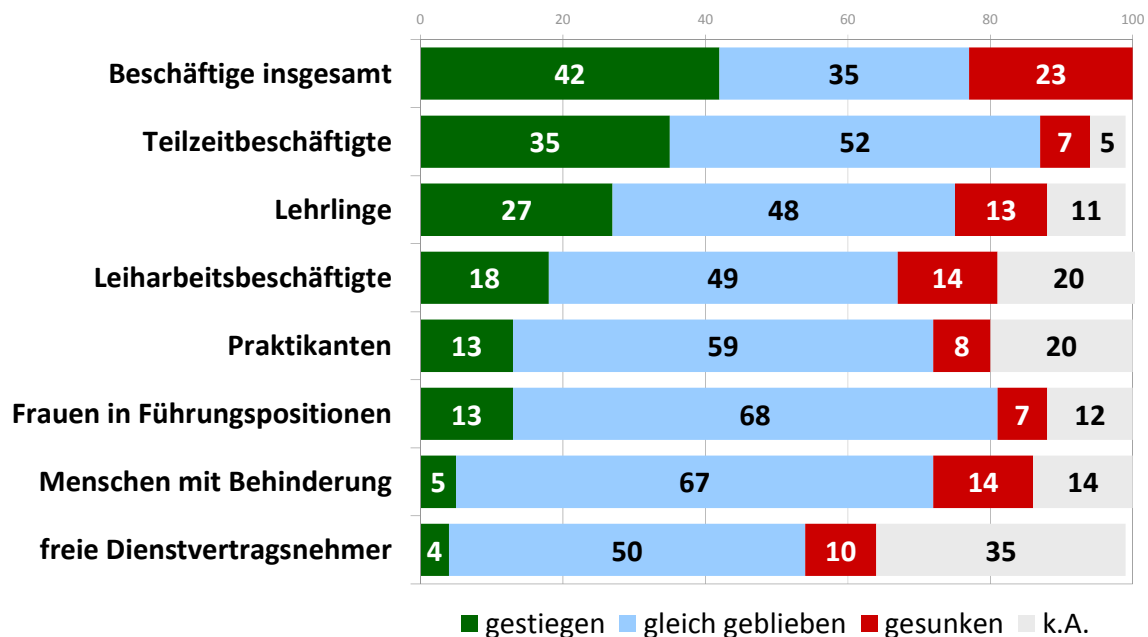


Abbildung 12: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen im Betrieb (in %)



### 2.4.1 Frauen in Führungspositionen

14 Prozent der BetriebsrätInnen können auf gar keine und ein weiteres Drittel auf maximal 10 Prozent Frauen im mittleren Management ihres Unternehmens verweisen. Bei ebenfalls knapp einem Drittel der Befragten beträgt der Frauenanteil in Managementfunktionen 11 bis 30 Prozent. Zwischen 31 Prozent bis zur Hälfte weiblich geführt sind 15 Prozent und zu mehr als der Hälfte gerade noch einmal 6 Prozent der Betriebe. Im Gesamtdurchschnitt beträgt der Frauenanteil im mittleren Management rund 20 Prozent, was gegenüber 2017 keine Erhöhung, sondern sogar eine minimale Verringerung signalisiert. Für das gehobene Management müssen die diesbezüglichen Zahlen als noch bescheidener angenommen werden.

In den männerdominierten Produktionsbranchen Industrie/Gewerbe liegen die Frauenanteile in der mittleren Führungsebene mit durchschnittlich 14 Prozent noch niedriger. Im Handel liegt der diesbezügliche Anteil mit 27 Prozent über dem Durchschnitt, wobei damit vielfach beispielsweise Filialleitungen mit letztlich eingeschränkter Entscheidungskompetenz gemeint sein dürften.

Auffallend ist, dass die befragten weiblichen BetriebsrätInnen einen mit 31 Prozent deutlich höheren Frauenanteil im mittleren Management ihres Betriebes angeben als männliche Interessenvertreter (18%).

Nachdem in der Ziehung der Stichprobe primär Vorsitzende von Körperschaften adressiert wurden, ist davon auszugehen, dass die befragten BetriebsrätInnen auch eher in klassischen Frauenbranchen tätig sind. Es ist aber auch naheliegend, dass Frauen in einer betriebsrätlichen Funktion in erhöhtem Maße auf Bestellung von Frauen in Führungspositionen Wert legen.

**Frage 23:** *Wie hoch etwa ist derzeit etwa der prozentuelle Anteil von Frauen im mittleren Management Ihres Betriebes? [Basis: Gesamt: n=300]*

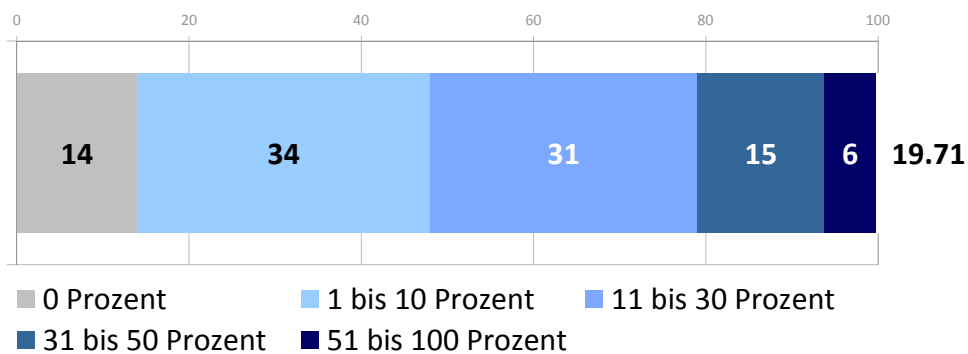


Abbildung 13: Frauenanteil im mittleren Management (in %)

## 2.5 BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Unabhängig vom nachfolgenden Spezialmodul zum Thema Mitbestimmung anlässlich 100 Jahre Betriebsrätegesetz, werden regelmäßig im Standardprogramm mittels einer Reihe von Indikatoren die Rahmenbedingungen und Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung näher charakterisiert.

Demnach sind die befragten BetriebsrätInnen weiterhin überwiegend davon überzeugt, dass ihre Aktivitäten nachhaltig wirksam seien. 25 Prozent stimmen dem sehr und weitere 61 Prozent eher schon zu. Lediglich 14 Prozent der InteressenvertreterInnen können in ihrem Tun keine nachhaltige Wirkung erkennen. Im zeitlichen Verlauf seit 2017 ist die betriebsrätliche Zuversicht in die nachhaltigen Effekte ihrer Aktivitäten leicht gesunken.

Auf ähnlichem Niveau beurteilen die BetriebsrätInnen ihre Informationsleistungen und Beteiligungsangebote gegenüber den von ihnen vertretenen KollegInnen: Demnach stimmen rund acht von zehn BetriebsrätInnen der Aussage sehr oder eher zu, die Beschäftigten regelmäßig und umfassend in die Entscheidungsfindung einzubinden. Für knapp ein Viertel (18%) trifft das hingegen weniger bis gar nicht zu. Demnach hätten die Beteiligungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen seit der Vorperiode auf hohem Niveau geringfügig zugenommen. Die Befragungsergebnisse zur betrieblichen Mitbestimmung in Österreich von 2012 deuten jedoch darauf hin, dass die Intensität der Beteiligung aus Sicht der Beschäftigten real deutlich geringer ausgeprägt ist.

Den Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat kommen die Geschäftsführungen weitgehend nach. Für 26 Prozent trifft das allerdings weniger bis gar nicht zu. Bei den Arbeiterbetriebsräten beträgt der entsprechende Anteil 31 Prozent. In der niedrigsten Betriebsgrößenkategorie bis zu 49 Beschäftigten beträgt der Anteil der eher wenig bis gar nicht informierten BetriebsrätInnen ganze 47 Prozent. Allerdings könnte hier das Defizit an formaler Information aufgrund der Übersichtlichkeit des betrieblichen Geschehens ausreichend informell kompensiert werden.

Woran es aus Mitbestimmungssicht generell mangelt, ist die Einbindung des Betriebsrates seitens der Geschäftsführungen in wichtige betriebliche Entscheidungen. Bei 35 Prozent der Befragten ist diese weniger und bei weiteren 12 Prozent gar nicht gegeben.

**Frage 24:** Wie sehr treffen die folgenden Punkte in Bezug auf die betriebliche Mitbestimmung in Ihrem Betrieb zu, sehr, eher schon, eher weniger oder gar nicht? [Basis: Gesamt: n=300]

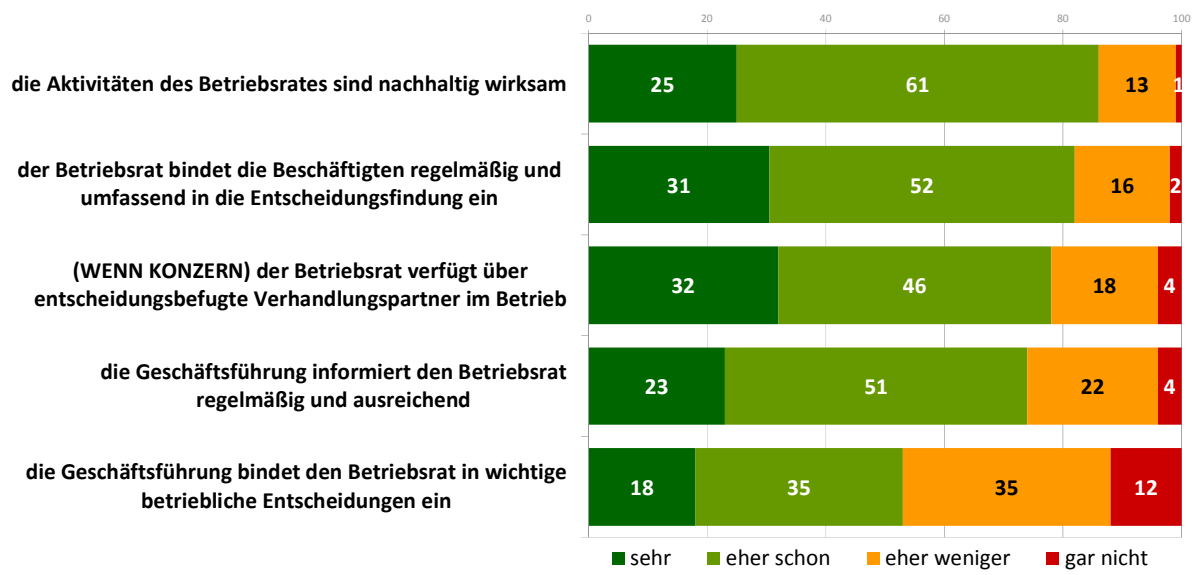


Abbildung 14: betriebliche Mitbestimmung (in %)

## 3 SONDERMODUL MITBESTIMMUNG

---

### 3.1 GENERELLE EINSCHÄTZUNG DER MITBESTIMMUNG

Betriebsräte und Betriebsrätinnen sind die arbeitnehmerseitig gewählten RepräsentantInnen der betrieblichen Mitbestimmung. Entsprechend positiv konnotiert ist in dieser Gruppe die Mitbestimmung aus einer generellen Perspektive als Regelungsinstrument der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen.

Sämtlichen positiv gepolten Aussagen zur betrieblichen Mitbestimmung wird mit überwiegenden Mehrheiten bis an die hundert Prozent sehr oder eher zugestimmt. Die Nennungsanteile für „stimme sehr zu“ bewegen sich dabei zwischen 53 und 72 Prozent. Die angesprochenen möglichen Wirkungen der Mitbestimmung beziehen sich nicht nur auf das engere Arbeitsumfeld wie die Qualität der Arbeitsplätze, die Durchsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten oder das Betriebsklima, sondern auf einer überbetrieblichen Ebene auch auf positive Effekte im Sinne der Stärkung der Demokratie oder der Sicherung des sozialen Friedens.

Auf einem annähernd gleich hohen Zustimmungslevel findet das generelle Prinzip der Mitbestimmung als demokratische Teilhabe im Betrieb den höchsten Anteil von BefürworterInnen, gefolgt von der Weiterentwicklung „guter Arbeit“ durch Mitbestimmung sowie das Finden von gemeinsamen Lösungen in Konfliktsituationen.

Ebenfalls annähernd 100prozentige Zustimmung finden die Aspekte der Weiterentwicklung der Unternehmenskultur sowie der Aufrechterhaltung des sozialen Friedens in der Gesellschaft durch betriebliche Mitbestimmung, indem eben schon auf Betriebsebene aufkeimende arbeits- oder verteilungsbezogene Konfliktursachen moderiert oder bereinigt werden können.

Mehr Skepsis, allerdings auch nur von jeweils acht Prozent der Befragten wird der Aussage entgegengebracht, dass die betriebliche Mitbestimmung insbesondere den Schwächeren im Betriebe zu Gute käme oder dass die Mitbestimmung es erleichtern würde, adäquate Lösungen für Beschäftigte im Zuge der Digitalisierung zu finden.

Ersichtlich wird aus diesen sehr einhelligen und durchgängigen Einschätzungen, dass BetriebsrätInnen ihre Rolle und Funktion nicht nur auf den jeweiligen Betrieb reduziert sehen wollen, sondern dass sie sich durchaus auch als TrägerInnen des gesamtgesellschaftlichen Interessenausgleichs und der Demokratie sehen.

**Frage 25:** Wie sehr stimmen Sie den folgenden Meinungen und Aussagen zur betrieblichen Mitbestimmung zu? [Basis: Gesamt: n=300]

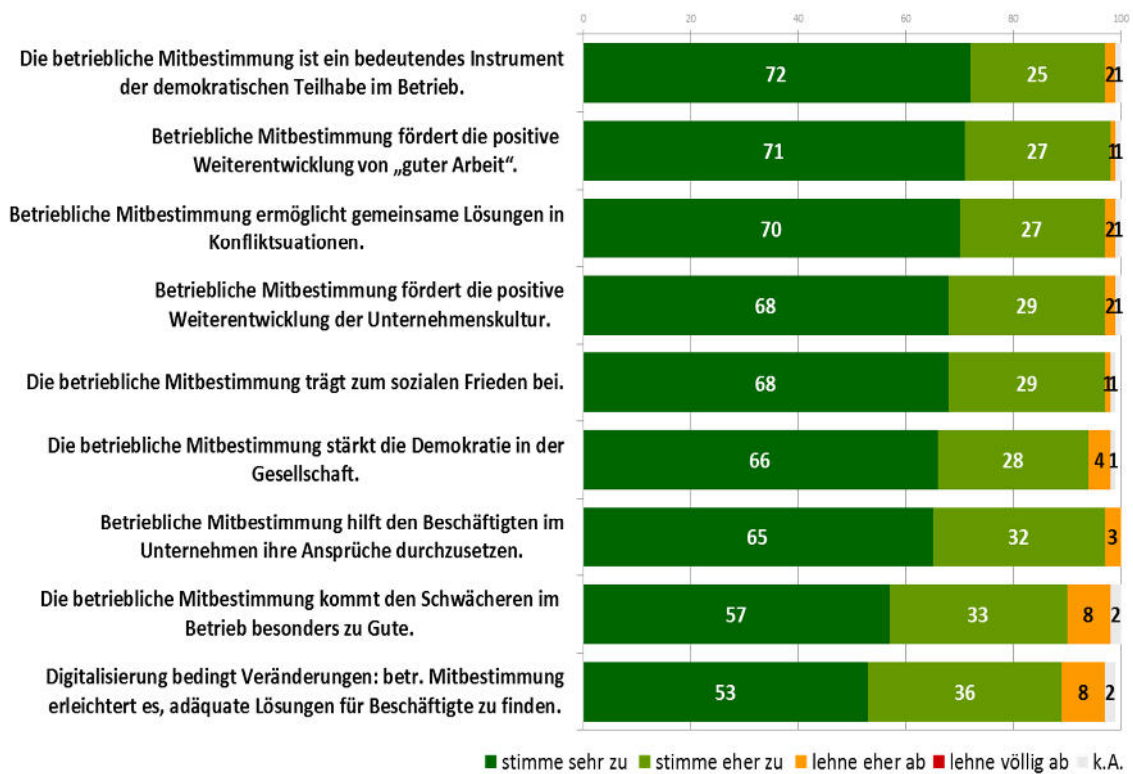


Abbildung 15: Generelle Einschätzung der Mitbestimmung (in %)

## 3.2 ERFOLGE UND MISSERFOLGE DER MITBESTIMMUNG

### 3.2.1 Mitbestimmungsbereiche

Mehrheitlich betrachten sich die BetriebsrätInnen in den meisten der abgefragten Themen- und Aufgabenbereiche als erfolgreich. Etwa gleichauf an der Spitze im subjektiven Erfolgsranking liegen die Bereiche Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz, individuelle Beratungs- und Unterstützungsleistungen, Arbeitszeitregelungen und Datenschutz. Die Anteile derjenigen, die sich großen oder zumindest einigermaßen Erfolg zuschreiben bewegen sich dabei zwischen 85 und 91 Prozent, wobei die Nennungen für „sehr erfolgreich“ 30 Prozent nicht überschreiten. Umgekehrt bezeichnen sich jeweils 15 Prozent der BetriebsrätInnen etwa bei den Themen Arbeitszeit und Datenschutz als erfolglos bzw. können auf keine diesbezüglichen Aktivitäten verweisen.

Auch bei den „Soft-Themen“ Unternehmenskultur/Betriebsklima und Konfliktlösung, Mediation sind die erfolgreichen BetriebsrätInnen mit jeweils rund 80 Prozent klar überwiegend.

Beim Themenaspekt Arbeitsmittel, Infrastruktur, der stärker die betriebliche Investitionsbereitschaft und damit Kostenfragen berührt, steigt der Anteil der aus ihrer Sicht erfolglosen oder diesbezüglich inaktiven BetriebsrätInnen bereits auf knapp ein Viertel. Auch bei Gleichstellungsfragen hält sich der Erfolg etwa in diesen Grenzen.

Auf noch weniger Wirksamkeit kann der Betriebsrat bei Fragen der Personaleinstellungen oder –kündigungen (30% erfolglos bzw. untätig) und Fragen der Personalentwicklung und Weiterbildung (35% erfolglos bzw. untätig) verweisen.

Bei Entgeltfragen ist ebenfalls (mit 61%) ein überwiegender Anteil der BetriebsrätInnen zumindest einigermaßen erfolgreich, 38 Prozent stoßen hier jedoch an die Grenzen der arbeitgeberseitigen Personal-kostenbeschränkungen.

Letztlich nur mehr Minderheiten von betrieblichen InteressenvertreterInnen von 37 bzw. 35 Prozent können auch auf Erfolge im Hinblick auf die Mitwirkung bei betrieblichen Strategieprozessen oder generell bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung verweisen. Letzterer Aspekt ist auch eine der möglichen Erklärungen für die auch in der Mitbestimmungsstudie 2012 der AK-Wien festgestellte Zurückhaltung von BetriebsrätInnen in Fragen der wirtschaftlichen Mitbestimmung.

Einerseits wird den BetriebsrätInnen dieses Mitwirkungsfeld seitens der Arbeitgeber weitgehend verwehrt, andererseits wird es seitens der Interessenvertretungen auch nicht mit Nachdruck eingefordert, da es einerseits offensichtlich nicht sehr erfolgsträchtig erscheint und andererseits mit dem Risiko der Mitverantwortung im Falle des Misslingens behaftet ist.



**Frage 26:** Wie beurteilen Sie den Erfolg und die Wirksamkeit der Mitbestimmung in Ihrem Betrieb in folgenden Bereichen? [Basis: Gesamt: n=300]

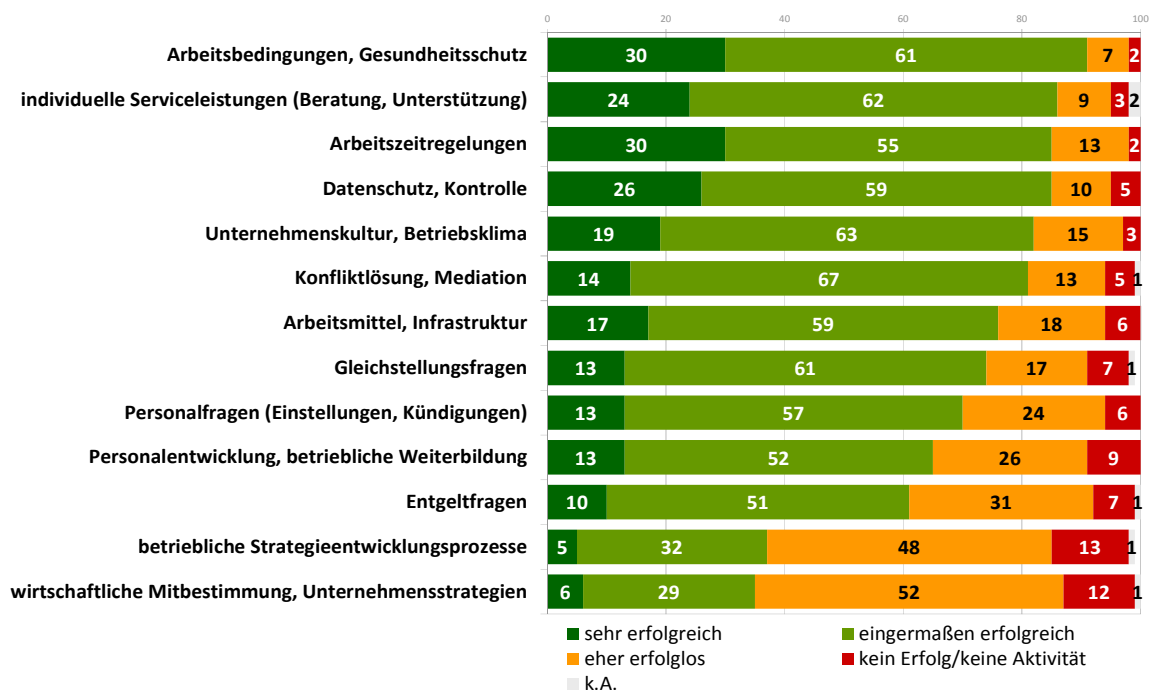


Abbildung 16: Erfolge und Misserfolge der Mitbestimmung (in %)

### 3.2.2 Projekte mit der Geschäftsführung

Rund ein Viertel der Betriebsratskörperschaften lebt betriebliche Sozialpartnerschaft auch in Form von gemeinsamen Projekten oder in der Konzeption von Projektplänen. Derartige Kooperationen sind mit steigender Betriebsgröße eher zu beobachten, insofern auch eher in Konzernbetrieben. Im Zuge der Befragung wurden auch die Zielrichtungen der gemeinsamen Projekte erhoben. Demnach handelt es sich primär um Fragen der Arbeitszeiten, damit zusammenhängend um Entgeltthemen sowie um die Implementierung oder Ausweitung der Digitalisierung im Betrieb.

**Frage 29:** Gibt es bezüglich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Projekte oder Projektpläne von Betriebsrat bzw. Betriebsrat gemeinsam mit Geschäftsführungen? [Basis: Gesamt: n=300]

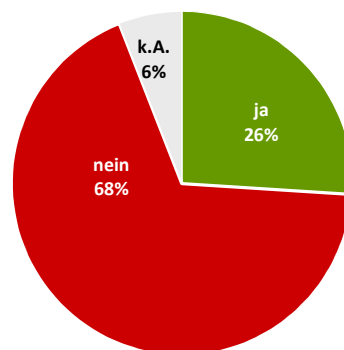


Abbildung 17: Projektideen (in %)

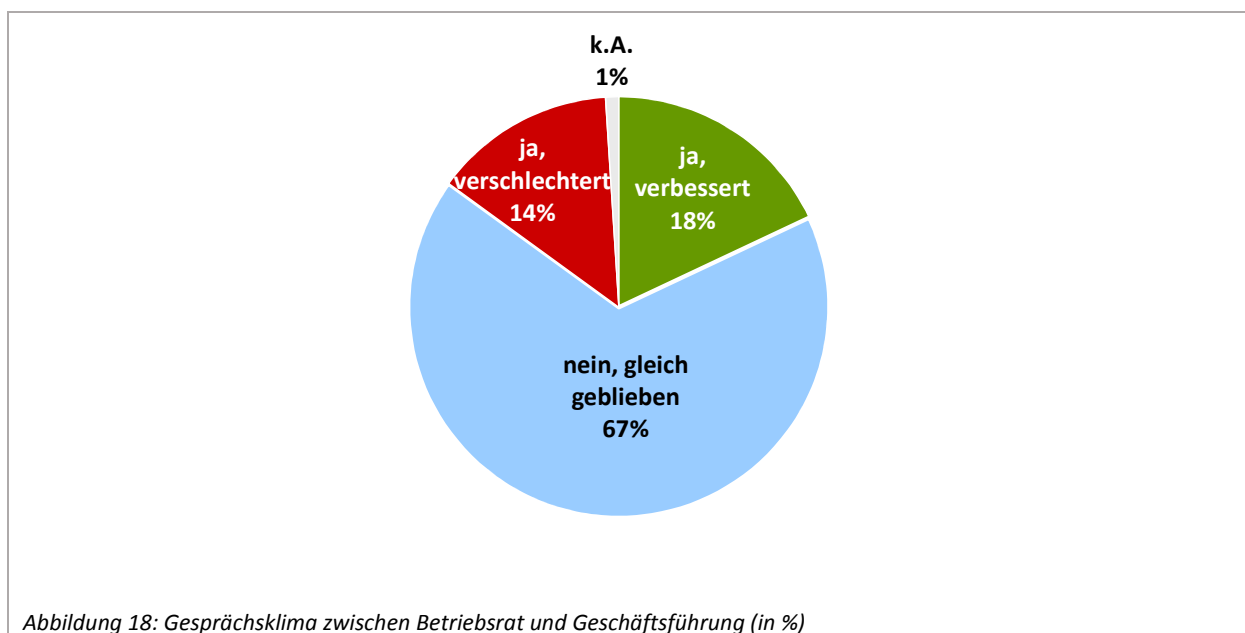
### 3.3 GESPRÄCHSKLIMA ZWISCHEN BETRIEBSRAT UND GESCHÄFTSFÜHRUNG

Für zwei Drittel der befragten BetriebsrätInnen ist das Gesprächsklima mit ihrer Geschäftsführung anhaltend gleich (gut). 18 Prozent konnten in letzter Zeit sogar eine Verbesserung der „Chemie“ registrieren, für 14 Prozent allerdings hat sich das Gesprächsklima tendenziell verschlechtert.

Bemerkenswert ist, dass nur vier Prozent der weiblichen Befragten, aber 4mal so häufig männliche Betriebsräte zunehmende Irritationen im Kontakt mit der Geschäftsführung wahrnehmen. Es ist für diese nach Geschlecht differenzierte Sichtweise keine Erklärung auf der Ebene der betrieblichen Strukturen (Betriebsgröße, Männer-, Frauenbranchen usw.) auszumachen. Man könnte dahinter eventuell von männlichen und weiblichen InteressenvertreterInnen unterschiedliche Gesprächskulturen bzw. Verhandlungsstrategien gegenüber ihren (zumeist) männlichen Geschäftsführungen vermuten, die seitens der Frauen weniger konfliktträchtig aber erfolgreicher zu sein scheinen.

Dafür spräche auch, dass außer bei Entgelt- und Gleichstellungsfragen in der oben abgefragten Liste der Mitbestimmungsbereiche ein durchwegs höherer Anteil von Männern als Frauen angibt, im jeweiligen Bereich wenig oder keinen Erfolg erzielt zu haben. Neben der Forderung einer adäquaten Repräsentation beider Geschlechter im Betriebsrat, könnte diese Beobachtung ein zusätzliches Argument dafür sein, bei der betriebsrätlichen Nachwuchsrekrutierung Frauen besonders zu fördern und für diese Aufgabe zu motivieren.

**Frage 27:** *Hat sich Ihrem Eindruck nach das Gesprächsklima zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung in letzter Zeit verändert?* [Basis: Gesamt: n=300]



Im Falle der Verschlechterung des Betriebsklimas werden dafür als etwa gleich bedeutsame Ursachen personelle Veränderungen im Betriebsrat oder in der Geschäftsführung sowie umstrittene sozialpolitische und arbeitsrechtliche Maßnahmen seitens der Regierung bzw. Veränderungen des allgemeinen politischen Klimas generell genannt (zwischen 43 und 45 Prozent).

Die Verschlechterungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen oder individuelle persönliche Gründe haben demnach weniger negative Konsequenzen für das betriebliche Gesprächsklima.

**Frage 28:** Was davon waren aus Ihrer Sicht Ursachen für die Verschlechterung des Gesprächsklimas?  
[Basis: Gesamt: n=300]

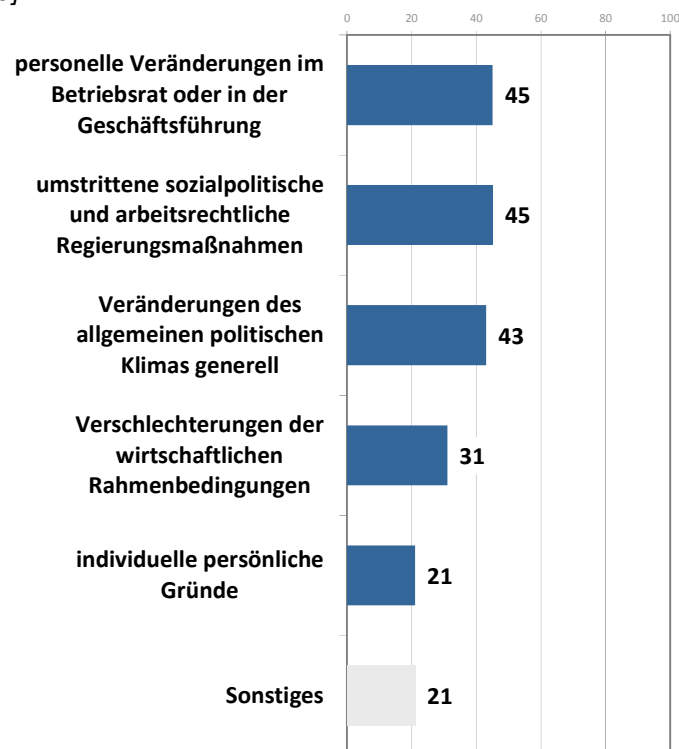


Abbildung 19: Ursachen für Verschlechterung des Gesprächsklimas (in %)

### 3.4 WEITERENTWICKLUNG DER MITBESTIMMUNG

Sowohl das Betriebsrätegesetz, das bereits vor 100 Jahren in der ersten Republik beschlossen wurde als auch das Arbeiterkammergesetz von 1920 und zuletzt das Arbeitsverfassungsgesetz von 1973, die mit unterschiedlichem Fokus die Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehung und damit Mitbestimmungsfragen berühren, sind letztlich Normierungen im Geiste und unter den äußeren Rahmenbedingungen ihrer Zeit und somit immer wieder auf die aktuelle Gültigkeit zu überprüfen.

Durch die im Zuge der technologischen Entwicklungen ausgelösten Veränderungen in der Arbeitswelt und den damit auch verbundenen Veränderungen des Arbeitnehmerbegriffes, sind zunehmend mehr Fragen der Arbeitsbeziehungen mit den gängigen Rechtsinstrumentarien nicht mehr adäquat in den Griff zu bekommen.

Es wurden nun den BetriebsrätInnen mögliche Weiterentwicklungsvorschläge zur Bewertung vorgelegt, denen allesamt mit klaren Mehrheiten zugestimmt wird. In erster Linie (von 82%) wird die Ausweitung der Bildungsfreistellung begrüßt, wobei allerdings zu bemerken ist, dass laut erwähnter Mitbestimmungsstudie bereits jetzt schon die bestehenden Möglichkeiten der Bildungsfreistellung nicht vollständig genutzt werden bzw. genutzt werden können.

Zudem würden die Erweiterung der Kompetenzbereiche von Betriebsräten etwa hinsichtlich ausgelagerter Standorte (Standortbetriebsrat) oder des Einsatzes digitaler Technologien sowie in wirtschaftlichen Aufsichtsorganen (Aufsichtsrat) oder wirtschaftlich abhängige Gruppen scheinselfständig Beschäftigter als hilfreich angesehen werden.

**Frage 33:** *Es gibt eine Reihe von Überlegungen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Sind Sie da jeweils ...? [Basis: Gesamt: n=300]*

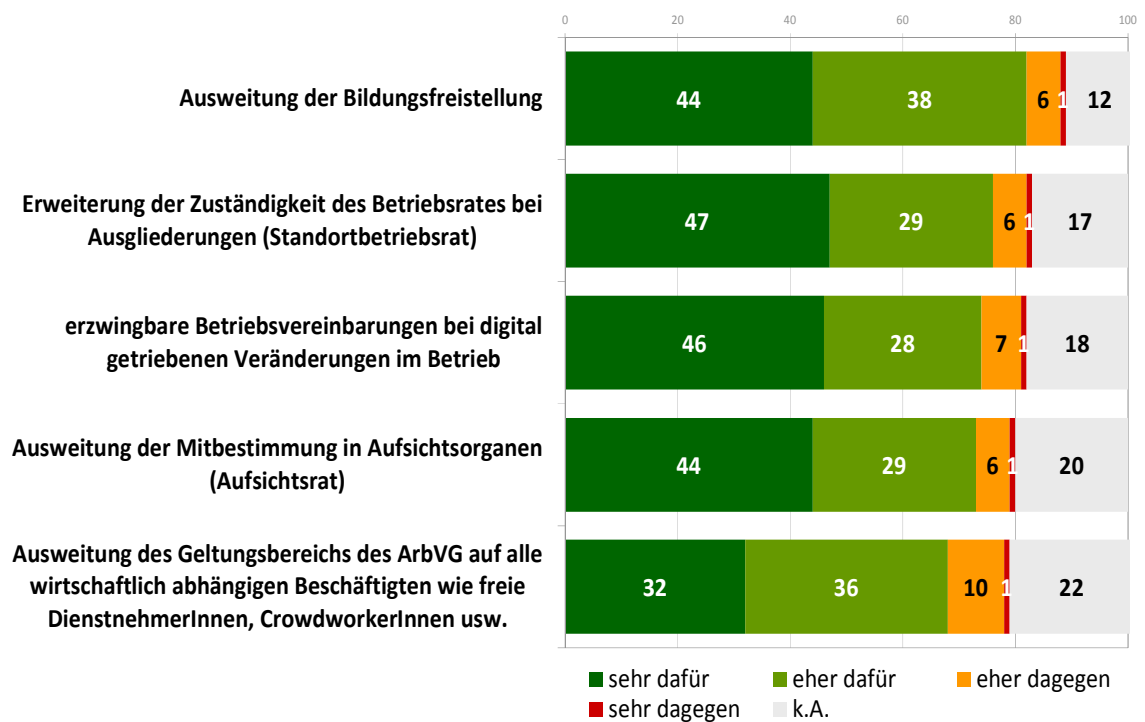


Abbildung 20: Weiterentwicklung der Mitbestimmung (in %)

### 3.5 BESCHRÄNKUNGEN DER MITBESTIMMUNG

Die inzwischen nicht mehr im Amt befindliche Bundesregierung hat hinsichtlich der betrieblichen Mitbestimmung mehrere Änderungsabsichten bekundet, die teilweise wieder zurückgenommen wurden bzw. deren Verwirklichung in dieser Regierungsperiode nicht mehr zustande kam. Bei einer Fortsetzung der türkis-bauen Regierungskoalition wäre es jedoch nicht unwahrscheinlich, dass diese Pläne wieder reaktiviert werden.

Dass etwa die Schwächung des Betriebsrates im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitgesetz überwiegend als Schwächung der Mitbestimmung generell wahrgenommen wird, verwundert nicht. Ähnlich negative Resonanz seitens der betrieblichen InteressenvertreterInnen würde die Abschaffung der Jugendvertrauensräte hervorrufen.

Deutlich gespaltener fällt hingegen die Beurteilung einer Zusammenlegung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräten in einer Körperschaft aus: knapp 40 Prozent der Befragten würden diese Maßnahme als Schwächung, mehr als ein Fünftel jedoch als Stärkung der Mitbestimmung ansehen. Besonders kritisch diesbezüglich sind Angehörige von Arbeiterbetriebsräten (13% Stärkung, 60% Schwächung), während InteressenvertreterInnen aus gemeinsamen Betriebsräten, die dieses Modell bereits praktizieren, aus einer Zusammenlegung eher eine Stärkung (29%) als eine Schwächung (22%) der Mitbestimmung ableiten würden.

**Frage 34:** *Wie schätzen Sie die Wirkungen folgender Maßnahmen auf die betriebliche Mitbestimmung ein?* [Basis: Gesamt: n=300]

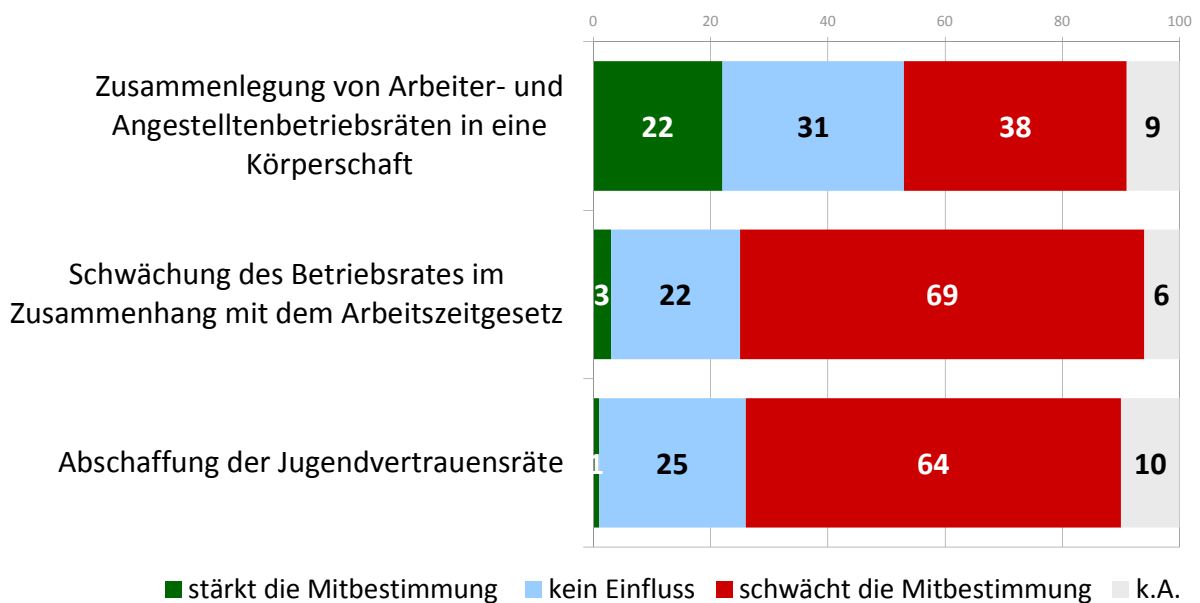


Abbildung 21: Beschränkungen der Mitbestimmung (in %)

## 4 UNTERSTÜTZUNGSBEDARF FÜR DIGITALEN WANDEL

Im Zuge der Erhebung des Strukturwandelbarometers wurde auch der subjektive Unterstützungsbedarf von BetriebsrätInnen im Zuge des digitalen Wandels erhoben. Demnach mangelt es den BetriebsrätInnen hauptsächlich an juristischer Kompetenz, die 47 Prozent der Befragten einfordern. Aber auch individuelles Coaching (von 27%) sowie einschlägige Prozessentwicklung bzw. -begleitung (von 23%) werden häufig gewünscht. Eine etwas nachrangigere Rolle spielt für die BetriebsrätInnen der Aufbau technischen Know Hows (für 18%).

**Frage 32:** In welchen der folgenden Bereiche hat Ihr Betriebsrat im Zuge des digitalen Wandels besonderen Unterstützungsbedarf? [Basis: Gesamt: n=300]

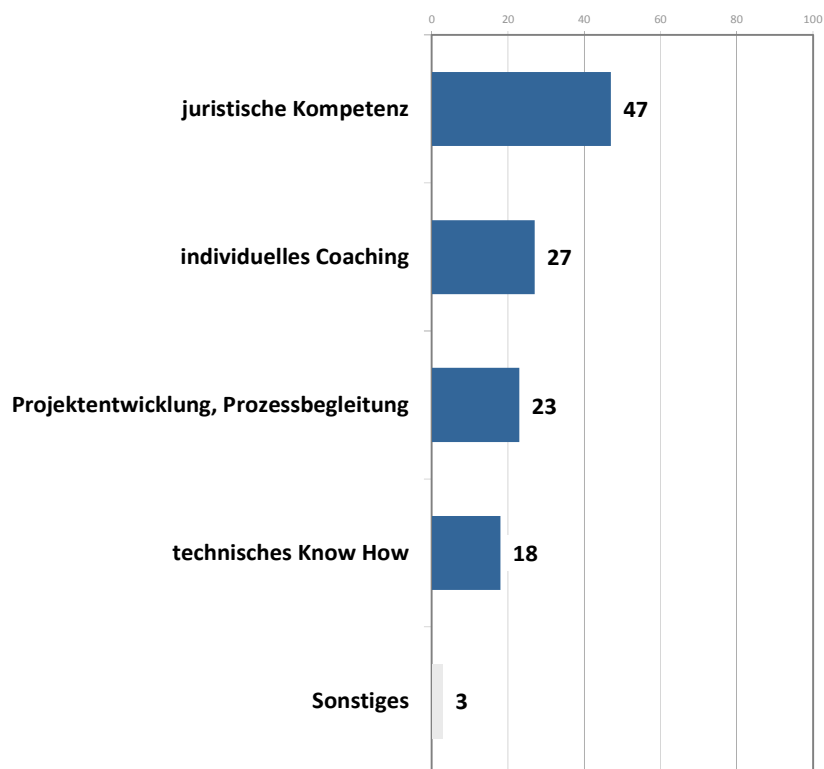


Abbildung 22: Unterstützungsbedarf für digitalen Wandel (in %)



## 5 AKTUELLE AUFGABENFELDER VON BETRIEBSRÄTINNEN

---

In einer offen, ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten gestellten Frage, wurde eruiert, mit welchen Themen sich Betriebsratskörperschaften in letzter Zeit befasst haben.

- Demnach rangieren mit deutlichem Abstand **Arbeitszeithemen**, etwa auch im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitszeitgesetz (12-Stunden Tag) an erster Stelle.
- Mit der Arbeitszeitregelung verbunden, aber auch gesonderte Thematik sind auch häufiger **Entgeltfragen** ein betriebsrätliches Aufgabengebiet. Dazu gehören etwa die Gestaltung der Einkommensentwicklung und Lohnverhandlungen.
- Ein offenbar wichtiger werdendes Themenfeld sind Themenstellungen im Zusammenhang mit dem betrieblichen **Datenschutz** in allen Facetten, etwa auch im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung.
- Klassische Aufgabenfelder sind die **Beratung und Unterstützung** von KollegInnen bei sozial- und arbeitsrechtlichen Problemen.
- Auch die **Arbeiterkammerwahlen** sowie vereinzelt **Betriebsratswahlen** haben das betriebsrätliche Aufgabenfeld in der letzten Periode „bereichert“.
- Darüber hinaus spielen noch die Aspekte Arbeitsdruck und **Gesundheitsthemen** eine bedeutendere Rolle.

## 6 ZUSAMMENFASSUNG

---

- Hintergrund der Bewertungen des betrieblichen Strukturwandels seitens der BetriebsrätInnen ist der weiterhin hohe Zukunftsoptimismus in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs und der jeweiligen Branche. Auch hinsichtlich des eigenen Betriebs ist man überwiegend zuversichtlich, wenngleich nach der Letzterhebung 2017 die Hochstimmung nunmehr wieder etwas gedämpft ist.
- Die Überzeugung der BetriebsrätInnen von der Notwendigkeit des betrieblichen Strukturwandels nimmt auf hohem Niveau weiter zu. 59 Prozent erachten Strukturveränderungen für sehr oder eher notwendig, nur 10 Prozent für entbehrlich.
- Weiterhin werden die Unternehmen und deren Eigentümer für die hauptsächlichen Nutznießer von strukturellen Veränderungen angesehen. Die Annahme, dass auch die Volkswirtschaft insgesamt, die KundInnen und die Beschäftigten zu den Profiteuren des Strukturwandels zählen würden, ist nach einem Zwischenhoch 2017 einer wieder etwas nüchternen Einschätzung gewichen.
- Betriebliche Veränderungen, die mit Reduktionen von Geschäftsfeldern oder betrieblichen Funktionen - etwa in Form von Outsourcing oder Verlagerung von Betriebsteilen - einhergehen, werden nur mehr von acht Prozent als vorteilhaft, aber von mehr als der Hälfte der Betroffenen als nachteilig erachtet. Umgekehrt werden Veränderungen mit einem Wachstumseffekt (z.B. Akquisitionen, Insourcing) überwiegend positiv gesehen. Gegenüber dem Jahr 2017 haben sich die diesbezüglichen Bewertungen jedoch durchwegs deutlich zum Negativen verändert. Beurteilte damals nur knapp ein Viertel der davon Betroffenen größere innerbetriebliche Reorganisationen als nachteilig, so ist der entsprechende Anteil auf inzwischen knapp ein Drittel angewachsen.
- Rund ein Drittel der Befragten ist derzeit von größeren betrieblichen Reorganisationen betroffen. Darüber hinaus entfalten die Unternehmensführungen eine Reihe von Aktivitäten und Veränderungsprozessen, die primär betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen folgen wie z.B. die Einführung oder den Ausbau von digitalen Technologien, die Diversifizierung der Geschäftsfelder, betriebliche Weiterbildung und Investitionen in Maschinen und Know How. Deutlich unterbewertet sind demnach weiterhin Aktivitäten ohne unmittelbar ökonomischen Effekt wie Maßnahmen im Sinne der sozialen und ökologischen Verantwortung, die Beschäftigung von Älteren und Menschen mit Behinderung oder die Verbesserung der Führungskultur.
- Die Dynamik in den Betrieben nimmt aus Sicht der BetriebsrätInnen generell zu. So gut wie alle abgefragten Unternehmensaktivitäten haben im letzten Jahr mehr oder weniger stark zugenommen. Dazu gehören etwa Digitalisierung und Umstrukturierungsmaßnahmen, Diversifizierung und Ausweitung der Geschäftsfelder oder Investitionen in Anlagen und Know How. Im Saldo abnehmende Tendenz zeigen hingegen die oben angesprochenen soziokulturellen Maßnahmen wie die Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen oder solcher mit besonderen Bedürfnissen oder etwa auch die Verbesserung der Führungskultur. Maßnahmen, die unmittelbaren betriebswirtschaftlichen Nutzen versprechen, stehen also im Vordergrund, während Aspekte der „Guten Arbeit“ bei den betrieblichen Aktivitäten eher ins Hintertreffen geraten.

- Die wirtschaftliche Dynamik spiegelt sich auch in einer tendenziellen Zunahme einer Reihe von Beschäftigtengruppen wie v. a. Teilzeit- und Leiharbeitsbeschäftigten wider. Auch Lehrlinge werden offensichtlich wieder etwas häufiger gesucht. Abnehmend sind freie DienstvertragsnehmerInnen sowie Menschen mit Behinderungen. Insgesamt ist die Beschäftigung in den Betrieben der Befragungsstichprobe in der Tendenz zunehmend: 42 Prozent registrieren im vergangenen Jahr einen Beschäftigungszuwachs, nur 23 Prozent einen Rückgang. Weiterhin stagnierend auf niedrigem Niveau (durchschnittlich 20%) ist der Frauenanteil im mittleren Management.
- Die befragten BetriebsrätInnen zeigen sich, was einzelne Aspekte im Arbeitsumfeld ihrer KollegInnen angeht, weitgehend (sehr) zufrieden. Am meisten Zufriedenheit lösen die Pausenkultur sowie der kollegiale Umgang (Mitarbeiterloyalität, Betriebsklima etc.) aus, die jeweils von rund 60 Prozent mit den Noten 1 oder 2 auf der fünfteiligen Bewertungsskala eingestuft werden.
- Hohe Zufriedenheit signalisieren die BetriebsrätInnen mit den sozialen Rahmenbedingungen ihres Betriebes wie der Mitarbeiterloyalität, dem Betriebsklima und auch der Pausenkultur. Auch die Frauengleichstellung sowie die Sozialleistungen werden mehrheitlich als zufriedenstellend wahrgenommen. Als mehr zur Unzufriedenheit Anlass gebende Aspekte werden in diesem Zusammenhang insbesondere die Arbeitsmenge, der Arbeitsdruck sowie die Gehaltsschere, der Abstand zwischen den höchsten und niedrigsten Einkommen, genannt. Aber auch das Arbeitszeitausmaß und ebenso die gelebte Konfliktkultur in den Betrieben zeigen aus Sicht der BetriebsrätInnen teilweise erheblichen Verbesserungsbedarf auf.
- Jeweils der größte Anteil der BetriebsrätInnen hat im letzten Jahr in den einzelnen abgefragten Zufriedenheitsaspekten hinsichtlich des Arbeitsumfeldes im vergangenen Jahr keine Veränderung zum Guten oder Schlechten bemerkt. Wenn man jedoch die verbessert – verschlechtert Werte im Saldo betrachtet, überwiegt fast durchwegs die Tendenz zur Verschlechterung. Am stärksten zeigt sich das hinsichtlich der Arbeitsmenge bzw. des Arbeitsdrucks. Deutlichere negative Entwicklungen weisen auch die Aspekte Konfliktkultur, Betriebsklima und Mitarbeiterloyalität auf. Auch die Gesundheitssituation der MitarbeiterInnen sowie die Kündigungspolitik des Unternehmens werden von mehr RespondentInnen in einer negativen als in einer positiven Entwicklung gesehen. Als im Saldo positive Entwicklung kann man lediglich die Verringerung der Einkommensspannen im Betrieb anführen.
- Bezüglich der Mitbestimmung besteht wenig Kritik hinsichtlich der Nachhaltigkeit der betrieblichen Aktivitäten sowie der Erfüllung der Informationspflicht seitens der Geschäftsführungen, sehr wohl aber in Bezug auf die tatsächliche Einbindung des Betriebsrates in wichtige Entscheidungen.
- Betriebsräte und Betriebsrätinnen sind von den nachhaltigen Wirkungen der betrieblichen Mitbestimmung weit überwiegend überzeugt. Die positiven Wirkungen beziehen sich demnach nicht nur auf das engere Arbeitsumfeld wie die Qualität der Arbeitsplätze, die Durchsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten oder das Betriebsklima, sondern auf einer überbetrieblichen Ebene auch auf positive Effekte im Sinne der Stärkung der Demokratie oder der Sicherung des sozialen Friedens.
- Mehrheitlich betrachten sich die BetriebsrätInnen in den meisten der abgefragten Themen- und Aufgabenbereiche als erfolgreich. Etwa gleichauf an der Spitze im subjektiven Erfolgsranking liegen die Bereiche Arbeitsbedingungen/Gesundheitsschutz, individuelle Beratungs- und

Unterstützungsleistungen, Arbeitszeitregelungen und Datenschutz. Letztlich nur mehr Minderheiten von betrieblichen InteressenvertreterInnen können auch auf Erfolge im Hinblick auf die Mitwirkung bei betrieblichen Strategieprozessen oder generell bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung verweisen.

- Für zwei Drittel der befragten BetriebsrätInnen ist das Gesprächsklima mit ihrer Geschäftsführung anhaltend gleich (gut). 18 Prozent konnten in letzter Zeit sogar eine Verbesserung der „Chemie“ registrieren, für 14 Prozent allerdings hat sich das Gesprächsklima tendenziell verschlechtert.
- Die unterbreiteten Vorschläge für eine Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung wurde von den BetriebsrätInnen allesamt mit klaren Mehrheiten zugestimmt. In erster Linie (von 82%) wird die Ausweitung der Bildungsfreistellung begrüßt. Zudem würden die Erweiterung der Kompetenzbereiche von Betriebsräten etwa hinsichtlich ausgelagerter Standorte (Standortbetriebsrat) oder des Einsatzes digitaler Technologien sowie in wirtschaftlichen Aufsichtsorganen (Aufsichtsrat) oder wirtschaftlich abhängige Gruppen scheinselbstständig Beschäftigter als hilfreich angesehen werden.







**Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien**

**Alle Studien zum Downloaden:**

**[wien.arbeiterkammer.at/service/studien](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien)**

