



Ihre Gesprächspartner:

Andreas Stangl

Dr. Reinhard Raml

Mag. Daniel Schönherr

Präsident der AK Oberösterreich

Geschäftsführer, IFES

Sozialforscher, FORESIGHT

Der Arbeitsklima Index zeigt:

Mitbestimmung macht zufrieden

Betriebsrat und Personalvertretung verbessern das Arbeitsklima

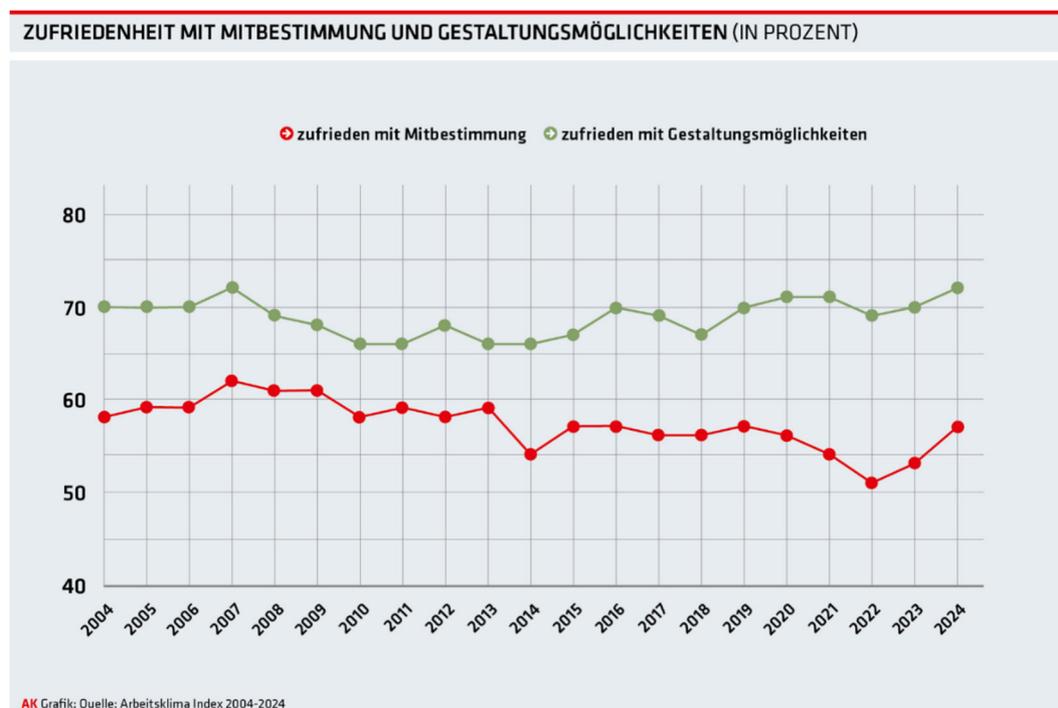
Pressekonferenz

Mittwoch, 13. November 2024, 10 Uhr

Presseclub Concordia, Wien

Als vor 50 Jahren das Arbeitsverfassungsgesetz in Kraft trat, wurde ein Meilenstein der österreichischen Sozialpolitik gesetzt. In ihm wurden die zentralen Säulen der betrieblichen Interessenvertretung festgeschrieben und somit die Mitsprache der Beschäftigten in den Betrieben gestärkt. Nach einem halben Jahrhundert stellt sich aber die Frage: Wie sehen die Arbeitnehmer:innen heute ihre Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt? Antworten liefert der aktuelle Arbeitsklima Index.

In den vergangenen 20 Jahren lag die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Mitbestimmung im Betrieb jährlich zwischen rund 50 und 60 Prozent. Höher ist die Zufriedenheit mit den Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit. Sie liegt bei etwa 70 Prozent. Die Zufriedenheit mit der Mitbestimmung lag vor der Wirtschaftskrise 2007 auf einem Höhepunkt von 62 Prozent und ist seitdem leicht zurückgegangen. Einen Tiefpunkt erreichte sie 2022. Hier war nur noch gut die Hälfte der Beschäftigten (51 Prozent) mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten zufrieden. Aktuell liegt der Wert bei 57 Prozent und 72 Prozent der Beschäftigten sind mit ihren Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz zufrieden. Beides steht in engem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit.



Fehlende Mitbestimmung stärkt Wunsch nach Jobwechsel

Eine geringe Zufriedenheit mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb lässt sich auch in anderen Fragen der Arbeitsplatzqualität ablesen. Beispielsweise bei der Durchsetzung der eigenen Wünsche: 38 Prozent der Beschäftigten, die mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten unzufrieden sind, wünschen sich eine andere Arbeitszeitregelung. Unter den Beschäftigten, die mit den betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten zufrieden sind, sind es nur 23 Prozent. Ähnlich verhält es sich beim Ausmaß der Arbeitszeit. Beschäftigte, die mit ihren Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb unzufrieden sind, wünschen sich mehrheitlich (53 Prozent) eine Änderung beim Stundenausmaß. Bei Arbeitnehmer:innen, die zufrieden mit den Mitsprachemöglichkeiten sind, ist dies seltener der Fall (43 Prozent).

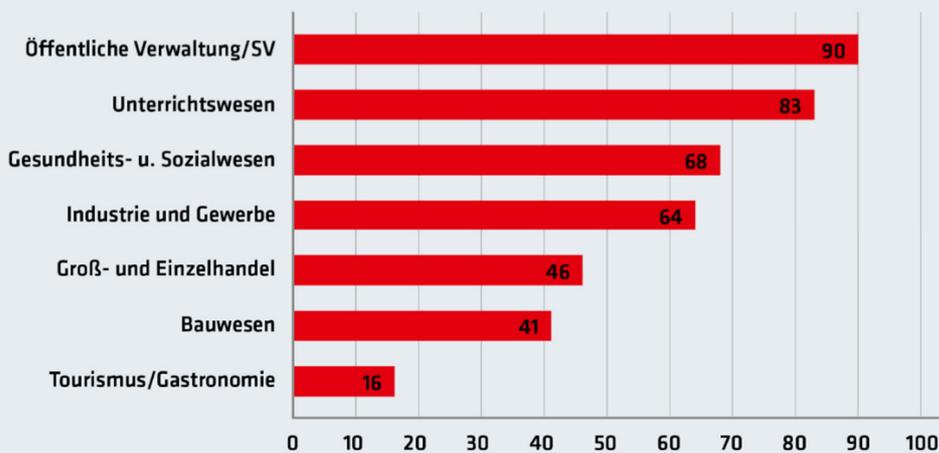
Eine schlechtere oder nicht vorhandene betriebliche Mitbestimmung steht zudem im Zusammenhang damit, wie Beschäftigte ihre Arbeitgeber und den eigenen Betrieb einschätzen. Jene, die mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten zufrieden sind, sind auch zu mehr als 80 Prozent mit ihren Vorgesetzten und mit der sozialen Einstellung ihres Betriebs gegenüber den Mitarbeiter:innen zufrieden. Beschäftigte, die fehlende Mitsprachemöglichkeiten beklagen, sind hingegen sogar zu rund 60 Prozent mit diesen Faktoren unzufrieden.

Letztlich führen fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten auch zum Wunsch der Beschäftigten, ihre Firma zu verlassen. Unabhängig von Branche, Unternehmensgröße und beruflicher Stellung erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte planen, ihren Arbeitgeber zu wechseln um fast das Dreifache, wenn sie mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten unzufrieden sind.

Niedrigste Zufriedenheit in der Gastronomie

Nach Branchen betrachtet sind Beschäftigte im Bauwesen (67 Prozent) am zufriedensten mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb. Beschäftigte in Tourismus und Gastronomie und auch in der Öffentlichen Verwaltung (jeweils 49 Prozent) sind am wenigsten zufrieden. Hinsichtlich der freien Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz sind Beschäftigte in unternehmensnahen Dienstleistungen (80 Prozent) am zufriedensten. Wiederum fällt die Gastronomie (62 Prozent) als die Branche auf, in der die niedrigste Zufriedenheit herrscht.

BETRIEBSRAT UND PERSONALVERTRETUNG NACH BRANCHEN (IN PROZENT)



AK Grafik; Quelle: Arbeitsklima Index 2023/2024 (Daten kumuliert).

Höhere Zufriedenheit in Betrieben mit Betriebsrat

Durchschnittlich arbeiten 57 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, in denen ihnen ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung zur Verfügung stehen. Das Vorhandensein einer Vertretung variiert dabei stark nach Branche und Unternehmensgröße. Im Privatsektor allein (ohne Berücksichtigung der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst) sind es nur noch 52 Prozent, die einen Betriebsrat im Unternehmen installiert haben.

Während große Anteile der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung (90 Prozent), im Unterrichtswesen (83 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (68 Prozent) und in Industrie/Gewerbe (64 Prozent) in ihren Betrieben Betriebsräte beziehungsweise Personalvertretungen vorfinden, sind es hingegen nur 16 Prozent im Tourismussektor, 41 Prozent im Bauwesen und 46 Prozent im Handel.

In mehreren Zufriedenheitsdimensionen schneiden Beschäftigte in den Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung besser ab als Beschäftigte in nicht organisierten Betrieben. So sind 66 Prozent der Beschäftigten mit Betriebsrat bzw. Personalvertretung mit dem Einkommen und 63 Prozent mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden. Unter Beschäftigten in Betrieben ohne Interessenvertretung sind dies nur 55 bzw. 52 Prozent. 68 Prozent der Arbeitnehmer:innen in organisierten Betrieben sagen, dass sie mit ihrer sozialen

Absicherung zufrieden sind. Dies trifft nur für 55 Prozent der Beschäftigten ohne betrieblicher Interessenvertretung im Unternehmen zu.

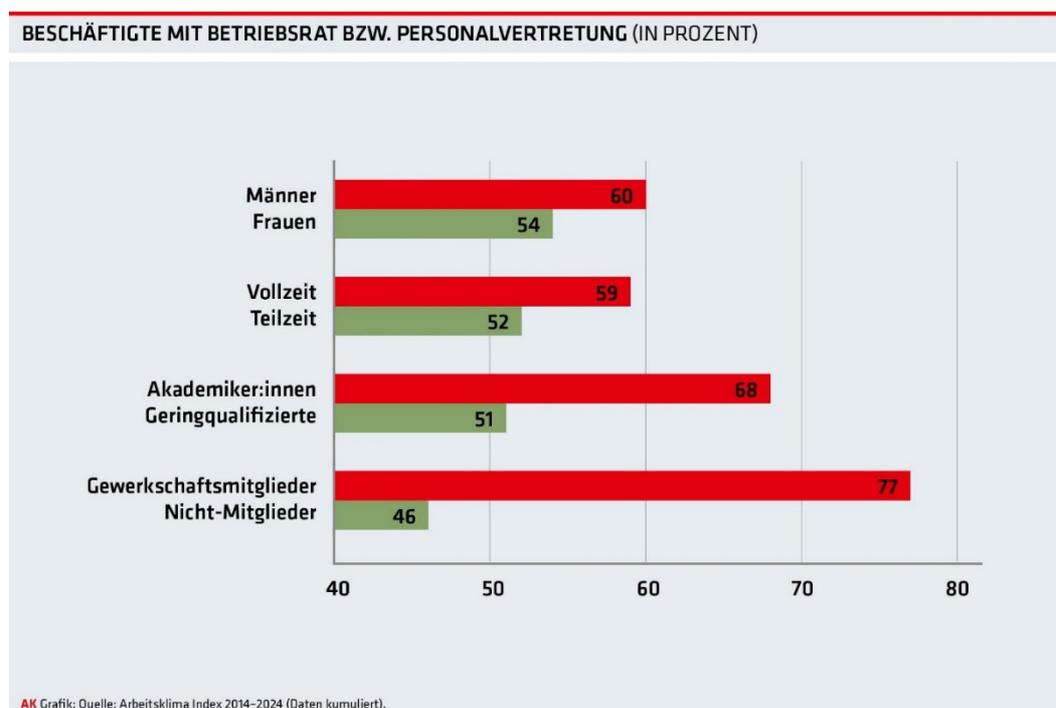
Größere Betriebe öfter organisiert

Vor allem in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmer:innen ist seltener ein Betriebsrat installiert. Nur rund ein Zehntel der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter:innen haben eine betriebliche Mitbestimmung. 35 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit 20 bis 99 Personen verfügen über eine Vertretung und in größeren Unternehmen (100-499 Beschäftigte) sind es immerhin 69 Prozent. In Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten verfügen 86 Prozent über eine betriebliche Interessenvertretung.

Nach Berufen im Privatsektor zeigt sich folgendes Bild:

Am häufigsten verfügen Fabrikarbeiter:innen (81 Prozent), Werkzeugmacher:innen (79 Prozent), Bankangestellte (77 Prozent) und Berufe in der Sozialwirtschaft, etwa in der Pflege oder Behindertenbetreuung (76 Prozent) über eine betriebliche Interessenvertretung.

Am seltensten ist sie hingegen bei Friseur:innen und Kosmetiker:innen (6 Prozent), Kellner:innen (8 Prozent), Apotheker:innen (12 Prozent), Installateur:innen (15 Prozent) und Köch:innen (19 Prozent) zu finden.



Auch das zeigt, dass organisierte Betriebe wohl eher in männerdominierten Branchen anzutreffen sind. Dass Beschäftigte in bestimmten Branchen und in größeren Betrieben häufiger einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung haben, führt somit zu weiteren Unterschieden in der betrieblichen Mitbestimmung. So haben Männer mit 60 Prozent häufiger Betriebsräte beziehungsweise Personalvertretungen als Frauen (54 Prozent). Vollzeitbeschäftigte (59 Prozent) häufiger als Teilzeitbeschäftigte (52 Prozent) und Akademiker:innen (68 Prozent) häufiger als Geringqualifizierte (51 Prozent). Außerdem haben Gewerkschaftsmitglieder mit 77 Prozent deutlich häufiger eine betriebliche Interessenvertretung als Beschäftigte, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind (46%).

Betriebliche Interessenvertretung ist gut für die Gesundheit

Deutlich häufiger sind in organisierten Betrieben Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter:innen zu finden als in unorganisierten. So geben 40 Prozent der Befragten aus Betrieben mit Betriebsrat bzw. Personalvertretung an, dass ihnen Obst und Gemüse zur Verfügung gestellt wird. In anderen Betrieben sind es 25 Prozent. In Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung sind Arbeitsplätze häufiger mit ergonomischen Möbeln ausgestattet (38 Prozent) als in anderen (knapp 21 Prozent) und 23 Prozent haben Zugang zu Beratungs-, Supervisions- oder Coachleistungen im Gegensatz zu Betrieben ohne Betriebsrat oder Personalvertretung (8 Prozent). Ein Fünftel der Beschäftigten in organisierten Betrieben erhält auch Förderungen für sportliche Aktivitäten in der Freizeit. In Betrieben ohne Vertretung sind es nur 6 Prozent.

Die Zahlen des Arbeitsklima Index zeigen, dass betriebliche Interessenvertretung einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit der Beschäftigten hat. 94 Prozent der Beschäftigten in organisierten Betrieben sagen auch, dass sie sich bei Problemen an ihre Vertretung wenden können.

Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich

- Ergänzung des Arbeitsverfassungsgesetzes um die Erweiterung der Überwachungs- und Einsichtsrechte des Betriebsrates
- Die Möglichkeit schaffen, über Betriebsgrenzen hinweg im Rahmen von Unternehmungen und Konzernen, Belegschaftsorgane zu wählen.
- Sanktionen gegen Betriebsinhaber:innen, die eine Betriebsratswahl stören oder verhindern oder dieses versuchen
- Überarbeitung und Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs – Einbeziehung sämtlicher faktischer Beschäftigten eines Betriebes, unabhängig vom vertraglichen Status.