

Ergebnisse der ISW-Betriebsräte/-innenbefragung 2013

1. Zur BR-Befragung allgemein	218
<hr/>	
2. Eckdaten zur Befragung	218
<hr/>	
3. Allgemeine Themenbereiche	218
<hr/>	
4. Ausgewählte Befragungsergebnisse	222
4.1 Betriebliche Mitbestimmung	222
4.2 Arbeitsbedingungen und Belastungsprofile	228
<hr/>	
5. Schlussfolgerungen und Anmerkungen	229

*Laura
Kepplinger,*

*Matthias
Specht*

*Wissenschaftliche
Mitarbeiter/-innen
am Institut für Sozial-
und Wirtschaftswis-
senschaften ISW
in Linz*

Auszug aus WISO 4/2013



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
Volksgartenstraße 40
A-4020 Linz, Austria
Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889
E-Mail: wiso@isw-linz.at
Internet: www.isw-linz.at

1. Zur BR-Befragung allgemein

Die im Herbst 2013 erneut durchgeführte Betriebsräte/-innenbefragung des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften beleuchtet seit 2008 jährlich und repräsentativ die Arbeit der Betriebsräte/-innen in Oberösterreich. Die ISW-Betriebsräte/-innenbefragung ist eines der wenigen Projekte, das verlässlich empirisches und repräsentatives Datenmaterial über betriebliche Arbeit, Organisation, Belastung, Grenzen und Potentiale aus Sicht der Betriebsräte/-innen erbringt. Dieses Jahr wurde die Befragung mit den Schwerpunkten Betriebliche Mitbestimmung und Leiharbeit durchgeführt.¹ Eine zentrale Erkenntnis der Betriebsrätebefragung 2013 ist – vorab – im Bereich der Arbeitsbedingungen festzustellen: Die Stimmung und die Belastungsprofile in den Betrieben haben sich auch drei Jahre nach der Krise nicht entspannt. Allein die psychische Belastung der Beschäftigten hat seit 2010 massiv zugenommen.

*Lage in
Betrieben bleibt
angespannt*

2. Eckdaten zur Befragung

Die Betriebsräte/-innenbefragung erfolgt mittels Online- und Papierfragebogen und ist auf einen Befragungszeitraum von einem Monat angelegt. Betriebsräte/-innen, die über keine Emailadresse verfügen, wird der Fragebogen postalisch zugesandt. Der Fragebogen ergeht an alle Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich, egal ob Arbeiter-, Angestellten- oder gemeinsamer Betriebsrat. 2013 wurde er damit an 1631 Betriebsratsvorsitzende versandt. Papier- und Onlinerücklauf betragen gemeinsam 40% und sind damit repräsentativ. Der Fragebogen selbst umfasste ca. 80 Fragen und wurde auf einen Beantwortungszeitraum von 30 Minuten getestet.

*allgemeine
Informationen
zur Befragung*

3. Allgemeine Themenbereiche

Betriebsräte/-innen haben für die betriebliche und gesellschaftspolitische Sozialforschung oft die Funktion eines Sensors inne. Sie verfügen über die nötige Nähe zur betrieblichen Realität einerseits und die analytische Distanz andererseits, um Trends oder Veränderungen im betrieblichen Arbeitsleben seismografisch zu erfassen. Aus diesem Grund wird in der Betriebsräte/-innenbefragung des ISW jährlich nach jenen Themen gefragt, die die Befragten im letzten Jahr besonders beschäftigt haben.

Tabelle 1: Häufige Themen der Betriebsratsarbeit

„Der Betriebsrat hat sich in den letzten zwölf Monaten besonders beschäftigt mit ...“ (Mehrfachnennung möglich!)	%	
Gesundheitsförderung	43	
Arbeitnehmer/-innenschutz	41	
Erhöhung des Leistungsdrucks	41	
Verschlechterung des Betriebsklimas	39	
Änderung der Arbeitsorganisation	38	
Personalabbau	28	
Aus- und Weiterbildung	27	
Einführung neuer Arbeitszeitformen	27	
Altersteilzeit	25	
Einkommenssituation der Beschäftigten	25	
Zielvereinbarung/Mitarbeitergespräche	23	<i>Dokumentation der Arbeits- gebiete der Betriebsräte/- innen 2013</i>
Anstieg der Mehrarbeit	22	
Arbeitsbedingungen Älterer	18	
Datenschutz/Kontrolle der Arbeitnehmer/-innen	18	
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	15	
Druck des Arbeitgebers zur Verringerung des Krankenstandes	15	
Niedrige Einstiegsgehälter für neu Eingestellte	14	
Mobbing	14	
Ausgliederung von Betriebsteilen/-tätigkeiten	13	
Einschränkung der betrieblichen Sozialleistungen	12	
Mehr Samstagsarbeit	10	
Verhärtung der Arbeitgeberhaltung gegenüber Betriebsrat	10	
Sozialplan/Interessenausgleich	9	
Betriebl. Altersvorsorge	8	
Mangelnder Rückhalt des Betriebsrates bei den Beschäftigten	8	
Schließung/Verkauf von Betriebsteilen	6	
Fusion mit anderen Betrieben	6	
Gleichstellung/Gender Mainstreaming	6	
Mehr Sonn- und Feiertagsarbeit	6	
Kurzarbeit	3	
Einschränkung der Lehrausbildung	2	

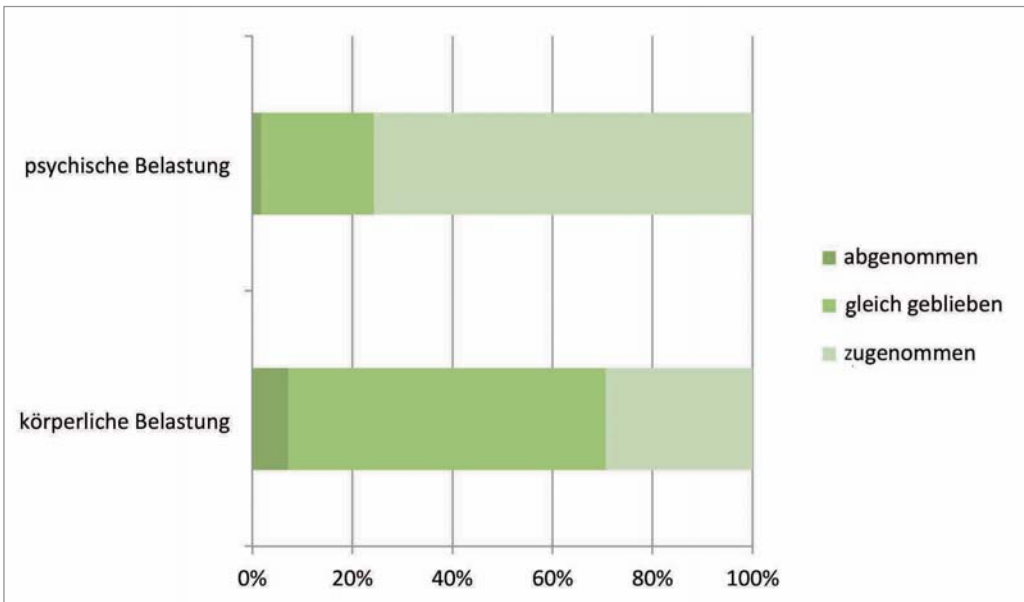
Der bewußt breit gewählte Fokus dieses Abschnittes zeigt die thematische Breite, mit der sich Betriebsräte/-innen in ihrer Arbeit

konfrontiert sehen: Themen wie Mitarbeiter/-innenschutz, Gesundheitsförderung oder Arbeitszeitfragen müssen allesamt von einer Person oder einer Gruppe Betriebsräte/-innen im Team bearbeitet werden. Ein Ziel des Einführungsteils des Fragebogens der Betriebsräte/-innenbefragung 2013 war es, diese thematische Vielfalt der täglichen Arbeit zu dokumentieren und abzubilden.

betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitnehmer/-innenschutz, Arbeitslosenorganisation

An erster Stelle rangiert die Beschäftigung mit der betrieblichen Gesundheitsförderung (43%), gefolgt von Arbeitnehmer/-innenschutz (41%), Erhöhung des innerbetrieblichen Leistungsdrucks (41%), Verschlechterung des Betriebsklimas (39%) sowie Änderung der Arbeitsorganisation (37%). Diese Themenfelder deuten auf eine Veränderung bzw. eine Verhärtung in Betriebs- und Arbeitsklima hin, das Bemühen um betriebliche Gesundheitsförderung ist nicht zuletzt ein Indikator der augenscheinlichen Verschlechterung psychischer oder physischer Gesundheit der Mitarbeiter/-innen. Das zeigt auch die gesondert abgefragte Wahrnehmung der Betriebsräte/-innen zur Entwicklung der psychischen und physischen Belastung im Betrieb:

Abbildung 1: Entwicklung psychischer und körperlicher Arbeitsbelastungen im Betrieb seit 2010



Die Erhöhung des Leistungsdrucks könnte ein direkter Grund für die zunehmende Beschäftigung mit betrieblicher Gesundheitsförderung sein. In einem starken Zusammenhang stehen jedenfalls Leistungsdruck und Betriebsklima: Jene Betriebsräte/-innen, die sich mit der Erhöhung des Leistungsdruck beschäftigen, geben mehrheitlich auch eine Beschäftigung mit der Verschlechterung des Betriebsklimas an.

Erhöhung des Leistungsdrucks und Verschlechterung des Betriebsklimas

Betriebsvereinbarungen als Instrument betrieblicher Interessensvertretung in Österreich haben auf Ebene der Analyse zwei Aufgaben: Erstens können Betriebsvereinbarungen als Lösungs- oder Kanalisierungsversuch der Betriebsräte/-innen gesehen werden. Probleme, schwierige Lage, erhöhter Druck auf die Beschäftigten wird erkannt und es wird im Rahmen des Interessensausgleichs versucht, eine Lösung zu finden. Betriebsvereinbarungen müssen geplant, verhandelt und letztendlich auch vor Kollegen/-innen und eventuell der Gewerkschaft vertreten werden und stellen somit einen hohen Zeit- und Arbeitsaufwand dar. Zweitens muss aber das Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung nicht zwangsläufig bedeuten, dass diese nur im Sinne der Arbeitnehmer/-innen ausgestaltet ist. In diesem Sinne sind Betriebsvereinbarungen gute Instrumente, um zu sehen, welche Themen den Interessensausgleich im Unternehmen beschäftigen oder beschäftigt haben.

Betriebsvereinbarungen als Instrument des Interessensausgleichs

Die Ebene des betrieblichen Interessensausgleichs in Form der Betriebsvereinbarungen zeigt den Themenkomplex „Arbeitszeit“ eindeutig als Aktivitätsspitze. „Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit“, „Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit“, „Überstunden/Mehrarbeit“ sowie „Gleitzeitregelungen“ sind Kategorien, in denen Betriebsvereinbarungen vorhanden sind.

Arbeitszeit als wichtiges Thema der Betriebsvereinbarungen

Gleichzeitig ist es möglich, die Betriebsvereinbarungen auch spiegelgleich zu lesen: Jene Themen, die nur durch freiwillige Betriebsvereinbarungen abgedeckt werden können, wie zum Beispiel „Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter“, „Vorzeitiges Ausscheiden älterer Beschäftigter“ und „Familienfreundlichkeit“ sind nur in wenigen Betrieben Teil der Betriebsvereinbarungen. Lediglich 1,2% der Befragten geben an, dass in ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung zum Thema Frauenförderung existiert.

Tabelle 2: Betriebsvereinbarungen

„Zu welchen der folgenden Themen existieren Betriebsvereinbarungen?“	%
Gleitzeitregelungen	51
Überstunden/Mehrarbeit	47
Betriebliche Sozialleistungen	36
Entlohnung	31
Datenschutz	31
Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit	30
Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit	22
Betriebliche Gesundheitsförderung	20
Weiterbildung/Qualifizierung	18
Zielvereinbarungen	14
Kündigungen	12
Arbeitszeitverkürzung	8
Leiharbeit	8
Betriebliche Umstrukturierung	6
Kurzarbeit	6
Familienfreundlichkeit	4
Vorzeitiges Ausscheiden älterer Beschäftigter	4
Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter	3
Beschäftigungssicherung	2
Frauenförderung	1

4. Ausgewählte Befragungsergebnisse

Die in der Einleitung schlaglichtartig dargestellten Ergebnisse der Themen und Aktivitäten in der Betriebsratsarbeit werden in weiteren Clustern nun tiefergehend betrachtet. Neben betrieblicher Mitbestimmung wurden auch Arbeitsbedingungen und Belastungsprofile in den oberösterreichischen Betrieben genauer abgefragt.

4.1 Betriebliche Mitbestimmung

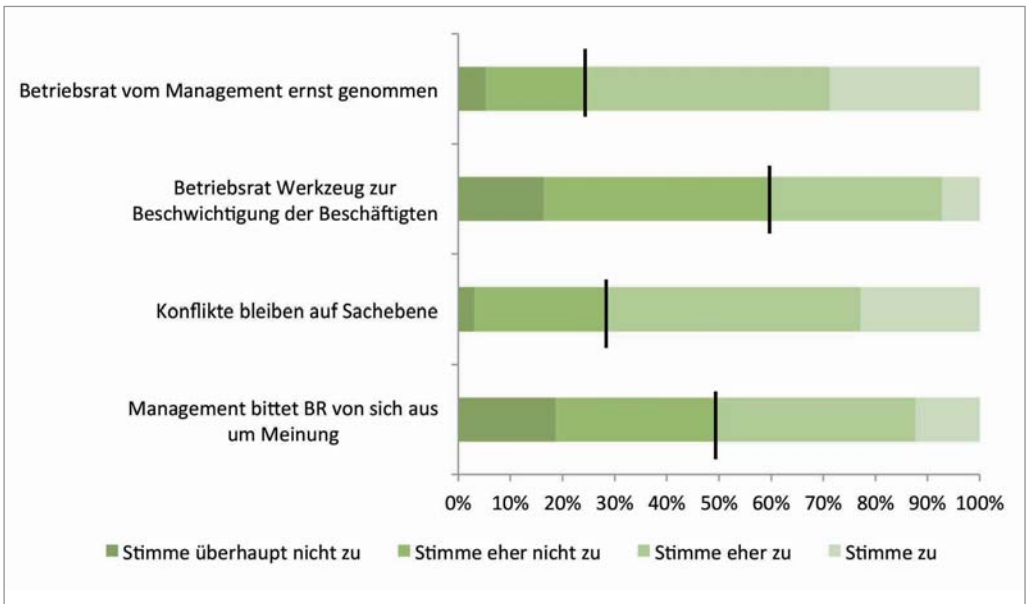
Wie schon in vergangenen Befragungen haben die Betriebsräte/-innen in ihrer Gesamtheit ein recht positives Bild von der Beziehung mit dem interessenspolitischen Gegenüber.² 42% der Befragten schätzen die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung/dem Management als gut bis sehr gut ein. Weitere 36% beurteilen sie noch als eher gut. Zu einer negativen Beurteilung (eher bis sehr schlecht) der Zusammenarbeit kommen insgesamt nur 22% der Befragten.

*Beziehung mit
interessens-
politischem
Gegenüber*

Beziehung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung

Bei der diesjährigen Befragung wurde über die allgemeine Einschätzung hinausgehend erstmals versucht, die Qualität der Beziehung zwischen beiden Parteien näher zu untersuchen.

Abbildung 2: Verhalten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat



Dem positiven Bild entsprechend stimmten 75% der Befragten der Aussage, dass der Betriebsrat vom Management ernst genommen wird, zumindest eher zu. 19% stimmten eher nicht zu und 5% stimmten überhaupt nicht zu. Gleichzeitig kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Management den Betriebsrat aktiv in das Unternehmensgeschehen einbezieht: Der Aussage, dass das Management von sich aus den Betriebsrat um seine Meinung bittet, können annähernd 50% der Befragten eher oder überhaupt nicht zustimmen. Dass Konflikte zwischen Management und Betriebsrat auf einer sachlichen Ebene bleiben, wird von einer Mehrheit der Befragten so gesehen: 25% stimmten der entsprechenden Aussage zu und 54% stimmten eher zu. Dieser Befund deckt sich weitgehend mit der oben angeführten generellen Einschätzung der Zusammenarbeit. Vor dem Hintergrund dieser Einschätzungen ist bemerkenswert, dass die Wahrnehmung der Betriebsräte/-innen einer versuchten Instrumentalisierung durch

Verhältnis von BR und Geschäftsführung auf Sachebene, aber nicht spannungsfrei

das Management häufig präsent ist: Der Aussage, dass das Unternehmen versucht, den Betriebsrat zur Beschwichtigung der Beschäftigten zu benutzen, stimmen immerhin 40% der Befragten zu. Viele Unternehmen scheinen die Institution des Betriebsrats aus rein instrumenteller Perspektive zu betrachten und nicht als echte Partner des Interessensausgleichs.

*ambivalente
Wahrnehmung
der Sozial-
partnerschaft*

Die Mitbestimmungssituation ist also nicht eindeutig: Die Befragten haben die Wahrnehmung, dass sich einerseits die Unternehmen zwar grundsätzlich zur Sozialpartnerschaft bekennen, andererseits dem Betriebsrat aber keine allzu große Bedeutung für das Unternehmensgeschehen zuerkennen wollen. Dass die Betriebsräte/-innen tendenziell unter einem großen Druck stehen, lässt sich an zwei weiteren Befunden ablesen: 82% der Befragten stimmen der Aussage, dass das Management gerne mit dem Druck des Marktes argumentiert, zumindest eher zu. Und 42% stimmen der Aussage, als Betriebsrat/-rätin das Gefühl zu haben, mit dem „Rücken zur Wand“ zu stehen, zumindest eher zu.

Informationspolitik gegenüber dem Betriebsrat

Das Informationsverhalten des Arbeitgebers wurde von den Befragten unterschiedlich eingeschätzt: Nur eine Minderheit von weniger als 20% der Befragten gab an, wichtige Informationen vom Arbeitgeber ohne Aufforderung zu bekommen. Etwa 50% der Befragten gaben an, diese nach der ersten Anfrage durch den Betriebsrat zu bekommen. Bedenklich stimmen muss jedoch, dass etwa 30% der Antwortenden angaben, um wichtige Informationen „mehrmals bitten“ zu müssen. Bei Letzteren kann von einem problematischen Informationsverhalten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat ausgegangen werden.³

*„Wirtschafts-
gespräche“
als Instrument
betrieblicher
Mitbestimmung*

Die Arbeitsverfassung verpflichtet den Arbeitgeber zu vierteljährlichen, auf Verlangen des Betriebsrats auch monatlichen Beratungen mit dem Betriebsrat. Die Beratungen, die landläufig als „Wirtschaftsgespräche“ bezeichnet werden, können über „laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in personeller, technischer und wirtschaftlicher Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen“ geführt werden.⁴ Nach den Ergebnissen der ISW-Betriebsrätebefragung 2013 sind in 67% der Betriebe solche Gespräche zwischen Geschäftsführung

und Betriebsrat quasi institutionalisiert. Allerdings nimmt nur in 30% dieser Fälle der gesamte Betriebsrat an diesen Gesprächen teil. Häufig führt sie der/die Vorsitzende allein (46%) oder gemeinsam mit ausgewählten Personen aus dem Betriebsrat (23%). Es gibt einen recht klaren Zusammenhang mit der Freistellung, die einem/-r Betriebsrat/-rätin mehr Freiheiten gibt: Etwa 80% der freigestellten zu 60% der (Mehrheit der) nicht freigestellten Befragten führen regelmäßig Wirtschaftsgespräche. Diese Daten zeigen jedoch auch: Die Freistellung ist keine Voraussetzung für die Etablierung von Wirtschaftsgesprächen.

Betrachtet man die Frage der Informationspolitik des Unternehmens gegenüber dem Betriebsrat nach Themenbereichen differenziert, zeigt sich folgendes Bild: Über die Auftragslage im Betrieb fühlen sich etwa 75% der Befragten eher bis sehr gut informiert. Viel deutlicher fallen die Unterschiede zwischen den Befragten auf, wenn es um konkrete betriebliche Weichenstellungen geht. Über Investitionsvorhaben fühlen sich nur mehr 56% der Befragten eher bis sehr gut informiert. Bei den für die Betriebsratsarbeit essentiellen Themenbereichen Betriebsveränderungen (Verlagerungen, Schließungen), Umstrukturierungen und Personalveränderungen fühlt sich nur mehr weniger als die Hälfte gut informiert. Extrem zurückhaltend ist die Informationspolitik bei Vergütungen des Managements. Nur 14% der Befragten werden hier eher bis sehr gut informiert.

Informationen über Auftragslage werden weitestgehend ...

... über Vergütungen des Managements hingegen kaum

Tabelle 3: Informationspolitik des Managements in ausgewählten Themenbereichen

Wie informiert das Management den Betriebsrat über ...?	Anteil der „Sehr gut/Eher gut“-Antworten in %	Wirtschaftsgespräch	
		Ja	Nein
Auftragslage/Arbeitsauslastung	74	85	51***
Investitionsvorhaben	56	67	31***
Umstrukturierungen	47	55	31***
Betriebsänderungen	40	59	35***
Personalveränderung	49	59	31***
Gewinnbeteiligung d. Managements	14	17	7**

Skala: „Sehr schlecht“, „Eher schlecht“, „Eher gut“, „Sehr gut“; Unterschiede statistisch signifikant; Irrtumswahrscheinlichkeit 0,001(***) bzw. 0,01(**)

*Effekte der
Wirtschaftsge-
spräche auf In-
formationspolitik*

Bei allen Themen zeigt sich die große Bedeutung des Wirtschaftsgesprächs, wie ein Blick in die rechte Spalte von Tabelle 3 zeigt. Finden Wirtschaftsgespräche statt, zeigen sich beispielsweise 67% der Befragten eher bis sehr gut über Investitionsvorhaben informiert. Gibt es diese nicht, liegt der Anteil der gut informierten Befragten nur bei 31%. Diese teils drastischen Unterschiede verweisen auf die Bedeutung der in der Arbeitsverfassung verankerten Mitwirkungsrechte, die es einem Unternehmen eben nicht freistellen, den Betriebsrat über die wesentlichen Geschehnisse im Unternehmen zu informieren.

Beurteilung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Mitbestimmung

Wie beurteilen die Befragten nun den gesetzlichen Rahmen – die Arbeitsverfassung –, der die Möglichkeiten ihres Handelns wesentlich, wenn auch nicht ausschließlich determiniert? Oder anders gefragt: Bei welchen Themen stoßen Betriebsräte/-innen in ihrem alltäglichen Handeln auf gesetzliche Grenzen und sehen Änderungsbedarf bzw. reklamieren mehr Mitsprache?

Die Mitwirkungsrechte eines Betriebsrats unterteilen sich grundsätzlich in allgemeine Befugnisse (zu denen u.a. der Arbeitnehmerschutz und die Überwachung der Rechtsvorschriften zählen) und in Mitwirkungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Die folgende Tabelle zeigt das Urteil der Betriebsräte/-innen über die bestehende Rechtslage in ausgewählten Themenbereichen betrieblicher Mitwirkung.

Tabelle 4: Beurteilung der gesetzlichen Grundlagen der Mitwirkung (Angaben in %)

Beurteilung von Mitwirkungsrechten bei ...	Überhaupt nicht ausreichend	Eher nicht ausreichend	Eher ausreichend	Ausreichend	MW
Arbeitnehmer/-innenschutz	2	13	50	34	3,2
Betriebsvereinbarungen	3	14	48	35	3,1
Einstellungen	25	41	27	8	2,2
Versetzungen	18	40	30	12	2,4
Beförderungen	25	44	24	8	2,2
Kündigungen	7	23	45	25	2,9
Wirtschaftliche Informations-, Beratungs-, und Interventionsrechte	13	33	44	11	2,5
Betriebsänderungen	19	42	31	9	2,3
Mitwirkung im Aufsichtsrat	25	24	36	16	2,4
Einspruch gegen Wirtschaftsführung	27	45	24	4	2,1

Die Tatsache, dass mehr als 80% der Befragten die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats beim Arbeitnehmer/-innenschutz als eher ausreichend bzw. ausreichend erachten, ist ein Hinweis auf solide gesetzliche Grundlagen in diesem Bereich. Auch beim Thema Betriebsvereinbarungen hält eine Mehrheit der Befragten ihre Mitwirkungsrechte für ausreichend. Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich im Bereich der personellen Mitwirkung. Hier sind die Betriebsräte/-innen nur bei ihren Einflussmöglichkeiten bei Kündigungen zufrieden. Bei Einstellungen und Beförderungen halten jeweils zwei Drittel der Befragten die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats für überhaupt nicht bzw. eher nicht ausreichend. Beim Thema Versetzungen liegt dieser Anteil ebenfalls deutlich über der Hälfte der Befragten.

solide gesetzliche Grundlagen im Bereich Arbeitnehmer/-innenschutz

Ähnlich kritisch sind die Befragten bei ihren Rechten im Themenbereich wirtschaftliche Mitwirkung. Immerhin 46% der Befragten sind mit den wirtschaftlichen Informations-, Beratungs- und Interventionsrechten nicht zufrieden. Und 60% erachten die Möglichkeiten zur Einflussnahme bei Betriebsänderungen als nicht ausreichend. Etwa 50% der Befragten halten auch die Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats im Aufsichtsrat für

kritisches Urteil bei personeller und wirtschaftlicher Mitwirkung

mehr Mitbestimmung im Bereich Arbeitszeit und Personalstand gefordert

unzureichend. Die Ergebnisse zeigen also insgesamt ein recht kritisches Bild der Befragten gegenüber ihren eigenen Rechten. Indirekt lässt sich daraus auch die Bereitschaft zu mehr Mitbestimmung ablesen. Konkret hätten 66% der Befragten gerne mehr Mitsprachemöglichkeiten im Themenkomplex Arbeitsverdichtung/Leistungsdruck. Etwa ebenso viele, nämlich 64%, forderten mehr Mitsprache bei der Arbeitszeit. Mit diesen beiden Themen eng verbunden, wurde auch von 60% mehr Mitsprache beim Personalstand gefordert.

4.2 Arbeitsbedingungen und Belastungsprofile⁵

Zunahme von Kontrolle und Druck auf die Arbeitnehmer/-innen

Gemeinsam mit der Schwerpunktsetzung in der Betriebsratsarbeit zeigt sich auch bei den Frageserien zu Art und Charakter der Arbeit, dass die Belastung und der Druck auf die Beschäftigten hoch ist bzw. weiter zunimmt. 81 % der Befragten stimmen der Aussage, dass die Arbeit in ihrem Betrieb durch Kosten- und Einsparungsdruck geprägt ist, zu. 86% der Befragten geben an, dass die Arbeit in ihrem Betrieb durch Termin und Zeitdruck geprägt ist, 88% der befragten Betriebsräte/-innen sehen die Arbeit außerdem durch hohes Arbeitsvolumen geprägt.

tägliche Arbeit durch Produkt- und Dienstleistungsqualität geprägt ...

Die Ansprüche an Produkt- und Dienstleistungsqualität sind weiterhin hoch und prägen für 80% die tägliche Arbeit. Gleichzeitig ist die Arbeit laut 63% der Befragten durch Mehrarbeit von Beschäftigten geprägt. Dieser Eindruck wird durch die Priorisierung des Leistungsdrucks als Thema in der Betriebsratsarbeit sowie durch die Existenz umfassender Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit verstärkt. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Aussage der Betriebsräte/-innen, dass, der hohen Dichte an Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit zum Trotz, 41% der Befragten angeben, dass die betriebliche Arbeit durch einen Mangel an Planbarkeit der Arbeitszeit geprägt ist.

... aber auch durch Mehrarbeit der Beschäftigten

Ziel dieser Frageserie war es zudem, herauszufinden, ob und welchen Einfluss Unternehmensstrategie und Unternehmensführung auf die tägliche Arbeit der Beschäftigten haben. 75% der Befragten geben an, dass die Arbeit in ihrem Betrieb durch Controlling geprägt ist, hohe Kennziffernorientierung (68%) prägt ebenfalls den Arbeitsalltag. 58% der Befragten geben an, dass Zielvereinbarungen die tägliche Arbeit in ihrem Betrieb prägen, und 90% nennen Kundenorientierung. Gleichzeitig ist ein Großteil

der Beschäftigten laut Einschätzung der Betriebsräte/-innen stolz darauf, im jeweiligen Betrieb zu arbeiten (69%).

Bruchlinien

Die Position der Beschäftigten im Betrieb ist, laut Einschätzung der Betriebsräte/-innen, bestenfalls ambivalent. Laut 55% der befragten Betriebsräte/-innen wird „der Anteil der Arbeitnehmer/-innen am betrieblichen Erfolg vom Management anerkannt“, 45% verneinen diese Einschätzung, 54% schätzen doch, dass sich die „Wertschätzung in diesem Betrieb am Menschen festmacht“, dem halten 46% entgegen.

*Wertschätzung
für Mitarbeiter/
-innen?*

Während sich die Eindrücke der oberösterreichischen Betriebsräte/-innen in vielen Bereichen decken, weisen die Einschätzungen auch Bruchlinien entlang der Betriebsführung auf. 57% der Betriebsräte/-innen schätzen die Beschäftigten in ihrem Betrieb als häufig frustriert ein, 44% stimmen dieser Aussage nicht zu. In 44% der Fälle hören Vorgesetzte laut Einschätzung der Betriebsräte/-innen auf Meinungen der Beschäftigten, in 56% der Fälle hingegen nicht. Ähnlich ist die Einschätzung bei der Information über technische Neuerungen (40% werden über technische Neuerungen informiert, 60% nicht). Diese Bruchlinien deuten an, dass die betriebliche Realität erstens vielschichtig und zweitens von Widersprüchen geprägt ist, da sie sich nicht, wie zu erwarten, eindeutig durch die Grundgesamtheit ziehen: In einem Betrieb wird zwar über technische Neuerungen nicht informiert, dafür hören die Vorgesetzten aber auf Vorschläge ihrer Beschäftigten, in anderen Fällen sind die Mitarbeiter/-innen gleichzeitig frustriert und stolz darauf, in diesem Betrieb zu arbeiten – diese Komplexität des betrieblichen Sozialgefüges gilt es weiter zu erforschen.

*Betriebe sind
komplexe so-
ziale Gebilde,
in denen auch
Bruchlinien und
Widersprüche
zutage treten*

5. Schlussfolgerungen und Anmerkungen

Die ISW-Betriebsrätebefragung 2013 brachte aktuelle Trends in den Themenbereichen Praxis der Mitbestimmung, Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen. Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen ist aus der Sicht der Betriebsräte/-innen durch ein Ansteigen psychischer bei konstant bleibender physischer Arbeitsbelastungen geprägt. Diese Einschätzung findet ihren Ausdruck in den Themen, die Betriebsräte/-innen am

*Spannungsfeld
Unternehmens-
kultur*

häufigsten als wichtige Tätigkeitsbereiche nannten: steigender Leistungsdruck einerseits, Arbeitnehmer/-innenschutz und betriebliche Gesundheitsförderung andererseits. Während relativ einheitlich von steigenden Belastungen berichtet wird, zeigen sich bei Wahrnehmung der Unternehmenskultur deutliche Bruchlinien. Wir deuten diese vorläufig nicht als bloße subjektive Einschätzungsunterschiede, sondern als reale Unterschiede in Strategien des Umgangs mit den Beschäftigten. Die Ergebnisse zur betrieblichen Mitbestimmung sind hochambivalent: Einerseits fühlt sich die Mehrheit der Betriebsräte/-innen durchaus ernst genommen, andererseits argumentieren die Unternehmen stark mit dem „Markt“, mit dem man ja bekanntlich nicht verhandeln kann. Das Spannungsverhältnis von Unternehmenskultur und betrieblicher Mitbestimmung, die immer weniger in die vorgegebene Leitidee des kapitalmarktorientierten Unternehmens passen mag, bedarf weiterer Forschung und kritischer Auseinandersetzung.

Anmerkungen

1. Die Befragungsergebnisse zum Thema Leiharbeit sind einer späteren Veröffentlichung vorbehalten.
2. vgl. Gerhartinger/Specht/Braun (2009): Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2009, WISO 04/09, 123-141
3. Die genaue Frageformulierung lautete: Wie sieht das Informationsverhalten des Arbeitgebers normalerweise aus? Der Betriebsrat a) ...muss um wichtige Informationen mehrfach bitten. b)...bekommt wichtige Informationen bei der ersten Anfrage. c) bekommt wichtige Informationen meist unaufgefordert.
4. vgl. Kallab, Thomas; Ullmann, Erich; Hruška-Frank, Silvia (2009): Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort. Wien: ÖGB-Verlag, S. 120
5. „Wie stark ist die Arbeit in Ihrem Betrieb durch folgende Faktoren geprägt?“ Skala: Überhaupt nicht stark, eher nicht stark, eher stark, sehr stark, „Wie stark ist die Unternehmensstrategie Ihres Betriebs geprägt durch ...“ Skala: Überhaupt nicht stark, eher nicht stark, eher stark, sehr stark, „Wie stark ist die tägliche Arbeit in Ihrem Betrieb geprägt durch ...“ Skala: Überhaupt nicht stark, eher nicht stark, eher stark, sehr stark.

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis

- Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)
 Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@isw-linz.at
Internet: www.isw-linz.at