

ERGEBNISSE AUS DER ISW-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2008

1. Warum Betriebsräte/-innen befragen?.....	104
2. Befragungsmethode und Rücklauf	105
3. Befragungsergebnisse	107
3.1. Einschätzung von betrieblicher Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung	107
3.2. Ergebnisse zur Betriebsratsarbeit	114
4. Resümee	123

Auszug aus WISO 2/2009

isw

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@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Julius Braun

Geschäftsführer des
ISW

Matthias Specht

Soziologe

1. Warum Betriebsräte/-innen befragen?

Die politische Diskussion über die wirtschaftliche Entwicklung und Themen der Arbeitswelt wird oft von Experten bestimmt, die aus der Perspektive der Arbeitgeber argumentieren. Aus der Sichtweise der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/-innen kann es eine Strategie sein, sich mit eigenen Experten in der (medialen) Öffentlichkeit zu positionieren oder aber zu versuchen, die Betroffenen selbst zu Wort kommen zu lassen.

*Betriebsräte
wichtige Akteure
im System der
Arbeits-
beziehungen*

Die Betriebsräte/-innen sind wichtige Akteure im System der Arbeitsbeziehungen, werden aber in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen. Sie sind die unmittelbare Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen und stehen täglich in Kontakt mit ihrer Basis. Es ist davon auszugehen, dass sie einen guten Einblick in die Problemlagen von Arbeitnehmer/-innen haben und deren Interessenlagen gut vertreten. Darüber hinaus haben Betriebsräte/-innen als „Experten der Praxis“ ein hohes Ausmaß an wirtschaftlichem Wissen und können wirtschaftliche Trends in den Betrieben frühzeitig erkennen. Es ist dabei nicht zu vergessen, dass Betriebsratsvorsitzende ihre Tätigkeit oftmals für viele Jahre ausüben und deswegen einen langen Erfahrungshorizont betreffend die Entwicklungen in ihrem Unternehmen haben.

Eine Befragung von Betriebsräten/-innen kann also als Instrument dienen, um aktuelle Themen der Arbeitswelt aus Arbeitnehmer/-innenperspektive in der Öffentlichkeit zu problematisieren und damit die wichtige Arbeit der Betriebsräte/-innen selbst bekannter zu machen (und so auch indirekt deren Position zu stärken). Nicht zuletzt können damit auch Arbeitgeberbefragungen mit der Sichtweise der Arbeitnehmervertreter/-innen kontrastiert werden.

Die ISW-Betriebsrätebefragung ist als ein Instrument der Dauerbeobachtung angelegt. Die erste Befragungswelle wurde im Dezember 2008 durchgeführt.

Es gab zwei thematische Schwerpunkte:

- Die Konjunkturentwicklung aus der Sicht der Betriebsräte/-innen: Wie wurden Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben eingeschätzt? Besondere Brisanz gewann dieser Befragungsteil mit der aktuellen Wirtschaftskrise, weil durch die Einschätzungen der Befragten ein genaueres Bild gewonnen werden konnte. Die Daten liefern auch eine gute Vergleichsgrundlage für spätere Erhebungen.
- Aktuelle Problemlagen der Betriebsratsarbeit: Die Betriebsräte/-innen wurden nach den Schwerpunkten ihrer Tätigkeit in den letzten zwölf Monaten befragt, um damit einen Überblick über den Problemdruck in den Betrieben zu bekommen. Darüber hinaus bildete die Informationspolitik des Unternehmens gegenüber dem Betriebsrat einen weiteren Erhebungsschwerpunkt.

Anzumerken ist, dass der Fragenteil zur Geschäftsentwicklung nur jenen Betriebsratsvorsitzenden gestellt wurde, die ihren Betrieb als gewinnorientiert einstufen, während jenen zu Beschäftigungsentwicklung und Problemen der Betriebsratsarbeit alle Befragten – also auch jene in gemeinnützigen Vereinen oder im Gesundheitssektor – beantworten sollten.

2. Befragungsmethode und Rücklauf

Die Befragung war als Vollerhebung angelegt und die Zielgruppe waren alle Betriebsratsvorsitzenden Oberösterreichs. Befragungsmethode war die Onlinebefragung. Ausgehend von der AK-Betriebsrätedatei, die etwa 1.500 Betriebsratsvorsitzende in Oberösterreich anführt (= vollständige Liste, Stand Oktober 2008), konnten 1.060 E-mail-Adressen recherchiert werden (= Auswahlgesamtheit). Es kann also nur von einer Annäherung an eine Vollbefragung gesprochen werden. Bei der telefonischen Recherche der Adressen stellte sich heraus, dass manche Betriebsräte/-innen schwerer erreichbar waren.¹ Es hatten auch (noch) nicht alle Befragten einen

Internetzugang: Tendenziell häufiger war dies bei Arbeiterbetriebsräten/-innen der Fall. Diesem Problem wurde dadurch begegnet, dass alternativ eine telefonische Befragung angeboten wurde.

Auf einer speziellen nicht öffentlichen Homepage wurde der Fragebogen angelegt, auf den die Befragten mittels Link geführt wurden. Die Befragung war anonym und es wurde auf die Vergabe eines persönlichen Passworts verzichtet. Aufgrund der sehr spezifischen Zielgruppe war jedoch von keinem Missbrauch auszugehen.²

Grundlage für die Auswertung sind die Antworten von 536 Betriebsratsvorsitzenden. Bezogen auf die Auswahlgesamtheit von 1.060 E-mail-Adressen ergibt dies eine Rücklaufquote von circa 50%. Von allen Beantwortern stufen circa 80 % ihren Betrieb als gewinnorientiert und circa 20 % als nicht gewinnorientiert ein (Letzteren wurden die Fragen zur Konjunktur-entwicklung nicht gestellt).

Die Beantworter/-innen verteilen sich wie folgt nach den Kenngrößen Betriebsgröße, Sektor, Branche und Art des Betriebsrats:

Tabelle 1: Rücklauf nach Betriebsgrößen

0-49 Beschäftigte	20%
50 bis 249 Beschäftigte	44%
250 und mehr Beschäftigte	36%

Tabelle 2: Rücklauf nach Sektoren

Industrie/Gewerbe	55%
Handel/Dienstleistungen	22%
Sozial- /Gesundheitsbereich	14%
Staats-/landesnahe Infrastrukturunternehmen	2%
Anderes	6%

Tabelle 3: Rücklauf nach wichtigen Branchen (ohne Sozial- und Gesundheitsbereich)³

Metall/Elektro/Fahrzeug	34%
Bau	13%
Chemie/Kunststoff	10%
Handel	8%
Banken/Versicherungen	7%
Holz/Möbel	6%
Papier/Druck	5%

Tabelle 4: Rücklauf nach Art des Betriebsrats

Arbeiterbetriebsrat	36%
Angestelltenbetriebsrat	37%
Gemeinsamer Betriebsrat	27%

3. Befragungsergebnisse

Aufgrund der Tatsache, dass die Befragung thematisch sehr breit angelegt war, können hier nur die wichtigsten Ergebnisse deskriptiv dargestellt werden, und die Analyse von (multivariaten) Kausalzusammenhängen muss späteren Veröffentlichungen vorbehalten bleiben.

3.1. Einschätzung von betrieblicher Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung

3.1.1 Einschätzung der Geschäftsentwicklung

Die Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung in ihrem Betrieb wurde mittels einer fünfteiligen Schulnotenskala (mit 1 als dem besten und 5 als dem schlechtesten Wert) erhoben: Es wurde nach der derzeitigen Geschäftslage und der kurz- und mittelfristigen Geschäftsentwicklung gefragt. Unter „kurzfristig“ verstanden wir die Entwicklung in den nächsten sechs

Geschäftslage wurde zum Befragungszeitpunkt noch eher positiv beurteilt ...

Monaten und unter „mittelfristig“ jene für die nächsten 24 Monate.
 Wir erwarteten, dass zum Befragungszeitraum (Dezember 2008) die Wirtschaftskrise bereits deutlich in den Betrieben zu spüren war, was durch die Befragungsergebnisse aber nur zum Teil bestätigt wurde. Es ist doch etwas überraschend, dass im vergangenen Dezember noch die Mehrheit der Betriebsratsvorsitzenden die Geschäftslage in ihrem Betrieb positiv beurteilte.

Tabelle 5: Einschätzungen der Betriebsräte/-innen zur Geschäftslage und -entwicklung in ihrem Betrieb

Einschätzung der Geschäftslage im Betrieb (Dezember 2008)	sehr gut	gut	mittelmäßig	schlecht	sehr schlecht	weiß nicht
Einschätzung derzeitige Geschäftslage	16%	48%	26%	8%	2%	0%
Einschätzung kurzfristige Geschäftsentwicklung (nächste 6 Monate)	4%	36%	40%	13%	4%	3%
Einschätzung mittelfristige Geschäftsentwicklung (nächste 24 Monate)	2%	36%	42%	8%	2%	10%

... bei Beurteilung der künftigen Geschäftslage schon deutlicher Negativtrend erkennbar

16 % der Befragten berichteten von einer sehr guten und knapp die Hälfte von einer guten Geschäftslage. Etwa ein Viertel meldete eine mittelmäßige und ein Zehntel eine schlechte bzw. sehr schlechte Geschäftslage. Aufgrund fehlender Vergleichsdaten ist es schwierig, diese Zahlen zu interpretieren. Es zeigt aber jedenfalls, dass die Krise keineswegs (noch?) die Mehrheit der Betriebe erreicht hatte. Bei der Einschätzung der künftigen Geschäftsentwicklung im Vergleich zur derzeitigen Geschäftslage ist aber ein eindeutiger Negativtrend erkennbar. Kaum ein Betriebsrat erwartete kurzfristig eine sehr gute Geschäftsentwicklung, und der Anteil der Befragten, die eine mittelmäßige bzw. schlechte/sehr schlechte Entwicklung erwarteten, stieg deutlich an (+14 % bzw. +7 %). Interessant ist aber, dass ein gutes Drittel der

Befragten weiterhin von einer guten kurz- und mittelfristigen Geschäftsentwicklung ausging. In den Einschätzungen zur mittelfristigen Geschäftsentwicklung stieg der Anteil jener Befragten, die mit „weiß nicht“ antworteten, stark an. Die steigende Unsicherheit bei der Einschätzung über längere Zeiträume fand im starken Anstieg der „Weiß nicht“-Antworten bei der Frage nach der Geschäftsentwicklung des Betriebs in den nächsten 24 Monaten ihren Niederschlag. Gleichzeitig ging im Vergleich zur kurzfristigen Prognose der Anteil jener, die eine eindeutige Negativentwicklung erwarteten, zurück. Das kann dahingehend interpretiert werden, dass mittelfristig keine Vertiefung der Krise, sondern eher eine leichte Entspannung erwartet wurde.

*mittelfristig wird
leichte
Entspannung
erwartet*

Tabelle 6: Einschätzungen zur kurzfristigen Geschäftsentwicklung im Detail

Einschätzung kurzfristige Geschäftsentwicklung	sehr gut	gut	mittelmäßig	schlecht	sehr schlecht	weiß nicht
Industrie/Gewerbe	5%	34%	37%	17%	4%	3%
Handel/Dienstleistungen	3%	31%	52%	8%	4%	2%
bis 49 Beschäftigte	0%	36%	46%	9%	3%	6%
50 bis 249 Beschäftigte	5%	36%	39%	14%	2%	4%
ab 250 Beschäftigten	6%	35%	38%	15%	7%	0%
Exportanteil Null	4%	45%	38%	7%	1%	5%
Exportanteil bis 60%	3%	30%	48%	14%	3%	2%
Exportanteil über 60%	6%	28%	34%	22%	9%	1%
Muttergesellschaft	6%	50%	28%	10%	4%	2%
Tochtergesellschaft	6%	24%	44%	17%	6%	3%

In der Detailbetrachtung werden deutliche Unterschiede zwischen den Kategorien sichtbar. Die Betriebsratsvorsitzenden aus dem Produktionsbereich schätzten die Lage etwas pessimistischer ein als jene im Dienstleistungssektor: Ein etwa doppelt so hoher Anteil der Befragten erwartete eine schlechte bzw. sehr schlechte Geschäftsentwicklung. Bemerkenswert ist aber, dass auch von den Befragten des Dienstleistungsbereichs etwa die Hälfte nur von einer mittelmäßigen Geschäfts-

entwicklung ausging. Eine Betrachtung nach Betriebsgrößen ergibt, dass die Befragten aus Mittel- und Großbetrieben von einer negativeren Entwicklung ausgingen als jene aus Kleinbetrieben: Immerhin prognostizierte mehr als ein Fünftel der Betriebsratsvorsitzenden aus Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten eine schlechte bzw. sehr schlechte kurzfristige Geschäftsentwicklung.

*Einflussgröße
Exportanteil*

Als stärkste Einflussgröße auf die Einschätzung der Geschäftsentwicklung erwies sich jedoch der Exportanteil: Während die Befragten aus Betrieben ohne Export nur zu 8 % eine schlechte bzw. sehr schlechte Entwicklung befürchtete, waren es bei jenen mit einem Exportanteil bis 60 %, 17% und bei jenen mit Exportanteil über 60 %, beinahe ein Drittel. Allerdings zeigt sich auch in diesem besonders krisenbetroffenen Segment ein differenziertes Bild: Etwa ein Drittel der Befragten aus überwiegend für den Export produzierenden Betrieben ging weiterhin von einer positiven Geschäftsentwicklung aus.

Bemerkenswert ist weiters, dass die Betriebsräte/-innen aus Tochtergesellschaften deutlich pessimistischer waren als jene aus Muttergesellschaften, was durch die stärkere Marktposition der Letzteren erklärt werden könnte.

3.1.2. Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung

Bei der Interpretation der Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung ist zu beachten, dass dieser Fragenteil allen Betriebsräten/-innen, also auch jenen aus dem Non-Profit-Bereich, gestellt wurde.

Tabelle 7: Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Beschäftigungsbedingungen⁴

Maßnahmen	Innerhalb der letzten 12 Monate stattgefunden
Personalabbau Stammebelegschaft	23%
Industrie/Gewerbe	27%
Handel/Dienstleistungen	21%
Sozial-/Gesundheitsbereich	11%
Personalabbau Zeitarbeitnehmer/-innen	29%
Industrie/Gewerbe	39%
Handel/Dienstleistungen	20%
Sozial-/Gesundheitsbereich	2%
Zugeständnisse gegenüber Arbeitgeber (Arbeitszeit, Sozialleistungen, Lohn)	29%
Industrie/Gewerbe	32%
Handel/Dienstleistungen	25%
Sozial-/Gesundheitsbereich	29%
Urlaubs-/Überstundenabbau angeordnet	50%
Industrie/Gewerbe	52%
Handel/Dienstleistungen	43%
Sozial-/Gesundheitsbereich	50%
Kurzarbeit eingeführt	3%

Interessant ist die Frage, ob und wie stark sich die Wirtschaftskrise im abgelaufenen Jahr auf die Beschäftigungsbedingungen ausgewirkt hat und welche Maßnahmen zur Krisenbewältigung von den Unternehmensleitungen getroffen wurden.

Etwa ein Fünftel der Befragten berichtete von einem erfolgten Personalabbau bei der Stammebelegschaft und 30 % von einem Personalabbau bei Zeitarbeitnehmern/-innen. Die starke Betroffenheit der Letzteren von Personalabbau wird durch folgende Zahl bestätigt: Beinahe 40 % der Betriebsräte/-innen aus Industrie/Gewerbe berichteten von einem Personalabbau von Leiharbeitnehmern/-innen in ihrem Betrieb. Aber auch die

Stammebelegschaften in Industrie und Gewerbe waren stärker von Personalabbau betroffen.

Von einem angeordneten Überstunden- bzw. Urlaubsabbau berichtete knapp die Hälfte der Befragten (auch jene im Sozial- und Gesundheitsbereich).

Kurzarbeit war im Dezember 2008 bei 3 % der Betriebsräte/-innen bereits eingeführt worden.

*30 % machten
Zugeständnisse
gegenüber
Arbeitgeber*

30 % der Befragten gaben an, in den letzten 12 Monaten Zugeständnisse gegenüber dem Arbeitgeber gemacht zu haben. Ein genaueres Bild ergibt eine Aufgliederung der Art der Zugeständnisse nach Verhandlungsbereichen. Mehrfachnennungen waren hier möglich.

Tabelle 8: Zugeständnisse gegenüber dem Arbeitgeber

Zugeständnisse bei..	Anzahl Nennungen	In %
Arbeitszeit	93	65%
Betriebliche Sozialleistungen	57	40%
Löhne/Gehälter/Zulagen	31	22%
Anderes	13	9%

Am häufigsten wurden Zugeständnisse bei der Regelung der Arbeitszeit (65 % jener, die Zugeständnisse angaben) und bei betrieblichen Sozialleistungen (40 %) gemacht. Besonders brisant ist, dass ein Viertel aller Betriebsräte/-innen, die von Zugeständnissen berichteten, diese in mindestens zwei Verhandlungsbereichen machen mussten.

Dafür, dass dies zumindest zum Teil eine Folge der Krise ist, spricht, dass die Befragten in Exportbetrieben deutlich häufiger Zugeständnisse anführten.

Tabelle 9: Erwartete Beschäftigungsentwicklung im Betrieb – Stammebelegschaften

Erwartung Personalentwicklung Stammebelegschaften in den nächsten 12 Monaten	Erhöhung d. Personalstands	Gleichbleibender Personalstand	Personalabbau	Weiß nicht
insgesamt	15%	61%	21%	3%
Industrie/Gewerbe ⁵	13%	60%	24%	3%
Handel/Dienstleistungen	9%	67%	22%	4%
Sozial-/Gesundheitsbereich	36%	58%	4%	4%

Fast zwei Drittel der Befragten gingen von einem gleichbleibenden Personalstand bei der Stammebelegschaft aus, während ein gutes Fünftel Personalabbau befürchtete. 16 % der Befragten erwarteten zusätzliche Neueinstellungen. Eine Betrachtung der Ergebnisse nach Sektoren ist aufschlussreich: Während die Betriebsräte/-innen aus dem Produktions- und Dienstleistungssektor nur zu einem geringen Anteil eine Erhöhung des Belegschaftsstands erwarteten, tut dies mehr als ein Drittel jener aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich (der von der aktuellen Krise ja nicht unmittelbar betroffen ist). Dies wird dadurch bestätigt, dass nur 4 % der Letzteren Personalabbau erwarteten, während im Produktionsbereich dies etwa ein Viertel der Befragten tat.

differenziertes Bild bei Beschäftigungsentwicklung

Unterschiedlichen Betroffenheiten zum Trotz ist festzuhalten, dass die Mehrheit der befragten Betriebsräte/-innen bei Beginn der Krise davon ausging, dass es nicht zu Kündigungen beim Stammpersonal kommen würde.

Tabelle 9a: Erwartete Beschäftigungsentwicklung im Betrieb – Zeitarbeitnehmer/-innen⁶

	Erhöhung d. Personalstands	Gleichbleibender Personalstand	Personalabbau	Weiß nicht
Erwartung Personalentwicklung Zeitarbeitnehmer/-innen in den nächsten 12 Monaten	9%	44%	39%	8%

*bei Zeitarbeit-
nehmern/-innen
erwarten fast
40 % weiteren
Abbau*

Anders jedoch bei den Leiharbeitnehmern/-innen: Hier erwarteten beinahe 40 % jener Befragten, in deren Betrieben im Befragungszeitraum noch Zeitarbeitnehmer/-innen beschäftigt waren, (weiteren) Personalabbau bei diesen.

3.2. Ergebnisse zur Betriebsratsarbeit

3.2.1. Aktuelle Problemlagen der Betriebsratsarbeit

Neben der Einschätzung der Konjunktur in den Betrieben und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung war es auch ein wichtiges Ziel der Erhebung, einen Überblick über aktuelle Themen der Betriebsratsarbeit zu bekommen. Die Betriebsratsvorsitzenden wurden gefragt, mit welchen in folgender Tabelle angeführten Themen sie sich in den letzten zwölf Monaten besonders beschäftigt hatten.

Tabelle 10: Problemlagen der Betriebsratsarbeit

In den letzten 12 Monaten besonders beschäftigt mit...	BRVs insgesamt⁷	BRVs Industrie/Gewerbe	BRVs Handel/Dienstleistungen	BRVs Sozial-/Gesundheitsbereich
Personalabbau	28%	31%	29%	18%
Beschäftigungssicherung	43%	50%	41%	27%
betrieblichen Umstrukturierungen	44%	42%	45%	51%
Sozialplan	12%	14%	12%	8%
Arbeitsbedingungen Älterer	34%	31%	27%	58%
familienfreundlichen Arbeitsbedingungen	32%	25%	30%	59%
Gleichstellung/Frauenförderung	17%	17%	15%	18%
Automatisierung/Einführung neuer Technologien	30%	34%	26%	19%
Arbeitnehmerschutz/Gesundheitsförderung	69%	73%	58%	71%
Aus-/Weiterbildung	60%	59%	54%	68%
Erhöhung des Leistungsdrucks	65%	65%	59%	64%
Veränderung der Arbeitszeit durch Arbeitgeber	34%	34%	34%	37%
Zielvereinbarungen/Mitarbeitergespräche	48%	48%	55%	34%
Überstunden	29%	32%	24%	23%
Schichtarbeit	25%	36%	12%	8%
Wochenendarbeit	24%	28%	13%	25%
betrieblicher Altersversorgung	22%	21%	19%	22%
Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen	19%	19%	19%	23%
Wunsch d. Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten	26%	22%	22%	41%
Behinderung d. Betriebsratsarbeit d. Arbeitgeber	13%	15%	10%	18%
mangelndem Rückhalt in der Belegschaft	18%	22%	12%	20%
Gleichbehandlungsgesetz	9%	9%	7%	11%
neuem Karezengesetz	14%	9%	15%	30%

Am häufigsten wurden von den Befragten die Themenbereiche Arbeitnehmerschutz/Gesundheitsförderung, betriebliche Aus- und Weiterbildung und steigender Leistungsdruck als Schwerpunktbereiche ihrer Betriebsratsarbeit genannt. Arbeitnehmer/-innenschutz ist grundsätzlich ein klassisches

*teilweise
überraschende
Ergebnisse zur
Betriebsratsarbeit*

Thema der Betriebsratsarbeit, wenn auch in den letzten Jahren das Thema Gesundheitsförderung mittels Prävention in den Vordergrund getreten ist. Die Befragten scheinen dies jedoch auch als Betriebsratsaufgabe zu verstehen. Dies, gemeinsam mit dem hohen Anteil an Befragten, die angaben, sich mit Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen zu beschäftigen, deutet auf eine Erweiterung des Aktivitätsspektrums der Betriebsräte/-innen hin. Der Kampf gegen steigenden Leistungsdruck war hingegen erwarteterweise ein häufig genanntes Problem. Hervorzuheben ist hierbei, dass Leistungsdruck für die Befragten in der Produktion wie auch im Sozial- und Gesundheitsbereich gleichermaßen ein Problem darstellte.

28 % der Befragten gaben an, mit Personalabbau konfrontiert gewesen zu sein, und deutlich mehr, nämlich 43 %, gaben Beschäftigungssicherung als Schwerpunktthema ihrer Arbeit an. In Industrie und Gewerbe war dies deutlich häufiger der Fall: Die Hälfte der Betriebsratsvorsitzenden gab hier an, sich mit Beschäftigungssicherung auseinandergesetzt zu haben.

Aus der Tabelle geht ebenfalls hervor, dass die Problemlagen für die Betriebsräte/-innen im Sozial- und Gesundheitsbereich (abgesehen vom Leistungsdruck) doch deutlich andere sind: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen (59 %), Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten (41 %) und Arbeitsbedingungen Älterer (58 %) waren hier besonders wichtige Themen.

Weitere generell häufig genannte Themen waren Zielvereinbarungen/Mitarbeitergespräche (48 %), betriebliche Umstrukturierungen (44 %) und Veränderungen der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber (34 %).

In einer offenen Nachfrage wurden die Befragten gebeten, aus den von ihnen genannten Themen das größte Problem ihrer Arbeit auszuwählen.

Tabelle 11: Größtes Problem der Betriebsratsarbeit in den letzten 12 Monaten

Problem	Anzahl Nennungen	In %
Personalabbau/Beschäftigungssicherung	70	18%
Arbeitszeitregelungen	55	14%
Leistungsdruck	42	11%
Betriebliche Umstrukturierungen	29	8%
Arbeitnehmerschutz/Gesundheitsförderung	23	6%
Überstunden/Wochenendarbeit	21	5%
Behinderung d. Betriebsratsarbeit durch Arbeitgeber	14	4%
Mangelnder Rückhalt in der Belegschaft	13	3%
Arbeitsbedingungen Älterer	13	3%
Lohn, Einstufung & Zuschläge	12	3%
Schichtarbeit	10	3%

Am häufigsten wurde der Themenbereich Personalabbau/ Beschäftigungssicherung als größtes Problem genannt. Darauf entfielen etwa 20 % aller Nennungen. Auch das Thema Arbeitszeitregelungen und der steigende Leistungsdruck hatten für die Befragten hohe Priorität. Dagegen stellte der Themenbereich Arbeitnehmerschutz/Gesundheitsförderung nur für einen vergleichsweise kleinen Teil der Betriebsräte/-innen das größte Problem dar.

Personalabbau und Beschäftigungssicherung größtes Problem

Die Tatsache, dass Personalabbau/Beschäftigungssicherung und die Regelung der betrieblichen Arbeitszeit relativ am häufigsten als größte Probleme der Betriebsratsarbeit genannt wurden, könnte bereits als Krisenfolge interpretiert werden.

3.2.2. Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen bekommen als Instrument der Betriebsratsarbeit zunehmende Bedeutung, aber es liegen vergleichsweise wenige Informationen zu diesem Thema vor. Die Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung liefern ein näherungsweise Bild über die Verbreitung von Betriebsverein-

barungen zu verschiedenen Verhandlungsbereichen in der Praxis.

Tabelle 12: Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen vorhanden zu...	BRVs gesamt	Bis 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	Mehr als 250 Beschäftigte
Eingruppierung	23%	17%	19%	32%
Umstrukturierung	11%	11%	5%	19%
Leiharbeit	12%	5%	7%	23%
Grundlohn	41%	38%	33%	50%
Leistungslohn/Prämien	36%	30%	34%	41%
Gewinnabhängige Prämien	26%	20%	24%	31%
Zielvereinbarungen	21%	23%	14%	28%
Gleitzzeit	60%	42%	58%	74%
Schichtarbeit	39%	17%	32%	58%
Mehrarbeit	46%	39%	44%	52%
Ausbildung	27%	21%	22%	35%
Weiterbildung/Qualifizierung	30%	22%	25%	40%
Familienfreundlichkeit	7%	5%	6%	7%
Gleichstellungen von Männern und Frauen/Frauenförderung	10%	11%	6%	14%
Arbeitnehmerschutz/betriebliche Gesundheitsförderung	31%	17%	27%	44%
Beschäftigungssicherung	9%	7%	7%	14%
Sucht (Alkohol am Arbeitsplatz)	32%	23%	28%	43%
Datenschutz	46%	32%	34%	66%
Betriebliche Sozialleistungen	50%	42%	44%	62%
Vorschlagswesen/kontinuierliche Verbesserung	30%	18%	27%	40%
Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter	8%	9%	7%	10%

Am häufigsten wurden Betriebsvereinbarungen über Gleitzeitregelungen abgeschlossen: 60 % der befragten Betriebsräte/-innen gaben eine solche zu diesem Thema an. Am zweithäufigsten wurden Betriebsvereinbarungen zu betrieblichen Sozialleistungen angegeben (50 %). Zum Thema Grundlohn haben 40 % und zur Mehrarbeit haben 45 % der Befragten eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt. Leistungslohn und Prämien sind dagegen nur bei gut einem Drittel in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Knapp 30 % der Betriebsräte/-innen gaben eine Betriebsvereinbarung zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung an. Der Einsatz von Zeitarbeitern ist nur wenig durch Betriebsvereinbarungen geregelt: Nur 12 % der Befragten nannten eine Betriebsvereinbarung in diesem Bereich. Ein Zehntel der Betriebsratsvorsitzenden gab eine Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen an.

Ein Blick auf die obige Tabelle zeigt, dass bei der Existenz von Betriebsvereinbarungen große Unterschiede nach der Zahl der Beschäftigten existieren. Eine Kennzahl dafür ist die durchschnittliche Anzahl von Betriebsvereinbarungen in einem Klein-, Mittel- oder Großbetrieb.

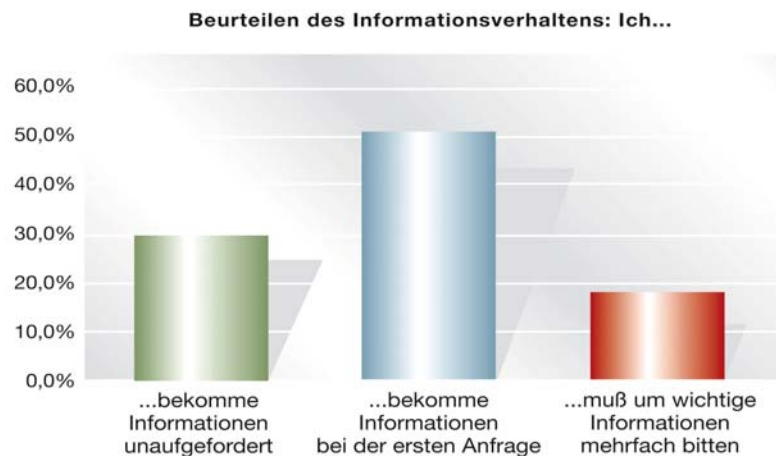
Die Befragten aus Betrieben bis 49 Beschäftigte führten im Durchschnitt 4,2 Betriebsvereinbarungen an, bei jenen aus Betrieben bis 249 Beschäftigte waren es durchschnittlich schon 4,9. Dagegen gaben Betriebsräte/-innen aus Großbetrieben durchschnittlich 7,8 Betriebsvereinbarungen an. Betriebsratsvorsitzende in Großbetrieben können das Instrument der Betriebsvereinbarung also deutlich stärker nutzen als jene in Klein- und Mittelbetrieben.

Existenz von Betriebsvereinbarungen hängt stark von Betriebsgröße ab

3.2.3 Informationspolitik des Unternehmens

Es ist interessant zu erfahren, wie die Betriebsräte ihre eigene Position gegenüber der Unternehmensleitung einschätzen und inwieweit sie vorgesehene Rechte praktisch wahrnehmen können. Der Zugang zu Information ist generell eine wichtige Voraussetzung für eine effektive Vertretungsarbeit.

Grafik 1: Informationsverhalten des Arbeitgebers:



*rund ein Fünftel
muss um
Informationen
mehrfach bitten*

Das Informationsverhalten des Unternehmens wurde von den Betriebsratsvorsitzenden Oberösterreichs differenziert beurteilt. 30 % Prozent der Befragten gaben an, wichtige Informationen automatisch ohne Aufforderung zu bekommen, und die Hälfte, die gewünschten Informationen in der Regel bei der ersten Anfrage zu erhalten. Dagegen scheint bei etwa einem Fünftel der Befragten ein problematisches Informationsverhalten des Arbeitgebers vorzuliegen, da sie angaben, um Informationen mehrmals bitten zu müssen.

Tabelle 13: Informationspolitik des Betriebs

	Ja	Nein
Stattfinden von Wirtschaftsgesprächen	60%	40%
bis 49 Beschäftigte	44%	56%
50 bis 249 Beschäftigte	54%	46%
ab 250 Beschäftigten	77%	23%
Rechtzeitige Information bei Betriebsänderung (z.B. Kündigung, Übernahme, Verlagerung)	80%	20%
bis 49 Beschäftigte	72%	28%
50 bis 249 Beschäftigte	82%	18%
ab 250 Beschäftigten	83%	17%
Gewährung von Bilanzeinsicht	78%	22%
bis 49 Beschäftigte	64%	36%
50 bis 249 Beschäftigte	74%	26%
ab 250 Beschäftigten	90%	10%
Arbeitsgerichtsverfahren i.d. letzten 12 Monaten	6%	94%

Dass sogenannte Wirtschaftsgespräche mit dem Betriebsrat stattfinden – die ja eigentlich gesetzlich verpflichtend sind –, gaben 60 % der befragten Betriebsratsvorsitzenden an. Hier existieren große Unterschiede zwischen Klein- und Großbetrieben: Fast vier Fünftel der Betriebsräte/-innen aus Großbetrieben, aber weniger als die Hälfte jener aus Betrieben mit weniger als fünfzig Beschäftigten berichteten von regelmäßigen Wirtschaftsgesprächen.

Nach gesetzlicher Vorgabe sollten Wirtschaftsgespräche mindestens vierteljährlich stattfinden. Vier Fünftel von jenen Be-

in 40 % der Unternehmen finden keine Wirtschaftsgespräche statt

fragten, die das Stattfinden von Wirtschaftsgesprächen bejahen, gaben an, dass diese vierteljährlich oder häufiger stattfinden, während hingegen ein Fünftel von nur halbjährlichen oder jährlichen Wirtschaftsgesprächen berichtete.

80 % der Befragten fühlten sich bei bevorstehenden Betriebsänderungen (darunter fallen gravierende Änderungen wie Personalabbau, Übernahmen, Verlagerungen ...) von der Unternehmensleitung rechtzeitig informiert, 20 % taten dies nicht. Rund 20 % der Befragten gaben an, keine Einsicht in die Unternehmensbilanzen zu bekommen. Dies war auch bei einem Zehntel der Betriebsratsvorsitzenden aus Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten der Fall.

6 % der Betriebsräte/-innen berichteten von einem Arbeitsgerichtsverfahren in den letzten zwölf Monaten.

Tabelle 14: Bewertung der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung

	sehr gut	gut	eher gut	eher schlecht	schlecht	sehr schlecht
Zusammenarbeit mit Geschäftsführung	13%	49%	25%	7%	5%	1%

Zusammenarbeit mit Geschäftsführung wird überwiegend positiv beurteilt

Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung wurde auf einer sechsteiligen Skala von der überwiegenden Mehrheit der Betriebsräte/-innen positiv beurteilt. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend und entspricht der österreichischen Tradition der Sozialpartnerschaft. 13 % der Befragten beurteilten sie als sehr gut und knapp die Hälfte als gut. Ein weiteres Viertel beurteilte sie noch als eher gut, während insgesamt 13 % der Befragten die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung als negativ einschätzten. Es stellt sich aber die Frage, ob sich das Verhältnis zwischen Geschäftsführungen und Betriebsratskörperschaften bei Anhalten der Krise verschlechtern wird, was durch künftige Befragungswellen untersucht werden könnte.

4. Resümee

Die Ergebnisse zur (Informations-)politik des Unternehmens gegenüber dem Betriebsrat haben gezeigt, dass bestehende Informationsrechte nur zum Teil gewährt werden. Insgesamt gestaltet sich die Lage für die Betriebsräte/-innen in den größeren Betrieben besser als in den Kleinbetrieben, aber auch in den Mittel- und Großbetrieben werden einer relevanten Minderheit von Betriebsratsvorsitzenden Rechte verwehrt. Der Zugang zu Information ist jedoch gerade in Krisensituationen besonders wichtig, um den Forderungen der Unternehmensleitungen entgegenzutreten zu können. Die Behinderung der Betriebsratsarbeit durch die Missachtung gesetzlich vorgesehener Bestimmungen darf für die Unternehmen nicht ohne Konsequenzen bleiben. Gleichzeitig müssen auch die Betriebsräte/-innen in kleineren Betrieben in die Lage versetzt werden, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen zu können.

Die Tätigkeitsbereiche der Betriebsratsvorsitzenden in den letzten zwölf Monaten lagen breit gestreut und umfassten schwerpunktmäßig auch nicht „klassische“ Themen der Betriebsratsarbeit. Gleichzeitig haben die Befragten bereits relativ am häufigsten Beschäftigungssicherung und Personalabbau als das größte Problem ihrer Arbeit angegeben.

Die Einschätzungen zur Geschäftslage und zur Beschäftigungsentwicklung ergaben ein differenziertes Bild: Einerseits fielen die globalen Einschätzungen noch relativ optimistisch aus, andererseits wurde in bestimmten Teilbereichen (Industrie, Exportwirtschaft) die Lage deutlich pessimistischer eingeschätzt. Es zeigte sich, dass zum Befragungszeitraum (Dezember 2008) keineswegs alle Bereiche von der Krise betroffen waren. Durch eine vergleichende Beobachtung mit Ergebnissen künftiger Befragungswellen kann der Verlauf der Krise (Vertiefung oder Entspannung) aus der Sicht der Betriebsratsvorsitzenden dargestellt werden.

*Vorenthaltung
von Informationsrechten
darf nicht ohne
Folgen bleiben*

Anmerkungen:

- 1 Vor allem in Betrieben mit besonderen Arbeitszeitmodellen (Schichtarbeit, Nachtarbeit) und einer räumlichen Trennung von Firma und Arbeitsplatz (Montage, Baustellen, Transport) war dies häufiger der Fall.
- 2 Eine gewisse Kontrolle ergab sich durch die Einsicht in die IP-Adresse der Befragten, wodurch mehrfaches Ausfüllen aufgefallen wäre.
- 3 Inkludiert sind Branchen ab einem 5%-Anteil an der Gesamtzahl der Brancheneinstufungen.
- 4 Wir haben die Betriebsräte/-innen nach den obigen Ereignissen in den vergangenen zwölf Monaten befragt, aber es gibt guten Grund zu der Annahme, dass sich die genannten Ereignisse i. d. Regel auf die zweite Jahreshälfte beziehen dürften (in der die Auswirkungen der Krise auf die „Realwirtschaft“ spürbar wurden).
- 5 In den Industrie-/Gewerbebetrieben mit einem Exportanteil über 60 % erwarteten sogar 32 % der Befragten Personalabbau.
- 6 Eine Aufgliederung nach Sektoren erscheint hier nicht sinnvoll, da die überwiegende Mehrheit der Leiharbeitnehmer/-innen im produktiven Gewerbe beschäftigt ist.
- 7 Abkürzung für Betriebsratsvorsitzende/-r

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

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 auseinander gesetzt 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.



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@akooe.at
Internet: www.isw-linz.at