

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Hans J. Pongratz: Die Solo-Selbständigen – was sie trennt und verbindet • **Emmerich Tálos:** Ein Jahrhundert Arbeitslosenversicherung in Österreich (1920–2020)
• **Elisabeth Buchner, Helmut P. Gaisbauer:** Unterstützungsangebote für arbeitsmarktferne Mindestsicherungsbeziehende: Chancen und Barrieren •
Matthias Specht-Prebanda: ISW-Betriebsrätebefragung 2019: Betriebsklima und Unternehmenskultur

AK-Wissenschaftspreis: **Laura Sidonie Mayr:** Die Mehrwertabgabe als Beitrag zur Verteilungsgerechtigkeit in Österreich

Max Preglau: Rezension Marie Jahoda (2019): Aufsätze und Essays

ISW-Betriebsrätebefragung 2019: Betriebsklima und Unternehmenskultur

1. Zur Rolle der Betriebsräte	72
<hr/>	
2. Die ISW-Betriebsrätebefragung	73
<hr/>	
3. Betriebsrätebefragung 2019: Betriebsklima und Unternehmenskultur	74
3.1 Aspekte des Betriebsklimas aus Betriebsratsperspektive	74
3.2 Betriebsklima im Zusammenspiel mit Arbeitsbedingungen und Managementstrategie	76
3.3 Betriebliche Mitbestimmung und Betriebsklima	78
<hr/>	
4. Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen	82

*Matthias
Specht-Prebanda*

*Geschäftsführer
des ISW*

1. Zur Rolle der Betriebsräte

Österreich ist durch ein duales System der Interessensbeziehungen gekennzeichnet, in welcher Betriebsräte/-innen auf der betrieblichen Ebene und die Gewerkschaften auf der überbetrieblichen Ebene die Interessen der Beschäftigten vertreten. Diese formal getrennten Institutionen sind jedoch real eng miteinander verzahnt (Hermann, Flecker 2006). Während Kollektivverträge annähernd flächendeckend gelten und das Kollektivvertragssystem in der jüngeren Vergangenheit sogar ausgeweitet wurde (Tálos/Hinterseer 2018, 115), trifft dies auf die Vertretung und Schutz durch einen Betriebsrat nicht zu. Das Arbeitsverfassungsgesetz schreibt zwar unmissverständlich vor, dass in Betrieben mit mindestens fünf

dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer/-innen ein Betriebsrat einzurichten ist (ArbVG § 40 Abs 1). Ungeachtet dessen liegt der Anteil der Beschäftigten, die von einem Betriebsrat vertreten werden, je nach Erhebung bei etwas mehr beziehungsweise

in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten ist ein Betriebsrat einzurichten

etwas weniger als der Hälfte.¹ Über die Jahrzehnte sind zwar Schwankungen, aber keine eindeutigen Trends hinsichtlich der Verbreitung von Betriebsräte/-innen erkennbar (AK Wien 2012). Sofern im vorliegenden Beitrag von Arbeitsbedingungen die Rede ist, gilt es daher im Hinterkopf zu behalten, dass diese Aussagen nur für den betriebsrätlich organisierten Teil der Arbeitswelt gelten. Besonders in Kleinbetrieben oder in Branchen wie der Gastronomie und Beherbergung gibt es selten Betriebsräte. Aber auch in Bereichen wie Handel und Bau werden nur etwa die Hälfte der Beschäftigten durch einen Betriebsrat geschützt (ebd.). Die Gruppe der Betriebsratsvorsitzenden selbst ist nach Geschlecht ungleich verteilt: 77 % der Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich sind männlich, 23 % weiblich (ISW 2018).

Die Einstellung der Unternehmen gegenüber einem Betriebsrat ist ambivalent: Auf der einen Seite ergab eine Befragung unter Manager/-innen, dass diese in ihrer überwiegenden Mehrheit einen Betriebsrat unter verschiedenen Gesichtspunkten positiv bewerten (Stadler 2017, 17 ff.). Andererseits gelangen immer wieder spektakuläre Fälle an die Öffentlichkeit, in denen Unternehmen eine Betriebsratsgründung zu verhindern suchen.²

Über den Betriebsrat als sozialen Akteur gibt es eine lange Tradition soziologischer Forschung. Die Einschätzung des Handlungsspielfelds reicht dabei von eher skeptischen Befunden, die den Betriebsrat als „Grenzinstitution“ beschreiben, der droht, zwischen den Ansprüchen von Beschäftigten, Unternehmensleitung und Gewerkschaft aufgerieben zu werden (Fürstenberg 1957) bis hin zu zuversichtlichen Analysen, die den Betriebsrat als „grandiose idealistische Konstruktion“, der gewissermaßen das Gerechtigkeitsprinzip im Betrieb hochhält, beschreiben (Kotthoff 1995, 430). Gewarnt wird in der Literatur jedenfalls vor einseitigen Zuschreibungen hinsichtlich der „richtigen“ oder „zukunftssträchtigen“ Betriebsratsarbeit; polarisierende Gegenüberstellungen von Stellvertretung versus Selbstvertretung oder von der Schutzfunktion versus der Gestaltungsfunktion werden kritisch gesehen (Rami 2009, Kotthoff 1995).

*zwischen
Grenzinstitution
und grandioser
idealistischer
Konstruktion*

2. Die ISW-Betriebsrätebefragung

Seit 2008 werden die Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich, in absoluten Zahlen mehr als 1500 Personen, vom ISW einmal jährlich zu aktuellen Fragen ihrer Tätigkeit befragt. Im Fragenprogramm sind sowohl solche Themenstellungen enthalten, die sich jährlich wiederholen als auch solche, die im Rahmen einer spezifischen Schwerpunktsetzung einmal erfragt werden. Die Betriebsratsvorsitzenden werden aus einer zweifachen Perspektive befragt: Erstens können sie als aufmerksame Beobachter/-innen innerbetrieblicher Veränderungen angesehen werden, die über ein Hintergrundwissen verfügen, das jenes eines/-r durchschnittlichen Beschäftigten übersteigt. Andererseits sind die Betriebsräte/-innen auch Handelnde. Aus dieser zweiten Perspektive können die Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit selbst thematisiert werden, also wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit dem Gegenüber erlebt wird.

*Betriebsräte/-in-
nen als Beobacht-
ende und
als Agierende*

Die ISW-Betriebsrätebefragung war von Anfang an als Onlinebefragung angelegt. Bei jenem Teil der Zielgruppe, bei denen keine berufliche E-Mail-Adresse verfügbar ist, wird ein Fragebogen postalisch an die Firmenadresse zugesendet. Bei der Befragung 2019 traf dies auf 352 Personen oder 22 % der Grundgesamtheit zu. Der Rücklauf der Befragung hat sich etwa bei einem Drittel der Befragten eingependelt.³ In absoluten Zahlen haben sich 2019 513 Betriebsratsvorsitzende an der Befragung beteiligt.

3. Betriebsrätebefragung 2019: Betriebsklima und Unternehmenskultur

Betriebsklima und Unternehmenskultur als interessenpolitisch wichtige Themen

2019 wurde in der ISW-Betriebsrätebefragung ein Schwerpunkt auf die Themenfelder Betriebsklima und Unternehmenskultur gelegt. Dies unter anderem deshalb, weil in der Vorjahresehebung immerhin 72 % der teilnehmenden Betriebsratsvorsitzenden angaben, sich eher bis sehr intensiv mit dem Betriebsklima zu beschäftigen und damit neben der Arbeitszeit das häufigste Themenfeld der Betriebsratsarbeit darstellte. Auch interessenpolitisch werden die Themenfelder Betriebsklima und Unternehmenskultur verstärkt aufgegriffen, wenn mehr Wertschätzung und Respekt für die Leistungen der Beschäftigten eingefordert wird.⁴

Betriebsklima ist ein Bild für innerbetriebliche Abläufe und Strukturen, die nur schwer durch einen eindeutigeren Begriff bezeichnet werden können (Kutzner und Kock 2018, 11). Es werden mit dem Begriff implizite Regeln und sozial normierte Verhaltensweisen umschrieben, die gleichzeitig eine kollektive Erwartungshaltung der Beschäftigten eines Betriebs bilden. Eine Verschlechterung des Betriebsklimas wird also häufig dann thematisiert, wenn diese Erwartungen nicht erfüllt werden (ebd.). Aus dieser Perspektive wird jedenfalls deutlich, dass der Betriebsklima-Begriff eine starke intersubjektive, von der jeweiligen individuellen Deutung relativ unabhängige Dimension hat und es wert ist, die für die Entwicklung der Betriebskultur maßgeblichen Prozesse und Strukturen näher zu betrachten.

Mitbestimmung ist zentrale Dimension des Betriebsklimas

Es kann daher festgehalten werden, dass Partizipationsmöglichkeiten für Beschäftigte sowohl in Form der unmittelbaren Mitbestimmung am Arbeitsplatz als auch in Form der betrieblichen Mitbestimmung auf Unternehmensebene zentrale Elemente desselben darstellen.

3.1 Aspekte des Betriebsklimas aus Betriebsratsperspektive

Bei der Betriebsrätebefragung wurde die Entwicklung des Betriebsklimas mit Bezug auf Kutzner und Kock im Spannungsfeld von drei Dimensionen angesiedelt: Erstens die Art und Weise der Organisation der Arbeitsprozesse, zusammengefasst als Arbeitsbedingungen, zweitens die Handlungsweisen des Managements beziehungsweise des Unternehmers/der Unternehmerin gegenüber dem Betriebsrat, knapp als Mitbestimmungshandeln bezeichnet,

sowie drittens die generelle Unternehmens- und Personalführungsstrategie eines Betriebs. Die Darstellung dieser Dimensionen in einem einfachen Venn-Diagramm soll verdeutlichen, dass die Betriebsklimaentwicklung als Schnittmenge beziehungsweise Ergebnis verschiedener, mehr oder weniger institutionalisierter Prozesse verstanden werden kann.

Abbildung 1: Dimensionen des Betriebsklimas

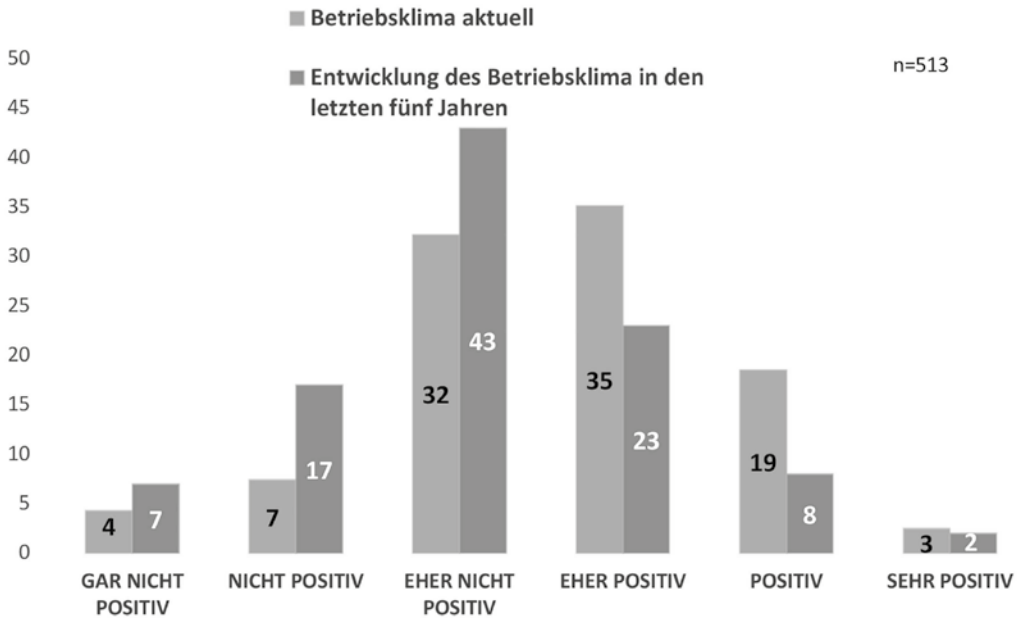


Quelle: Eigene Darstellung mit Bezugnahme auf Kutzner und Kock 2018

Empirisch nehmen die Betriebsratsvorsitzenden mehrheitlich eine Verschlechterung des Betriebsklimas, wahr. Der häufigste Wert der Verteilung mit mehr als 40 % ist dabei „eher verschlechtert“. Nur etwa ein Zehntel der Betriebsratsvorsitzenden spricht von einer eindeutigen Verbesserung des Betriebsklimas, nimmt man jeden Befragtenanteil hinzu, der eher eine Verbesserung bemerkt, liegt der Anteil der Befragten mit einer positiven Betriebsklimaentwicklung bei etwa einem Drittel. Demgegenüber stehen zwei Drittel, die eher eine negative Betriebsklimaentwicklung wahrnehmen, etwa ein Viertel aller Befragten spricht von einer eindeutigen negativen Tendenz. Ungeachtet dessen wird das derzeitige Betriebsklima mehrheitlich noch eher positiv wahrgenommen. Der häufigste Wert der Verteilung ist eher gut mit 35 % aller Nennungen.

Betriebsratsvorsitzende in Oberösterreich sprechen mehrheitlich von einer Verschlechterung des Betriebsklimas

Grafik 1: Betriebsklima aus Betriebsratsicht (Angaben in %)⁵



Arbeiterbetriebsratsvorsitzende besonders kritisch

Bemerkenswert erscheint, dass Arbeiterbetriebsratsvorsitzende das Betriebsklima als deutlich schlechter wahrnehmen als Vorsitzende eines Angestellten- bzw. eines gemeinsamen Betriebsrates: So sprechen 56 % der befragten Arbeiterbetriebsratsvorsitzenden im Vergleich zu 44 % der Angestelltenbetriebsratsvorsitzenden und 33 % der Vorsitzenden eines gemeinsamen Betriebsrates von einem gar nicht bis eher nicht guten Betriebsklima.⁶ Dieser Zusammenhang könnte dahingehend gedeutet werden, dass Arbeiter/-innen in besonderer Weise kritischen Faktoren ausgesetzt sind, die auch für das Betriebsklima sehr bedeutsam sind.

3.2 Betriebsklima im Zusammenspiel mit Arbeitsbedingungen und Managementstrategie

Die Wahrnehmungen und Einschätzungen der Betriebsratsvorsitzenden Oberösterreichs zu wesentlichen Aspekten des Betriebsklimas ergeben ein heterogenes Bild (Tabelle 1). Die Aussagen teilen sich zum einen in Aussagen, denen mehrheitlich nicht zugestimmt wurde. Darunter für ein positives Betriebsklima so wichtige Aspekte, wie eine als fair empfundene Arbeitsverteilung, ein partizipativer Zugang

bei Veränderungen oder eine zentrale Verankerung der sozialen Fähigkeiten bei der Auswahl der Führungskräfte.

Tabelle 1: Befragungsergebnisse zu ausgewählten Aspekten des Betriebsklimas⁷

Aussage	Keine Zustimmung/ Zustimmung ⁸	Modalwert (häufigster Wert)	Zusammenhang mit Betriebsklima (Korrelations- koeffizient) ⁹
Arbeitsbelastungen werden fair verteilt (+)	58 %/43 %	„trifft eher nicht zu“	0,457**
Veränderungen werden im Dialog mit Mitarbeiter/-innen durchgeführt (+)	60 %/40 %	„trifft eher nicht zu“	0,455**
Soziale Fähigkeiten spielen bei der Führungskräfteauswahl eine wesentliche Rolle (+)	70 %/30 %	„trifft eher nicht zu“	0,382**
Es wird unabhängig von der Position die Arbeit jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin gewürdigt (+)	50 %/50 %	„trifft eher zu“	0,491**
Auch langjährigen Mitarbeiter/-innen wird schnell einmal eine Kündigung nahe gelegt (-)	77 %/23 %	„trifft nicht zu“	-0,432**
Zuständigkeiten und Aufgabengebiete werden klar voneinander abgegrenzt (+)	42 %/58 %	„trifft eher zu“	0,403**
Leistungsanforderungen werden ständig nach oben geschraubt (-)	19 %/82 %	„trifft zu“	-0,330**
Die Geschäftsführung bemüht sich sehr darum, ausreichend Personal einzustellen (+)	45 %/55 %	„trifft eher zu“	0,413**
Ein positives Betriebsergebnis ist nicht genug, es ist der maximale Profit gefordert (-)	42 %/58 %	„trifft eher zu“	-0,273**
Vom Unternehmen wird zuerst auf den Menschen und dann auf die Zahlen geblickt (+)	68%/32 %	„trifft eher nicht zu“	0,430**

Umgekehrt fanden auch negativ formulierte Aussagen, wie ständig steigender Leistungsdruck eine überwiegende Zustimmung. Diese Tendenzen würden für sich genommen schon genügend Erklärungsansätze für das in vielen Betrieben zunehmend angespannte Betriebsklima bieten.

*Arbeitsbedin-
gungen werden
heterogen
wahrgenommen*

Relativierend muss allerdings festgehalten werden, dass manchen kritisch formulierten Aussagen mehrheitlich nicht zugestimmt wurde: Ein schneller Druck Richtung Trennung von langjährigen Mitarbeiter/-innen wird von der überwiegenden Zahl der Betriebsräte/-innen nicht wahrgenommen. Neben Aussagen, bei denen eine klare Tendenz erkennbar ist, wie etwa auch jene der Priorisierung des Menschen gegenüber den Zahlen, gibt es aber auch solche, die von der Befragtengruppe insgesamt betrachtet sehr heterogen eingeschätzt wurden und bei denen sich keine eindeutigen Mehrheiten ergeben. Die Praxis der Anerkennung der Beiträge der Beschäftigten unabhängig vom beruflichen Status ist zum Beispiel ein Bereich, in welchem sich aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden die Unternehmen stark voneinander unterscheiden. Ähnliches gilt auch für die Einschätzung der Betriebsratsvorsitzenden hinsichtlich des Bemühens der Geschäftsführungen um ausreichend Personal.

*Zusammenhänge
zwischen Arbeits-
bedingungen und
Betriebsklima*

Interessant ist nun, dass gerade diese von Betrieb zu Betrieb variierenden Faktoren in einem besonders deutlichen Zusammenhang mit dem Betriebsklima stehen, wie ein Blick auf die Korrelationskoeffizienten in der rechten Spalte von Tabelle 1 zeigt. Auf der anderen Seite stehen generelle gesellschaftliche Großtrends, wie steigende Leistungsanforderungen oder die Dominanz der Gewinnmaximierung in einem mäßig starken Zusammenhang mit demselben. Der Korrelationskoeffizient ist dahingehend zu interpretieren, dass beispielweise eine Bejahung der Aussage, dass Veränderungen im Dialog vorgenommen werden, häufig mit einer positiven Einschätzung des Betriebsklimas einhergeht. Umgekehrt geht beispielsweise eine Zustimmung zum Item „schnelle Kündigung“ häufig mit einer negativen Bewertung des Betriebsklimas einher, angedeutet durch das negative Vorzeichen. Inhaltlich könnte dies so interpretiert werden, dass Faktoren, die in besonderer Weise im Unternehmen gestaltbar sind, einen hohen Einfluss darauf haben, wie das Betriebsklima wahrgenommen wird. Diese Annahme wird auch dadurch unterstützt, dass strukturelle Komponenten wie Branche, Betriebsgröße etc. bis auf wenige Ausnahmen keinen systematischen Einfluss auf die Einschätzung der einzelnen Dimensionen des Betriebsklimas ausüben.¹⁰

3.3 Betriebliche Mitbestimmung und Betriebsklima

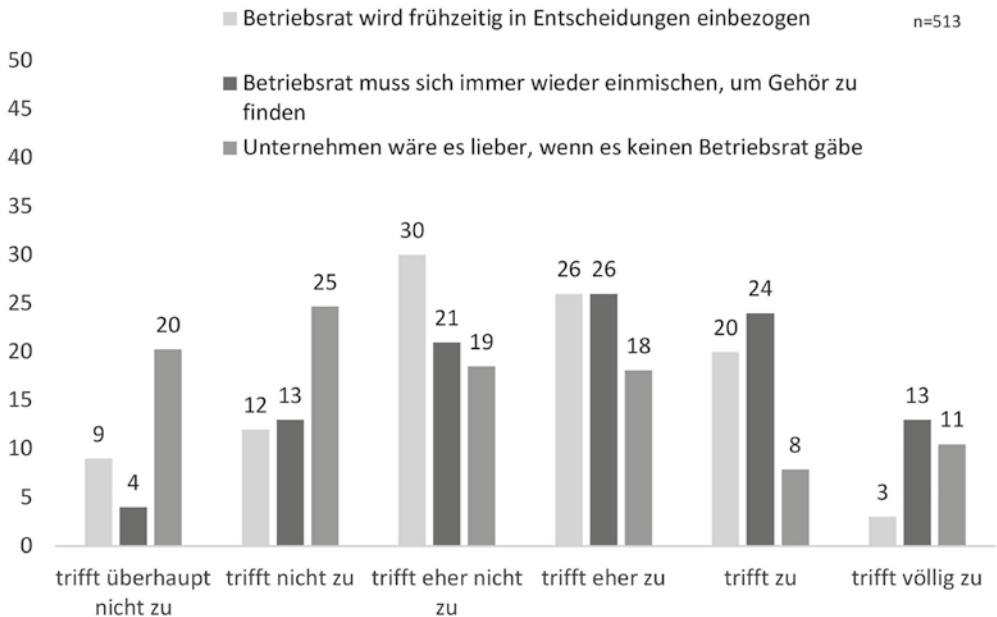
Ein Unternehmen hat grundsätzlich zwei Optionen, einem Betriebsrat zu begegnen (Kutzner und Kock 2018, 43 ff.). Eine Art der Begegnung könnte sein, den Betriebsrat möglichst früh in Entscheidungsprozesse

einzubinden, die Meinung des Betriebsrats zu hören und dadurch Konflikte zu minimieren. Die andere Option besteht darin, den Betriebsrat weitestgehend zu ignorieren und erst auf Intervention desselben zum Gespräch bereit zu sein. Diese beiden Strategien können also idealtypisch als „Beteiligung“ und (nachträgliche) „Einmischung“ voneinander unterschieden werden (ebd). In der Praxis tritt allerdings auch immer wieder eine dritte Option auf, nämlich jene, Betriebsratsgründungen zu verhindern oder unliebsame Betriebsräte/-innen aus ihrer Position zu mobben, auch wenn eine solche Strategie natürlich außerhalb des legalen Rahmens der Arbeitsverfassung steht.

ignorieren oder beteiligen als idealtypische Unternehmensstrategien gegenüber Betriebsrat

Im Rahmen der ISW-Betriebsrätebefragung 2019 wurden diese unterschiedlichen Begegnungarten durch verschiedene zugespitzte Aussagen zu fassen versucht, deren Ergebnis in Grafik 2 ersichtlich ist.

Grafik 2: Unternehmensstrategie gegenüber dem Betriebsrat (Angaben in %)



Grafik 2 macht deutlich, dass frühzeitige Einbindung zwar von einem Teil der Unternehmen gelebt wird, diese aber nicht unbedingt typisch für die Betriebsratswirklichkeit ist. Auf die Aussage „Der Betriebsrat

Betriebsräte/-innen werden häufiger ignoriert als beteiligt

wird frühzeitig in Entscheidungen einbezogen“ antworten weniger als ein Viertel der Befragten mit „trifft zu“ beziehungsweise „trifft völlig zu“ Berücksichtigt man noch jene Betriebsratsvorsitzenden, die mit „trifft eher zu“ antworteten, bleibt der Anteil an Zustimmung zu dieser Aussage trotzdem unter der Hälfte. Der entgegengesetzten Aussage „Der Betriebsrat muss sich immer wieder einmischen, um Gehör zu finden“ stimmten hingegen 63 % der Befragten zu. Auch der Anteil der eindeutigen Zustimmung (trifft zu/trifft völlig zu) ist mit mehr als einem Drittel der Befragten deutlich höher als bei der vorher diskutierten Aussage. Insofern erscheint die Notwendigkeit nachträglicher und wiederholter Einmischung die häufigere Erfahrung von Betriebsräte/-innen zu sein. Dass es sich dabei auch in der Wahrnehmung der befragten Betriebsräte/-innen um tendenziell einander ausschließende Strategien handelt, wird in dem starken negativen Korrelationskoeffizienten zwischen diesen beiden Aussagen (Spearman'sches rho -0,545) deutlich.

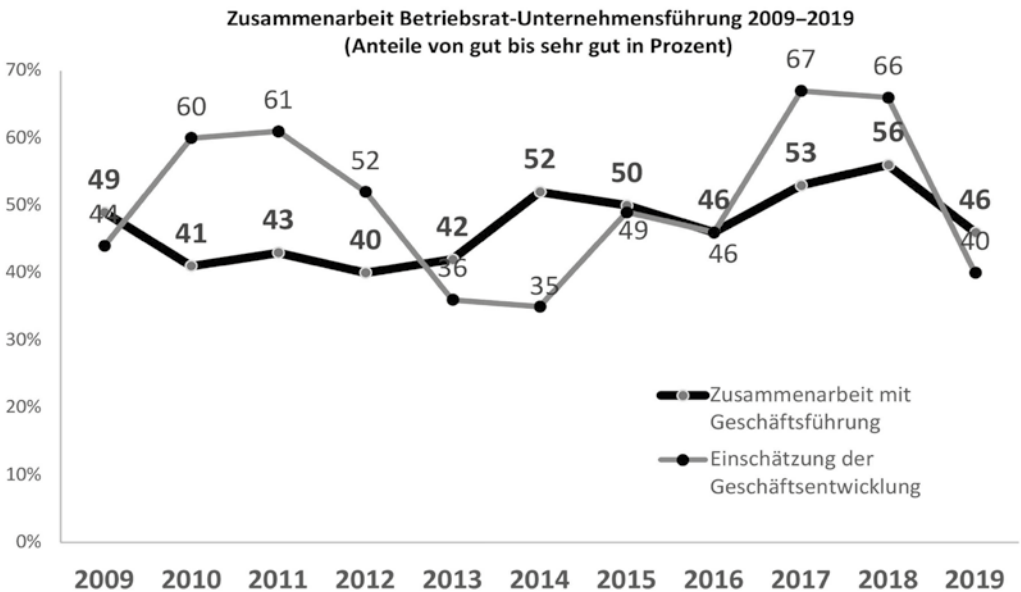
Betriebsklima hängt auch vom Umgang mit betrieblicher Mitbestimmung ab

Die Wahrnehmung der Betriebsräte/-innen, wie ihnen das Unternehmen begegnet, und die Wahrnehmung zur Qualität des Betriebsklimas stehen in einem positiven Zusammenhang. Dies bedeutet, dass die Erfahrung einer frühzeitigen Einbeziehung mit einer positiveren Bewertung einhergeht (Spearman'sches rho 0,381), während die Zustimmung zur Aussage, sich wiederholt nachträglich einzumischen mit kritischeren Bewertungen des Betriebsklimas verbunden ist (Spearman'sches rho -0,374). Dies bedeutet schlicht nichts anderes, als dass die Art und Weise, wie dem Betriebsrat begegnet wird, eine wesentliche Komponente eines guten Betriebsklimas darstellt.

Ein Gefühl der generellen Infragestellung durch das Gegenüber ist für Oberösterreichs Betriebsratsvorsitzende mehrheitlich nicht typisch. Auf die Aussage „Dem Unternehmen wäre es lieber, wenn es keinen Betriebsrat gäbe“ meinten aber immerhin 19 % der befragten Betriebsratsvorsitzenden, dass dies (völlig) auf ihre Situation zutrifft. Etwa jede/-r fünfte Betriebsratsvorsitzende teilt also die Einschätzung, dass das Unternehmen grundsätzlich wenig von betrieblicher Mitbestimmung hält. Zählt man jene Befragten hinzu, die mit „trifft eher zu“ antworteten, erhöht sich der Anteil an Zustimmung zu dieser Aussage auf mehr als ein Drittel aller Befragten. Demgegenüber stehen aller-

dings 45 % der Befragten, die dem Item klar nicht zustimmten und weitere 19 %, die eher nicht zustimmten. Die Ausgangsbedingungen für Betriebsratsarbeit und damit die betriebsrätlichen Wirklichkeiten unterscheiden sich also beträchtlich, wie an den Antworten auf die verschiedenen zugespitzten mitbestimmungsbezogenen Aussagen deutlich wird.

Grafik 3: Die Entwicklung der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung im Jahresvergleich (Angaben in %)



Im Langzeitvergleich aus 10 Jahren Betriebsrätebefragungen lassen sich keine eindeutigen Entwicklungstrends hinsichtlich der relativen Anteile dieser unterschiedlichen Betriebsratswirklichkeiten festmachen. Der Anteil der Befragten, welche die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung allgemein als gut beziehungsweise sehr gut einschätzten, variiert über die Jahre nur wenig (dicke Linie). Nach einer leichten Verschlechterung in den Jahren nach der globalen Finanzkrise 2008/2009 und einer deutlichen Verbesserung ab 2015 ist aktuell der entsprechende Anteil wieder etwas zurückgegangen. 2019 sprachen 46 % der Befragten von einer guten beziehungsweise sehr guten Zusammenarbeit, 2009 waren es 49 %. Die Grafik zeigt also auch, dass die Einschätzung

innerbetriebliche Zusammenarbeit stabiler als Wirtschaftsentwicklung

*Arbeitszeitgesetz
von 2018 als mögliche
Zäsur in der
innerbetrieblichen
Zusammenarbeit*

der Geschäftsentwicklung des Betriebs deutlich stärker variiert als die Einschätzung der Qualität der Beziehung zum Gegenüber. Ein einfacher Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Lage und Mitbestimmungsklima ist nicht auszumachen, wenngleich auffällt, dass der Nachkrisenboom mit einer gewissen Anspannung in den innerbetrieblichen Arbeitsbeziehungen einherging, während der letzte langanhaltende Konjunkturaufschwung auch mit häufigeren positiveren Einschätzungen einherging. Inwiefern das Arbeitszeitgesetz von 2018 („12-Stunden-Tag“), das von den Betriebsräte/-innen dezidiert abgelehnt wurde (Specht-Prebanda und Stöger 2019), einen langfristigen Einfluss auf die Qualität der innerbetrieblichen Mitbestimmung hat, kann derzeit noch kaum gesagt werden. Es ist allerdings jedenfalls so, dass in der aktuellen Betriebsrätebefragung immerhin etwa ein Fünftel der Befragten bezogen auf die vergangenen 12 Monate von einer deutlichen bzw. sehr deutlichen Reduktion ihrer praktischen Mitgestaltungsmöglichkeiten sprachen.¹¹

4. Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen

Aus der Perspektive der Betriebsratsvorsitzenden hat sich das Betriebsklima in Oberösterreichs Unternehmen grosso modo merkbar verschärft, auch wenn die Mehrheit der Befragten (noch) von einem (eher) guten Betriebsklima sprach. Wie durch Korrelationsanalysen gezeigt werden konnte, steht diese Verschärfung in Zusammenhang mit konkreten betrieblichen Prozessen, welche die Betriebsratsvorsitzenden erleben. So steht beispielsweise die häufig fehlende Einbeziehung der Beschäftigten bei betrieblichen Veränderungen in einer Wechselwirkung mit der Anspannung des Betriebsklimas. Aber auch die Art und Weise, wie das Unternehmen dem Betriebsrat selbst begegnet, eher einbeziehend beziehungsweise eher ausschließend, lässt das Betriebsklima nicht unbeeinflusst. Eine proaktiver, einbeziehender Zugang gegenüber dem Betriebsrat wird von der Mehrheit der Befragten allerdings nicht gesehen.

*Betriebsklima als
Handlungsfeld
für Betriebsräte/
-innen*

Nicht zuletzt war es ein Ziel des Artikels, die etwas vagen, metaphorischen Begriffe von Betriebsklima und Unternehmenskultur mit konkreten Aspekten der Organisation von Arbeitsbeziehungen in Verbindung zu bringen. Dies mit der Absicht, die Gestaltung des Betriebsklimas als Handlungsfeld für die Belegschaftsvertretungen weiter zu erschließen. Der Fokus auf die Art der Organisation von Arbeit und die damit verbundenen sozialen (Umgangs)formen eines

Betriebs oder Unternehmens lädt darüber hinaus dazu ein, schnell genannte Sachzwänge und Alternativlosigkeiten zu hinterfragen.

Die Wirkmächtigkeit und Einflussmöglichkeiten eines Betriebsrats sind an den Betrieb als soziale Einheit gebunden (Kotthoff 1995, 442 ff). Wie sich die Corona-Krise im Frühjahr 2020 mit der schockartigen Umstellung auf Heimarbeit und Kurzarbeit auf die soziale Einheit Betrieb und die Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung auswirkt, ist daher eine spannende Frage.

Folgen der Corona-Krise für das Betriebsgefüge

Amerkungen

1. Eine Erhebung der Arbeiterkammer Wien aus dem Jahr 2012 hat ermittelt, dass 57 % aller abhängig Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung beschäftigt sind. Nach einer jüngeren Erhebung auf Basis European Company Survey ist in 47 % der Unternehmen ein Betriebsrat eingerichtet (Stadler 2017).
2. Zuletzt wurde etwa vom Mutterunternehmen des Essenzustellers Lieferando gegen die Gründung eines Betriebsrats in Wien geklagt <https://www.derstandard.at/story/2000110668724/essenzusteller-lieferando-will-wiener-betriebsrat-ausschalten>, aufgerufen am 14.5.2020
3. Die Beteiligung ist über die Jahre etwas zurückgegangen, was sich in einen generellen Trend sinkender Responsraten bei Befragungen einfügt.
4. So trug die Kampagne der FSG Oberösterreich zur AK-Wahl 2019 etwa den Titel „Unsere Leistung verdient Respekt“ <https://oberoesterreich.fsg.at/unsere-programm-zur-ak-wahl-2019/respekt-fuer-unsere-leistung/> aufgerufen am 15.3.2020
5. Die genauen Frageformulierungen lauteten: Wie hat sich Ihrer Wahrnehmung nach das Betriebsklima in Ihrem Betrieb in den letzten fünf Jahren verändert?(6-teilige Skala von stark verschlechtert bis stark verbessert) Wie ist aktuell das Betriebsklima in Ihrem Betrieb? (6-teilige Skala von gar nicht gut bis sehr gut)
6. Es handelt sich dabei um einen statistisch signifikanten Zusammenhang (Cramer-V=0,175; Signifikanzniveau 0,001)
7. Die Beispielaussagen sowie der gesamte Fragebogen wurden im September 2019 im Vorfeld eines Gewerkschaftstreffens mit zwei Betriebsratsvorsitzenden persönlich diskutiert und an einzelnen Stellen abgeändert.
8. Keine Zustimmung fasst die Antwortkategorien „Trifft überhaupt nicht zu“, „Trifft nicht zu“, „Trifft eher nicht zu“ zusammen, Zustimmung die Kategorien „Trifft eher zu“, „Trifft zu“, „Trifft völlig zu“.
9. Es wird jeweils der Spearmans'sche Rangkorrelationskoeffizient angegeben.
10. So sprachen 54 % der nicht freigestellten und 57 % der nicht freigestellten Betriebsräte von einem eher bis sehr guten Betriebsklima.
11. Die genaue Frageformulierung lautete: Erleben Sie in der betriebsrätlichen Praxis beim Thema Arbeitszeit eine Einschränkung der Mitgestaltungsmöglichkeiten? 50 % antworteten darauf mit kaum, 29 % mit etwas und 21 % mit deutlich bzw. sehr deutlich.

Literatur

- » Fürstenberg, Friedrich (2000): *Der Betriebsrat - Strukturanalyse einer Grenzinstitution (1958)*. In: Friedrich Fürstenberg (Hg.): *Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 19–31.
- » Hermann, Christoph; Flecker Jörg (2006): *Betriebliche Interessenvertretung in Österreich*. Wien (FORBA Schriftenreihe, 1/2006). Online verfügbar unter <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/betriebliche%20interessenvertretung.pdf>, zuletzt geprüft am 15.05.2020.
- » IFES/Arbeiterkammer Wien (2013): *Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2012. Studie auf Grundlage einer Befragung von Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertreter/-innen*. Hg. v. IFES/Arbeiterkammer Wien. Online verfügbar unter www.emedien.arbeiterkammer.at, zuletzt geprüft am 15.05.2020.
- » Kotthoff, Hermann (1995): *Betriebsräte und betriebliche Reorganisation. Zur Modernisierung eines alten Hasen*. In: *Arbeit* 4 (4), S. 425–447.
- » Kutzner, Edelgard; Kock, Klaus (2018): *Gutes Betriebsklima ist ein Geben und Nehmen. Wissen, Konzepte und Arbeitsmaterialien für die Bildungsarbeit mit betrieblichen Interessenvertretungen*. Hg. v. Hans Böckler Stiftung (Mitbestimmungspraxis Nr. 13).
- » Stadler, Bettina (2017): *Mitbestimmung im Betrieb. Ergebnisse des European Company Survey für Österreich. Bericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien*. Unter Mitarbeit von Laura Allinger. Hg. v. FORBA (FORBA-Forschungsbericht, 2/2017). Online verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Forba_Mitbestimmung_im_Betrieb_2017.pdf, zuletzt geprüft am 15.05.2020.
- » Specht-Prebanda, Matthias; Stöger, Heinz (2019): *Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2018. Mitbestimmungsrechte unter Druck*. In: *WISO* 42 (1/19), S. 55–74. Online verfügbar unter https://www.isw-linz.at/fileadmin/user_upload/LF_Specht-Prebanda_Stoeger.pdf, zuletzt geprüft am 15.05.2020.
- » Tálos, Emmerich; Hinterseer Tobias (2019): *Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende?* Innsbruck, Wien, Bozen: StudienVerlag.