

WISO

Ergebnisse aus der ISW-Betriebsrätebefragung 2009

1. Einleitung	4
<hr/>	
2. Methodik und Rücklauf	4
<hr/>	
3. Ergebnisse	6
3.1. Konjunktur- und Beschäftigungseinschätzungen	
3.1.1. Einschätzungen zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe	
3.1.2. Die Krisenbetroffenheit	
3.1.3. Einschätzungen zur Beschäftigungsentwicklung	
3.2. Themen und Probleme der Vertretungsarbeit	11
3.2.1. Themen der Betriebsratsarbeit	
3.2.2. Betriebliche Mitwirkungsrechte	
<hr/>	
4. Zusammenfassung	18

Auszug aus WISO 4/2009

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 (Institut
für Sozial- und
Wirtschaftswissen-
schaften)*

*Matthias
Specht*

*Mitarbeiter am
ISW*

*Philipp
Gerhartinger*

*Diplomand am
Institut für Ge-
sellschafts- und
Sozialpolitik der
JKU Linz*

1. Einleitung

Die Wirtschaftskrise war das beherrschende wirtschafts- und gesellschaftspolitische Thema des abgelaufenen Jahres. Debattiert wurden in der Öffentlichkeit vor allem die steigenden Arbeitslosenzahlen, aber über die Auswirkungen auf die (weiterhin in Beschäftigung stehenden) Arbeitnehmer/-innen ist relativ wenig bekannt.

Aufzeigen betrieblicher Entwicklungen

Eine wichtige Zielsetzung der Befragung ist das Aufzeigen von Entwicklungstendenzen in den Betrieben. Aus diesem Grund wird auch ein Teil des Fragenprogramms in regelmäßigen Abständen wiederholt. Die Befragungsergebnisse zeigen im Vergleich zur ersten Befragung 2008 einige markante Verschiebungen, welche in diesem Artikel diskutiert werden.

Gleichzeitig sollen aber auch bei jeder Befragung spezielle thematische Schwerpunkte gesetzt werden, bei der diesjährigen Befragung lag der Fokus auf den Auswirkungen der Krise auf die Arbeitnehmer/-innen. Das bereits bei der ersten Befragung vorhandene Problemfeld „betriebliche Mitwirkung“ wurde um zusätzliche Fragestellungen erweitert.

2. Methodik und Rücklauf

Befragung via Internet

Die ISW-Betriebsrätebefragung ist als Onlinebefragung konzipiert.¹ Jenen Betriebsräten/-innen, die keinen Zugang zum Internet haben, wurde eine Papierversion des Fragebogens zugesandt. Alle Betriebsratsvorsitzenden hatten also die Möglichkeit zur Teilnahme an der Befragung.

Die Grundgesamtheit der Befragung sind die Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich. Nur mehr etwa 40 % der Arbeitnehmer/-innen in Oberösterreich sind in Betrieben mit einem Betriebsrat beschäftigt. Die Befragungsergebnisse haben demnach für diesen Teil der Arbeitnehmer/-innen Geltung.²

Ausgehend von einer Auswahlgesamtheit von 1.565 Betriebsratsvorsitzenden wurde eine Rücklaufquote von 42 % erzielt (662 Beantwortungen).

Betriebsrätebefragung 2009 – J. Braun, M. Specht, Ph. Gerhartinger

Tabelle 1: Rücklauf nach der Art der Körperschaft (n = 662)

Rücklauf nach Art der Körperschaft	Rücklauf	Verteilung i. d. Grundgesamtheit
Arbeiterbetriebsrat	31 %	37 %
Angestelltenbetriebsrat	38 %	32 %
Gemeinsamer Betriebsrat	31 %	31 %

Eine Aufschlüsselung nach der Art der Betriebsratskörperschaft zeigt eine leichte Überrepräsentierung von Angestelltenbetriebsratsvorsitzenden.

Es wurden Arbeiter- und Angestelltenbetriebsratsvorsitzende befragt. Für die Auswertung wurde der Datensatz um jene Fälle bereinigt, bei denen Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat desselben Betriebs geantwortet hatten. Daraus ergibt sich eine Gesamtheit von 586 Betrieben, aus denen Einschätzungen vorliegen. Zusätzlich wurden die Fragen zur Konjunkturentwicklung nur jenen Betriebsräte/-innen gestellt, die sich selbst als gewinnorientiert einstufen (n = 466).

Bereinigung von Doppelnennungen

Tabelle 2: Rücklauf nach Wirtschaftssectoren (n = 586)

Rücklauf nach Wirtschaftssectoren	Rücklauf
Gewinnorientierte Unternehmen	80%
Nicht gewinnorientierte Unternehmen	20%

gute Streuung der Antworten

Tabelle 3: Rücklauf nach Betriebsgrößen (n = 586)

Rücklauf nach Betriebsgrößen	Rücklauf	Verteilung i. d. Grundgesamtheit
0 bis 49 Beschäftigte	19%	23 %
50 bis 249 Beschäftigte	49 %	48 %
250 Beschäftigte und mehr	32%	29 %

Es zeigt sich, dass die Beantwortungen gut nach der Größe des Betriebs streuen. Es ergibt sich wie erwartet eine leichte Überrepräsentierung der Großbetriebe auf Kosten der Kleinbetriebe.

3. Ergebnisse

3.1. Konjunktur- und Beschäftigungseinschätzungen

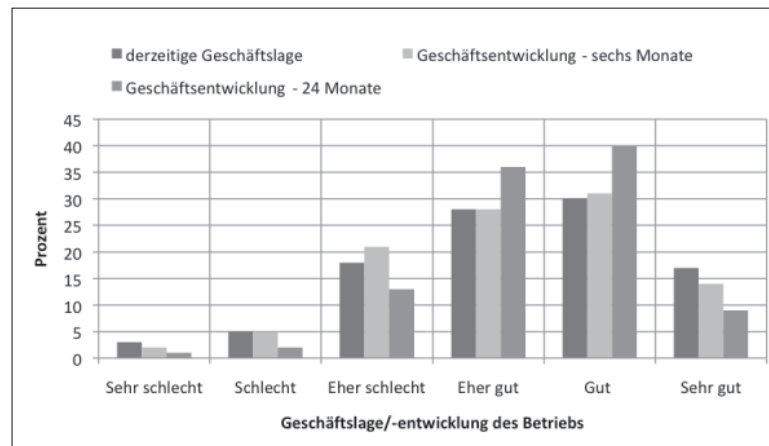
3.1.1. Einschätzungen zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe

Es wurde gefragt nach der derzeitigen Geschäftslage des Betriebs sowie der kurzfristigen (nächste sechs Monate) und der mittelfristigen (nächste 24 Monate) Geschäftsentwicklung.

Es ergibt sich – vielleicht etwas überraschend – ein relativ positives Bild.

Grafik 1: Einschätzung zu Geschäftslage- und Entwicklung des eigenen Betriebs
45 % der Betriebsräte/-innen berichten von einer „guten“ bzw. „sehr

*überwiegend
Optimismus bei
Geschäftsent-
wicklung*



guten“ derzeitigen Geschäftslage. Knapp 30 % schätzen sie noch als „eher gut“ ein. Etwa ein Viertel der Befragten berichtet von einer „eher schlechten“ bis „sehr schlechten“ Geschäftslage. Die Einschätzungen zur Geschäftsentwicklung in den nächsten sechs Monaten ergeben ein vergleichbares Bild. Ein leicht negativer Trend in der kurzen Frist deutet jedoch darauf hin, dass die Krise noch nicht überwunden ist. Mittelfristig (bezogen auf die nächsten 24 Monate) zeichnet sich aber eine deutliche Besserung ab. Bereits 85 % der Befragten gehen mittelfristig von einer „eher guten“ bis „sehr guten“ Geschäftsentwicklung aus. Auch die Betriebsratsvorsitzenden scheinen also mittelfristig ein Ende der Krise zu erwarten. Die Einschätzung der Geschäftsentwicklung differenziert jedoch stark nach Branchen.

Tabelle 4: Branchenspezifische Geschäftsentwicklung

Kurzfristige Geschäftsentwicklung (nächste 6 Monate) nach Branchen ³	Negative Einschätzung	Positive Einschätzung
Nahrung, Tabak, Brauereien	14 %	86 %
Chemie, Kunststoff	36 %	64 %
Metall, Elektro, Fahrzeug	42 %	58 %
Bau	20 %	80 %
Handel	4 %	96 %
Verkehr	33 %	67 %
Banken, Versicherungen	16 %	84 %
Gesamt	28 %	72 %

starke Unterschiede zwischen den Branchen

Die Bereiche „Metall, Elektro, Fahrzeug“ (42%) und „Chemie, Kunststoff“ (36 %) weisen einen höheren Anteil an negativen Einschätzungen auf als der Branchendurchschnitt (28 %). In den Branchen „Nahrung, Tabak, Brauereien“ sowie „Banken, Versicherungen“ und „Handel“ wird die Geschäftsentwicklung dagegen überdurchschnittlich positiv eingeschätzt.

Der Grad der internationalen Verflechtung des Betriebs hat einen starken Einfluss auf die Einschätzung der Geschäftsentwicklung. Es gilt: Je höher der Exportanteil, desto pessimistischer wird die Geschäftsentwicklung eingeschätzt. Allerdings schätzt auch von den Befragten aus Betrieben mit einem Exportanteil von über 60 % eine deutliche Mehrheit die Geschäftsentwicklung positiv ein.

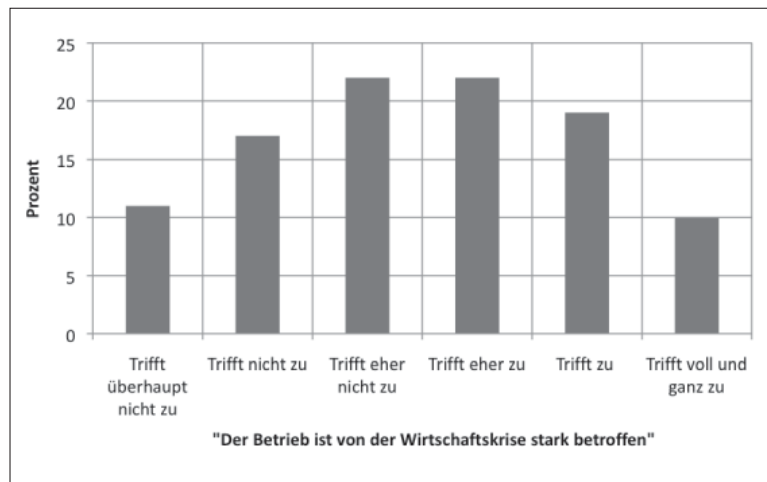
internationale Verflechtung hat ebenfalls starken Einfluss auf Einschätzungen

Interessant ist auch, dass Befragte aus eigenständigen Betrieben die Geschäftsentwicklung positiver einschätzen als jene aus Konzernen und insbesondere in Töchtern von multinationalen Unternehmen häufiger pessimistische Einschätzungen vorkommen: In dieser Gruppe gehen immerhin etwa 40 % von einer negativen Geschäftsentwicklung aus, während die Betriebsräte/-innen aus Muttergesellschaften bzw. Töchtern „heimischer“ Unternehmen nur etwa jeweils zu einem Viertel eine Negativentwicklung erwarten.

3.1.2. Die Krisenbetroffenheit

In gewissem Kontrast zur vergleichsweise positiven Bewertung der Geschäftsentwicklung steht die breite Krisenbetroffenheit der Betriebe.

Grafik 2: Krisenbetroffenheit des Betriebs



Hälfte der Betriebe von Krise betroffen

Genau die Hälfte der Betriebsratsvorsitzenden ist der Ansicht, dass die Aussage, „ihr Betrieb sei von der Krise stark betroffen“, zumindest „eher“ zutrifft.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Mittelwerte (je höher der Mittelwert, desto höher die Zustimmung) der Antworten der Befragten zu weiteren Aussagen zum Thema Wirtschaftskrise.

Tabelle 5: Krisenbetroffenheit

	Mittelwerte
„Der Betrieb ist von der Wirtschaftskrise stark betroffen“	3,50
„Der Betrieb hat die Krise bereits überwunden“	3,13
„Der Betrieb hat Probleme notwendige Kredite zu bekommen“	1,97
„Der Betrieb reagiert auf die Krise mit der Entwicklung neuer Produkte“	3,11
„Die Geschäftsführung nutzt die Krise als Vorwand, um Sparmaßnahmen durchzusetzen“	3,23

Betriebsrätebefragung 2009 – J. Braun, M. Specht, Ph. Gerhartinger

Viele Betriebsräte/-innen sind der Ansicht, dass das Argument der Krise nur vorgeschoben wird, um Sparmaßnahmen bei den Arbeitnehmern/-innen durchzusetzen: Etwa 45 % der Befragten stimmten der entsprechenden Aussage „eher“ bis „voll und ganz“ zu. Deutlich weniger Zustimmung fanden die Aussagen „Krise bereits überwunden“ und „Produktinnovation“. Die in den Medien oft kolportierte Kreditklemme wird von den Betriebsräten/-innen nicht bestätigt (kleinster Mittelwert).

Krise oft nur Vorwand für Sparmaßnahmen

Tabelle 6: Krisenmaßnahmen in den Betrieben

Maßnahmen	Umgesetzt	Diskutiert	Weder noch
Urlaubsabbau	65 %	12 %	23 %
Abbau von Überstunden/Zeitguthaben	61 %	13 %	26 %
Altersteilzeit	36 %	11 %	53 %
Betriebsbedingte Kündigungen	32 %	11 %	58 %
Bildungskarenz	23 %	11 %	67 %
Betriebsurlaub/vorrübergehende Stilllegung	19 %	7 %	74 %
Teilzeitvereinbarungen	18 %	21 %	71 %
Kürzung von Zusatzleitungen/Sozialleistungen	14 %	16 %	71 %
Gebrauch von Arbeitsstiftungen	14 %	5 %	81 %
Kurzarbeitsvereinbarungen	12 %	16 %	72 %
Aussetzverträge	10 %	10 %	80 %
Auslagerung gewisser Tätigkeiten ins Ausland	9 %	6 %	85 %
Lohnverzicht	7 %	12 %	81 %
Verkauf/Schließung von Betriebsteilen	7 %	7 %	86 %
Aussetzung der Bilanzgewinnausschüttung	6 %	7 %	87 %

Eine Auflistung der – aufgrund der Krise getroffenen bzw. diskutierten – Maßnahmen (Tabelle 6) zeigt, dass neben den medial kursierenden betrieblichen Krisenmaßnahmen noch viele weitere gängige Praktiken in den Betrieben existieren. Von den meisten wird darüber hinaus auch wesentlich öfter Gebrauch gemacht als von jenen, die öffentliche Präsenz erlangt haben. Dies kann in Anbetracht der jeweiligen Auswirkungen für die Arbeitnehmer/-innen, als problematisch betrachtet werden. So ist beispielsweise bei einer Kurzarbeitsvereinbarung ein Lohnausgleich durch das AMS vorgesehen, während etwa Aussetzverträge die Sozialkassen belasten und mit einem hohen Maß an Unsicherheit für die Beschäftigten verbunden sind.

„Grauzone“ der Krisenbewältigung

3.1.3. Einschätzungen zur Beschäftigungsentwicklung

Unterschied zwischen gewinn- & nicht gewinnorientiertem Bereich

Die Erwartungen der Betriebsräte/-innen zur Entwicklung der Beschäftigung im Betrieb werden für den gewinnorientierten und nicht gewinnorientierten Sektor separat dargestellt. Zwischen diesen Bereichen zeigen sich bedeutende Unterschiede.

Tabelle 7: Entwicklung der Beschäftigung in den nächsten 12 Monaten

	Zusätzliche Neueinstellungen	Personalabbau	„Halten“ d. Personalstands
Gewinnorientierter Bereich (Stammebelegschaft)	17%	19%	64%
Nicht gewinnorientierter Bereich (Stammebelegschaft)	34%	16%	50%
Leiharbeiter/-innen⁴	24%	18%	58%

In der Privatwirtschaft wird aus Sicht der Betriebsratsvorsitzenden kaum Beschäftigung aufgebaut. Im Gegenteil, der Anteil der Betriebsräte/-innen, welche Personalabbau erwarten, ist höher als jener, der von zusätzlichen Neueinstellungen ausgeht. Die Mehrheit erwartet einen gleichbleibenden Personalstand.

Ein gänzlich anderes Bild ergibt sich jedoch für den nicht gewinnorientierten Sektor (gemeinnützige Vereine, Gesundheitswesen ...): Hier erwartet immerhin etwa ein Drittel der Befragten zusätzliche Neueinstellungen und nur etwa 15 % Personalabbau. Aufgrund dieser Beschäftigungsdynamik hat der Sozial- und Gesundheitsbereich eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Krisenfolgen. Durch die Krise wurde (zumindest vorübergehend) die Öffentlichkeit für die prekäre Situation der Leiharbeiter/-innen sensibilisiert. Die Einschätzungen der Betriebsräte/-innen zur Beschäftigungsentwicklung bei den Leiharbeitnehmern/-innen scheinen vordergründig zu überraschen.

wieder mehr Leiharbeiter/-innen

Im Vergleich zum Vorjahr gibt es 2009 wieder einen positiven Saldo aus zusätzlichen Neueinstellungen und Personalabbau: Ein Viertel der Betriebsräte/-innen erwartet wieder mehr Leiharbeiter/-innen, deutlich weniger als ein Fünftel Personalabbau.⁵ Was für die Leiharbeitsfirmen Grund zum Aufatmen ist, ist aus einer Arbeitnehmer/-innenperspektive kritisch zu betrachten. Die Wirtschaftskrise könnte paradoxerweise zu einer weiteren Ausbreitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen führen.

3.2. Themen und Probleme der Vertretungsarbeit

3.2.1. Themen der Betriebsratsarbeit

Bei den Themenbereichen, mit denen sich die Betriebsräte/-innen beschäftigt haben, zeigen sich gegenüber der Befragung 2008 zum Teil dramatische Verschiebungen.

Tabelle 8: Themenfelder der Betriebsratsarbeit

In den letzten 12 Monaten beschäftigt mit ...	2009 [%]	2008 [%]	Diff. [%punkte]
Erhöhung des Leistungsdrucks	62 %	65 %	- 3
Personalabbau	46 %	28 %	+ 18
Beschäftigungssicherung	44 %	43 %	+ 1
Einkommenssituation der Beschäftigten	43 %	0 ⁶	
Veränderung der Arbeitszeit durch Arbeitgeber	41 %	34 %	+ 7
Arbeitnehmerschutz/ Gesundheitsförderung	41 %	69 %	- 28
Zielvereinbarungen/ Mitarbeitergespräche	35 %	48 %	- 13
Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten⁷	34 %	60 %	- 26
Arbeitsbedingungen für Ältere	23 %	34 %	- 11
Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen	22 %	19 %	+ 3
Mangelnder Rückhalt des Betriebsrats bei den Beschäftigten	22 %	18 %	+ 4
Ausgliederung, Schließung oder Zusammenlegung von Betriebsteilen⁸	21 %	44 %	- 23
Ausweitung der Überstundenleistung⁹	21 %	29 %	- 8
Einführung neuer Technologien	20 %	30 %	- 10
Wochenendarbeit	18 %	24 %	- 6
Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber	18 %	13 %	+ 5
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	16 %	32 %	- 16
Sozialplan	16 %	12 %	+ 4
Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten	15 %	26 %	- 11
Betriebliche Altersvorsorge	13 %	22 %	- 9
Gleichstellung von Männern und Frauen	12 %	17 %	- 5

Kontinuität zeigt sich beim Problemfeld „steigender Leistungsdruck“: 62 % der Betriebsräte/-innen gaben an, sich damit in den letzten zwölf Monaten beschäftigt zu haben. Man könnte annehmen, dass Leistungsdruck eher eine Begleiterscheinung eines Wirtschaftsbooms ist, aber es scheint vielmehr so zu sein, dass unabhängig von der wirtschaftlichen Lage der Druck auf die Beschäftigten

*Leistungsdruck
häufigstes Problem* ständig steigt. In der Krise spielt hier vermutlich die Angst vor einer Kündigung eine große Rolle. Nicht zu vergessen ist der Sozial- und Gesundheitsbereich, in dem Leistungsdruck ein zunehmendes Problem für die Beschäftigten darstellt.

Bei vielen anderen Themenbereichen zeigen sich wesentliche Veränderungen. Einerseits kann man erkennen, dass Tätigkeitsfelder mit Bezug auf die krisenhafte Lage (Personalabbau, Beschäftigungssicherung, Einkommenssituation und Veränderung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber) die meistgenannten Themen der diesjährigen Befragung darstellen. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten gibt an, mit Personalabbau konfrontiert zu sein, während es bei der vorherigen Befragung „nur“ knapp 30 % waren.

starke Rückgänge bei einzelnen Themenbereichen Andererseits gibt es bei Themen, bei denen Betriebsräte/-innen selbst aktiv werden können und die einen wesentlichen Einfluss auf die Qualität der Arbeit haben, durchgängig Rückgänge zu verzeichnen. Besonders drastisch zeigt sich dies bei den Themenfeldern „Arbeitnehmerschutz/Gesundheitsförderung“ und „Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten“, die Rückgänge von über 20 Prozentpunkten zu verzeichnen haben. Zu fragen ist, ob dahinter Einsparungen der Unternehmen in diesen Bereichen stehen. Bedenklich ist weiter, dass es auch in den Themenfeldern „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ und „Gleichstellung von Männern und Frauen“ deutliche Rückgänge zu verzeichnen gibt.

Anstieg bei Negativthemen Die Betriebsräte/-innen scheinen in beträchtlichem Ausmaß auf ihre Rolle als Krisenmanager/-innen zurückgeworfen zu sein. Eindeutig negativ belegte Themen wie „Einschränkung von Sozialleistungen“ oder „mangelnder Rückhalt in der Belegschaft“ sind gestiegen. Bemerkenswert ist auch der Anstieg im Problembereich „Behinderung der Betriebsratsarbeit durch Arbeitgeber“.

3.2.2. Betriebliche Mitwirkungsrechte

Versuche der Behinderung von Mitwirkungsrechten durch den Arbeitgeber scheinen in der Praxis relativ häufig der Fall zu sein. Insgesamt berichten davon knapp zwei Drittel der Befragten. Etwa ein Zehntel gibt an, dass dies häufig der Fall sei.

Betriebsrätebefragung 2009 – J. Braun, M. Specht, Ph. Gerhartinger

Tabelle 9: Behinderung der Mitwirkungsrechte durch den Arbeitgeber

Versucht der Arbeitgeber Mitwirkungsrechte zu behindern?	Häufig	Manchmal	Nie
Betriebsräte/-innen ohne Freistellung	10 %	53 %	27 %
Betriebsräte/-innen mit Freistellung	13 %	58 %	29 %
Gesamt	11 %	54 %	35 %

Bei den Themenbereichen Bilanzeinsicht und Wirtschaftsgespräch ergibt sich keine Änderung gegenüber der Befragung 2008.¹⁰ Ein Fünftel der Betriebsräte/-innen hat keine Möglichkeit zur Bilanzeinsicht und in rund 40% der Betriebe finden keine Wirtschaftsgespräche statt.

keine Verbesserung bei Bilanzeinsicht & Wirtschaftsgespräch

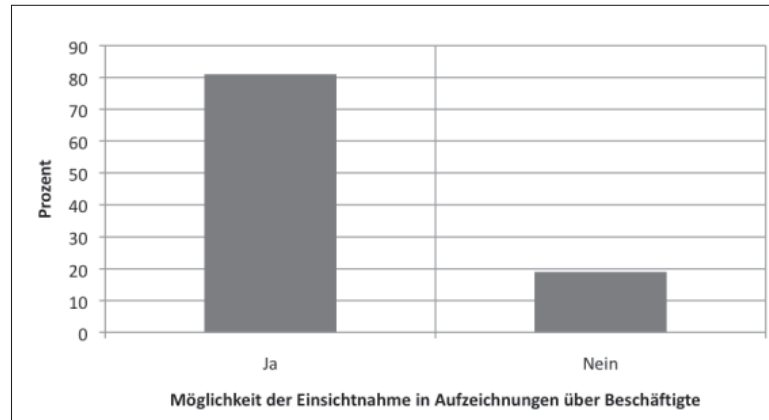
Tabelle 10: Institutionalisierung von Wirtschaftsgesprächen

Wie kommt es zu Wirtschaftsgesprächen?	
Es gibt einen fixen Termin	45 %
Betriebsrat muss Termin einfordern	21 %
Geschäftsleitung tritt an Betriebsrat heran	15 %
Gespräch bei Gelegenheit	19 %

In den Betrieben, in denen Wirtschaftsgespräche etabliert wurden, geben über 40 % der Befragten an, dass es dafür einen fixen Termin gibt. Etwa 15 % geben an, dass die Geschäftsführung von sich aus an den Betriebsrat herantritt, ein Fünftel sagt hingegen, dass Wirtschaftsgespräche bei der Geschäftsführung eingefordert werden müssen. Ein weiteres Fünftel gibt an, dass es keinen eigenen Termin für diese gibt, sondern „bei Gelegenheit“ über die wirtschaftliche Lage des Betriebs gesprochen wird.

Zu den Rechten des Betriebsrats gehört auch das Recht auf Einsichtnahme in vom Betrieb geführte Aufzeichnungen über Arbeitnehmer/-innen.

Grafik 3: Möglichkeit zur Einsichtnahme in Aufzeichnungen über Beschäftigte



ein Fünftel hat keine Einsicht in Aufzeichnungen

Etwa ein Fünftel der Befragten gibt an, keine Möglichkeit zur Einsichtnahme in Aufzeichnungen des Betriebs über Beschäftigte zu haben. Bei jenen Betriebsräten/-innen, die Einsicht nehmen können, wurde weiter differenziert in Aufzeichnungen über:

- Ausbezahlte Löhne und Gehälter
- Arbeitszeit
- Urlaubsansprüche

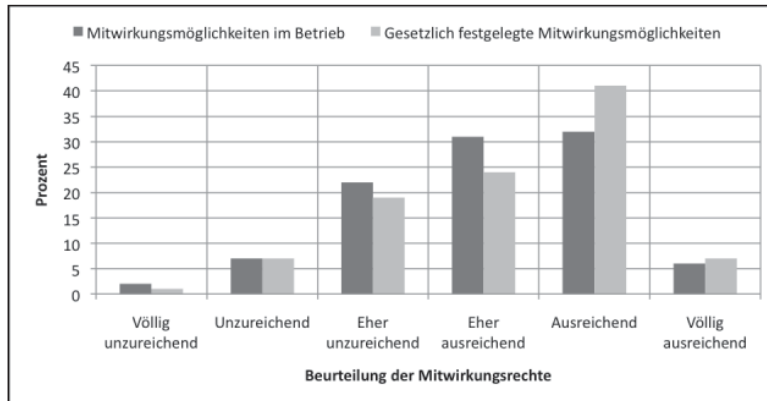
85 % der Befragten, die grundsätzlich Einsicht nehmen können, gaben an, in ausbezahlte Löhne und Gehälter Einsicht zu haben. Bei Arbeitszeit und Urlaubsansprüchen sind es jeweils etwa 90 % aus dieser Gruppe.

Beurteilung der Mitwirkungsmöglichkeiten

Wichtig ist aber nicht nur, ob die bestehenden Mitwirkungsrechte auch tatsächlich in der betrieblichen Praxis verankert sind, sondern auch, wie die Betriebsräte/-innen die betriebliche Mitwirkung insgesamt beurteilen. Die Betriebsratsvorsitzenden wurden deshalb befragt, (a) inwiefern sie die Mitwirkungsmöglichkeiten in ihrem Betrieb als ausreichend betrachten und (b) inwiefern sie generell die gesetzlich festgelegten Mitwirkungsmöglichkeiten eines Betriebsrats als ausreichend erachten.¹⁰

Betriebsrätebefragung 2009 – J. Braun, M. Specht, Ph. Gerhartinger

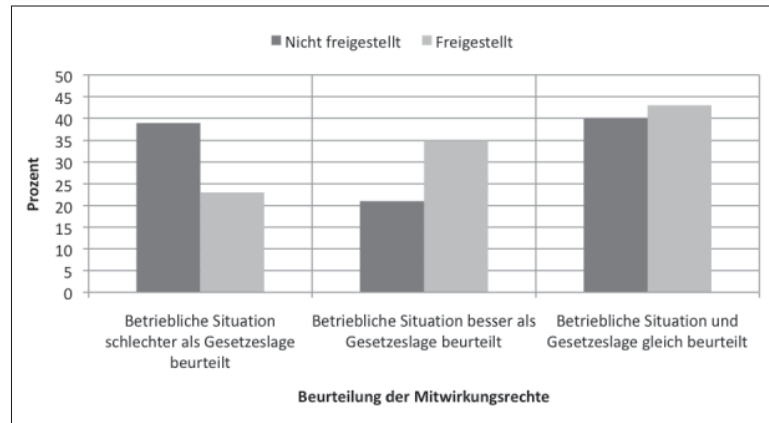
Grafik 4: Beurteilung der gesetzlich festgelegten Mitwirkungsrechte und der faktischen Situation im Betrieb im Vergleich



Etwa 40 % der Befragten beurteilen ihre Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb als „ausreichend/völlig ausreichend“. Weitere 30 % beurteilen sie noch als „eher ausreichend“. Dagegen erachten etwa 30 % der Befragten ihre Mitwirkungsmöglichkeiten als „eher“ bis „völlig“ unzureichend. Die Beurteilung der gesetzlich festgelegten Mitwirkungsrechte fällt im Vergleich zur betrieblichen Situation etwas positiver aus. Knapp die Hälfte der Befragten schätzt die gesetzliche Situation als „ausreichend/völlig ausreichend“ ein und ein Viertel noch als „eher ausreichend“. Immerhin ein Viertel beurteilt jedoch auch die gesetzliche Situation als unzureichend.

Ein interessantes Bild ergibt sich, wenn man das Antwortverhalten der Befragten auf Unterschiede zwischen der Bewertung der rechtlichen Lage und der Situation im Betrieb prüft.

Grafik 5: Diskrepanz in der Beurteilung von Gesetzeslage und betrieblicher Praxis

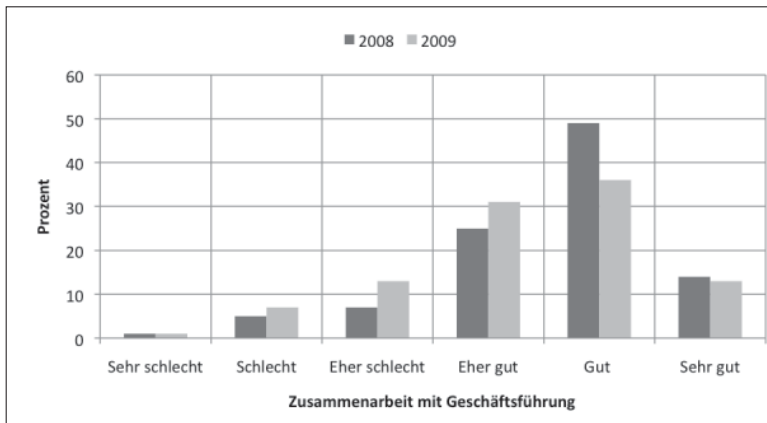


Freistellung hat Einfluss auf Beurteilung der Mitwirkungsmöglichkeiten

Nicht freigestellte Betriebsräte/-nnen bewerten häufig ihre faktischen Mitwirkungsmöglichkeiten schlechter als die gesetzlich festgelegten Rechte. Dagegen beurteilen Betriebsräte/-innen mit Freistellung häufiger die gesetzliche Lage kritischer als die betriebliche Situation. Dahinter könnte stehen, dass Letztere eine relativ starke Position im Betrieb innehaben, sie sich aber des begrenzten Charakters der Arbeitnehmermitwirkung bewusst sind. Nicht freigestellte Betriebsräte/-innen scheinen hingegen häufiger Schwierigkeiten zu haben, die gesetzlich festgelegten Rechte in ihrem Betrieb auch durchsetzen zu können. Dieses Ergebnis bietet Anlass, über die Senkung der Freistellungsgrenze für Betriebsräte/-innen nachzudenken. Die Tatsache, dass gerade Betriebsräte/-innen aus größeren Betrieben die Möglichkeiten des Arbeitsverfassungsgesetzes kritischer beurteilen, ist ein Argument für die Wiederaufnahme der Diskussion um Arbeitnehmermitbestimmung und betriebliche Demokratie, die heute kaum noch geführt wird.

Betriebsrätebefragung 2009 – J. Braun, M. Specht, Ph. Gerhartinger

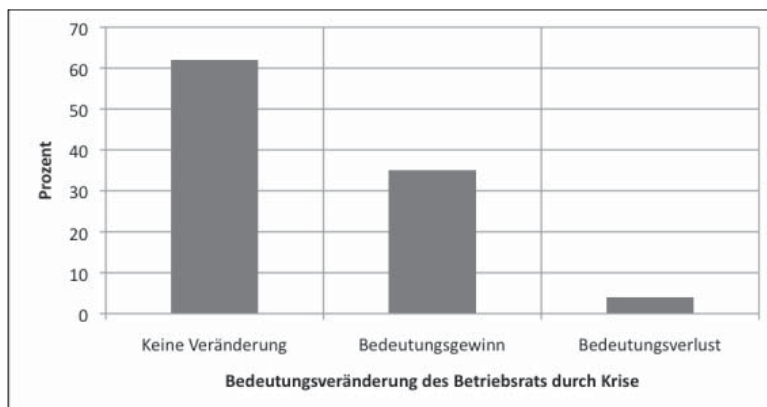
Grafik 6: Die Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung – die Ergebnisse der Befragungen 08 und 09 im Vergleich



Bei der Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung zeigt sich im Vergleich mit den Befragungsergebnissen von 2008 eine deutliche Abkühlung, auch wenn sie noch immer überwiegend positiv beurteilt wird. Die Wirtschaftskrise scheint das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung verschlechtert zu haben.

Verschlechterung in der Zusammenarbeit mit Geschäftsführung

Grafik 7: Die Bedeutungsveränderung des Betriebsrats durch die Wirtschaftskrise



Etwa 60 % der Betriebsräte/-innen sind der Ansicht, dass sich durch die Wirtschaftskrise ihre Bedeutung im Betrieb nicht verändert hat. Bemerkenswert ist nun, dass mehr als ein Drittel der Befragten von einem Bedeutungsgewinn des Betriebsrats berichtet. Dies steht nur vordergründig in Widerspruch zu obigen Befunden, aus denen erkennbar wurde, dass der Druck auf die Betriebsräte/-innen gestiegen ist. Die Gründe für den Bedeutungswandel wurden in

Betriebsrat wird in der Krise wichtiger

einer offenen Frage ermittelt. Aus den Antworten ging hervor, dass einerseits die Schutzfunktion des Betriebsrats für die Beschäftigten wichtiger geworden ist und die Arbeitnehmer/-innen verstärkt auf den Betriebsrat zugehen, aber andererseits der Bedeutungsgewinn des Betriebsrats vielfach auf die Einbindung in das betriebliche Krisenmanagement zurückzuführen ist. Manche Betriebsräte/-innen gaben auch an, mit alternativen Vorschlägen zur Krisenbewältigung bei der Unternehmensleitung Gehör gefunden zu haben. Kaum ein Befragter berichtet von einem Bedeutungsverlust des Betriebsrats.

4. Zusammenfassung

*positive
Konjunktur-
erwartungen ...*

Die Einschätzungen zur Entwicklung der Konjunktur in den Betrieben zeigen ein differenziertes Bild. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass der Betrieb von der Krise negativ beeinflusst wurde. Trotzdem geht die überwiegende Mehrheit der Betriebsräte/-innen aus der Privatwirtschaft von einer positiven Geschäftsentwicklung aus. In bestimmten Branchen fielen die Prognosen allerdings deutlich pessimistischer aus. Bei den Einschätzungen zur Beschäftigungsentwicklung überrascht, dass wieder ein Zuwachs bei den Leiharbeitnehmern/-innen erwartet wird. Zusätzliche (fixe) Neueinstellungen erwarten vor allem Betriebsräte/-innen aus nicht gewinnorientierten Betrieben, was die beschäftigungspolitische Bedeutung dieses Bereichs unterstreicht.

*... und starker
Druck auf Be-
schäftigte*

Insgesamt scheint der Druck auf die Beschäftigten massiv gestiegen zu sein, was sich indirekt an den veränderten Prioritäten der Betriebsräte/-innen ablesen lässt. Zusätzlich sind viele Befragte der Ansicht, dass die Betriebe die Krise als Vorwand nehmen, um bei den Arbeitnehmern/-innen einzusparen. Beim Thema Krisenbewältigung scheinen sich die Betriebsräte/-innen im Spannungsfeld zwischen verstärkter Einbindung und der konsequenten Vertretung von Arbeitnehmer/-inneninteressen zu befinden. Vor allem Betriebsräte/-innen ohne Freistellung können die Möglichkeiten des Arbeitsverfassungsgesetzes in der Praxis oftmals nicht nützen. Gleichzeitig erachtet ein beträchtlicher Teil der Betriebsratsvorsitzenden die derzeitigen Mitwirkungsrechte als nicht ausreichend, was Anlass für eine grundsätzliche Debatte über eine Ausweitung der Arbeitnehmer/-innenmitbestimmung sein sollte.

Anmerkungen:

- 1 Die Befragung wurde auf einer Webseite angelegt und war nur über einen persönlichen Zugangsschlüssel zugänglich.
- 2 Zum Befragungszeitpunkt gab es in ÖÖ 1.565 Betriebsratskörperschaften. Diese repräsentieren etwa 220.000 Arbeitnehmer/-innen.
- 3 Es wurden nur Branchen mit mindestens 20 Beantwortungen in die Tabelle aufgenommen. Der Bereich „eher schlecht“ bis „sehr schlecht“ wurde zur Kategorie „negativ“, jener von „eher gut“ bis „sehr gut“ zur Kategorie „positiv“ zusammengefasst.
- 4 Bezieht sich auf alle Betriebe, Leiharbeiter/-innen werden allerdings vorwiegend im gewinnorientierten Bereich beschäftigt.
- 5 Vgl. WISO (Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW) 02/09, „Ergebnisse der Betriebsrätebefragung 2008“, S. 103 – 124
- 6 Kein Vergleichswert des Vorjahres vorhanden
- 7 Item-Name wurde geändert (vormals: Aus-/Weiterbildung)
- 8 Item-Name wurde geändert (vormals: betriebliche Umstrukturierungen)
- 9 Item-Name wurde geändert (vormals: Überstunden)
- 10 Vgl. WISO (Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW) 02/09, „Ergebnisse der Betriebsrätebefragung 2008“, S. 103 – 124
- 11 Die Frageformulierungen lauteten: Wie beurteilen Sie Ihre Mitwirkungsrechte in Ihrem Betrieb? bzw. „Wie beurteilen Sie generell die gesetzlich festgelegten Mitwirkungsrechte eines Betriebsrats?“.

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.



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