

Ausgewählte Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2015

1. Einleitung und Problemaufriss	88
<hr/>	
2. Einschätzung der betrieblichen Lage	88
2.1 Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung	90
<hr/>	
3. Schwerpunkt: Herausforderungen der Betriebsratsarbeit	94
3.1 Betriebsräte/-innen unter Druck	94
3.2 Druck des Arbeitgebers auf den Betriebsrat	95
3.3 Belastungen in der Betriebsratsarbeit	97
3.4 Teamarbeit im Betriebsrat	99
<hr/>	
4. Schlussfolgerung	99

*Laura
Kepplinger*

*Wissenschaftliche
Mitarbeiterin am
Institut für Sozial-
und Wirtschaftswis-
sensschaften „ISW“
in Linz*

Auszug aus WISO 4/2015



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. Einleitung und Problemaufriss

*Druck auf
Betriebsräte
steigt*

Betriebsräte/-innen sind in Österreich ein wichtiges Sprachrohr für die Interessen der Arbeitnehmer/-innen. Sie verfügen über Einblick in das Innere des Betriebes auf unterschiedlichen Ebenen: Durch den Kontakt mit Arbeitnehmer/-innen – und ihr eigenes Arbeitsverhältnis – wissen sie über die Arbeitsbedingungen im Unternehmen, Stimmung und Unternehmenspraktiken Bescheid. Durch ihre Einsichts- und Kontrollrechte haben sie auch Einblick in die wirtschaftliche Gebarung des Unternehmens und können darüber zuverlässige Aussagen treffen. Unter Berücksichtigung des weitläufigen Aufgabengebietes ist es nicht verwunderlich, dass der Druck auf Betriebsräte/-innen ansteigt. Aus diesem Grund beschäftigt sich die ISW-Betriebsrätebefragung 2015 schwerpunktmäßig mit den Herausforderungen und Hindernissen in der Betriebsratsarbeit. Gerade vor dem Hintergrund eines in Deutschland beobachteten Phänomens des strategischen Vorgehens gegen Betriebsräte/-innen seitens der Arbeitgeber¹ und der zentralen Rolle, die Betriebsräte/-innen in der Gestaltung des Arbeitslebens einnehmen, hat die Analyse der Betriebsratsarbeit aus Sicht der Betriebsräte/-innen durchaus Berechtigung.

Die ISW-Betriebsrätebefragung wird seit 2008 jährlich unter allen Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich durchgeführt.² Neben dem Schwerpunktthema „Herausforderungen der Betriebsratsarbeit“ wurden auch die Einschätzungen zur wirtschaftlichen Lage der Betriebe sowie zu Investitionen und Personalstand abgefragt.

2. Einschätzung der betrieblichen Lage

Betriebsräten/-innen kommt neben ihrer Funktion als Vertretern/-innen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber auch die Rolle der wirtschaftlichen Kontrolle und Supervision des Betriebes zu. Die Kompetenzen des Betriebsrats zur betrieblichen Mitbestimmung sind nach österreichischem Recht im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) geregelt. Die Informations- und Anhörungsrechte des Betriebsrates zur wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers dienen den Betriebsräten/-innen als Grundlage für ihre Vertretungsarbeit. Sie helfen, den Status

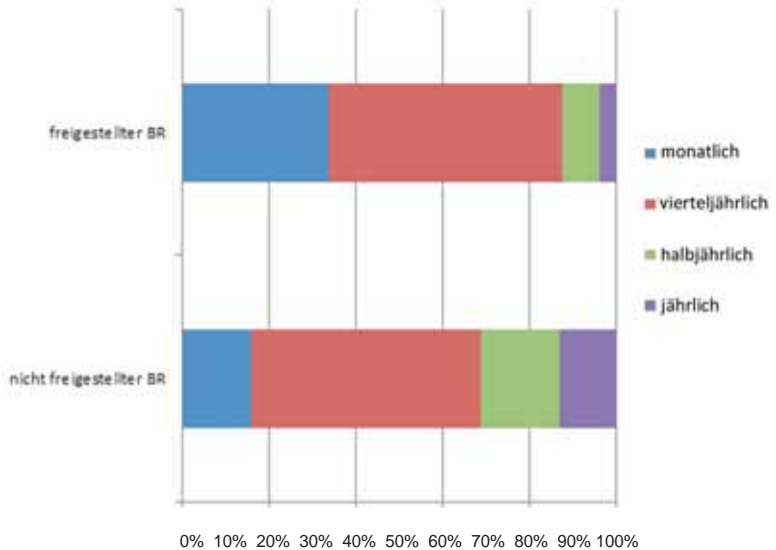
des Unternehmens, zukünftige Entwicklungen sowie die eigene Verhandlungsposition korrekt einzuschätzen. Gleichzeitig bedeuten die gesetzlich abgesicherten Informationsrechte zur wirtschaftlichen Lage des Betriebs, dass Betriebsräte/-innen verlässlich Auskunft über den Wert und das Vermögen des Unternehmens geben können. Gesetzlich betrachtet müssen Informationstreffen („Wirtschaftsgespräche“) zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber mindestens vierteljährlich stattfinden. Der Arbeitgeber ist zur Weitergabe detaillierter Informationen zur wirtschaftlichen Lage verpflichtet, dazu zählen unter anderem die aktuelle und zukünftige finanzielle Lage des Betriebs-, sowie Auftragsstand, Investitionsvorhaben und exakte Absatzzahlen.

*Betriebsräte
als verlässliche
Quelle für
Konjunkturdaten*

Wirtschaftsgespräche werden von einem Großteil der befragten Betriebsräte/-innen als Instrument der betrieblichen Mitbestimmung angewandt. 73% der befragten Betriebsräte/-innen geben an, dass zwischen ihnen und dem Arbeitgeber regelmäßig strukturierte Gespräche zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens stattfinden. Ein genauerer Blick macht Unterschiede zwischen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsräten/-innen sichtbar. Während rund 70% aller nicht freigestellten Betriebsratsvorsitzenden bejahten, dass sie regelmäßig an Wirtschaftsgesprächen mit dem Arbeitgeber teilnehmen, ist der Anteil unter den freigestellten Betriebsratsvorsitzenden signifikant höher: 87% antworteten auf die Frage nach regelmäßigen Wirtschaftsgesprächen mit ja. Auch die zeitlichen Abstände zwischen den Gesprächen unterscheiden sich zwischen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsräten/-innen. Den 34% der freigestellten Betriebsräte/-innen, die monatlich Wirtschaftsgespräche abhalten, stehen 16% der nicht freigestellten gegenüber. Allgemein gesprochen finden Wirtschaftsgespräche in einem Vierteljahres-Rhythmus statt, Freistellungen beeinflussen die Frequenz der monatlich und der jährlich abgehaltenen Wirtschaftsgespräche. Unter nicht freigestellten Betriebsräten/-innen kommt es nur in 13% der Fälle vor, dass Wirtschaftsgespräche einmal im Jahr stattfinden.

*Wirtschaftsge-
spräche 2015*

Abbildung 1: Häufigkeit der Wirtschaftsgespräche in oberösterreichischen Betrieben



Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2015

*Verweigerung
des Arbeitgebers*

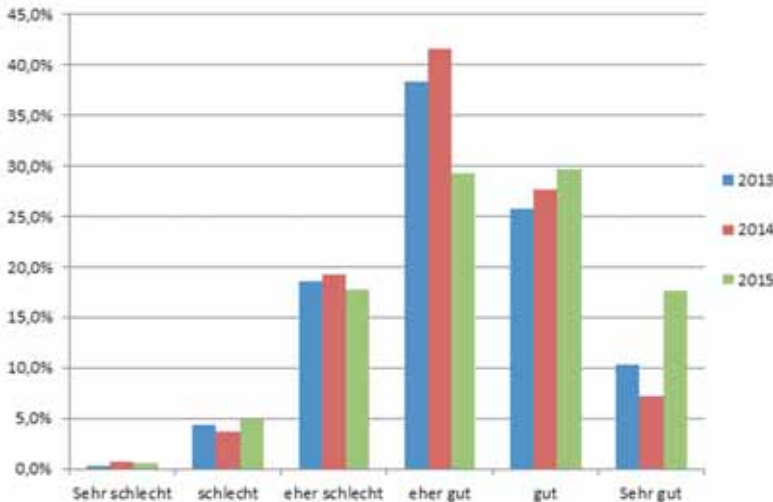
Unter jenen Betriebsräten/-innen, die keine Wirtschaftsgespräche mit dem Arbeitgeber abhalten, ist die Wirkung der Freistellung relevant: Die Mehrheit der nicht freigestellten Betriebsräte/-innen, die keine Wirtschaftsgespräche abhalten, nennen als Grund, dass sie sie nicht einfordern (70%). Unter freigestellten Betriebsräten/-innen ist die Verweigerung des Arbeitgebers ausschlaggebend dafür, dass keine Wirtschaftsgespräche stattfinden. Freistellungen sind daher für das Stattfinden von Wirtschaftsgesprächen höchst signifikant: Die sich aus Freistellungen ergebenden Freiheitsgrade (u.a. mehr Zeit zur Vorbereitung und Recherche) dürfen speziell in diesem Zusammenhang nicht unterschätzt werden.

2.1 Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung

Ausgehend von der stabilen Teilnahme an Wirtschaftsgesprächen ist gesichert, dass oberösterreichische Betriebsräte/-innen eine zuverlässige Einschätzung der wirtschaftlichen Lage der gewinnorientierten Unternehmen geben. Die Perspektive aus dem Inneren der Unternehmen ist insofern relevant, als sie die medial neoliberal konnotierte Standortdebatte und den Diskurs zur schlechten wirtschaftlichen Situation der österreichischen Unternehmen relativieren können. Die Entwicklung des eigenen

Unternehmens in den nächsten sechs Monaten beurteilen die oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden folgendermaßen:

Abbildung 2: Konjunkturerwartung der OÖ Betriebsräte/-innen 2013-2015.



Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2013-2015

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr jener Betriebsräte/-innen, die die Geschäftsentwicklung in den nächsten sechs Monate als sehr gut betrachten: Waren es 2014 sieben Prozent, sind es 2015 18%. Fünf Prozent der oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden gehen von einer schlechten und 0,5% von einer sehr schlechten kurzfristigen Geschäftslage aus. Die Entwicklung der Geschäftslage in den nächsten zwölf Monaten wird von 80% der Betriebsräte/-innen als positiv eingeschätzt.

*Geschäfts-
entwicklung
2013–2015*

Die Weitergabe des erwirtschafteten Wertes in Form von Investitionen in Personal und Unternehmen beurteilen die oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden allerdings kritisch. Vier von zehn Betriebsräten/-innen beobachten stagnierende Investitionen. 3 von zehn hatten schon 2014 rückläufige Investitionszahlen für oberösterreichische Betriebe festgestellt. Kombiniert mit konservativer Personalpolitik bedeutet dies geringe Impulse für die Binnennachfrage im Privatkonsum. 20% der befragten Betriebsräte/-innen erwarten, dass das Unternehmen

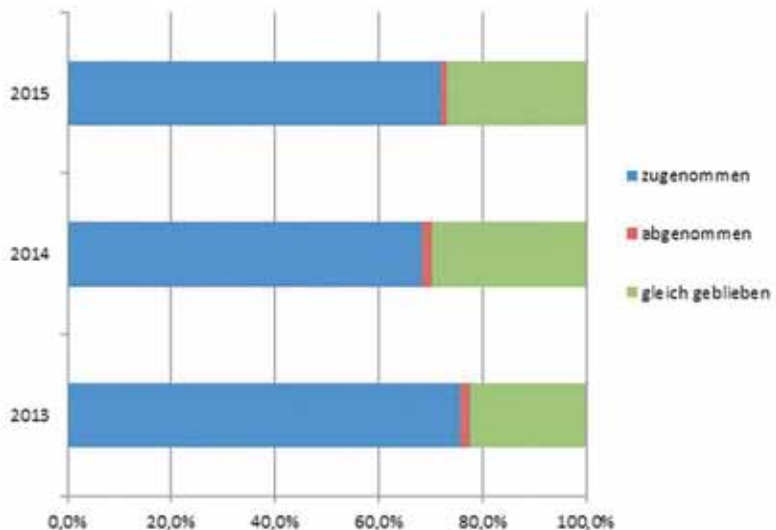
*geringe Impulse
durch
Investitionen*

zusätzliche Kräfte einstellen wird, jedoch denken 60%, dass der Personalstand gleich bleibt.

*psychische
und physische
Arbeitsbelastung
steigt konstant*

Diese Personalpolitik spiegelt sich auch in der Entwicklung der psychischen und physischen Belastung der oberösterreichischen Arbeitnehmer/-innen. Seit 2013 bittet das Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Betriebsräte/-innen um ihre Einschätzung bezüglich der Arbeitsbelastung in ihren Betrieben.

*Abbildung 3: Belastung in oberösterreichischen Betrieben
„Wie hat sich die psychische Arbeitsbelastung in den letzten
zwölf Monaten in Ihrem Betrieb entwickelt?“*



Quelle: ISW-Betriebsräte/-innenbefragung 2013-2015

72% der Betriebsratsvorsitzenden beobachteten in den letzten 12 Monaten einen Anstieg der psychischen Belastung am Arbeitsplatz. 37% meldeten einen Anstieg in der körperlichen Arbeitsbelastung. Dieser Anstieg der unterschiedlichen Arten der Belastung beeinflusst auch die Tätigkeitsfelder von Betriebsräten/-innen. 40% der Betriebsräte/-innen gaben Gesundheitsförderung und Gesundheit als Thema an, das sie im letzten Jahr besonders intensiv beschäftigte, 39% nannten zudem die Erhöhung des Leistungsdrucks. Auch der Druck der Arbeitgeber auf Arbeitnehmer/-innen, Urlaub und Zeitausgleich abzubauen, wurde von 35% der Betriebsräte/-innen als wichtiges Thema

genannt. Mehr als ein Drittel der Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter/-innen nannten außerdem Änderungen in der Arbeitsorganisation, Verschlechterung des Betriebsklimas und Altersteilzeit als zentrale Themen ihrer Arbeit.

Abbildung 4: Themen, die die Betriebsratsarbeit 2015 besonders prägen

Gesamt		Industrie/ Gewerbe		Dienstleistung/ Handel		Sozial- u. Gesundheitsbereich/ Bildung	
41%	Gesundheitsförderung	46%	Gesundheitsförderung	45%	Erhöhung des Leistungsdrucks	52%	Gesundheitsförderung
39%	Erhöhung des Leistungsdrucks	43%	Erhöhung des Leistungsdrucks	45%	Altersteilzeit	49%	Erhöhung des Leistungsdrucks
35%	Druck des Arbeitgebers, Freizeit (Urlaub, ZA) abzubauen	40%	Druck des Arbeitgebers (Urlaub, ZA) abzubauen	42%	Änderung in der Arbeitsorganisation	45%	Verschlechterung des Betriebsklimas
35%	Änderung der Arbeitsorganisation	39%	Verschlechterung des Betriebsklimas	40%	Druck des Arbeitgebers (Urlaub, ZA) ...	44%	ArbeitnehmerInnenschutz
34%	Verschlechterung des Betriebsklimas	39%	Altersteilzeit	37%	Gesundheitsförderung	42%	Änderung in der Arbeitsorganisation
34%	Altersteilzeit	38%	ArbeitnehmerInnenschutz	36%	ArbeitnehmerInnenschutz	38%	Einkommenssituation bei Beschäftigten

Quelle: ISW-Betriebsräte/-innenbefragung, Mehrfachnennung

Dass Themen wie Gesundheitsförderung, Leistungsdruck, psychische Belastung immer mehr in den Vordergrund – vor z.B. „klassischen“ Betriebsratsthemen wie Lohnerhöhung und Einstufungen – treten, hängt mit stagnierender Personal- und Investitionsentwicklung zusammen. Betriebsräte/-innen versuchen hier in ihrer Funktion, diesen Entwicklungen durch z.B. Fokus auf Gesundheitsförderung entgegenzuwirken. Eine langfristige Entlastung der Arbeitnehmer/-innen sowie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann jedoch nur über ein Umdenken in der Personalpolitik stattfinden – ein Thema, bei dem Betriebsräten/-innen in Österreich traditionell kaum über Mitspracherecht verfügen. Aus diesen Gründe ist die langjährige

*Gesundheit,
Leistungsdruck,
Entlohnung*

Forderung der Arbeitnehmer/-innenvertretung nach mehr Mitsprache in Personalangelegenheiten aus arbeitsmarktpolitischer und gesellschaftlicher Perspektive durchaus sinnvoll.

3. Schwerpunkt: Herausforderungen der Betriebsratsarbeit

3.1 Betriebsräte/-innen unter Druck

Schwerpunkt der diesjährigen Befragung war das Thema „Herausforderungen der Betriebsratsarbeit“, Teil eines größer angelegten Forschungsprojektes, das die verschiedenen Belastungen denen Betriebsräte/-innen in der täglichen Arbeit ausgesetzt sind, dokumentieren soll. Ausschlaggebend für diese thematische Schwerpunktsetzung war die Veröffentlichung einer Studie der Otto Brenner Stiftung, Forschungsstiftung der IG Metall, über Union Busting in Deutschland. Neben professionalisierter Rechtsberatung gezielt zur Aushebelung von Betriebsräten/-innen in der täglichen Arbeit zeigen Rügemer und Wigand auf, dass Druck auf Betriebsräte/-innen auch auf persönlicher Ebene durch einerseits verschärfte Kontrolle am Arbeitsplatz sowie durch Bossing, Mobbing und soziale Isolation aufgebaut wird. Die persönlichen Konsequenzen für Betriebsräte/-innen reichen vom Verlust des Arbeitsplatzes über Burnout bis hin zu langfristigen gesundheitlichen Schäden wie Depressionen und Panikattacken. „Obwohl wir [in Deutschland] meilenweit von amerikanischen Verhältnissen entfernt sind, steigt auch hier der Druck,“ fasst Jupp Legrand, Geschäftsführer der Otto Brenner Stiftung, die Situation zusammen.

Herausforderungen in der Betriebsratsarbeit

Strategien zur Schwächung der Betriebsräte/-innen

Auch in Österreich nimmt der Druck auf Betriebsräte/-innen zu. In einer Studie der Arbeiterkammer und des Forschungsinstitutes IFES wird dokumentiert, dass sich die Anzahl der Arbeitgeber/-innen, die die Installation eines Betriebsrates verhindern wollten oder wollen, seit 2002 um ein Vielfaches erhöht hat. Die Strategien zur Behinderung und Schwächung des Betriebsrates sind in Österreich auf den ersten Blick weniger vom Rückgriff auf das Angebot professioneller Kanzleien und Dienstleister abhängig als vom Aufbau persönlichen Drucks und der Vorenthaltung von Information und der Missachtung von Kontrollrechten. Ein weiteres wichtiges Ergebnis dieser Studie ist die Abbildung der verschiedenen Ebenen von Druck und Stress, denen Betriebsräte/-innen und Personalvertreter/-innen ausgesetzt sind. Mangelnder

Rückhalt in der Belegschaft, Sorge um Karrierechancen sowie knappe Zeitressourcen werden als Beweggründe zitiert, gar nicht erst als Betriebsrat/-rätin zu kandidieren. Ausgehend von dieser Datenlage widmete sich der Schwerpunkt der ISW-Betriebsrätebefragung 2015 der Auslotung und Dokumentation von Herausforderungen und Hindernissen in der betrieblichen Mitbestimmung aus Sicht der Betriebsräte/-innen.

Mit welchen Problemen sind Betriebsräte/-innen in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert? Welchen Belastungen sind sie ausgesetzt? Wie funktioniert die Arbeit im Team? Warum engagieren sie sich als Betriebsrat? Diesen Fragen wird, differenziert nach Freistellung und Betriebsratsfunktion, für die oberösterreichischen Betriebsräte/-innen im Folgenden nachgegangen.

3.2 Druck des Arbeitgebers auf den Betriebsrat

Der erste, explorative Teil des Schwerpunktes widmet sich der Frage, ob die Strategien, die von Rügemer und Wigand unter dem Begriff „Union Busting“ zusammengefasst wurden – systematischer Druck des Arbeitgebers unter Zukauf externer Dienstleistungen zur Aushebelung des Betriebsrats –, auch in Oberösterreich Verbreitung finden. Auf die Frage, ob und wie stark sich Betriebsräte/-innen vom Arbeitgeber explizit unter Druck gesetzt fühlen, antwortete die überwiegende Mehrheit (88%) der Vorsitzenden und Stellvertreter/-innen, dass sie keinen bzw. eher keinen Druck des Arbeitgebers wahrnehmen. In dieser allgemeinen Betrachtung sind keine signifikanten Unterschiede zwischen Vorsitzenden und Stellvertretern/-innen oder nach Freistellungsgrad festzustellen. Rund jeder zehnte Betriebsrat fühlt sich stark bzw. sehr stark vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt.

*Union Busting in
Oberösterreich*

Als Strategien, die laut Betriebsräten/-innen kontinuierlich angewendet werden, um Betriebsräte/-innen unter Druck zu setzen, wurde auf Nachfrage Folgendes genannt:

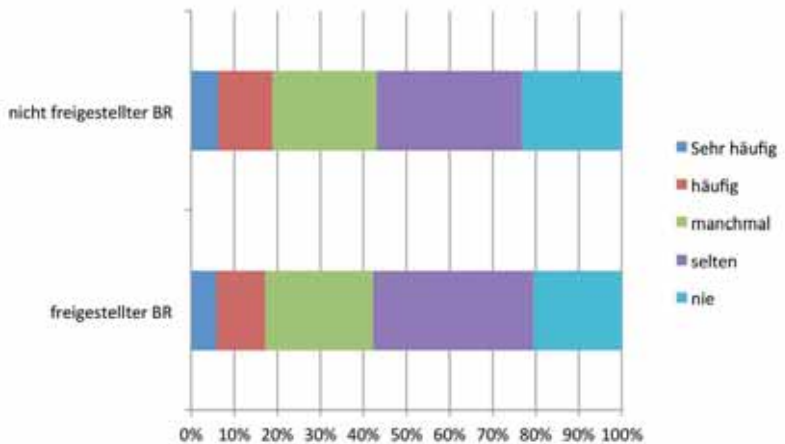
Der Arbeitgeber versucht, den Betriebsrat einzuschüchtern	12 %
Ständige Kontrolle	11%
Überzogene Reaktion seitens des Arbeitgebers	11%
Es werden Gerüchte über den Betriebsrat gestreut	10%

Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2015, Mehrfachnennung

*Freistellungs-
grenzen kippen*

Als am häufigsten eingesetzte Methode um Betriebsratsmehrheiten und Freistellungsgrenzen zu kippen nennen 7% der Betriebsräte/-innen den strategischen Einsatz von Leiharbeitskräften im Unternehmen. 3% aller Betriebsräte/-innen dokumentierten gerichtliches Vorgehen gegen Mitglieder des Betriebsrates (außerhalb von Beratungsfällen), als Begründung nannten sie die Anfechtung von Freistellungen und Entlassungsklagen u.a. aufgrund von Arbeitszeitverletzungen. 4% der Befragten berichteten zudem von Versuchen des Arbeitgebers, auf Betriebsratswahlen Einfluss zu nehmen. In einem ersten Resümee zeigt sich also, dass die von Rügemer und Wigand unter „Union Busting“ zusammengefassten Vorgangsweisen gegenüber Betriebsräten/-innen nicht verbreitet sind bzw. nicht in organisierter Form aufscheinen. Die Behinderung der gesetzlich gegebenen Mitbestimmungsrechte in Oberösterreich erfolgt auf einem anderen Weg: durch schlichtes Ignorieren seitens des Arbeitgebers.

Abbildung 5: Wie häufig kommt es vor, dass die vorgegebenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats von der Unternehmensführung ignoriert werden?



Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2015

gesetzlich vorgegebene Mitbestimmungsrechte werden ignoriert

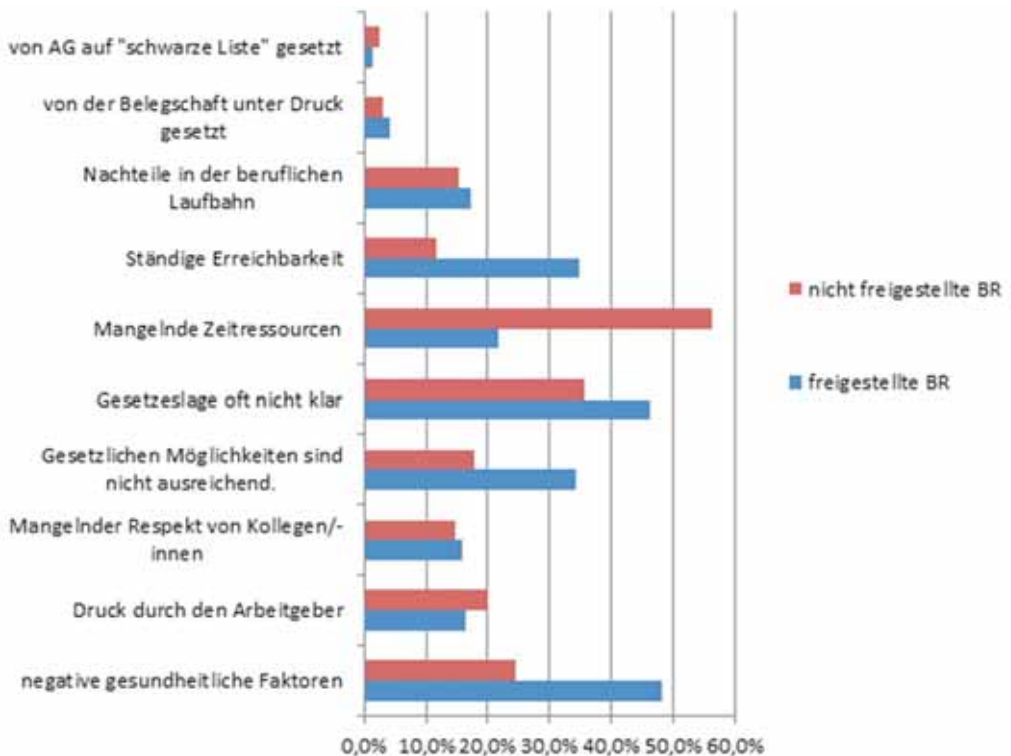
Gerade unter dem Vorzeichen des expliziten Verweises auf die gesetzlich vorgegebenen Mitbestimmungsrechte ist dieses Ergebnis alarmierend. Sowohl freigestellte als auch nicht freigestellte Betriebsräte/-innen sind zu 17% bzw. zu 18% damit konfrontiert, dass ihre Mitbestimmungsrechte vom Arbeitgeber ignoriert, sehr

häufig oder häufig ignoriert werden, bei 23% bzw. 25% ist dies zumindest gelegentlich der Fall. Diese Ergebnisse deuten auf eine Schiefelage in der Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innenvertretung hin. IFES und Arbeiterkammer Wien haben in ihrer Studie darauf hingewiesen, dass die Informationsrechte des Betriebsrats in Österreich als Holschuld des Betriebsrates und nicht als Bringschuld des Arbeitgebers interpretiert werden. Die mangelnden Sanktionsmöglichkeiten des Betriebsrates machen es unmöglich, auf Verstöße gegen Informationsrechte, z.B. durch Vorenthaltung von Informationen ,zeitnahe zu reagieren.

3.3 Belastungen in der Betriebsratsarbeit

Betriebsräte/-innen sind einer Vielzahl von Belastungen ausgesetzt, die ihre Arbeit erschweren bzw. auch demotivierend wirken.

Abbildung 6: Belastung in der Betriebsratsarbeit



Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2015

Burn-out, Erreichbarkeit, Zeitknappheit

Freigestellte Betriebsratsvorsitzende nennen negative gesundheitliche Folgen (Stress, Burn-out) als größte Belastung (48%). Auch die unklaren (46%) und unzureichenden (34%) gesetzlichen Gegebenheiten belasten die Betriebsräte/-innen. Mangelnde Zeitressourcen (22%) und ständige Erreichbarkeit (35%) machen den Betriebsräten/-innen in der täglichen Arbeit zu schaffen. Mangelnder Respekt von Kollegen/-innen und direkter Druck rangieren in den Nennungen im letzten Drittel. Auch hier zeigt sich, dass das organisierte Vorgehen gegen Betriebsräte/-innen seitens des Arbeitgebers nicht weit verbreitet ist: Ca. 1% der freigestellten Betriebsräte/-innen berichtet davon, vom Arbeitgeber auf eine „schwarze Liste“ gesetzt worden zu sein, bzw. mit einer Drohung diesbezüglich konfrontiert worden zu sein.

Die Belastungsprofile bei nicht freigestellten Betriebsräten/-innen sind anders gelagert. An erster Stelle stehen hier mangelnde Zeitressourcen – ein Faktum, das auch durch die Nicht-Einforderung von Wirtschaftsgesprächen untermauert wird. 56% aller nicht freigestellten Betriebsräte/-innen nennen Zeitknappheit als Einschränkung in ihrer Arbeit. Auch die uneindeutige Gesetzeslage stellt für nicht freigestellte Betriebsräte/-innen ein Problem dar. Negative gesundheitliche Folgen (25%) werden in geringerem Ausmaß genannt als bei freigestellten Betriebsräten/-innen, dafür spüren nicht freigestellte Betriebsräte/-innen den Druck des Arbeitgebers häufiger (20%) als ihre freigestellten Kollegen/-innen.

Motive für die Betriebsratsarbeit

Gleichzeitig sind Betriebsräte/-innen für ihre Tätigkeit hochmotiviert. 80% der Freigestellten und 76% der nicht freigestellten Betriebsräte/-innen sind sehr motiviert bzw. motiviert, ihrer Betriebsratsarbeit nachzugehen. Als Motive für die Betriebsratskandidatur nennen Betriebsräte/-innen an erster Stelle, Kollegen/-innen helfen zu wollen (58%). Weitere Gründe für das Engagement als Betriebsrat sind das Bedürfnis, die Arbeitswelt zu verbessern (40%), Arbeitnehmer/-innen eine Stimme zu geben (36%), und persönliche Weiterentwicklung (26%). Für 11% der Befragten war ein konkreter Anlass ausschlaggebend für ihre Kandidatur, ebenso gaben 11% an, dass die Missstände in ihrem Betrieb schlichtweg zu groß geworden seien. Die Gruppe, die aus dem persönlichen politischen Umfeld heraus zur Kandidatur motiviert wurde, ist verhältnismäßig klein: 2%

geben Familie und Sozialisation als Grund für ihr Engagement an, 7% Freunde, 8% nennen ihren Gewerkschaftsaktivismus als ausschlaggebend.

3.4 Teamarbeit im Betriebsrat

Ein Faktor, der wie im regulären (Arbeits-)Leben sowohl für Motivation als auch für Frustration sorgen kann, ist die Arbeit im Team. Die Rückmeldung zur allgemeinen Zufriedenheit mit der Betriebsratsarbeit im Team liegt bei nicht freigestellten Betriebsräten bei 90% und bei freigestellten Betriebsräten/-innen bei 86% im hohen bzw. eher hohen Bereich. Bei genauerer Betrachtung werden allerdings auch hier Reibepunkte und Bruchlinien sichtbar. Als Hauptproblem der Arbeit im Betriebsräte/-innenteam nennen Betriebsräte/-innen die Koordination bei Aufgaben- und Arbeitsteilung (29%), mangelnde Kommunikation im Team (25%) sowie inhaltliche Differenzen (17%).

Arbeit im Team

Nach dem Prinzip der Aufgabentrennung arbeiten laut Befragten ca. 50%, als zeitintensivste Tätigkeiten werden die Vertretung bzw. Beratung von Kolleg/-innen, Recherchetätigkeiten und der Kontakt zum Arbeitgeber genannt.

Gewerkschaften und Arbeiterkammer sind nach wie vor die wichtigsten Ansprechpartner für Betriebsräte/-innen: 78% pflegen zu den zuständigen Gewerkschaften und 63% zur Arbeiterkammer regelmäßigen Kontakt.

4. Schlussfolgerung

Die Ergebnisse der diesjährigen Betriebsräte/-innenbefragung zeigen, dass oberösterreichische Betriebsräte/-innen einer Vielzahl von Belastungen ausgesetzt sind. Besonders markant scheint der Druck auf persönlicher Ebene zu sein, oft verbunden mit psychischen und physischen Konsequenzen. Von „Union Busting“ als organisierter Strategie mehrerer Unternehmer/-innen im engeren Sinne berichten die oberösterreichischen Betriebsräte/-innen nicht. Dennoch ist die Situation nicht unproblematisch: Vor allem nicht freigestellte Betriebsräte/-innen setzen mangelnde Zeitressourcen, ungenügender Respekt des Arbeitgebers und Probleme in der Anwerbung von Mitstreiter/-innen zu.

*Druck auf
persönlicher
Ebene*

Anmerkungen

1. Rügemer/Wigand (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. FfM/Otto Brenner Stiftung.
2. Aufgrund des Interesses an den Problemlagen der Betriebsräte/-innen wurde die Gesamtheit der befragten Betriebsräte/-innen dieses Jahr um Betriebsratsvorsitzende-Stellvertreter mit gültiger e-mail-Adresse erweitert. Damit ergibt sich für die ISW-Betriebsrätebefragung 2015 eine Fallzahl von 2719. Die ISW-Betriebsräte/-innenbefragung ist als Online-Befragung konzipiert. Jenen Betriebsratsvorsitzenden, die keinen Zugang zum Internet haben, wurde ein Papierfragebogen zugesandt. Der Gesamtrücklauf von 1144 gliedert sich in 58% von Betriebsratsvorsitzenden und 32% von Betriebsratsvorsitzenden-Stellvertretern.
3. Rügemer/Wigand (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. FfM/Otto Brenner Stiftung.
4. Ibid.
5. IFES/AK Wien (2012/2015): Betriebliche Mitbestimmung in Österreich. Studie auf Grundlage einer Befragung von Beschäftigten und betrieblichen InteressenvertreterInnen.
6. Ibid.
7. Ibid.

Quellen und Literatur

- Rügemer/Wigand (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. FfM/Otto Brenner Stiftung.
- IFES/AK Wien (2012/2015): Betriebliche Mitbestimmung in Österreich. Studie auf Grundlage einer Befragung von Beschäftigten und betrieblichen InteressenvertreterInnen.

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 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.



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