

25. April 2017

Die betriebliche Mitbestimmung wird immer wieder kritisch hinterfragt: Sie sei unnötig und antiquiert. Die Ergebnisse der Europäischen Unternehmenserhebung belegen jedoch eindrücklich, dass die betriebliche Mitbestimmung gleichermaßen das Wohlbefinden der Beschäftigten wie auch den Unternehmenserfolg stärkt. Und das meinen nicht nur die BetriebsrätInnen, sondern allen voran das Management. Es gilt daher, die Mitbestimmung zu forcieren.

Die betriebliche Mitbestimmung steht immer wieder zur Diskussion: Ist ein Betriebsrat nötig oder nicht? Können Beschäftigte ihre Interessen nicht selbst am besten vertreten? Bremst ein Betriebsrat nicht Innovationen und Flexibilität?

Auch dass ArbeitgeberInnen die Gründung eines Betriebsrates aggressiv bekämpfen, ist kein Novum, wie es das jüngste Beispiel der Drogeriekette Müller zeigt.

Sieht man sich jedoch die Ergebnisse der Europäischen Unternehmenserhebung an, die die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Eurofound) seit 2004 in regelmäßigen Abständen durchführt – Eurofound ist eine Agentur der EU, deren Verwaltungsrat paritätisch von VertreterInnen der Sozialpartner und der Regierungen der EU-Mitgliedsländer sowie der EU-Kommission besetzt ist –, zeigt sich eine bemerkenswert hohe Zustimmung österreichischer ManagerInnen zur betrieblichen Mitbestimmung. Auch BetriebsrätInnen zeichnen, mit Abstufungen, ein tendenziell positives Bild ihrer Situation. Zum gleichen Ergebnis kommt auch Eurofound bei der Auswertung der gesamteuropäischen Daten der Europäischen Unternehmenserhebung.

Ergebnisse der Europäischen Unternehmenserhebung für Österreich

Seit dem Jahr 2004 wird die Europäische Unternehmenserhebung in vier- bis fünfjährigen Abständen in der gesamten EU und weiteren Ländern durchgeführt. In der jüngsten Befragung im Jahr 2013 wurden in Österreich insgesamt 972 VertreterInnen der Unternehmensführung und 453 BetriebsrätInnen in zufällig ausgewählten Betrieben zur Mitbestimmung in ihrem Betrieb, zu Veränderungen und Problemen im Betrieb, zur Arbeitsorganisation, der Personalführung, zu den Ressourcen von BetriebsrätInnen für ihre Arbeit und zu weiteren Themen befragt. Die Österreich-Daten dieser Erhebung wurden von FORBA im Auftrag der AK-Wien vertiefend analysiert.

Insgesamt ergibt die Analyse der Ergebnisse der Europäischen Unternehmenserhebung ein über weite Strecken sehr positives Bild der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich. Die Mehrzahl der befragten ManagerInnen schätzt die Arbeit des Betriebsrates, Probleme werden vergleichsweise selten wahrgenommen. Ihrer Einschätzung nach unterstützen die Betriebsratsgremien meist die Arbeit des Managements. So gaben 95% der ManagerInnen an, dass aus ihrer Sicht dem Betriebsrat vertraut werden kann. 92% von ihnen stimmen auch der Aussage zu, dass die Einbindung des Betriebsrates zu mehr Engagement der MitarbeiterInnen führt und 86% vertreten die Ansicht, dass der Betriebsrat hilft, die

Arbeitsleistung zu verbessern. Auf der anderen Seite sind 20% der VertreterInnen der Unternehmensführung der Ansicht, die Einbindung führe zu großen Verzögerungen. Lieber direkt mit MitarbeiterInnen berät etwa ein Drittel (35%) der Führungskräfte – dies ist vor allem in kleineren Betrieben der Fall.

Auch BetriebsrätInnen beschreiben die Zusammenarbeit in vielerlei Hinsicht als konstruktiv. Das Verhältnis zum Management wird meist positiv wahrgenommen. So stimmen 86% der BetriebsrätInnen der Aussage zu, dass sich das Management häufig bemüht, den Betriebsrat in die Lösung gemeinsamer Probleme einzubeziehen. Der entgegengesetzten Aussage, dass das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Management am ehesten als feindselig beschrieben werden müsse, stimmen 5% der BetriebsrätInnen zu. Probleme sind in manchen Betrieben vorhanden, in der Mehrzahl der Betriebe wird die Mitbestimmung allerdings von beiden Seiten geschätzt.

Nicht allen Wünschen bzw. gesetzlich verbrieften Rechten von BetriebsrätInnen, z. B. in Hinblick auf die Weitergabe von Informationen, wird vom Management nachgekommen. Am besten funktioniert die Informationsweitergabe bei Fragen nach der Beschäftigungssituation und der finanziellen Situation. Deutlich schwächer ist der Informationsfluss vor allem bei der Einführung neuer Produktionsprozesse. Hier berichtet jedeR fünfte BetriebsrätIn über nicht erhaltene Informationen. Etwa sieben von acht BetriebsrätInnen (87%) geben an, die Informationen rechtzeitig erhalten zu haben, wobei in neun von zehn Fällen (bei 91%) die Qualität der Angaben auch zufriedenstellend war (für eine ausführliche Darstellung siehe [hier](#), S. 36ff)

Europaweite Ergebnisse und daraus abgeleitete Empfehlungen

Und zu welchen Schlüssen kommt Eurofound nach aufwendigen statistischen Analysen der gesamteuropäischen Daten aus 28 EU-Ländern?

Eurofound unterscheidet zum einen zwischen indirekter Mitwirkung, also der Mitbestimmung durch gewählte VertreterInnen der Beschäftigten und direkter Mitwirkung, also der direkten Kontaktaufnahme zwischen ArbeitgeberInnen und Beschäftigten.

Konkret untersucht werden dabei nicht nur die jeweiligen Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungspraktiken in den Betrieben, sondern auch deren Folgewirkungen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitsplatz und den Erfolg des Unternehmens. Untersucht wird darüber hinaus aber auch, welche Bezüge die Art und Weise, wie die Arbeitsbeziehungen auf der jeweiligen nationalen Ebene geregelt sind, zu den betrieblichen Praktiken der Mitwirkung/Mitbestimmung haben.

Eurofound kommt dabei zum Ergebnis, dass umfassende Praktiken der Mitwirkung/Mitbestimmung positiv sowohl mit dem Wohlbefinden der Beschäftigten wie auch mit dem Unternehmenserfolg korrelieren. Dieser Befund von Eurofound aus 2015 wird auch von jüngsten Forschungsergebnissen eindrucksvoll bestätigt.

Eine besonders wichtige Rolle kommt dabei der Art und Weise zu, wie Unternehmen die BetriebsrätInnen informieren: Am besten schneiden jene Unternehmen ab, in denen der Betriebsrat zeitgerecht und ausreichend informiert wird. Selbst wenn Unternehmen dem Betriebsrat ausreichend Ressourcen (z. B. Zeit) zur Verfügung stellen, ihn aber nicht früh genug informieren, fallen sie in der Performance hinter jene Betriebe zurück, die den Betriebsrat zeitgerecht und ausführlich informieren.

Nicht zuletzt stellt Eurofound fest, dass nationale Kontexte die Möglichkeiten und Hindernisse für die Mitbestimmung bzw. Mitwirkung der Beschäftigten massiv beeinflussen: Umfassende Formen der Mitwirkung und Mitbestimmung werden in jenen EU-Ländern häufiger praktiziert, die einen höheren lohnpolitischen Koordinierungsgrad aufweisen und umgekehrt. Auch höhere Beschäftigungsquoten sind mit extensiverer Mitbestimmung und Mitwirkung assoziiert und umgekehrt.

Dementsprechend deutlich sind die Empfehlungen an die Politik von Eurofound:

- Die aktive Förderung der Interaktion zwischen Beschäftigten und ArbeitgeberInnen durch betriebliche Mitbestimmung und Konsultation
- Die zeitgerechte und umfassende Bereitstellung von Informationen und Mitteln für die Mitbestimmung
- Die Förderung der Mitbestimmung durch die Sozialpartner durch eine stärkere Verlagerung der lohnpolitischen Koordinierung auf die zentrale nationale Ebene

Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine für alle Seiten verträgliche Gestaltung der Arbeitsbeziehungen auch betriebliche Mitbestimmung braucht. Die international vergleichenden Analysen von Eurofound weisen darauf hin, dass positiv gelebte Mitbestimmung und Mitwirkung der Beschäftigten ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen sein kann. Die Einschätzung, dass der Betriebsrat ein wertvoller Partner im Betrieb ist, teilen auch viele Führungskräfte in österreichischen Unternehmen. Dem Betriebsrat müssen jedoch auch die entsprechenden Instrumente zur Ausübung seiner Funktionen in sich wandelnden Arbeitswelten in die Hand gegeben werden. Auf die zentrale Bedeutung von Informationen, die dem Betriebsrat zur Verfügung stehen müssen, weisen die international vergleichenden Analysen hin. Insofern wäre anstelle einer Diskussion der Frage „Braucht es noch einen Betriebsrat?“ eher die Frage zu diskutieren, was Betriebsratsgremien brauchen, um für die Zukunft der Arbeit, beispielsweise in Richtung „Mitbestimmung 4.0“, gerüstet zu sein.



Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0

Dieser Textbeitrag ist unter einer Creative-Commons-Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> Weitere Informationen auch hier: <https://awblog.at/ueberdiesenblog/open-access-zielsetzung-und-verwendung/>