

1. **FORSCHUNGSINTERESSE, FRAGESTELLUNGEN UND DATEN**

1.1. **Hintergrund: Betriebliche Mitbestimmung im Wandel**

Betriebsratsgremien müssen gemäß ihrer gesetzlichen Funktionsbestimmung einer Reihe von Anforderungen gerecht werden. Sie vertreten die sozialen Interessen der MitarbeiterInnen gegenüber der Unternehmensleitung, die vor allem wirtschaftliche Interessen verfolgt. Sie sind dabei Ansprechstelle für eine Vielzahl von Anliegen der Belegschaft, betreffen diese nun die Anliegen einzelner Personen oder gesamtbetriebliche Problemlagen. Gleichzeitig sind Betriebsräte ein Kontrollorgan, das in vielen Bereichen des Unternehmens darüber wacht, dass gesetzliche Vorgaben, z.B. die Bestimmungen des Arbeitsrechts, eingehalten werden. Schließlich ist der Betriebsrat auch in Fragen der Weiterentwicklung des Betriebs ein wichtiger Partner des Managements. Er kann Vorschläge machen, Initiativen setzen und so Veränderungsprozesse in Gang bringen oder unterstützen und muss auch auf gesetzlicher Basis in manchen Bereichen in Veränderungsprozesse eingebunden werden (Kozak 2016, Guger 2001; Müller-Jentsch 2017 für Deutschland). Auch in Zeiten von Krisen im Unternehmen oder in der Gesamtwirtschaft kommt dem Betriebsrat große Bedeutung als Partner („Co-Management“) zu, der das Vertrauen der Belegschaft in Maßnahmen der Betriebsleitung sicherstellen und so den Zusammenhalt und damit auch die Bewältigung von Krisen enorm unterstützen kann.

Die Aufgaben und Rechte des Betriebsrates sind gesetzlich klar vorgegeben. Je nach Themenbereich kann zwischen erzwingbaren Mitbestimmungsrechten, Widerspruchsrechten und Mitwirkungsrechten des Betriebsrates unterschieden werden (vgl. Kozak 2016 bzw. Müller-Jentsch 2017, S.51ff). Die Einleitung von Kampfmaßnahmen ist dem Betriebsrat verboten, er ist zu Konsens, Kooperation und Problemlösung angehalten.

Die konkrete Ausgestaltung der Anforderungen an BetriebsrätInnen unterliegt einem tiefgreifenden Wandel. Wichtige Antreiber dieses Wandels sind der technologische Fortschritt, mit dem neue Berufsbilder und Möglichkeiten der Arbeits(zeit)gestaltung entstehen. Gleichzeitig bieten diese Technologien den Unternehmen neue Möglichkeiten der Steuerung der Arbeitsabläufe und der Kontrolle der MitarbeiterInnen. Neue Beschäftigungsformen verwischen die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit und machen die Abgrenzung häufig schwierig, welche Interessen welchen Personenkreises vom Betriebsrat vertreten werden sollen (vgl. etwa Pernicka/Aust 2007).

Schließlich wird die Legitimation von betrieblicher Interessenvertretung sowohl von manchen Beschäftigten, mehr aber noch von manchen ManagerInnen in Frage gestellt. So geht insgesamt der Anteil der Beschäftigten, die von einem Betriebsrat vertreten werden, zurück. Laut den Ergebnissen des Arbeitsklimaindex wurden im Jahr 2003 in 63

Prozent der Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten, im Jahr 2016 waren dies nur mehr 49 Prozent (AK Oberösterreich 2016).

Vor diesem Hintergrund sollen mit dieser Studie neue Ergebnisse des European Company Survey (ECS), einer Befragung zum Thema Mitbestimmung in Unternehmen, präsentiert und Schlussfolgerungen diskutiert werden. Der zentrale Fokus liegt auf einer Bilanz der gegenwärtigen Situation. Bereiche, in denen Erfolge der Arbeit von BetriebsrätInnen erkennbar sind, werden aufgezeigt und auf mögliche Problemlagen hingewiesen.

1.2. Fragestellungen der Untersuchung

Österreichische Befunde zur Situation der betrieblichen Mitbestimmung liegen bisher vor allem aus Sicht von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnen vor. Die schon mit langer Tradition durchgeführte Mitbestimmungsstudie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien liefert hier wichtige Einblicke und ermöglicht die Beobachtung langfristiger Entwicklungen (vgl. IFES 2015). Auch im Rahmen der Befragung des Arbeitsklimaindex wird das Thema betriebliche Mitbestimmung angesprochen (AK Oberösterreich 2015). Das Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaft (ISW) in Linz führt seit 2008 regelmäßig Befragungen von oberösterreichischen BetriebsrätInnen durch.

Abgesehen von Betriebsfallstudien einzelner Unternehmen gibt es bisher jedoch nur spärliche Informationen über die Sichtweise der Unternehmensleitung auf Fragen der Mitbestimmung. Deren Haltung gegenüber der Institution des Betriebsrates prägt die Ausgestaltung der Mitbestimmung im Betrieb jedoch in jeder Hinsicht entscheidend.

Mit dem European Company Survey wurde neben den BetriebsrätInnen nun auch die Gruppe der ManagerInnen zu diesem Thema befragt. Diese Daten stehen, neben den Ergebnissen der BetriebsrätInnen-Befragung, für eine Analyse zur Verfügung. Folgende Leitfragen wurden für die vorliegende Untersuchung formuliert:

- Wie schätzen ManagerInnen die Situation der Mitbestimmung ein?
- Welchen Wert hat Mitbestimmung aus der Sicht der Leitung des Unternehmens?
- Wie ist die Situation der Mitbestimmung aus Sicht des Betriebsrates?
- Unterscheiden sich die beiden Seiten in ihren Aussagen? Schätzt das Management oder der Betriebsrat die Situation positiver oder negativer als das Gegenüber ein?
- Welche Unterschiede in der Einbindung von MitarbeiterInnen gibt es zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat?
- Welche Unterschiede in der wirtschaftlichen Entwicklung und der Wahrnehmung von Problemlagen gibt es zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat?
- Wie werden BetriebsrätInnen und die Belegschaft in Veränderungen in Unternehmen eingebunden?
- Welche Wirkungen der Mitbestimmung lassen sich erkennen?