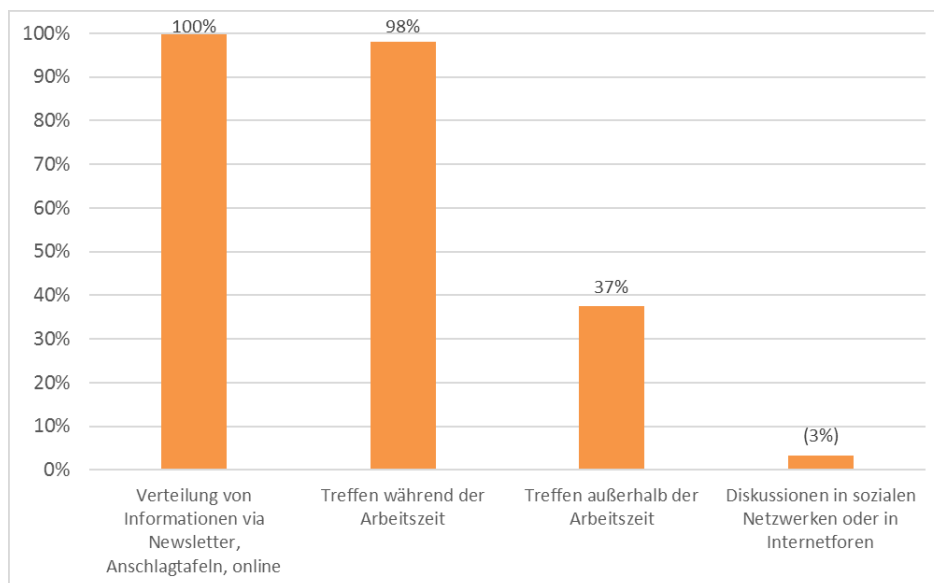


4.2. Kommunikation mit MitarbeiterInnen und Management

4.2.1. Kommunikation des Betriebsrates mit MitarbeiterInnen

Eine wesentliche Aufgabe des Betriebsrates ist, neben anderen Aufgaben, die Information der MitarbeiterInnen über wichtige Themen im Betrieb. Die Möglichkeit, MitarbeiterInnen mit Hilfe eines Newsletters, über Mitteilungen auf Anschlagtafeln, die (interne) Website des Unternehmens oder per Email zu informieren, nutzen alle BetriebsrätInnen (100 Prozent). Ebenfalls nahezu alle (98 Prozent) berufen während der Arbeitszeit Betriebsversammlungen ein, um die ArbeitnehmerInnen zu informieren. Treffen außerhalb der Arbeitszeit bieten 37 Prozent der BetriebsrätInnen an, andere Social-Media Kanäle werden lediglich von 3 Prozent genutzt. Vor allem bei letzterem Wert muss – wie bereits erwähnt – beachtet werden, dass die Befragung bereits im Jahr 2013 durchgeführt wurde, als Social-Media Kanäle noch etwas weniger genutzt wurden, insbesondere deshalb, weil damals die Smartphone-Diffusion noch geringer war.

Abbildung 4-3: Nutzung verschiedener Kommunikationswege durch den Betriebsrat



Quelle: European Company Survey 2013, n = 310

4.2.2. Kommunikation des Betriebsrates mit dem Management

Wie oft kommuniziert der Betriebsrat mit dem Management? BetriebsrätInnen haben das Recht, mindestens vierteljährlich, bzw. auf eigenes Verlangen auch monatlich mit der Betriebsleitung in Kontakt zu treten. Wie sieht die gelebte Praxis aus? Hier zeigen die Angaben der BetriebsrätInnen, dass der überwiegende Teil tatsächlich auch regelmäßig mit dem Management in Kontakt ist: 12 Prozent treffen das Management zumindest einmal in der Woche, weitere 40 Prozent mindestens einmal im Monat. Zumindest einmal

im Quartal treffen sich Betriebsrat und Management in weiteren 41 Prozent der Betriebe. Und nur in den verbleibenden 7 Prozent der Betriebe finden solche Termine lediglich mindestens einmal im Jahr statt. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass im Anlassfall Zusammenkünfte noch deutlich häufiger stattfinden werden, da hier die „Normalsituation“ abgefragt wurde.

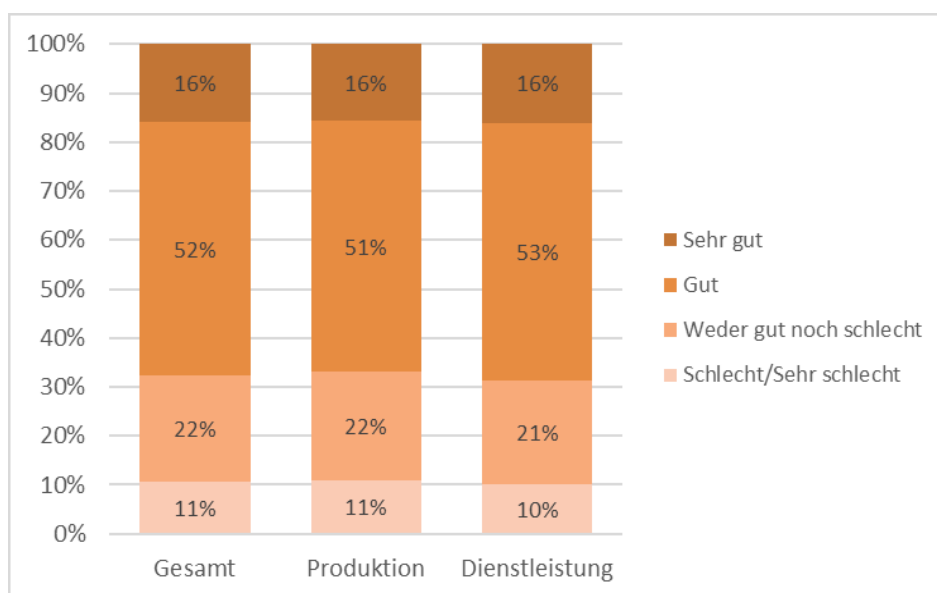
4.2.3. Arbeitsklima aus Sicht des Betriebsrates

Ebenso wie die ManagerInnen wurden auch die BetriebsrätInnen nach ihrer Einschätzung des gegenwärtigen Arbeitsklimas und nach der Veränderung seit 2010 gefragt.

Insgesamt schätzen 16 Prozent der BetriebsrätInnen das Arbeitsklima als sehr gut und 52 Prozent als gut ein. Damit wird eine sehr positive Einschätzung von den BetriebsrätInnen deutlich seltener gewählt als von den ManagerInnen mit insgesamt 30 Prozent. Auch bei der Nennung „gut“ liegen die ManagerInnen um sieben Prozentpunkte vor den BetriebsrätInnen.

Nach Sektoren gibt es bei den BetriebsrätInnen keine Differenzen. Auch bei den ManagerInnen konnten hier nur geringe Abweichungen gefunden werden.

Abbildung 4-4: Das Arbeitsklima aus Sicht des Betriebsrates

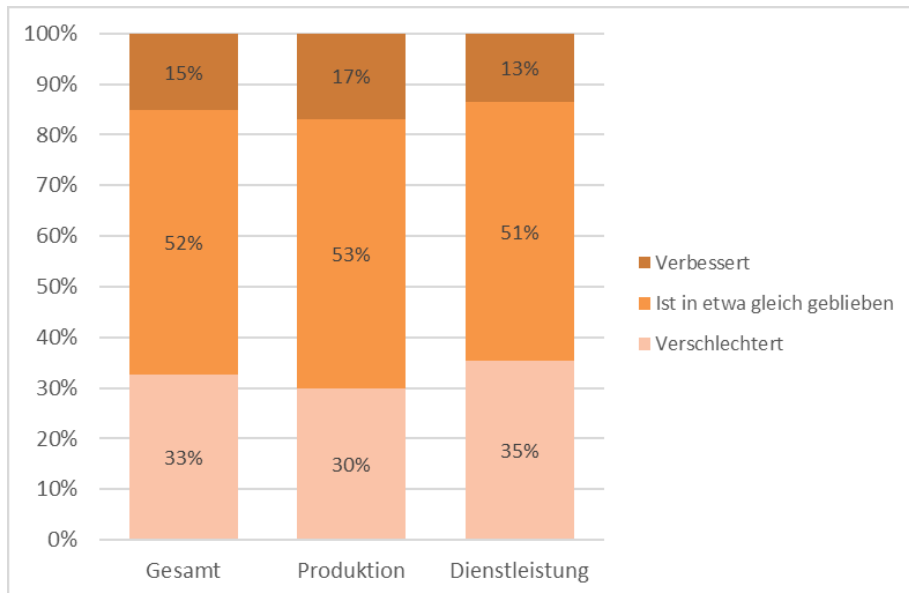


Quelle: European Company Survey 2013, n = 310

Auch die Entwicklung des Arbeitsklimas im Zeitraum von 2010 bis 2013 wird vom Management deutlich positiver eingeschätzt als von den BetriebsrätInnen. Nur 15 Prozent der BetriebsrätInnen vertreten die Ansicht, dieses hätte sich seit 2010 verbessert, deutlich mehr, nämlich 33 Prozent sind der Meinung, es hätte sich dagegen verschlechtert. 52 Prozent haben keine diesbezügliche Veränderung wahrgenommen.

Im Gegensatz dazu berichtet jedeR dritte ManagerIn von einer Verbesserung des Betriebsklimas und 15 nur Prozent haben eine Verschlechterung wahrgenommen. Der Anteil der RespondentInnen, die keine Veränderung wahrgenommen haben, liegt bei den ManagerInnen auf ähnlichem Niveau wie bei den BetriebsrätInnen.

Abbildung 4-5: Die Entwicklung des Arbeitsklimas aus Sicht des Betriebsrates



Quelle: European Company Survey 2013, n = 310

Diese Divergenz der Einschätzung des Arbeitsklimas durch Management einerseits und Betriebsrat andererseits wird vor dem Hintergrund der klassenspezifisch unterschiedlichen Bewertung der krisenbedingt „prekären“ Arbeitsmarktlage verständlich: Während der steigende Druck auf dem Arbeitsmarkt direkt auf die Belegschaft im Betrieb durchschlägt (jede Arbeitskraft ist ersetzbar), bedeutet er für das Management grundsätzlich eine Erweiterung des Arbeitskräfteangebots. Für Beschäftigte und den Betriebsrat ergibt sich daraus tendenziell eine Verschlechterung des Arbeitsklimas.

Hinzu kommen explizit unterschiedliche Rollen von Betriebsrat und Management: Der Betriebsrat richtet seinen Blick häufig auf Probleme im Unternehmen und versucht zu einer Lösung dieser beizutragen, Aufgabe des Managements ist den Blick auf Erfolge und Entwicklungspotentiale zu richten.

4.3. Wahrnehmung des Betriebsrates durch Beschäftigte und Management sowie Konsequenzen der Betriebsratsarbeit für die BetriebsrätInnen

Wie erleben BetriebsrätInnen ihr Verhältnis zum Management und zu den KollegInnen im Unternehmen? Um die Einschätzung dieser Beziehung genauer zu erheben, wurden dem Betriebsrat insgesamt sechs Aussagen vorgelegt und jeweils nach Zustimmung oder Ablehnung gefragt.