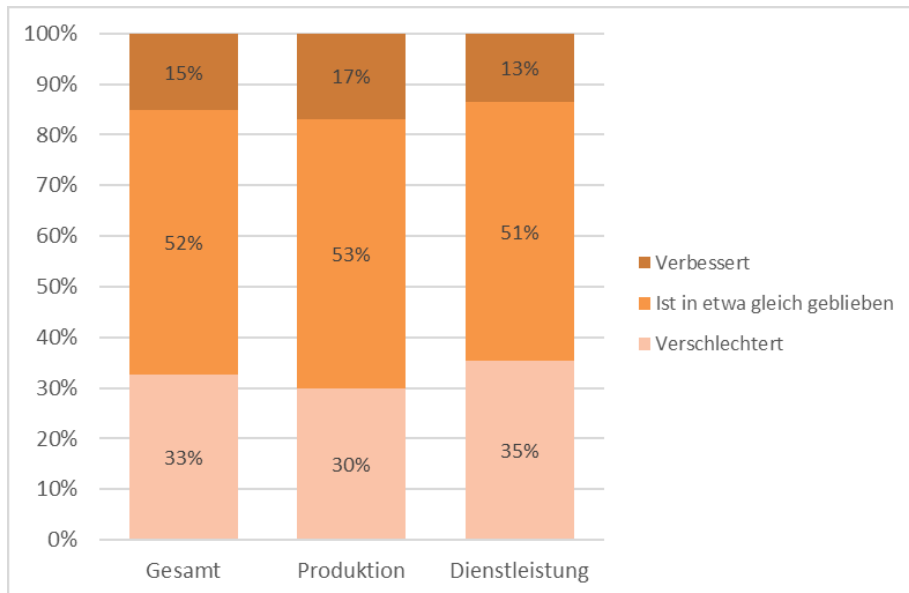


Im Gegensatz dazu berichtet jedeR dritte ManagerIn von einer Verbesserung des Betriebsklimas und 15 nur Prozent haben eine Verschlechterung wahrgenommen. Der Anteil der RespondentInnen, die keine Veränderung wahrgenommen haben, liegt bei den ManagerInnen auf ähnlichem Niveau wie bei den BetriebsrätInnen.

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

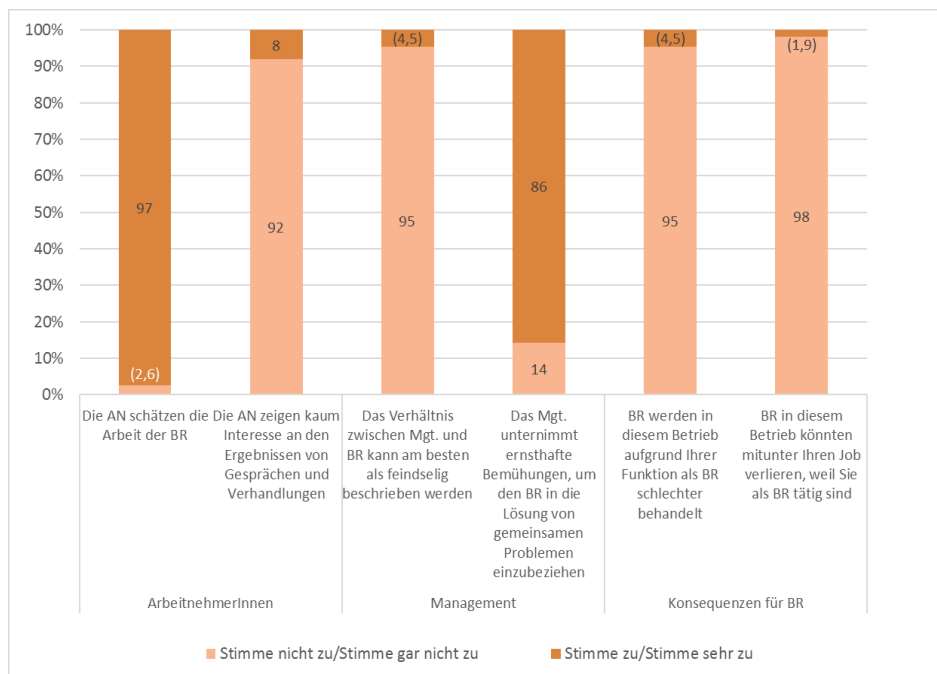
Wie erleben BetriebsrätInnen ihr Verhältnis zum Management und zu den KollegInnen im Unternehmen? Um die Einschätzung dieser Beziehung genauer zu erheben, wurden dem Betriebsrat insgesamt sechs Aussagen vorgelegt und jeweils nach Zustimmung oder Ablehnung gefragt.

Die vorgelegten Aussagen waren:

- Die Arbeitnehmer schätzen die Arbeit der Arbeitnehmervertretung.
- Die Arbeitnehmer zeigen kaum Interesse an den Ergebnissen von Gesprächen und Verhandlungen.
- Das Verhältnis zwischen Management und Betriebsrat kann am besten als feindselig beschrieben werden.
- Das Management unternimmt ernsthafte Anstrengungen, um die Arbeitnehmervertretung in die Lösung von gemeinsamen Problemen mit einzubeziehen.
- Arbeitnehmervertreter werden in diesem Betrieb aufgrund ihrer Funktion als Arbeitnehmervertreter schlechter behandelt
- Arbeitnehmervertreter in diesem Betrieb könnten mitunter ihren Job verlieren, weil sie als Arbeitnehmervertreter tätig sind.

Die angebotenen Antwortmöglichkeiten waren: „stimme voll und ganz zu“, „stimme zu“, „stimme nicht zu“ und „stimme überhaupt nicht zu“. Da die Aussagen zumeist sehr stark in eine positive oder negative Richtung gehen und starke Zustimmung bzw. Ablehnung nur von wenigen Befragten gewählt wurde, wurden die Antworten in eine dichotome Kategorisierung von Zustimmung bzw. Ablehnung zusammengefasst. Prozentwerte mit weniger als 20 Fällen im Hintergrund werden auch hier in Klammern gesetzt.

Abbildung 4-6: Einschätzung des Betriebsrates durch Beschäftigte und Management



Quelle: European Company Survey 2013, n = 310

Den Eindruck, dass die MitarbeiterInnen die Arbeit der BetriebsrätInnen schätzen, haben fast alle der hier befragten Betriebsräte. Der gegenteiligen Aussage, dass sich MitarbeiterInnen selten für ihre Arbeit interessieren, stimmen nur 8 Prozent der BetriebsrätInnen

zu. Dass die eigene BR-Arbeit von den KollegInnen wertgeschätzt wird und Interesse daran besteht, diesen Eindruck hat der überwiegende Teil der BetriebsrätInnen.

Auch das Verhältnis zum Management wird von den allermeisten Befragten als positiv erlebt, nur 5 Prozent (das sind in absoluten Zahlen 14 Personen) beschreiben das Verhältnis als feindlich. Tatsächliche Anstrengungen, die Vertretung der ArbeitnehmerInnen einzubinden, erleben 86 Prozent der BetriebsrätInnen. 14 Prozent stimmen der Aussage, dass sich das Management hier bemüht, nicht zu. Damit zeigen sich hier Ansatzpunkte, dass sich der Betriebsrat nicht in allen Fällen ausreichend eingebunden fühlt. Überwiegend lässt sich hier aber auf positive Zusammenarbeit schließen.

Mit zwei weiteren vorgelegten Aussagen wird erhoben, ob BetriebsrätInnen persönlich negative Konsequenzen ihres Einsatzes erleben. Nur 5 Prozent bzw. 14 Personen stimmen der Aussage, BetriebsrätInnen würden im Betrieb aufgrund ihrer Betriebsratsfunktion schlechter behandelt, zu, der Rest der Befragten lehnt dies ab. Noch geringer ist die Zustimmung zur Aussage, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Tätigkeit als BetriebsrätIn ihren Job verlieren könnten. Damit fühlen sich die befragten BetriebsrätInnen in ihrer Arbeit gut abgesichert und weder von Kündigung noch von anderen negativen Auswirkungen ihrer Betriebsratstätigkeit bedroht.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse muss allerdings bedacht werden, dass hier überwiegend BetriebsrätInnen befragt wurden, die derzeit ihre gesamte Arbeitszeit dieser Tätigkeit widmen können und damit auch umfassenden Schutz vor Kündigung und anderen negativen persönlichen Auswirkungen ihrer Arbeit genießen. Kritisch ist häufig die Phase der Neugründung eines Betriebsrates in einem Unternehmen, in dem diese Form der Mitbestimmung bisher nicht vorhanden war. Potentielle BetriebsrätInnen könnten in solchen Fällen durchaus von (der Androhung von) negativen Auswirkungen ihres Engagements betroffen sein. Auch Personen, die neben ihrer normalen Tätigkeit im Betriebsrat mitarbeiten, könnten häufiger von negativen Konsequenzen ihrer Arbeit betroffen sein.

4.4. *Bereitstellung von Informationen und Mitwirkung bei wichtigen Entscheidungen aus Sicht des Betriebsrates*

In ihrer täglichen Arbeit sind BetriebsrätInnen sehr auf die Bereitstellung von Informationen über alle wichtigen Themen im Betrieb durch das Management angewiesen. In weiten Bereichen des Unternehmens verfügen sie auch über gesetzlich festgeschriebene Rechte auf Informationen bzw. über das Recht, auf Anfrage Auskunft zu erhalten (vgl. Kozak 2016).

Wie sieht nun die Praxis der Informationsweitergabe an den Betriebsrat aus? Zu welchen Themen erhalten BetriebsrätInnen tatsächlich Informationen, und wo fließt diese demgegenüber eher spärlich? Um hier mehr Wissen zu gewinnen, wurden die befragten BetriebsrätInnen ersucht anzugeben, ob sie in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung