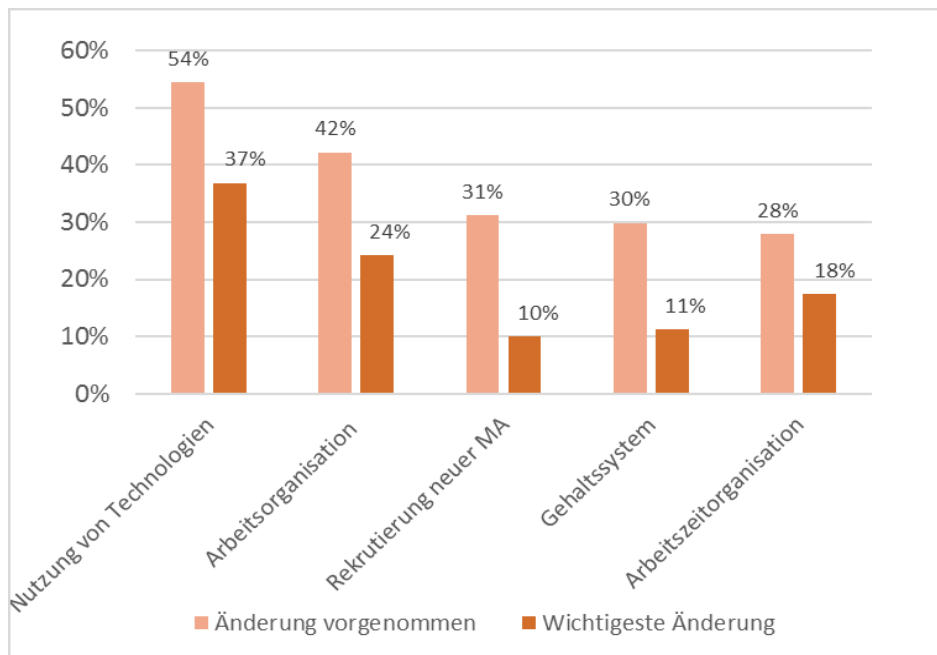


Abbildung 5-1: Veränderungen im Unternehmen seit 2010 (bis 2013)



Quelle: European Company Survey 2013, n = 970 bzw. 708 (Frage zur wichtigsten Änderung)

Besonders häufig wurden Veränderungen bei der Nutzung von Technologien genannt. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen (54 Prozent) haben Änderungen auf diesem Gebiet erwähnt. An zweiter Stelle stehen mit 42 Prozent Veränderungen der Arbeitsorganisation, gefolgt von Änderungen bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen (31 Prozent) und Änderungen im Gehaltssystem (30 Prozent). Noch etwas seltener wurden Änderungen in der Arbeitszeitorganisation genannt (28 Prozent).

Von diesen Änderungen wurde als mit Abstand am wichtigsten die Nutzung neuer Technologien beschrieben (37 Prozent), gefolgt von Änderungen in der Arbeitsorganisation (24 Prozent), der Arbeitszeitorganisation (18 Prozent), Änderungen im Gehaltssystem (11 Prozent) und Änderungen bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen (10 Prozent).

Nur zu diesem als wichtigste Änderung genannten Punkt wurden die ManagerInnen anschließend über die Art der Einbindung von Betriebsrat und MitarbeiterInnen befragt. Für die Antworten zu den einzelnen Themen hat dies zur Folge, dass jeweils eine kleinere Zahl an RespondentInnen dahinter steht.

5.1.1. Die Einbindung des Betriebsrats

Die Einbindung des Betriebsrates in Veränderungen in Betrieb kann in unterschiedlicher Weise erfolgen. Der Betriebsrat kann über die Änderungen informiert werden (in vielen Bereichen hat der Betriebsrat auch ein explizites Recht auf Informationen), er kann auch im Zuge der Entscheidungsfindung konsultiert oder direkt in die Entscheidungsfindung

eingebunden werden. Auch hier gibt es für den Betriebsrat teilweise ein Recht auf Einbindung.¹⁴ Aus Sicht des Managements wurden diese drei Formen der Einbindung in Veränderungsprozesse sowohl des Betriebsrates als auch der MitarbeiterInnen direkt erfragt. Im Folgenden wird zuerst auf den Betriebsrat eingegangen.

Die **Nutzung neuer Technologien** wurde als wichtigste und häufigste Änderung genannt (vgl. vorheriger Abschnitt). In 86 Prozent der Betriebe mit Änderungen in diesem Bereich wurde der Betriebsrat darüber informiert, entsprechend ist dies in 14 Prozent der Betriebe nicht geschehen. In 56 Prozent der Fälle wurde die Vertretung der ArbeitnehmerInnen vorher konsultiert und in 55 Prozent auch in die Entscheidung direkt eingebunden.

Bei **Änderungen der Arbeitsorganisation** – der zweithäufigst genannten Änderung – wurde in 94 Prozent der Fälle der Betriebsrat informiert, in 80 Prozent vorher konsultiert und in 73 Prozent in die Entscheidungsfindung eingebunden. Damit handelt es sich bei diesem Thema um ein vergleichsweise wichtiges Gebiet, in welches der Betriebsrat auch recht intensiv eingebunden wird.

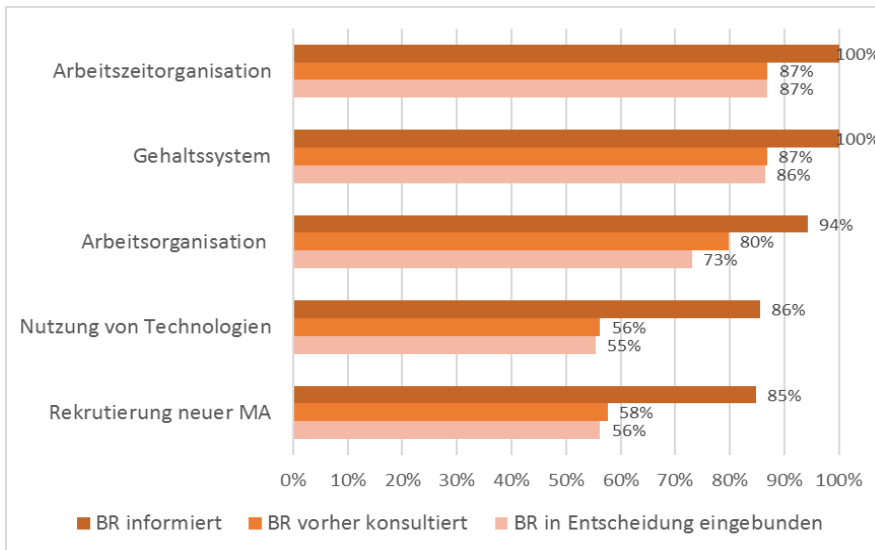
Noch stärker eingebunden wird der Betriebsrat bei Änderungen der **Arbeitszeitorganisation**. Hier wurde der Betriebsrat in allen Fällen informiert, in jeweils 87 Prozent wurde dieser auch konsultiert und in die Entscheidungsfindung eingebunden.

Eine vergleichsweise weniger häufige Veränderung in Unternehmen betrifft Änderungen im Gehaltssystem, hier ist – wenn diese vorgenommen werden – der Betriebsrat ähnlich stark involviert als bei Änderungen der Arbeitszeitorganisation.

Die geringsten Änderungen gab es bei der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen. Die Einbindung des Betriebsrates ist hier auch vergleichsweise gering.

¹⁴ Siehe für Österreich Guger et al. 2001, insbesondere S. 93ff, sowie Kozak 2016. Die rechtliche Situation für deutsche Betriebsräte, die jener in Österreich sehr ähnlich ist, wird genau beschrieben in: Müller-Jentsch 2017, S. 51.

Abbildung 5-2: Einbindung des Betriebsrates in Veränderungen

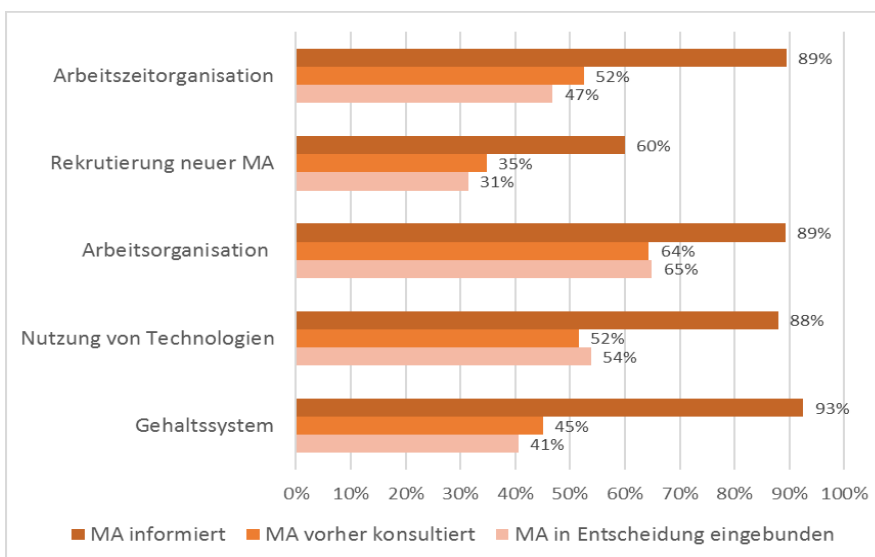


Quelle: European Company Survey 2013, n = 328

5.1.2. Die Einbindung der MitarbeiterInnen

Neben dem Betriebsrat können auch die MitarbeiterInnen direkt in Veränderungsprozesse involviert werden. Aus diesem Grund wurden den VertreterInnen des Managements entsprechende Fragen gestellt. Auffallend ist, dass die Beschäftigten (mit Ausnahme der Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen) annähernd so häufig über Änderungen informiert werden wie BetriebsrätInnen. Bei der vorhergehenden Einbindung in die Entscheidungsprozesse in Form von Konsultation oder direkter Einbindung finden sich jedoch deutliche Unterschiede. Diese sind in allen Fällen schwächer ausgeprägt.

Abbildung 5-3: Einbindung von MitarbeiterInnen in Veränderungen



Quelle: European Company Survey 2013, n = 698