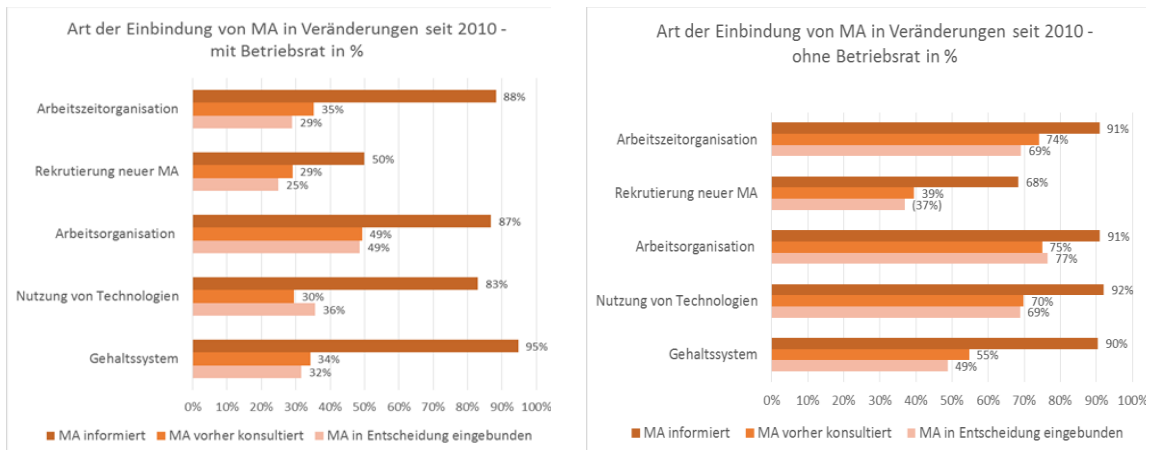


Wie unterscheidet sich nun die direkte Beteiligung der MitarbeiterInnen in Betrieben mit Betriebsrat und in solchen ohne Betriebsrat? Werden MitarbeiterInnen stärker direkt eingebunden, wenn es keinen Betriebsrat gibt, übernimmt alleine der Betriebsrat also wichtige Kommunikationsarbeit? Oder sind in Betrieben mit Betriebsrat MitarbeiterInnen auch stärker direkt involviert, wird dort also insgesamt stärker kommuniziert?

Abbildung 5-4: Einbindung von MitarbeiterInnen in Veränderungen nach Betriebsrat

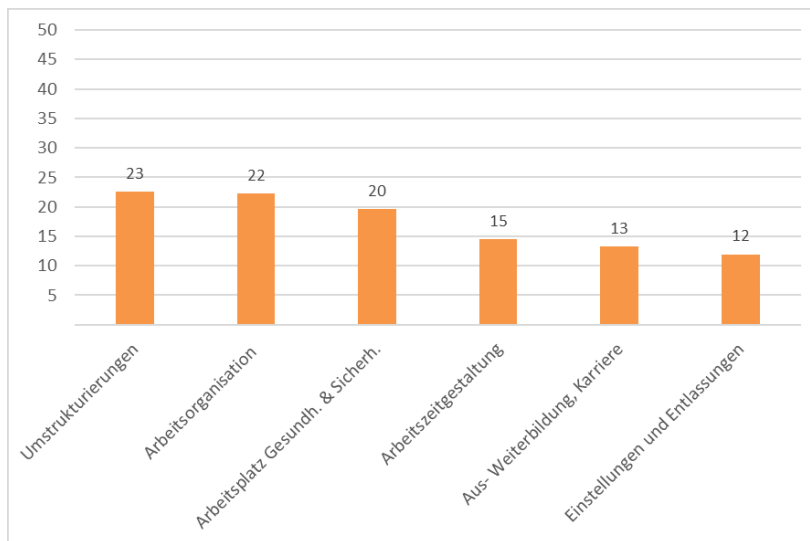


Quelle: European Company Survey 2013, n in der Reihe der Grafiken 324 und 370

Abbildung 5-4 macht deutlich, dass MitarbeiterInnen in Betrieben ohne Betriebsrat ähnlich häufig über Veränderungen informiert werden wie in Betrieben mit Betriebsrat. Was die Konsultation oder die Einbindung in Entscheidungen betrifft, geschieht dies vor allem in Betrieben, in welchen diese Mitgestaltung nicht von einem Betriebsrat übernommen wird. Angenommen werden kann, dass hier auch Größeneffekte wirken, aufgrund der schon recht geringen Fallzahlen können diese jedoch nicht detaillierter untersucht werden.

5.2. Mitwirkung bei wichtigen Entscheidungen – die Sicht des Betriebsrates

Im vorhergehenden Kapitel wurde beschrieben, wie weit das Management bei wichtigen Veränderungen im Unternehmen den Betriebsrat und die MitarbeiterInnen direkt in diese Prozesse einbindet. Analog hierzu wurden auch die BetriebsrätInnen nach in ihrem Unternehmen getroffenen Entscheidungen und der Form der Mitwirkung des Betriebsrates und der MitarbeiterInnen bei diesen Weichenstellungen befragt. Die Vergleichbarkeit zwischen den beiden Befragungen ist allerdings eingeschränkt, da für die Befragung der BetriebsrätInnen ein Referenzzeitraum von 12 Monaten vor der Befragung gewählt wurde. Die ManagerInnen wurden zur Entwicklung seit 2010 (bis 2013) befragt. Auch wurden nur teilweise die gleichen Themen angesprochen. Darüber hinaus sind für die BetriebsrätInnen wegen der kleineren Stichprobe weniger detaillierte Aussagen als für die ManagerInnen möglich.

Abbildung 5-5: Wichtige Entscheidungen des Managements in den letzten 12 Monaten

Quelle: European Company Survey 2013, n = 310

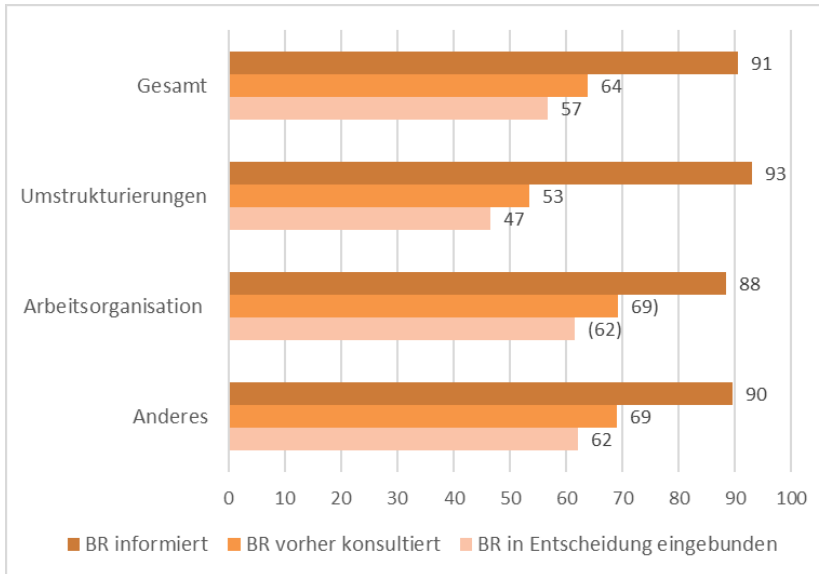
Um Bereiche, in denen wichtige Entscheidungen getroffen wurden, zu ermitteln, wurde eine Reihe von Tätigkeitsbereichen von BetriebsrätInnen abgefragt und jeweils mittels Ja/Nein-Frage erhoben, ob es in diesen Bereichen zu Änderungen gekommen ist. Aufgrund des kürzeren Referenzzeitraumes von einem Jahr werden die verschiedenen Bereiche nur jeweils von einer Minderheit der BetriebsrätInnen genannt. Mit 23 Prozent am häufigsten gab es unspezifische „Umstrukturierungen“ im Unternehmen, knapp gefolgt von Änderungen in der „Arbeitsorganisation“ mit 22 Prozent und Entscheidungen, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen. Deutlich dahinter finden sich die Bereiche „Arbeitszeitgestaltung“ mit 15 Prozent der Nennungen, „Aus- und Weiterbildung“ (13 Prozent) und „Einstellungen und Entlassungen“ mit 12 Prozent. Das den ManagerInnen so wichtige Thema der „Nutzung von Technologien“ wurde bei der Befragung nicht erwähnt. Auch Änderungen im Gehaltssystem wurden nicht angesprochen. Im Gegenzug finden sich bei der Unternehmensleitung die Bereiche „Umstrukturierung“, „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ und „Einstellungen und Entlassungen“ nicht.

Anschließend an die Ja/Nein-Abfrage wurden die BetriebsrätInnen ersucht, anzugeben, welche dieser Veränderungen die größten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen im Betrieb ausgeübt hat. Von einem Drittel (34 Prozent) der BetriebsrätInnen wurden hier Umstrukturierungen genannt, gefolgt von der Organisation der Arbeitsprozesse (20 Prozent). Die restlichen Nennungen verteilen sich auf die weiteren Themen, sind aber aufgrund der wenigen dahinterliegenden Aussagen nicht mehr interpretierbar.

Für diese Themen wurde weiter nachgefragt, in welcher Weise BetriebsrätInnen in die Veränderung eingebunden waren. Insgesamt waren BetriebsrätInnen in 91 Prozent der Fälle vorher informiert. 64 Prozent der BetriebsrätInnen wurden konsultiert. Tatsächlich in die Entscheidung eingebunden waren etwas mehr als die Hälfte der BetriebsrätInnen (57 Prozent). In Abbildung 5-6 wird noch weiter nach der Einbindung im Falle von

Umstrukturierungen, bei der Änderung der Arbeitsorganisation und anderen Veränderungen unterschieden. Da diese Darstellung bereits auf wenigen Fällen basiert, können die hier gefundenen geringen Differenzen nicht weiter interpretiert werden.

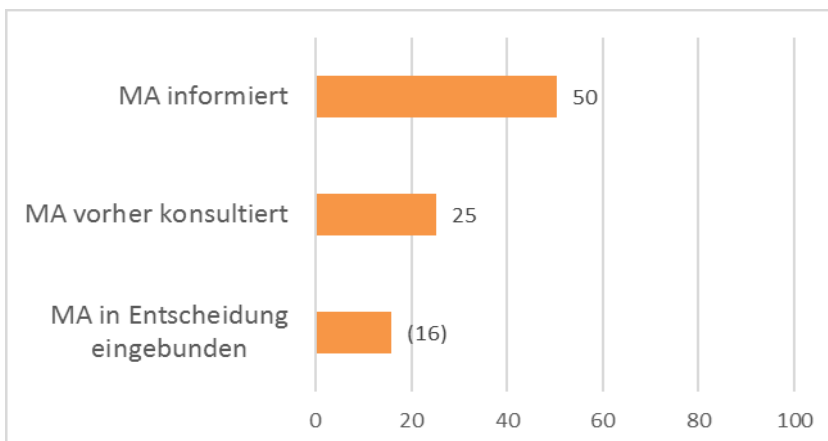
Abbildung 5-6: Ausmaß der Einbindung des Betriebsrates in Veränderungen



Quelle: European Company Survey 2013, n = 127

Anders als das Management, das die direkte Einbindung der MitarbeiterInnen in Entscheidungen im Unternehmen nur geringfügig schwächer darstellt als jene des Betriebsrates, ist diese aus Sicht der BetriebsrätInnen deutlich geringer ausgeprägt. Die Darstellung in Abbildung 5-7 betrifft alle Veränderungen zusammengenommen.

Abbildung 5-7: Ausmaß der Einbindung der MitarbeiterInnen in Veränderungen



Quelle: European Company Survey 2013, n = 127

Nur zur Hälfte wurden MitarbeiterInnen von den Veränderungen informiert, zu einem Viertel wurden sie konsultiert. In die Veränderung tatsächlich eingebunden waren sie nur zu 16 Prozent.