

## Abstract

### **Transformation der betrieblichen Mitbestimmung in der COVID-19-Pandemie? Befunde einer empirischen Untersuchung in der oberösterreichischen Industrie- und Gesundheitsbranche**

Rebecca Gruber, Armin Jabbari

Kapitalistische Gesellschaften erleben seit den 1970er-Jahren Krisenzyklen, deren Konsequenzen sich infolge gesteigener transnationaler Austauschprozesse und wirtschaftlicher Abhängigkeiten als immer unkalkulierbarer in ihren Folgen und komplexer in ihrer Lösung durch soziale AkteurInnen darstellen (Graf 2020: 33). Unvorhergesehene Phasen der „De-Normalisierung“ wie die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008, die Flüchtlingskrise 2015 und die aktuell erlebte COVID-19-Pandemie fordern betriebliche und überbetriebliche Formen des Krisenmanagements heraus. Dieses Krisenmanagement ist in Österreich in Form eines sogenannten „Krisenkorporatismus“ vor dem Hintergrund eines historisch einzigartigen sozialpartnerschaftlichen Modells des Interessenausgleichs ausgestaltet (Dörre 2012: 12-14). Dem Betriebsrat kommt hierbei einerseits die Funktion eines Krisenmanagers im Betrieb zu, andererseits, in Zeiten von Verunsicherungen und potentiellen Legitimationsverlusten, die eines externen Beratertungsgremiums sowie Stabilisators der politischen Machtposition des Staates. Betriebsrät:innen leisten in Krisenzyklen demnach bedeutende Arbeit und sind dabei mit steigenden und divergierenden Anforderungen von unterschiedlichen Interessengruppen konfrontiert. Es zeigen sich diesbezüglich Veränderungen in der Betriebsratsarbeit, einerseits aufgrund veränderter Mitarbeiter:innenanliegen sowie neuen Kommunikationsformen, andererseits aufgrund einer Verschiebung im Spannungsfeld von Geschäftsleitung, Belegschaft und Gewerkschaft, zwischen denen der Betriebsrat vermittelt (Hocke 2012: 37). Die Kontextbedingungen, unter denen Betriebsrät:innen arbeiten, sind also hochkomplex und in Zeiten von „De-Normalisierungen“ werden sie zudem noch mit speziellen Handlungsanforderungen konfrontiert (Hocke 2012: 19). Daraus ergibt sich die Frage, wie hat sich die betriebliche Mitbestimmung während der COVID-19-Pandemie verändert ?

Im Zuge eines Lehrforschungsprojektes an der JKU Linz im Studienjahr 2020/2021 wurden in zwei systemrelevanten Sektoren - dem Gesundheitsbereich und dem Industriegewerbe in

Oberösterreich - 30 leitfadengestützte Interviews mit Betriebsratsvorsitzenden durchgeführt und inhaltsanalytisch nach Mayring (2015) ausgewertet.

Die Auswertung zeigte unter anderem, dass die COVID-19-Pandemie die Arbeitsweise in oberösterreichischen Unternehmen teilweise tiefgreifend veränderte, wobei sich hinsichtlich der untersuchten Betriebsratstätigkeit sowohl branchenübergreifende, als auch -spezifische Veränderungen abzeichneten. Diese Veränderungen können im Wesentlichen auf pandemische Bewältigungsmaßnahmen wie Lockdowns, Hygienevorschriften, Quarantäneregelungen u.ä. bezogen werden, in denen der Staat in einer Phase der “De-Normalisierung” besondere Interventions- und Ordnungsmaßnahmen beschloss, die von den betrieblichen Akteuren bearbeitet wurden. Die Betriebsratsvorsitzenden berichteten von veränderten Anliegen der Belegschaft, welche sich allgemein gefasst in gestiegene Ansprüche an den Betriebsrat als Schutzmacht übersetzen lassen und diesen herausfordern. Gleichzeitig musste der Betriebsrat in seinem Interessenhandeln das wirtschaftliche Überleben des Unternehmens in der Krise berücksichtigen. In Bezug auf die betriebliche Sozialpartnerschaft zwischen Betriebsräten und den Geschäftsleitungen berichten Betriebsrät:innen in der Industriebranche öfter von konfliktreichen Momenten im Arbeitsalltag und einer erodierenden Gesprächsbasis; “Gutes Verhältnis haben wir nicht momentan, weil man einfach sagen muss, sie gehen uns aus dem Weg. Sie blockieren alles ab und schieben halt alles auf Covid”. Es konnte einerseits eine Vielzahl an Mängeln in der Zusammenarbeit seitens der Geschäftsleitungen herausgearbeitet werden, andererseits der Versuch einer instrumentellen Einbindung des Betriebsrates für die Zwecke der Geschäftsleitungen festgestellt werden. Trotz disruptiver Krisenfolgen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene für den Industriesektor sowie das Gesundheitssystem und antagonistischen Momenten in der betrieblichen Sozialpartnerschaft, zeigt sich eine starke Tendenz der Betriebsräte, selbst in Krisenzeiten einen betrieblichen Zusammenschluss mit der Geschäftsleitung anzustreben.

Diskussionswürdig bleibt nach Analyse unserer Ergebnisse, ob sich im Zuge der COVID-19-Pandemie wiederum eine Tendenz zur co-manageriellen Einbindung des Betriebsrates, welche allgemein wie auch in Krisenzeiten eine Einschränkung der Repräsentationsfunktion gegenüber der Belegschaft bedeutet, durchgesetzt und eventuell verstärkt hat (Rami et al., S. 43).

## **Literaturverzeichnis:**

Dörre, K. (2012). Gewerkschaften zwischen Krisenkorporatismus und Erneuerung. In: *Emanzipation*, 2. Jg, Nr. 2 (S. 7-22).

Graf, R. (2020). Zwischen Handlungsmotivation und Ohnmachtserfahrung - Der Wandel des Krisenbegriffs im 20. Jahrhundert. In: F. Bösch et al. (Hrsg.), *Handbuch Krisenforschung* (S. 17-41). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hocke, S. (2012). *Konflikte im Betriebsrat als Lernanlass*. Wiesbaden: Springer.

Rami, U., Gruber, R., Jabbari, A., & Schwarzmüller, A. (2021). Co-Management und dessen Auswirkungen auf die Integrations- und Repräsentationsfunktion des Betriebsrates. In: *WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift*, 44 (2) (S. 28-45).