

„... deutliche Antworten und ein klarer Auftrag!“

Betriebliche Befragungen durch Belegschaftsvertretung

Ute Demuth // IKT-Dozentin, Beraterin und Autorin

HIER LESEN SIE:

- wie Betriebs- und Personalräte Umfragen durchführen können
- was bei Befragungen der Belegschaft besonders zu beachten ist
- warum Umfrageergebnisse in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber helfen

Befragungen in Betrieben und Dienststellen sind für Interessenvertretungen eine gute Möglichkeit, zu erfahren, wie die Haltung der Belegschaft zu einzelnen Themen ist und einen direkten Kontakt zu den Beschäftigten herzustellen. Auch gegenüber dem Arbeitgeber kann ein Gremium mit einem klaren Votum der Belegschaft im Rücken ganz anders auftreten. Es gibt jedoch einiges zu beachten – vor allem im Vorfeld bei der Entwicklung des Fragebogens, bei der Durchführung der eigentlichen Befragung und schließlich bei der Auswertung. Im folgenden Interview berichtet der Betriebsratsvorsitzende der Nordmilch AG Reinhard Busch über die erfolgreiche Durchführung einer Befragung zum Thema „Gesundheit und Fitness“ – mit einem klaren Handlungsauftrag für den Betriebsrat.

■ *Ihr im Bremer Betriebsrat von Nordmilch beschäftigt Euch unter anderem gerade mit dem Thema Gesundheit und Fitness. Wie kam es zu der Entscheidung, eine Befragung dazu durchzuführen?*

Busch: Wir wollten uns der Wünsche und Erwartungen aus der Belegschaft sicher sein. Gesundheit und Arbeit sind schon lange ein Thema bei uns, obwohl in einer reinen Verwaltung sicher andere Gefährdungen vorhanden sind als in einem Produktionsbetrieb.¹ Das heißt nun aber nicht, dass hier niemand erkrankt, ganz im Gegenteil. Aus den Gesprächen, die ich als Mitglied im BEM-Team² erlebe, weiß ich, wie wichtig ein aktives Verhalten, wie wichtig Bewegung und Fitness im Zusammenhang mit Erkrankungen sind. In mehreren Betriebsversammlungen habe ich erläutert, wie Stress und psychische Belastungen

sich auswirken. Meine eigene Erfahrung zeigt mir, dass kaum etwas besser geeignet ist, Stress abzubauen als Sport – bei mir ist

BERATUNG

Die Autorin berät und schult auch zum Thema betriebliche Befragungen, mehr Informationen direkt bei Ute Demuth:

► info@udemuth.de

es Laufen. Auch haben uns nicht nur hin und wieder, sondern in letzter Zeit gehäuft Kollegen ganz konkret angesprochen, wie Nordmilch sie bei der Verbesserung ihrer Fitness unterstützen könne. Also auch deshalb die Umfrage: Wir wollten wissen, ob es sich hierbei um die Spitze eines Eisbergs oder um diejenigen handelt, die ständig eine neue Idee haben. Schließlich wollten wir für eine Verhandlung mit dem

Arbeitgeber Ideen sammeln, die mit in eine Betriebsvereinbarung aufgenommen werden können. Und zwar nicht Ideen aus dem Elfenbeinturm sondern solche, die auch von der Belegschaft begrüßt werden.

■ *Habt Ihr schon vorher Erfahrungen mit Befragungen im Betrieb gemacht?*

Busch: Wir haben bisher nur geringe Erfahrungen mit Umfragen: Kürzlich haben wir in einer Abteilung ein ganz spezielles Problem angesprochen. Wir wollten bei diesem Thema – das im Betriebsrat ganz heiß diskutiert wurde – wissen, ob wir sozusagen einen Handlungsauftrag bekommen. Die Befragung bestand aus einer Frage mit drei Antwortmöglichkeiten. Der Rücklauf lag bei 84% und wir bekamen keinen Auftrag zu handeln. Also insofern ein Erfolg, dass wir nun Klarheit haben. Vor längerer Zeit haben wir eine Umfrage zur Arbeit

des Betriebsrats und zu Arbeitszeitregelungen durchgeführt. Wir bekamen viele Rückmeldungen, aber die Befragung hatte viele offene Fragen, zu denen teilweise sehr umfangreiche Antworten gegeben wurden.³ Dadurch war die Auswertung sehr langwierig und die Zusammenfassung kaum möglich. Wir haben die komplette Zusammenstellung aller Antworttexte in unser Intranet gestellt, aber das war so viel später, dass es kein großes Interesse mehr fand.

■ *Musste im Gremium Überzeugungsarbeit geleistet werden oder waren sich sofort alle einig, dass eine Befragung sinnvoll ist?*

Busch: Nein, es musste keine Arbeit geleistet werden, um die Kollegen im Betriebsrat zu überzeugen. Es war notwendig zu klären, wie die Haltung der Belegschaft ist. Das Thema hielten alle für wichtig. Auch den Ablauf der Befragung haben wir im Gremium mit allen besprochen.

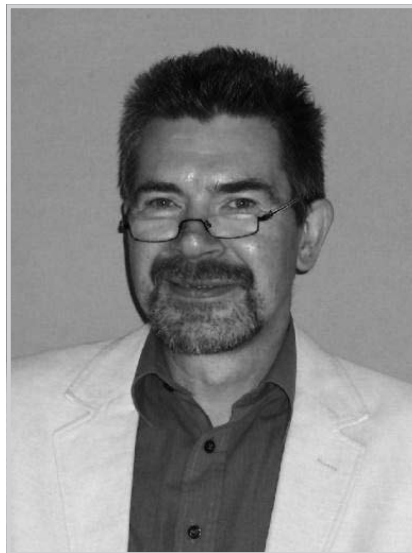
■ *Wie seid Ihr an die Entwicklung des Fragebogens gegangen? Und: Hat das einer gemacht oder ist das eine Gemeinschaftsproduktion?*

Busch: Ich habe mich mit einer an diesem Thema interessierten Kollegin zusammengesetzt. Wir sind von unseren Grundannahmen ausgegangen. Eine Grundannahme war: Jeder möchte mehr für seine Fitness tun. Eine andere, dass eine Erwartungshaltung gegenüber dem Unternehmen besteht, eine Unterstützung zu erhalten. Daraus haben wir Fragen entwickelt, die klären sollten, ob unsere Annahmen stimmen. Weitere Fragen sollten Fakten klären, z. B. wie viel Zeit zur Verbesserung der Fitness die Kolleginnen und Kollegen aufwenden. An das Ende des Fragebogens haben wir zwei Fragen zur Person (Geschlecht und vier Altersgruppen) gesetzt, denn wir hatten die Vermutung, dass sich die Antworten zwischen diesen Gruppen unterscheiden könnten. Obwohl ich gute Rückendeckung aus dem Gremium und auch Unterstützung durch eine Kollegin hatte, lag doch die meiste Arbeit auf meinen Schultern. Das war aber nicht weiter schlimm, weil mir das Thema eine Herzensangelegenheit ist.

■ *Um den Fragebogen zu optimieren, habt Ihr einen Vortest mit einigen wenigen Kolle-*

gen durchgeführt. Welche Erfahrungen habt Ihr damit gemacht?

Busch: Damit haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht, allerdings auch Überraschungen erlebt: Wir hatten dem Vortest ausführliche Erläuterungen beigegeben. Daraus sollte klar werden, dass nicht das Ausfüllen, sondern das Beurteilen des Fragebogens wichtig war. Trotzdem kamen ausgefüllte Fragebögen ohne jeden Hinweis zurück. Es gab auch Kollegen, die sich nur mit der Optimierung befassten, aber den Fragebogen nicht ausgefüllt hatten. Nachdem alle Antworten eingegangen waren, habe ich mich dann telefonisch mit



Betriebsratsvorsitzender Reinhard Busch: „Wir haben ganz deutliche Antworten bekommen, die uns klar einen Auftrag geben, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.“

den Kollegen in Verbindung gesetzt, um die noch offenen Rückmeldungen aufzunehmen. Aus den Antworten des Vortests haben sich viele Veränderungen ergeben, so z. B. eine andere Formatierung, die den Fragebogen übersichtlicher gemacht hat. Es kamen aber auch Vorschläge, zusätzliche Fragen hinzuzunehmen. Die, die zur Ausrichtung unserer Befragung passten, haben wir mit aufgenommen.

■ *Wie habt Ihr den Fragebogen unter die Beschäftigten gebracht und wie war der Rücklauf organisiert?*

Busch: Weil es bei uns in der Verwaltung weniger als zehn Personen gibt, die nicht

am Computer arbeiten, haben wir den Fragebogen als Mail versandt und an die Kollegen, die keine Mail empfangen können, eine ausgedruckte Version verteilt. Die Rückgabe erfolgte in große Boxen, wie wir sie auch bei Wahlen einsetzen. Diese Boxen standen jeweils bei den Schwarzen Brettern. Der Abgabetermin war auf zehn Tage nach der Verteilung festgelegt. Einige wenige Antworten kamen auch per E-Mail bei mir an (als PDF), die habe ich ausgedruckt und selber in die Box eingeworfen.

■ *Wie hoch ist die Rücklaufquote gewesen und wie schätzt du die ein?*

Busch: Wir haben 164 ausgefüllte Fragebögen zurückbekommen; dies steht einer Zahl von 320 Empfängern gegenüber. Also eine Rücklauf-Quote von 51 %. Das halte ich für einen sehr guten Wert, damit sind wir sehr zufrieden.

■ *Wie sieht es mit der Software-Unterstützung für so eine Befragung aus?*

Busch: Nach den Erfahrungen bei dieser Aktion würden wir bei einer weiteren Umfrage ein Programm einsetzen, wie beispielsweise „Grafstat“, das ich auf einer Deiner Schulungen kennen gelernt habe. Es ist einfach zu bedienen und man kann gute grafische Auswertungen erstellen.

■ *Wie war die Rückmeldung aus der Belegschaft dazu, dass Ihr eine Befragung durchgeführt habt?*

Busch: Ganz stark positiv. Es gab eine einzige Rückmeldung, in der jemand vermutete, dass wir mit der Umfrage das Sommerloch füllen wollten. Jeder, der Betriebsratsarbeit kennt, weiß solch eine Einzelmeinung einzuschätzen. Alle anderen haben die Befragung sehr positiv aufgenommen, nannten die Umfrage eine gute Idee, eine typische Antwort: „Go for it, go.“

■ *Die Befragung ist ja noch ganz „frisch“, trotzdem die Frage nach dem Resümee: Hat sich die Mühe gelohnt? Hat Euch die Befragung in Bezug auf das Thema Fitness weitergebracht? Habt Ihr erfahren, was Ihr wissen wolltet?*

Busch: Wir haben ganz deutliche Antworten bekommen, die uns klar einen Auftrag geben, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Wir wissen genau, worüber wir mit ihm zu

IKT-RECHTSPRECHUNG



Amt des Datenschutzbeauftragten endet bei Fusion

Bei einer Fusion zweier Krankenkassen endet mit dem Erlöschen ihrer Rechtsfähigkeit auch das Amt des Datenschutzbeauftragten (DSB). Das hat das Bundesarbeitsgericht jetzt klargestellt.

Die Tätigkeit eines Beauftragten für den Datenschutz sei nur für die Dauer der Übertragung des Amtes Bestandteil des Anstellungsvertrags geworden. Ein Anspruch auf Beschäftigung als DSB bestehe nach dem Ende des Amtes gegen den neugegründeten Rechtsträger deshalb nicht mehr.

Geklagt hatte ein Dienstleistungsangestellter („DO-Angestellter“) einer AOK, der 1997 zum DSB bestellt wurde. 2008 fusionierte die Krankenkasse mit einer weiteren. Diese wies dem Kläger eine anderweitige Tätigkeit zu. Der Kläger begehrt unter anderem die Beschäftigung als DSB. Die Klage war hinsichtlich dieses Beschäftigungsantrags in allen Instanzen erfolglos. Denn das Amt des DSB habe mit dem Erlöschen der Krankenkasse geendet.

Nach § 4 f Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz haben öffentliche und nichtöffentliche Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten, einen Beauftragten für den Datenschutz zu bestellen. Das Gesetz regelt allerdings nicht ausdrücklich, ob das Amt eines Datenschutzbeauftragten bestehen bleibt, wenn zwei öffentliche Stellen fusionieren und ihre Rechtsfähigkeit verlieren.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 29.9.2010
Aktenzeichen: 10 AZR 588/09

Kündigung eines Administrators wegen Schnüffeln in Vorstands-Mails

Ein EDV-Administrator darf seine Zugangsrechte nur für seine Aufgaben nutzen, die der Funktion des Computersystems dienen. Er darf nicht außerhalb dieser Aufgaben Inhalte fremder Datenbestände einsehen. Missbraucht er seine Zugangsrechte, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat aus diesem Grund die Kündigungsschutzklage eines Administrators abgewiesen, dem fristlos gekündigt worden war, weil er E-Mails und Kalendereinträge des Vorstands seiner Arbeitgeberfirma eingesehen hatte.

Das Gericht hat auch nicht die Rechtfertigung des Klägers gelten lassen, er sei zugleich Innenrevisor gewesen, deshalb sei es seine Aufgabe gewesen, auch den Vorstand zu kontrollieren. Schon grundsätzlich, so die Landesarbeitsrichter, sei es nicht Aufgabe von angestellten Innenrevisoren, auch den Arbeitgeber oder seinen Vorstand zu kontrollieren. Auch die hier für die Innenrevision geltenden Richtlinien hätten ein solches Kontrollrecht nicht ergeben.

Die CuA wir in einer der nächsten Ausgaben ausführlich über diese wichtige Gerichtsentscheidung berichten.

Landesarbeitsgericht Köln
Urteil vom 14. 5. 2010
Aktenzeichen: 4 Sa 1257/09

Zusammenstellung

Olaf J. Lutz, CuA-Redaktion

sprechen haben. Und wir können dem Arbeitgeber beim Verhandeln anders gegenüber treten. Denn es ist ein großer Unterschied, ob ein Betriebsrat eine neue Idee hat und darüber mit dem Arbeitgeber sprechen will oder ob er sagen kann: „Dies wollen 43 % aller Beschäftigten!“ Also hat uns die Befragung sehr viel weiter gebracht. Natürlich kann ich eine abschließende Bewertung erst abgeben, wenn wir eine Betriebsvereinbarung verhandelt und in Gang gesetzt haben, und dann die Beschäftigten sagen, ob es eine gute Regelung ist. Ein weiterer Punkt ist der der Kommunikation: Normalerweise hat der Betriebsrat nicht zu allen Beschäftigten gleich gut und/oder gleich viel Kontakt. Manchmal muss man aufpassen, dass nicht einige „Stimmungsmacher“ durch laute und deutliche Ansagen ein Bild zeichnen, das in der Belegschaft so nicht verbreitet ist. Ebenso besteht die Gefahr, dass weitergegeben wird, was ein anderer sagt oder meint. Durch eine Umfrage mit einer so guten Beteiligung haben wir mit einer großen Anzahl von Beschäftigten einen direkten Kontakt hergestellt. Und dieser direkte Kontakt ist dann unsere Stärke. Damit können wir gute Arbeit für unsere Kolleginnen und Kollegen machen.

Gesprächspartner

Reinhard Busch ist Betriebsratsvorsitzender bei der Nordmilch AG in Bremen; das Gespräch wurde von **Ute Demuth** geführt; Ute Demuth berät, schult und schreibt zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Medieneinsatz in der Betriebs- und Personalratsarbeit.

Weiterführendes

► www.grafstat.de

Die Nutzung ist (außer für Bildungseinrichtungen) kostenpflichtig, eine Einzellizenz kostet zurzeit 135 Euro. Weitere Informationen, Lizenzformen und die Preisliste unter: www.grafstat.de/service/info/infos.htm

► www.limesurvey.org/

Ein weiteres Programm, das bei der Durchführung von Online-Befragungen unterstützt. Es muss auf einem Server im Intranet installiert werden. Die Software ist unter der GNU-Lizenz veröffentlicht, das heißt sie kann kostenfrei genutzt werden. Mehr zur GNU-Lizenz gibt es hier nachzulesen: www.gnu.de/gpl-ger.html

Fußnoten

- 1 Von den insgesamt 320 Befragten arbeiten die meisten in der Bremer Zentrale von Nordmilch, hinzu kommen Mitarbeiter an einem IT-Standort und in einem Büro in Berlin. Die Nordmilch AG stellt Milchprodukte her, hat zehn Werke sowie mehrere Tochterunternehmen und Beteiligungen.
- 2 BEM-Team: Personen, die die Gespräche zum betrieblichen Eingliederungsmanagement führen.
- 3 Bei sogenannten offenen Fragen werden keine Antworten vorgegeben, es stehen lediglich ein paar leere Zeilen für den zu schreibenden Text zur Verfügung. Dieser Fragetyp wird verwendet, wenn nicht nur die Befragten, sondern auch die Fragenden noch wenig über das Thema wissen oder die Bandbreite der möglichen Antworten sehr groß ist. Dass die Befragten ganz frei in ihrer Antwort sind, kann einen motivierenden Effekt haben – Freitext ist allerdings schwierig auszuwerten. Das Gegenteil ist die geschlossene Frage: Die Antworten sind vorgegeben, der Rahmen ist über Einfach- oder Mehrfachnennungen festgelegt, die Auswertung ist entsprechend einfach.