

Im Schatten der Betriebsverfassung

Neben den Betriebsräten haben sich in der Praxis andere Vertretungsformen entwickelt. Sie sind in der Regel schwächer, jedoch nicht völlig bedeutungslos. Manchmal dient auch ihnen die Betriebsverfassung als Referenzmodell.

Von Ludger Pries, Axel Hauser-Ditz und Markus Hertwig

Prof. Dr. Ludger Pries ist Inhaber des Lehrstuhls für Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung an der Ruhr-Universität Bochum. Axel Hauser-Ditz und Markus Hertwig sind wissenschaftliche Mitarbeiter im BISS-Projekt.

■ Etwa die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wählt in diesen Wochen einen Betriebsrat. Über die genaue Verbreitung von Betriebsratsgremien herrscht nach wie vor Unklarheit. Ein öffentliches Melderegister wie in den Niederlanden existiert in Deutschland nicht – so schwanken die Angaben zur Zahl der Betriebsräte zwischen 36 000, laut der DGB-Meldestatistik, und bis zu über 100 000 – Zahlen, die Wissenschaftler aus dem jährlichen Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet haben.

Noch viel weniger weiß man über die Interessenregulierung in den Betrieben ohne einen Betriebsrat. Die Grauzone informeller Partizipation und anderer, nicht gesetzlich geregelter Vertretungsorgane ist weitgehend

unerforscht. Die Gewerkschaften haben kaum Kontakte zu nicht betriebsverfassungsrechtlich organisierten Arbeitnehmervertretungen; manche halten diese entweder für unbedeutend oder für eine unliebsame Konkurrenz, die allenfalls die Gründung von Betriebsräten verhindert.

Das prominenteste Beispiel in dieser Hinsicht ist der Softwarehersteller SAP, wo gewählte Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen und in diesem Gremium betriebsratsähnliche Funktionen wahrnehmen (Mitbestimmung 6/2001).

Seit Jahren versuchen gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter, einen Betriebsrat zu gründen, scheiterten bisher aber stets an der mangelnden Unterstützung der überwiegend hoch qualifizierten Beschäftigten. Ge-

rade jetzt wird darum wieder erbittert gestritten.

Aktuelle Zahlen erlauben einen direkten Vergleich

Eine aktuelle Untersuchung der Ruhr-Universität Bochum unter Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern in mehr als 3000 Betrieben, das **BISS-Projekt**, liefert nun erstmals detailliertere Informationen über die Interessenregulierung in Betrieben mit Betriebsrat und in solchen, in denen andere Formen der Interessenvertretung existieren.

Die neue Untersuchung bestätigt im Wesentlichen die Angaben des IAB-Panels zur Verbreitung von Betriebsräten. Nach den BISS-Daten ha-

BISS steht für

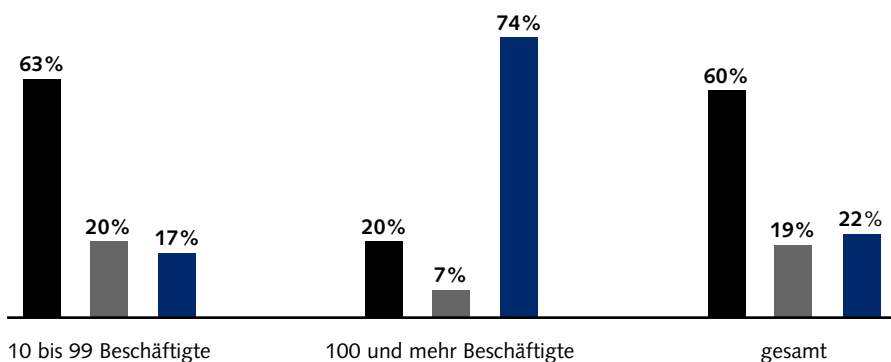
„Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Survey und Strukturanalyse“. Von Juni bis November 2005 wurden im Auftrag der Ruhr-Universität Bochum in 3254 Betrieben der Privatwirtschaft Geschäftsleitungen und – soweit vorhanden – Arbeitnehmervertreter telefonisch durch das Zentrum für Sozialforschung Halle befragt. Das Forschungsprojekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

→

Die meisten Betriebe haben keine Vertretung

Betriebsräte und andere Vertretungsorgane
 Verbreitung nach Betrieben (Zahlen gerundet, Summe dadurch zum Teil 101 Prozent)

■ keine Interessenvertretung ■ anderes Vertretungsorgan ■ gesetzliche Vertretung



Quelle: RUB, BISS 2006

→ ben nur sechs Prozent der Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten einen Betriebsrat. Oberhalb von 500 Beschäftigten dagegen werden die Arbeitnehmer in rund 90 Prozent der Unternehmen durch Betriebsräte vertreten. Insgesamt verfügen etwas mehr als 20 Prozent der Betriebe ab zehn Beschäftigte über einen Betriebsrat. IAB-Berechnungen kamen auf eine Quote von elf Prozent, bezogen jedoch alle betriebsratsfähigen Betriebe (ab fünf Beschäftigte) mit ein. Darüber hinaus verfügen ein Prozent der Kleinbetriebe und drei Prozent der Großbetriebe, meist Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen mit kirchlicher Trägerschaft, über Mitarbeitervertretungen nach Kirchenrecht. Personalräte wurden in der BISS-Befragung nicht untersucht.

Besonders weit verbreitet sind Betriebsräte in der Bergbau-, Energie-, und Versorgungsbranche, im verarbeitenden Gewerbe sowie bei Banken und Versicherungen. Besonders niedrig fällt die Quote im Gastgewerbe so-

wie bei den Personal-, Wach- und Reinigungsdienstleistungen aus – selbst wenn man die unterschiedlichen Betriebsgrößen dieser Branchen berücksichtigt. Ferner zeigt sich ein starker positiver Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates, dem Betriebsalter, der Zugehörigkeit des Betriebes zu einem größeren Unternehmen sowie der Gewerkschaftspräsenz im Betrieb. Betriebsräte finden sich darüber hinaus eher in Unternehmen, die nicht von Eigentümern, sondern von angestellten Managern geleitet werden.

Der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder liegt bei rund 60 Prozent, wobei etwa drei Prozent der Mandatsträger in Gewerkschaften organisiert sind, die nicht dem DGB angehören. Etwa 15 Prozent der Gremien arbeiten völlig ohne gewerkschaftliche Einbindung. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass die Gesamtzahl von Betriebsratsgremien in der DGB-Statistik unterschätzt wird.

Andere Vertretungsorgane in jedem fünften Betrieb

Die praktische Bedeutung kollektiver Interessenvertretung reicht über das Terrain der Betriebsverfassung hinaus. Auch in Betrieben ohne Betriebsrat existieren in gewissem Umfang Vertretungsorgane oder paritätische Gremien – seien es Vertrauenspersonen, Mitarbeitersprecher, Mitarbeiterausschüsse oder runde Tische.

In der Hochphase der New Economy spielten solche Organe in der Mitbestimmungsdiskussion eine große Rolle – wurden sie doch als Ausdruck eines partizipativen Managementstils, aber auch als präventive Maßnahme interpretiert, die die Gründung von Betriebsräten verhindern sollte. Auch nach der krisenhaften Entwicklung blieb unklar, ob es sich bei diesen Vertretungsformen um Übergangsphänomene auf dem Weg zum Betriebsrat handelt oder ob sich im Schatten des Betriebsverfassungsgesetzes dauerhaft andere stabile Vertretungskonstellationen herausbilden.

Bereits das IAB-Betriebspanel von 2003 hatte abgefragt, ob es statt eines Betriebsrats eine andere Mitarbeitervertretung gibt. Ziel war es, die zuvor berechnete hohe Zahl von Betriebsräten abzusichern. Es war ja nicht auszuschließen, dass viele der befragten Managementvertreter bei genauerer Betrachtung gar nicht auf einen echten Betriebsrat verwiesen, sondern auf etwas Ähnliches. Allerdings ergab

das IAB-Betriebspanel von 2003, dass die durchschnittlich erfassten vier Prozent „betriebsspezifischer Formen“ der Interessenvertretung nicht die – im Vergleich zu den DGB-Berechnungen sehr hohe – Anzahl von Betrieben mit Betriebsräten schmälerten. Das BISS-Projekt hat nun genauer untersucht, welche unterschiedlichen Formen kollektiver Interessenvertretung in den betriebsratslosen Betrieben existieren. Danach verfügen nach Angaben der Geschäftsleiter rund 19 Prozent aller Betriebe ab zehn sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über eine andere Form kollektiver Vertretung. Diese vertreten jedoch nur zehn Prozent der abhängig Beschäftigten. Dies liegt daran, dass andere Vertretungsorgane überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben vorhanden sind.

Dieses Ergebnis mag zunächst überraschen, da eine wesentlich höhere Zahl als beim IAB-Panel ermittelt wurde. Teilweise erklärt sich die Diskrepanz aus der unterschiedlichen Auswahl der Betriebe und der etwas anders strukturierten Fragestellung. Zudem führte der Versuch, auch die Arbeitnehmervertreter zu interviewen, nur in 43 Prozent der Betriebe mit anderen Vertretungsformen zum Erfolg – oft fehlt es hier an festen Strukturen und Ansprechpartnern. Bei den Unternehmen mit Betriebsrat gelang der Gegencheck in 75 Prozent der Fälle.

Im Unterschied zu dem Eindruck, der im Zuge der Diskussion um die New Economy entstand, zeigen die

BISS-Daten, dass andere Vertretungsorgane keine spezifische Erscheinung von Betrieben aus wissensintensiven Branchen sind. Zwar ist der Anteil anderer Vertretungsorgane im verarbeitenden Gewerbe deutlich niedriger als bei den Dienstleistungen, innerhalb der Dienstleistungsbranche gibt es aber kaum Unterschiede zwischen Branchen mit überwiegend hoch qualifiziertem Personal, wie Forschung und Entwicklung, Beratung oder Werbung, und anderen Branchen, wie Personal-, Wach- und Reinigungsdiensten.

Organische Entwicklung statt fester Regeln

Im Unterschied zu rechtlich normierten Vertretungen sind Struktur und Kompetenzen der anderen Vertretungsorgane nicht vorgegeben. Langjährige Mitarbeiter werden in einer bestimmten Entwicklungsphase des Betriebes zu Sprechern oder Vertrauenspersonen ernannt. Ausschüsse oder Runde Tische werden gebildet, um Lösungsvorschläge für bestimmte Probleme, zum Beispiel die Urlaubsregeln oder den Arbeitsschutz, zu erarbeiten, und verstetigen sich unter Umständen.

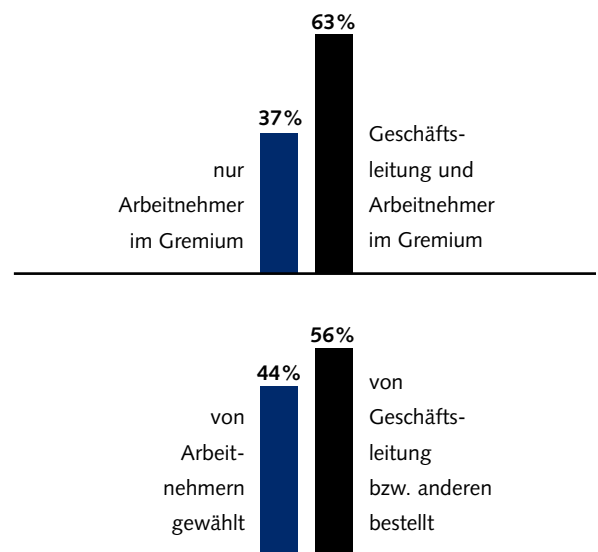
Da die vorgegebenen Begriffe von Betrieb zu Betrieb durchaus mit unterschiedlichen Inhalten gefüllt sein können, wurde zum einen erhoben, inwiefern es sich bei der Vertretung um ein separates Beschäftigtenorgan

oder um ein gemeinsames Organ von Beschäftigten und Betriebsleitung handelt – ähnlich dem französischen „Comité d’entreprise“. Zum anderen wurde erfragt, ob das Vertretungsorgan von den Beschäftigten gewählt oder aber von der Geschäftsleitung eingesetzt wurde.

Die größte Gruppe bilden mit 41 Prozent jene gemeinsamen Gremien, die entweder direkt von der Geschäftsleitung eingesetzt oder anders als durch Wahl bestellt wurden. Bei →

Geschäftsleitung mit im Boot

Andere Vertretungsorgane nach Art der Zusammensetzung und Konstituierung



Quelle: RUB, BISS 2006



Foto: imago stock&people

Mitarbeiterbesprechung (in einer Software-Firma): Kaum feste Regeln

→ knapp einem Viertel der Vertretungen handelt es sich nach Auskunft der Managementvertreter um reine Beschäftigtenvertretungen, die auch gewählt wurden. Diese kommen dem klassischen Betriebsrat am nächsten. Sie sind eher in größeren Betrieben anzutreffen, während in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern eingesetzte gemeinsame Gremien am häufigsten sind.

Viele Gremien sind reine Informationsorgane

Im Vergleich zu den Betriebsräten zeigen rechtlich nicht abgesicherte Vertretungsorgane im Durchschnitt ein geringeres Beteiligungsniveau. Besonders deutlich äußert sich dies bei verteilungspolitischen Themen wie Lohn und Arbeitszeit oder bei personalpolitischen Fragen und Pakten zur Beschäftigungssicherung. Bei Themen, die die Gestaltung der unmittelbaren Arbeitsumgebung, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit betreffen, zeigen sich

hingegen kaum Unterschiede zu den Betriebsräten.

Bei etwa einem Drittel aller anderen Vertretungsorgane handelt es sich nach Auskunft der befragten Geschäftsleiter um reine Informations- und Konsultationsorgane, die praktisch in keinem Punkt mitentscheiden können. Allerdings schätzen die Vertreter der Arbeitgeberseite auch etwa 15 Prozent der erfassten Betriebsratsgremien so ein. Dieser Befund stimmt auch mit anderen Forschungsergebnissen überein, die speziell die Arbeitsweise von Betriebsräten untersucht haben: Längst nicht alle Betriebsräte nutzen ihre rechtlichen Möglichkeiten in vollem Umfang aus. Das Beteiligungsniveau der Betriebsräte ist dabei stärker von der Betriebsgröße abhängig als das der anderen Vertretungsorgane.

Dabei muss beachtet werden, dass die Betriebsräte und auch die anderen Arbeitnehmervertretungen ihre Beteiligungsmöglichkeiten im Durchschnitt besser einschätzen, als dies die Geschäftsleitung im gleichen Betrieb tut.

Bei gemeinsamen Organen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zeigt sich hingegen ein umgekehrtes Bild.

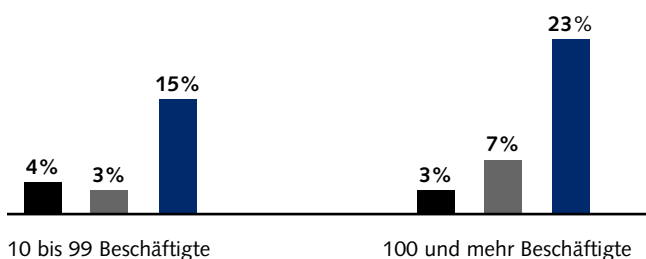
Vom Ergebnis her zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Betriebsratsbetrieben und Betrieben mit anderen Vertretungsorganen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist in Betrieben mit Betriebsrat im Durchschnitt geringer. Sie verfügen häufiger über Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Die Unterschiede zwischen Betrieben mit anderen Vertretungsorganen und Betrieben ohne kollektive Vertretung sind dagegen eher gering. Diese Tendenz bleibt grundsätzlich auch erhalten, wenn man den Einfluss der Tarifbindung kontrolliert.

Was die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Interessenvertretung betrifft, wird diese dort, wo andere Vertretungsorgane existieren, von beiden Seiten zu etwa 90 Prozent als gut oder sehr gut eingeschätzt, dort, wo Betriebsräte existieren, ist die Einschätzung schlechter.

Betriebsräte sichern Beschäftigung

Beschäftigungssicherungsvereinbarungen nach Vertretungsform Vollbeschäftigte

- keine Interessenvertretung
- gesetzliche Vertretung
- anderes Vertretungsorgan



Quelle: RUB, BISS 2006

... und reduzieren die Arbeitszeit

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeiten nach Vertretungsform Vollbeschäftigte

- keine Interessenvertretung
- gesetzliche Vertretung
- anderes Vertretungsorgan



10 bis 99 Beschäftigte

100 und mehr Beschäftigte

Quelle: RUB, BISS 2006

tieren, sind es nur etwa 70 Prozent. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, dass mehr als die Hälfte der anderen Vertretungs- und Beratungsorgane entweder direkt von der Geschäftsleitung eingesetzt oder zumindest nicht durch Wahl bestellt wurde.

Man könnte das Ergebnis auch als Ausdruck geringerer Konfliktfähigkeit interpretieren: Je stärker eine Vertretung auf die Kooperationsbereitschaft der Geschäftsleitung angewiesen ist – weil es keine einklagbaren Beteiligungsrechte gibt – desto weniger lässt sie es auf einen Konflikt ankommen. Umso größer ist aber auch der Zwang, allein durch gute Argumente zu überzeugen.

Dabei bleibt allerdings immer die Option, auf die mögliche Bildung eines Betriebsrates durch die Arbeit-

nehmervertreter selbst oder durch konkurrierende Beschäftigtengruppen zu verweisen und auf diese Weise indirekt von den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes zu profitieren. Andere Vertretungsorgane können offenbar auch ein Durchgangsstadium auf dem Weg zu einem Betriebsrat darstellen.

In unserer Befragung gab zumindest ein Fünftel der Betriebsräte an, dass vor Gründung dieses Gremiums bereits eine andere Arbeitnehmervertretung existierte. In welchen Unternehmen unter welchen Bedingungen am Ende Betriebsräte gegründet werden, ist eine offene Frage. Neben der Betriebsgröße, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und auch dem Alter des Betriebes dürfte dabei auch das wirtschaftliche Umfeld eine Rolle spielen. Denn einen Sozialplan

kann nun einmal nur ein Betriebsrat verhandeln. Andererseits gibt es auch für Betriebsräte keine automatische Bestandsgarantie. Hier gibt es offenbar eine gewisse Fluktuation: Nach Auskunft der befragten Geschäftsleitungen gab es in sechs Prozent der heute betriebsratslosen Betriebe in der Vergangenheit schon einmal einen Betriebsrat. ■

BISS im Internet

www.ruhr-uni-bochum.de/soaps-biss