

Ergebnisse der 3. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002

Claus Schäfer

Dieses Heft präsentiert Ergebnisse der dritten repräsentativen WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten in Deutschland. Sie liefern erneut wertvolle empirische Hinweise zu aktuellen wie grundsätzlichen politischen Debatten, u.a. zu Kündigungsschutz, Flexibilisierung der Tarifpolitik sowie – in erster Linie – Praxis und Problemen der betrieblichen Mitbestimmung.

Die WSI-Befragung wird ergänzt durch solche bei den Arbeitgebern im Rahmen des IAB-Betriebspanels (siehe den Beitrag von Ellguth/IAB). Danach gibt es zwar nur in durchschnittlich 12% der privatwirtschaftlichen Betriebe einen Betriebsrat – im öffentlichen Dienst immerhin in 75% der Dienststellen einen Personalrat. Aber: diese 12% bleiben entgegen manchen anderslautenden Befürchtungen im Verlauf der 90er Jahre bis heute stabil. Und vor allem: hinter dem Anteil stehen in absoluten Zahlen rund 115.000 Betriebsrats-Gremien – deutlich mehr als etwa die DGB-Gewerkschaften selbst bisher angenommen haben, weil sie auf die freiwilligen Meldungen jeweils neu gewählter und zugleich bei ihnen organisierter Betriebsräte angewiesen waren. Eine umso größere Aussagefähigkeit kann den Ergebnissen der WSI-Befragung zukommen.

Dies verdeutlichen Keller und Schnell von der Universität Konstanz im zweiten externen Beitrag dieses Heftes mit den Ergebnissen für die bislang empirisch stark vernachlässigte Personalrats-Sphäre. Dort finden sich wegen der immer noch anhaltenden „Modernisierungen“, Privatisierungen und Personal Kürzungen im öffentlichen Dienst wie bei den Betriebsräten schwierige Problemlagen. Es stellt sich die Frage, wieso neben dem Betriebsverfassungsgesetz nicht schon längst zur Stärkung der Personalräte auch die Personalvertretungsgesetze novelliert wurden.

Alle weiteren Beiträge in diesem Heft kommen aus dem WSI und sind konzentriert auf die WSI-Befragungsergebnisse bei den Betriebsräten (die Schäfer in seinem Überblick neben der Befragungsmethode zusammenfasst). Das Interesse gilt zunächst den möglichen Auswirkungen des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes. Da dieses zum Befragungszeitpunkt aber erst kurz in Kraft war, können neue Bestimmungen und Zielsetzungen außer denen zur Betriebsratswahl noch nicht ernsthaft auf den Prüfstand kommen.

Die Umsetzung der Wahlbestimmungen jedenfalls kann als Ausdruck positiver Resonanz bei Betriebsräten wie auch bei Arbeitgebern gelten: Behrens berichtet in seinem Beitrag unter anderem, dass das für Kleinbetriebe bis 50 Beschäftigte zwingend vorgeschriebene vereinfachte Wahlverfahren nicht nur im hohen Maße angenommen wurde. Auch die Option auf dieses Verfahren für Betriebe zwischen 51 und 100 Beschäftigten wurde von fast der Hälfte aller Betriebe dieser Größe genutzt. Klenner und Lindecke vermelden zur Betriebsratswahl, dass die neueingeführte Mindestquote an Sitzen im Betriebsrat für das Minderheitengeschlecht im Betrieb in den meisten Fällen erfüllt worden ist. Frauen sind damit in den Ratsgremien

durchschnittlich fast mit demselben Anteil vertreten wie in der Gesamtbeschäftigung der befragten Betriebe.

Bei anderen Problemlagen, insbesondere der Bewältigung der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung, zeigen sich jedoch (bisher) nur bescheidene Vorzüge des neuen Betriebsverfassungsgesetzes. Ahlers zufolge können die Betriebsräte nach wie vor weder die Entkopplungstendenzen von Wachstum und Beschäftigung noch die „Atypisierung“ der Beschäftigtenstruktur mitgestalten. Dagegen ist der Arbeitgeber-Handlungsspielraum groß – wie sich insbesondere beim realisierten Personalabbau im Befragungszeitraum erweist, obwohl die betriebsbedingte Kündigung in der Häufigkeitsskala der Abbau-Instrumente nur den vierten Platz einnimmt. Die Betriebsräte halten denn auch den heute schon geltenden gelockerten Kündigungsschutz in kleinen Betrieben bereits für überzogen.

Die betriebliche Mitbestimmung steht schließlich in einem Interaktionsverhältnis zur Tarifpolitik und generell zur Gewerkschaftspolitik, das Bispinck und Schulten gestützt auf die entsprechenden Befragungsergebnisse untersuchen. Danach ist die Tarifbindung bei den befragten Betrieben zwar nach wie vor hoch und vermittelt den Betriebsräten durch externe Normen die gewünschte starke Rücken-deckung. Aber im Zeitverlauf hat sie quantitativ und qualitativ durch verschiedene externe und interne Erosionsprozesse abgenommen, z.B. auch durch zunehmende tarifliche Öffnungsklauseln für die Regelung von Tarifnormen auf Betriebsebene.

Die von den Öffnungsklauseln vermeintlich profitierenden Betriebsräte aber sind gegenüber dieser Tendenz zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik nach den WSI-Befragungsergebnissen in letzter Zeit und mit entsprechend mehr Erfahrung immer skeptischer bis ablehnend geworden, vor allem weil sie darin eine Begünstigung des Arbeitgebers sehen. Eine erstaunlich große Mehrheit der Betriebsräte ruft deshalb auch nach „Rezentralisierung“, z. B. nach mehr bzw. besseren Möglichkeiten zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und sogar nach einem gesetzlichen Mindestlohn zur Flankierung der Tarifpolitik.

Insbesondere die Erosionstendenzen der Tarifbindung und damit auch der externen Rücken-deckung der betriebsrätlichen (Ver)Handlungsmöglichkeiten gießen Wasser in den Wein der betrieblichen Mitbestimmung, die sich ansonsten im Spiegel der Befragungsergebnisse einmal mehr als weitgehend stabiles, robustes, lebendiges und auch bei vielen Arbeitgebern akzeptiertes Konzept erweist.

Dr. rer.pol. Claus Schäfer ist Leiter des Referats Verteilungsforschung im WSI in der Hans Böckler Stiftung und Koordinator der WSI-Arbeitsgruppe Befragungen.
e-mail: Claus-Schaefer@boeckler.de