

# Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – ein Überblick

Claus Schäfer

Die WSI-Befragung belegt erneut einen anhaltenden und von den betrieblichen Interessenvertretungen ganz unterschiedlich bewältigten Problemdruck. Zur Problemlösung kann das neue Betriebsverfassungsgesetz mangels Umsetzungszeit, aber auch mangels Handlungsmöglichkeit (bisher) wenig beitragen. Trotzdem bestätigen die Befragungsergebnisse wieder eine öffentlich häufig unterschätzte „Kultur“ der Mitbestimmung zwischen den Betriebsparteien. Diese kann bei allen Schwierigkeiten im Detail als insgesamt intensiv und lebendig gelten, ist aber durch verschiedene Erosionstendenzen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene nicht ungefährdet.

## 1 Anlage und Methode der WSI-Befragung

Zum dritten Mal hat das WSI im Verlauf des Sommers 2002 in allen Wirtschaftsbereichen und Regionen Deutschlands Betriebs- und Personalräte befragt – nach der ersten und der zweiten Befragung zur Jahreswende 1997/98 und 1999/2000. Genauer gesagt: zum dritten Mal ist an betriebliche Interessenvertretungsgremien ein in seinen Kernfragen weitgehend unveränderter schriftlicher Fragebogen per Post verschickt worden, um ihre betrieblichen Rahmenbedingungen und Herausforderungen zu erfassen.<sup>1</sup> Diese so genannte Hauptbefragung ist zu unterscheiden von inzwischen auch durchgeführten WSI-Sonderbefragungen bei Betriebs- und Personalräten sowie auch anderen Personen, die einem inhaltlich enger umgrenzten Thema gelten.<sup>2</sup>

Angeschrieben wurden Betriebe und Dienststellen, die mindestens 20 Beschäftigte und in jedem Fall einen Betriebs- oder Personalrat haben sollten. Da das dazu verwendete Adressmaterial aber teilweise weder ausreichende noch aktuelle Informationen über die Betriebsgröße noch über die Existenz einer Interessenvertretung enthält, wurden ungewollt auch kleinere Beschäftigungseinheiten und vor allem Betriebe ohne Vertretungsgremien angeschrieben. Der Rücklauf der Fragebögen stammt jedoch nur aus Betrieben und Dienststellen mit einer Interessenvertretung im Sinne von Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Diese Zielgruppe macht nach Angaben der letzten Welle

des IAB-Betriebspanels – einer jährlichen repräsentativen Befragung der Arbeitgeberseite, die auch die betriebliche Existenz eines Betriebs- oder Personalrats erkundet<sup>3</sup> – 12 % aller privatwirtschaftlichen Betriebe und rund 75 % aller Dienststellen im Öffentlichen Dienst aus. Gemessen an den darin beschäftigten ArbeitnehmerInnen ist der Zielbereich in der Privatwirtschaft allerdings wesentlich größer; in den genannten 12 % der Betriebe mit Betriebsrat sind 49 % aller ArbeitnehmerInnen in betriebsratsfähigen Betrieben (ab 5 Beschäftigte) tätig, in den erwähnten 75 % der Dienststellen rund 95 % aller Beschäftigten in personalratsfähigen Dienststellen.

Wesentliche Unterschiede in der Befragungsstruktur von einerseits Betriebsräten und andererseits Personalräten hat es 2002 wie bei den früheren WSI-Befragungen nicht gegeben. Zugunsten von weiteren geplanten Sonderbefragungen und auch zur Entlastung der Befragten war der diesmal verschickte Fragebogen allerdings weitgehend von aktualitätsbezogenen „ad hoc“-Fragen freigehalten worden. Eine Ausnahme betraf im Betriebsrats-Bogen vom Sommer 2002 Fragen zu der im Frühjahr des Jahres vorausgegangenen erstmaligen Betriebsratswahl auf Basis des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes. Damit sollte u.a. die Anwendung des neu eingeführten vereinfachten und beschleunigten Wahlverfahrens geprüft werden – während andere Erfahrungen mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz eine längere Erprobungs- und Umsetzungspraxis voraussetzen und deshalb zukünftigen Sonderbefragungen vorbehalten sind.

Jedenfalls haben die im Frühjahr 2002 stattgefundenen turnusmäßigen Betriebsratswahlen in Verbindung mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz eine Verschie-

bung der WSI-Befragung vom ursprünglich geplanten Feldbeginn zur Jahreswende 2001/2002 auf den Frühsommer 2002 veranlasst. Zeitpunkt bezogene Fragen im Fragebogen sind deshalb mit Mitte 2002 in Verbindung zu bringen, Zeitraum bezogene Fragen stellen explizit auf den Zeitraum von Anfang 2000 – dem Befragungszeitpunkt der zweiten Hauptbefragung – bis Mitte 2002 ab. Damit wird aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ein Zeitrahmen eingefangen, der im Verlauf des Jahres 2000 noch von Wachstumstendenzen gekennzeichnet ist, aber ab 2001 schon Abschwungbewegungen aufweist. Dieser „heterogene“ ökonomische Hintergrund macht die Ergebnisinterpretation schwieriger als eine eindeutige bzw. einheitliche Konjunktorentwicklung im zeitlichen Beobachtungsfenster.

<sup>1</sup> Zum Überblick über die zweite Hauptbefragung von 1999/2000 siehe Schäfer 2001 und die weiteren Beiträge dazu im Schwerpunktheft 2/2001 der WSI-Mitteilungen.

<sup>2</sup> So zuerst 1999 zur Reform der damals sog. 630-DM-Beschäftigungsverhältnisse und ihrer Auswirkung in den Betrieben, 2000 zur Arbeit von Interessenvertretungen in Unternehmen der Informationstechnologie und Software-Herstellung, 2002 zur betrieblichen Kündigungspolitik. Siehe dazu im einzelnen ISG/WSI 2000, Ahlers/Trautwein-Kalms 2002, Bielski u. a. 2003.

<sup>3</sup> Siehe zu diesem Befund den Beitrag von Ellguth in diesem Heft.

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

Die Auswahl der angeschriebenen Adressen („An den Betriebsrat/Personalrat der Firma/Dienststelle ...“) erfolgte auf Basis der WSI-Adressdatei aus vorangegangenen Befragungen, einem kommerziellen Firmenadressverzeichnis, zugänglichen Behördenlisten des öffentlichen Dienstes und schließlich Adresslisten aus dem gewerkschaftlichen Bereich. Letztere sollten die hohe Ausfallquote bei der Verwendung von kommerziell verfügbaren Firmenadressen senken, die die Existenz eines Betriebsrats im Betrieb nicht vermerken und deshalb bei den früheren Befragungen in neun von zehn angeschriebenen Betriebsfällen den verschickten Fragebogen mangels Existenz eines Befragungsgremiums sinnlos machten. Auch nach den neuesten verfügbaren Zahlen des IAB-Betriebspanels existiert ein solches Gremium nach Angaben der Arbeitgeberseite – wie bereits erwähnt – „nur“ in 12 % aller deutschen betriebsratsfähigen Betriebe ab fünf Beschäftigte. Die Verwendung der gewerkschaftlichen Adressen hat die erhoffte Wirkung gehabt und zur teilweisen Steigerung des Rücklaufs trotz gesenkter Gesamtzahlen bei den versandten Fragebögen beigetragen. Positiv beeinflusst war der Rücklauf auch wie bei den vorangegangenen Befragungen durch eine befragungsübliche „Mahnaktion“, mit der die angeschriebenen, aber noch nicht reagierenden Betriebs- und Personalräte nach einigen Wochen an die Abgabe eines ausgefüllten Fragebogens erinnert wurden.

Die Fallzahlen der Rückläufe in der dritten Hauptbefragung sind gegenüber der zweiten Befragung bei den Betriebsräten kräftig erhöht, bei den Personalräten spürbar gesenkt, aber insgesamt auf einem ähnlichen Niveau wie 1997/98 oder 1999/2000 (Tabelle 1). Die effektive Rücklaufquote – das ist das Verhältnis von versandten und zurück erhaltenen Fragebögen – beträgt bei den Betriebsräten insgesamt 13,8 % und bei den Personalräten 16,9 %. Bei der Quantifizierung des Rücklaufs aus Betrieben der verwendeten kommerziellen Adressdatei wurde zu Grunde gelegt, dass laut IAB-Betriebspanel rund 50 % der Betriebe ab 20 Beschäftigte keinen Betriebsrat haben – hier also die Hälfte der versandten Fragebögen „verfallen“ ist. Faktisch dürfte ein größerer Prozentsatz der an diese Betriebe verschickten Fragebögen verfallen sein, weil in der entsprechenden Adressauswahl auch Betriebe unter 20 Beschäftigte enthalten waren, in denen die Existenz

**Tabelle 1: Fallzahlen<sup>1)</sup> der WSI-Befragung und ihre Verteilung auf Regionen**

	1997/1998		1999/2000		2002	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
<b>Betriebsräte insgesamt</b>	1.931	100,0	1.390	100,0	1.730	100,0
– Westdeutschland	1.694	87,7	1.142	82,2	1.418	82,0
– Ostdeutschland	209	10,8	248	17,8	312	18,0
– keine Angabe zur Region	28	1,5	0	0	0	0
<b>Personalräte insgesamt</b>	1.025	100,0	1.524	100,0	1.336	100,0
– Westdeutschland	886	86,4	1.313	86,2	1.056	79,0
– Ostdeutschland	139	13,6	211	13,8	280	21,0

1) Anzahl der ausgewerteten Fragebögen  
Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 2: Verteilung der befragten Betriebsräte/Betriebe auf Beschäftigtenrößenklassen**

	1997/1998		1999/2000		2002	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
bis 50 Beschäftigte	362	18,7	254	18,3	263	15,2
51 bis 100 Beschäftigte	417	21,6	240	17,3	295	17,1
101 bis 200 Beschäftigte	349	18,1	206	14,8	325	18,8
201 bis 500 Beschäftigte	395	20,5	295	21,2	541	31,3
über 500 Beschäftigte	381	19,7	376	27,1	306	17,7
Keine Angabe zur Größe	27	1,4	19	1,4	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	1.931	100,0	1.390	100,0	1.730	100,0

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 3: Verteilung der befragten Betriebsräte/Betriebe auf Sektoren und Branchen**

	1997/1998		1999/2000		2002	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
Grundstoffverarbeitung	236	12,2	168	12,1	377	21,8
Investitionsgüter	536	27,8	353	25,4	278	16,4
Verbrauchsgüter	310	16,1	180	12,9	179	10,3
Baugewerbe	99	5,1	94	6,8	61	3,5
Handel	313	16,2	114	8,2	149	8,6
Kreditinstitute	148	7,7	80	5,8	66	3,8
Versicherungen	74	3,8	30	2,2	37	2,1
Verkehr, Nachrichtenübermittl.	87	4,5	176	12,7	112	6,5
– darunter: Post, Telekom	41	2,1	48	3,5	26	1,5
– darunter: Bahn	15	0,8	83	6,0	25	1,4
Sonstige Dienstleistungen	95	4,9	159	11,4	310	18,1
– darunter: Software u. DV	–	–	37	2,7	58	3,4
Sonstige	21	1,1	27	1,9	71	4,1
Keine Angabe von Branchen	12	0,6	9	0,6	94	5,5
<b>Insgesamt</b>	1.931	100,0	1.390	100,0	1.730	100,0

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

eines Betriebsrats noch eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit als 50 % aufweist. Entsprechend größer fällt die eigentliche Rücklaufquote bei den Betriebsräten aus.

Der Rücklauf der ausgefüllten Fragebögen verteilt sich auf unterschiedliche Merkmale, von denen die regionale Lage des Betriebs bzw. der Dienststelle in West- und Ostdeutschland, die Betriebsgröße, der Wirtschafts- und Beschäftigungsbereich sowie die Zugehörigkeit zu einem gewerkschaftlichen Organisationsbereich in den Tabellen 1 bis 8 abgebildet sind.

Die Verteilung des Rücklaufs aus Betriebs- und Personalräten auf die regionale Lage bzw. Herkunft hat sich durch Erhöhung des Ost-Anteils insbesondere bei den Personalräten noch mehr an die

tatsächlichen Verhältnisse in Deutschland angenähert (Tabelle 1). Bei der Verteilung des Betriebsrats-Rücklaufs auf Betriebsgrößen ist auffällig, dass „mittelständische“ Betriebe zwischen 101 und 500 Beschäftigten in der dritten Hauptbefragung deutlich stärker vertreten sind als früher (Tabelle 2). Beim Rücklauf aus den Personalräten ist dagegen der Fragebogen-Anteil aus Dienststellen mit bis zu 50 Beschäftigten spürbar gesteigert, im Wesentlichen zu Lasten besonders großer Dienststellen mit über 500 Beschäftigten (Tabelle 5).

Bei der Verteilung des Betriebsrats-Rücklaufs auf Wirtschaftsbereiche (Tabelle 3) ergeben sich ebenfalls Anteilsveränderungen im Zeitvergleich. Besonders stark fallen die Anteilsvergrößerung der Berei-

**Tabelle 4: Verteilung der befragten Betriebsräte/Betriebe auf gewerkschaftliche Organisationsbereiche**

	1997/1998		1999/2000		2002	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
IG BAU	129	6,7	107	7,7	77	4,5
ver.di	755	39,1	473	34,0	678	39,2
IGM	822	42,6	548	39,4	608	35,1
Transnet	15	0,7	83	6,0	25	1,4
NGG	118	6,1	70	5,0	80	4,6
Sonstige	92	4,8	109	7,8	261	15,1
<b>Insgesamt</b>	<b>1.931</b>	<b>100,0</b>	<b>1.390</b>	<b>100,0</b>	<b>1.730</b>	<b>100,0</b>

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 5: Verteilung der befragten Personalräte/Dienststellen auf Beschäftigtengrößenklassen**

	1997/1998		1999/2000		2002	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
bis 50 Beschäftigte	155	15,1	210	13,8	282	21,1
51 bis 100 Beschäftigte	170	16,6	274	18,0	232	17,4
101 bis 200 Beschäftigte	162	15,8	283	18,6	217	16,2
201 bis 500 Beschäftigte	250	24,4	362	23,8	344	25,7
über 500 Beschäftigte	268	26,1	336	22,0	261	19,5
Keine Angabe zur Größe	20	2,0	59	3,9	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>1.025</b>	<b>100,0</b>	<b>1.524</b>	<b>100,0</b>	<b>1.336</b>	<b>100,0</b>

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 6: Verteilung der befragten Personalräte/Dienststellen auf Verwaltungs- und Leistungsbereiche**

	1997/1998		1999/2000		2002	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
Allgemeine Verwaltung	577	56,3	794	52,1	500	37,4
Polizei	41	4,0	21	1,4	99	7,4
Sonst. öffentliche Sicherheit <sup>1)</sup>	38	3,7	41	2,7	97	7,3
Justiz	79	7,7	111	7,3	118	8,8
Schule	102	10,0	164	10,8	69	5,2
Sonst. Bildung, Wissenschaft, Kultur	28	2,7	94	6,2	69	5,2
Soziale Sicherung	56	5,5	77	5,1	77	5,8
Gesundheitswesen	47	4,6	63	4,1	115	8,6
Energie-, Wasserwirtschaft	15	1,5	7	0,5	17	1,3
Verkehr und Nachrichten	29	2,8	29	1,9	28	2,1
Öffentliche Wirtschaftsunternehmen	10	1,0	112	7,3	54	4,0
Sonstige <sup>2)</sup>	3	0,3	2	0,1	29	2,2
Keine Angabe zum Bereich	-	-	9	0,6	58	4,3
<b>Insgesamt</b>	<b>1.025</b>	<b>100,0</b>	<b>1.524</b>	<b>100,0</b>	<b>1.336</b>	<b>100,0</b>

1) Einschließlich Bundeswehr

2) Darunter: im Wesentlichen Wohnungswesen

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

che Grundstoffverarbeitung und sonstige Dienstleistungen sowie die Anteilsverringering des Investitionsgüterbereichs ins Auge. Die Stärkung des Dienstleistungsbereichs ist vermutlich auch auf die Verwendung des Adressmaterials zurückzuführen, das vom WSI im Zuge der Sonderbefragung bei Unternehmen der Informationstechnologie und der Software-Entwicklung beim Projekt DILA gewonnen wurde.<sup>4</sup> Auffällig ist auch der starke Anteils-Anstieg der Betriebsräte, die keine Angaben über die Branchenzugehörigkeit gemacht haben. Insgesamt ist dank der relativ breiten Ver-

teilung auf viele Wirtschaftsbereiche auch eine häufige branchenspezifische Ergebnisauswertung möglich – von der die anderen Beiträge in diesem Heft teilweise Gebrauch machen, vorausgesetzt eine nötige Fallzahl wird nicht unterschritten. Ebenfalls möglich ist eine Auswertung nach dem Kriterium „Handwerks-Betrieb“, das im Fragebogen abgefragt wurde.

Dasselbe gilt für die Personalräte angesichts der Verteilung des dortigen Rücklaufs auf ein ebenfalls breites Spektrum von Verwaltungs- und Leistungsbereichen des öffentlichen Dienstes (Tabelle 6). In der

dritten Hauptbefragung ist zudem das früher sehr starke Anteilsgewicht der Allgemeinen Verwaltung zugunsten anderer Bereiche vermindert; der Rücklauf-Anteil von 35,8 % aus der Allgemeinen Verwaltung entspricht nahezu deren Beschäftigungsanteil am gesamten öffentlichen Dienst. Auch bei den Personalräten ist übrigens ein deutlicher Anstieg derjenigen festzustellen, die keine Angaben zum Verwaltungsbereich ihrer Dienststelle gemacht haben.

Die Verteilung der Fragebogen-Rückläufe auf gewerkschaftliche Organisationsbereiche wird bei Betriebsräten wie Personalräten geprägt durch den 2001 vollzogenen Zusammenschluss mehrerer Gewerkschaften zu ver.di, der die Anzahl der Organisationsbereiche drastisch verkleinert. In Tabelle 4 und 7 sind die neuen Organisationsverhältnisse der besseren Vergleichbarkeit wegen auch für die früheren Befragungen zurück gerechnet worden. In der letzten Befragung von 2002 dominiert der ver.di-Bereich bei Betriebs- wie Personalräten entsprechend seiner Mitgliederstärke. Allerdings ist bei den Personalrats-Rückläufen der ver.di-Anteil trotz seiner Dominanz gegenüber der ersten WSI-Befragung deutlich gesunken und dürfte jetzt eher den faktischen Organisationsverhältnissen im öffentlichen Dienst entsprechen, der wesentlich stärker als im privatwirtschaftlichen Bereich auch von Nicht-DGB-Gewerkschaften und Standesorganisationen mit geprägt wird. Die größten der zuletzt genannten sind in Tabelle 7 unter „Sonstige Gewerkschaften und Standesorganisationen“ explizit aufgeführt, soweit sie im ausgefüllten Fragebogen transparent wurden. Man kann allerdings wie bei den früheren Befragungen davon ausgehen, dass unter den zurück gekommenen Personalrats-Fragebögen mit fehlender Angabe des gewerkschaftlichen Organisationsbereichs überdurchschnittlich viele sein dürften, die nicht dem DGB-Bereich zuzurechnen sind.

Insgesamt ist das hohe Maß von offenen und impliziten Antworten aus dem nicht in DGB-Gewerkschaften organisierten Bereich auch Zeichen einer nicht selbstverständlichen Auskunftsbereitschaft dieses Lagers, das wenig Berührungsängste zum WSI aufzuweisen scheint. Zu betonen

<sup>4</sup> Siehe Ahlers/Trautwein-Kalms, 2002.

ist an dieser Stelle, dass in der zweiten und in der dritten WSI-Hauptbefragung die Zugehörigkeit zu einem gewerkschaftlichen Organisationsbereich aus der Antwort auf die Frage abgeleitet wurde: Von welcher Gewerkschaft wird ihre Belegschaft – also nicht etwa der Betriebs- oder Personalrat – überwiegend organisiert? Wurde diese Frage zugunsten von Nicht-DGB-Gewerkschaften oder Standesorganisationen beantwortet, so muss man also davon ausgehen, dass es sich bei der entsprechenden Dienststelle um eine „Hochburg“ der eben genannten Organisationen handelt, – und nicht um Beschäftigungsbereiche mit lediglich einigen Gewerkschaftsmitgliedern von Nicht-DGB-Institutionen.<sup>5</sup>

Die Auskunftsbereitschaft der betrieblichen Interessenvertreter lässt sich nicht nur an der Zahl der Rückläufe bzw. der ausgefüllten Fragebögen messen. Auch die Bereitschaft, den vollen Namen, die Funktion im Betriebs- oder Personalrat, die Gremienadresse und schließlich auch die Kommunikationsverbindungen des Fragebogen-Ausfüllers anzugeben, ist recht hoch. Ein besonders kräftiges Indiz für die Mitteilungsbereitschaft der Angeschriebenen ist der wie bei den vorangegangenen Befragungen hohe Prozentsatz derjenigen, die sich explizit zu einem zusätzlichen Interview nach Ausfüllen des Fragebogens bereit erklärt haben: bei Betriebsräten 58 %, bei Personalräten 50 %.

Diese generelle Auskunftsbereitschaft wird allerdings relativiert durch eine teils eingeschränkte Auskunftsfähigkeit und andere restriktive Faktoren bei den zurück gesandten Antworten. So werden mehr oder weniger häufig nicht alle Fragen im Fragebogen beantwortet, wobei fehlende Angaben unterschiedliche Ursachen haben können. Insbesondere betriebliche Rahmenbedingungen wie z.B. Beschäftigtenzahl und deren Aufteilung auf typische sowie atypische Beschäftigtengruppen werden oft nicht vollständig oder nicht kompatibel angegeben. Offenbar fehlt hier die ad-hoc abrufbare Kenntnis oder der schnelle Zugang zu entsprechenden Daten, was teils auf einen unterlassenen und vielleicht unbequemen Informations-„Umweg“ über die jeweilige Personalabteilung oder Geschäftsführung hinweist, teilweise aber auch die nicht ungeteilte Zuständigkeit der Gremien für belegschaftliche Randgruppen widerspiegeln dürfte. Es könnte bei den Betriebsräten auch teilweise noch nicht bekannt sein,

**Tabelle 7: Verteilung der befragten Personalräte/Dienststellen auf gewerkschaftliche Organisationsbereiche**

	1997/1998		1999/2000		2002	
	Absolut	in %	Absolut	in %	Absolut	in %
ver.di	857	83,6	899	59,0	762	57,0
IG BAU <sup>1)</sup>	–	–	–	–	62	4,6
GdP	41	4,0	24	1,6	96	7,2
GEW	112	10,9	120	7,9	45	3,4
Sonstige Gewerkschaften	15	1,5	258	16,9	130	9,7
– dar.: Steuergewerkschaft	–	–	55	3,6	37	2,8
– dar. Beamtenbund	–	–	56	3,7	30	2,2
Keine Angabe zum Bereich	–	–	223	14,6	241	18,0
<b>Insgesamt</b>	<b>1.025</b>	<b>100,0</b>	<b>1.524</b>	<b>100,0</b>	<b>1.336</b>	<b>100,0</b>

1) Forstämter, Gartenämter u.ä.

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

dass sie aufgrund des novellierten Betriebsverfassungsgesetzes in § 80, Abs. 2 einen Informationsanspruch an den Arbeitgeber über die betriebliche Beschäftigung von Personen besitzen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, also im wesentlichen Leiharbeitskräfte und Werkvertragnehmer sind.

Aber auch erteilte Antworten sind zum Teil nur vorsichtig verwendbar. Wiederum am Beispiel der Rahmendaten zu Beschäftigtenhöhe und -struktur deutet sich manchmal an, dass vor allem Betriebsräte nicht – wie vom WSI erbeten – für den angeschriebenen Betrieb und dessen Verhältnisse antworten, sondern für das übergeordnete Unternehmen oder gar für einen Konzern, insbesondere wenn die Räte in Personalunion auch in entsprechend übergeordneten Vertretungsgremien sitzen. Ein weiteres, noch schwer einzuordnendes restriktives Moment bei den Antworten ist eine beobachtbare Entwicklung zur Zusammenlegung bzw. Zentralisierung von Vertretungsgremien hauptsächlich bei regional verstreuten Filialbetrieben in Handel, Bauwirtschaft, (Kranken)Versicherung, Bank- und Sparkassengewerbe. Wie im Zuge der WSI-Befragung durch Zusatzinformationen (z.B. begleitende Telefoninterviews) bekannt geworden ist, geschieht dies in letzter Zeit häufig auf Vorschlag der Arbeitgeberseite. Die Betriebsräte lassen sich darauf ein, weil sie als Gegenleistung meist eine höhere Zahl von Freistellungen durchsetzen können und damit die Chance zu einer stärkeren Professionalisierung ihrer Arbeit besteht. Gleichzeitig aber verlieren sie als „Preis“ für die Zentralisierung die für ihre Arbeit teilweise nötige Nähe zum betrieblichen Geschehen, auch wenn bisher scheinbar auf die personelle Repräsentanz „alter“ Betriebsratsmitglieder in den neuen zentralisierteren Betriebsratsgremien geachtet wird. Die Dilemma-Situation zwischen

„Gegenleistung“ und „Preis“ scheinen die Betriebsräte dabei offenbar bewusst in Kauf zu nehmen.

Schließlich verzichtet das WSI darauf, die Befragung in Panelform zu realisieren, d.h. bei jeder Befragungsrunde möglichst nur die schon in der vorangegangenen Befragung zur Antwort bereiten identischen Betriebs- und Personalräte erneut zu befragen. Ein Panel erfordert einen großen Aufwand und ist trotzdem wegen der sogenannten „Panelmortalität“, d.h. der im Zeitverlauf zunehmenden Antwortverweigerung der „ermüdeten“ Befragten und ausbleibender Rückläufe abhandeln gekommener Befragten, nur über einen mittelfristigen Zeitraum realisierbar. Es ermöglicht aber innerhalb dieses Zeitraums zuverlässigere Zeitvergleiche zwischen den einzelnen Befragungszeitpunkten.<sup>6</sup>

Diese Einschränkungen können jedoch die generelle Aussagefähigkeit der erteilten Antworten in der WSI-Befragung nicht wesentlich beeinträchtigen. Angesichts der genannten Fallzahlen und ihrer Verteilung auf Regionen und Betriebsgrößen können die Ergebnisse vielmehr wie bisher als repräsentativ für Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst in Deutschland gelten – wohlgernekt in erster Linie für Betriebe und Dienststellen mit Betriebsrat bzw.

<sup>5</sup> Insofern sind die Verteilungsdaten für 1999/2000 und 2002 in *Tabelle 7* nur sehr bedingt mit denen für 1997/98 vergleichbar: In der ersten Hauptbefragung wurden die von den Betriebs- und Personalräten genannten jeweiligen Wirtschafts- oder Verwaltungsbereiche ihrer Betriebe und Dienststellen vom WSI mit den entsprechenden Organisationsbereichen von DGB-Gewerkschaften gleichgesetzt – was deren Rolle im öffentlichen Dienst angesichts der Konkurrenz durch andere Organisationen überzeichnet.

<sup>6</sup> Zum IAB-Betriebspanel, das mit entsprechend großem Aufwand umgesetzt wird, vgl. ebenfalls den Beitrag von *Ellguth* in diesem Heft.

**Tabelle 8: Problembereiche der Betriebsratsarbeit in den befragten Betrieben<sup>1)</sup> in %**

	1997/98	1999/00	2002
Altersteilzeit	–	50	64
Personalabbau	63	58	56
Arbeitsschutz	24	52	51
Weiterbildung	18	45	48
Verschlechterung des Betriebsklimas	–	–	47
Riester Rente	–	–	47
Erhöhung des Leistungsdrucks	57	57	42
Änderungen der Arbeitsorganisation	43	48	41
Zunahme von Überstunden	38	51	40
Kündigungsschutzfragen	34	33	36
Einführung neuer Techniken	36	40	34
Einführung neuer Arbeitszeitformen	48	48	33
Sozialplan/Interessenausgleich	32	35	33
Verhärtung der Haltung des AG gegenüber BR	29	32	31
Mobbing	–	25	29
Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten	–	–	27
Ausgliederung von Betriebsteilen	28	33	26
Maßn. zur Verringerung des Krankenstandes	26	30	25
Zunahme von Samstagsarbeit	23	29	24
Mangelnder Rückhalt des BR bei den Beschäftigten	–	–	23
Niedrige Einstiegsgehälter für neu Eingestellte	17	24	21
Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen	22	21	20
Abbau übertariflicher Leistungen	25	20	20
Einschränkung der Ausbildung	16	22	20
Zunahme von Sonn- und Feiertagsarbeit	9	16	16
Fusion mit anderen Betrieben	–	17	16
Schließung, Verkauf von Betriebsteilen	15	17	16
Kurzarbeit	17	15	14
Aussetzen von Tariferhöhungen	15	16	13
Austritt aus dem Arbeitgeberverband	10	13	12
Untertarifliche Entlohnung	8	14	11

1) nach Häufigkeitsangaben der Betriebsräte; Mehrfachnennungen waren möglich.  
 Weitere Problembereiche mit Häufigkeiten unter 10% wurden hier nicht aufgenommen.  
 Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 9: Problembereiche der Personalratsarbeit in den befragten Dienststellen<sup>1)</sup> in %**

	1997/98	1999/00	2002
Altersteilzeit	–	68	62
Weiterbildung	42	59	55
Personalabbau	59	56	53
Änderungen der Arbeitsorganisation	49	49	49
Arbeitsschutz	30	53	46
Verschlechterung des Betriebsklimas	–	–	40
Einführung neuer Techniken	46	55	38
Erhöhung des Leistungsdrucks	46	43	36
Mobbing	–	34	34
Verwaltungsmodernisierung	43	44	33
Einführung neuer Arbeitszeitformen	32	40	29
Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten	–	–	26
Privatisierung	18	18	25
Zunahme von Überstunden	22	24	20
Ausgliederung von Dienststellen	23	24	19
Verhärtung der Haltung der Dienststellenleitung gegenüber dem PR	25	27	19
Mangelnder Rückhalt des PR bei den Beschäftigten	–	–	16
Riester Rente	–	–	16
Einschränkung der Ausbildung	11	14	15
Fusion mit anderen Dienststellen	–	2	14
Kündigungsschutzfragen	18	17	14
Maßnahmen zur Verringerung des Krankenstandes	17	19	12
Schließung, Verkauf von Dienststellen	10	9	11

1) nach Häufigkeitsangaben der Personalräte; Mehrfachnennungen waren möglich.  
 Weitere Problembereiche mit Häufigkeiten unter 10% wurden hier nicht aufgenommen.  
 Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

Personalrat, in gewisser Weise als Orientierungsmarke aber auch für Beschäftigungsstätten ohne Interessenvertretung. Wegen der Repräsentativität werden die ausgewerteten Befragungsergebnisse auch mit verschiedenen Gewichtungsfaktoren versehen, um ihre bundesweite Aussagefähigkeit zu unterstreichen. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse sind gewichtet. Zur

Einschätzung der Gewichtungsfolgen sei aber an dieser Stelle schon angemerkt, dass die Ergebnisse ungewichtet und gewichtet nur wenig bis geringfügig voneinander abweichen. Die Gewichtungsfaktoren entnimmt das WSI traditionell, getrennt nach Beschäftigtenzahlen für unterschiedliche Betriebsgrößen und Wirtschaftsbereiche, den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels,

das wie schon erwähnt, die Arbeitgeberseite unabhängig von der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats ebenfalls repräsentativ befragt und damit mehrere Referenzgrößen für die WSI-Befragung bereitstellen kann.

Die hier und in den weiteren Beiträgen dieses Hefts ausgewählten Befragungsergebnisse stellen für Querschnitts- und Längsschnittsvergleiche nur eine kleine Palette von Auswertungsmöglichkeiten bei der Abgrenzung von Betriebsgrößen sowie von Wirtschafts- und Verwaltungsbereichen wie bei der Kombination von diesen mit weiteren Merkmalen dar. Entsprechende Auswertungswünsche von externer Seite – wie in diesem Heft von Keller und Schnell von der Universität Konstanz schon realisiert – können an das WSI herangetragen werden.<sup>7</sup> Der Auswertung sind neben Zeitrestriktionen lediglich befragungsendogene Grenzen durch die vorgegebenen Fallzahlen und andere Faktoren gesetzt. Zu Letzteren gehören teilweise im Verlauf der WSI-Befragungen (leicht) geänderte Fragestellungen, die den Zeitvergleich beeinträchtigen können.

## 2 Ausgewählte Befragungsergebnisse

### 2.1 DER BETRIEBLICHE PROBLEMDRUCK

Die betrieblichen Probleme, mit denen sich Betriebs- und Personalräte seit Anfang 2000 auseinandersetzen haben, sind nach wie vor zahlreich und vielfältig (Tabellen 8 und 9). Zugleich hält der von diesen erzeugte Druck an, wie die entsprechenden Häufigkeiten der genannten Problembereiche zeigen. Der Problemdruck korrespondiert gleichzeitig *nicht* mit dem Handlungsspielraum und Problemlösungspotenzial der betrieblichen Interessenvertretungen, wie die zu den einzelnen Problemen gleichzeitig von den Befragten benannten Erfolge auf die Frage dokumentieren: „Wie viel haben Sie dabei bis jetzt erreicht?“ (in den Tabellen nicht abgebildet).

<sup>7</sup> Die vom WSI genutzten Fragebögen als wichtigstes Kriterium für die Auswertungsmöglichkeiten werden vom WSI auf Anfrage verschickt.

Zwar hat es im abgefragten Beobachtungszeitraum der dritten WSI-Hauptbefragung im Vergleich zur zweiten Befragung Verschiebungen in den Positionierungen der Problembereiche innerhalb der Rangskala gegeben. Aber diese ändern am Gesamtbild wie an der Bedeutung einzelner Probleme insbesondere an der Rangspitze nur wenig, auch wenn sich die konjunkturellen Hintergründe und andere Rahmenbedingungen in beiden Beobachtungszeiträumen teilweise unterscheiden. Dies wird hier am Beispiel der privatwirtschaftlichen Betriebe in *Tabelle 8* kurz erläutert.

So liegt der „Personalabbau“ zwar nur noch an zweiter Rangstelle, betrifft aber nach wie vor mehr als die Hälfte aller Betriebe – in Westdeutschland sogar 60 % aller Betriebe. Jedoch ist die jetzt an der Rangspitze liegende Altersteilzeit, die in der zweiten WSI-Befragung bei den Betriebsräten lediglich den fünften Rangplatz einnahm, häufig auch eine spezielle Form von Personalabbau, der eingeleitet, jedoch noch nicht vollzogen ist. Außerdem hat bei den Betriebsräten – parallel zur konjunkturellen Eintrübung – die von ihnen mitgeteilte Häufigkeit des „Kündigungsschutzes“ leicht zugenommen (36 %), was auch ein Indikator für (bevorstehenden) Personalabbau ist.

Andere feststellbare Verminderungen bei den Problem-Häufigkeiten spiegeln die nachlassende Konjunktur im Hintergrund stärker wider. So wird von den Betriebsräten die „Erhöhung des Leistungsdrucks“ in der Befragung von 2002 um etliche Prozentpunkte seltener genannt als in der vorangegangenen WSI-Befragung; nicht ganz so stark fällt die Verminderung bei der „Änderung der Arbeitsorganisation“ aus. Andere Problemfelder werden dagegen häufiger als 1999/2000 genannt, möglicherweise auch weil sich die Interessenvertretungen durch relative Entlastungen an anderer Stelle oder gestiegene Sensibilitäten neuen bzw. aufgestauten Problemen zuwenden – wie etwa der „Weiterbildung“ (48 %). Weitere Problemfelder sind in ihrer Bedeutung bzw. ihrer Häufigkeit so gut wie unverändert: z.B. die „Verhärtung der Arbeitgeberhaltung gegenüber dem Betriebsrat“ (31 %) oder der „Austritt aus dem Arbeitgeberverband“ (12 %). Schließlich werden erstmals in den Problemfelder-Katalog des Fragebogens neu aufgenommene Probleme beachtlich häufig gemeldet: „Riester-Rente/betriebliche Altersvorsorge“ (47 %), „Verschlechterung des Betriebsklimas“

(47 %), „Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten“ (27 %) oder gar „Mangelnder Rückhalt des Betriebsrats bei den Beschäftigten“ (23 %).

Bei den Personalräten sind ähnliche Verschiebungen in der Problem-Rangskala zu beobachten, auf die hier aus Platzgründen nicht eingegangen werden kann (siehe aber zu den Personalräten in diesem Heft den Beitrag von *Keller/Schnell*).

## 2.2 ERGEBNISSE ZU BETRIEBLICHEN HANDLUNGSGRÖßEN

Mit den Problemlagen und ihren Häufigkeiten ist schon angedeutet worden, dass der Einfluss der Betriebsparteien Arbeitgeber einerseits und Interessenvertretung andererseits auf viele betriebliche Parameter asymmetrisch verteilt ist. Für die ersteren Akteure sind Änderungen der Arbeitsorganisation einschließlich Fusion mit anderen Betrieben oder Auslagerung von eigenen Betriebsteilen usw. primäre Handlungsparameter, die teilweise auch unabhängig von der Konjunktur bleiben. Das entsprechende Aktionspotenzial der Arbeitgeber ist jedenfalls groß und wird häufig sowie flexibel genutzt. Dagegen haben für den zweiten Akteur, den Betriebs- oder Personalrat, dieselben Parameter den Charakter von weitgehend vorgegebenen Rahmenbedingungen, auf die sie häufig nur wenig und meist defensiv – etwa zur Herstellung von „Sozialverträglichkeit“ – reagieren können. Selbst einzelne aktive Mitgestaltungsmöglichkeiten müssen sich im Wesentlichen in betrieblichen (Kosten-)Vorgaben der Arbeitgeberseite bewegen – zumindest bisher. Die mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz von 2001 geschaffenen Initiativrechte der Betriebsräte bei betrieblicher Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie betrieblicher Umweltpolitik gehören dazu – können aber zur Zeit mangels entsprechender Umsetzungs- und Erfahrungszeiträume noch nicht evaluiert werden.

Am deutlichsten lässt sich die genannte Asymmetrie nach wie vor an der Beschäftigungshöhe und vor allem an der Beschäftigtenstruktur in Betrieben und Dienststellen zeigen, die der Arbeitgeber sehr flexibel, der Arbeitnehmervertreter dagegen kaum gestalten kann. Zwar ist die Beschäftigungshöhe auch für den Arbeitgeber noch weitgehend von der Konjunktur abhängig, aber seine Möglichkeiten zur

Entkoppelung von Wachstum und Beschäftigung haben zugenommen – oder werden von ihm stärker als früher ausgeschöpft. Zur Entkoppelung dienen neue „arbeitsparende“ Techniken, Externalisierungen von Beschäftigung (Auslagerungen, Leiharbeit) sowie Intensivierung von interner Beschäftigung (Änderung der Arbeitsorganisation, Erhöhung des Leistungsdrucks, mehr Überstunden auch an Samstagen usw.). So lassen sich auch in der dritten WSI-Hauptbefragung Indizien für die Entkoppelung von Produktion bzw. guter Unternehmenslage einerseits sowie Beschäftigung andererseits finden (siehe dazu den Beitrag von *Ahlers* in diesem Heft).

Jedenfalls haben die Betriebsräte auch 2002 wie 1999/2000 die wirtschaftliche Lage ihrer Betriebe deutlich häufiger positiv als negativ eingeschätzt (mit einem Saldo von plus 17 %), während nach ihrer Aussage gleichzeitig wesentlich mehr Betriebe Personal abgebaut (43 %) als aufgebaut haben (28 %, siehe *Tabelle 10*). Und selbst der Personalaufbau ist zu relativieren, weil immerhin fast die Hälfte der Betriebsräte (45 %)<sup>8</sup> angeben, dass in ihren Betrieben Neueinstellungen grundsätzlich nur befristet erfolgen – womit zukünftiger und angesichts der Konjunkturentwicklung eher kurzfristiger Personalabbau schon vorprogrammiert sein kann<sup>9</sup>. Dieses Personalaufbau-Verhalten ist ebenso Ausdruck betrieblicher Flexibilitätsspielräume wie die genutzten Umsetzungsformen des abgefragten Personalabbaus: Es dominiert dabei in den privatwirtschaftlichen Betrieben mit 74 % der Nennungen die Ausnutzung der betrieblichen Fluktuation, also das Nicht-Wieder-Besetzen freigewordener Stellen (in Westdeutschland sogar 77 %); erst dann folgen die Formen „Aufhebungsverträge“ (61 %), „Vorruhestandsregelungen“ (57 %) und „Betriebsbedingte Kündigungen“ (43 %, darin Ostdeutschland 51 %).<sup>10</sup> Diese Personalabbau-Formen und ihre Häufigkeiten zeigen, dass die Betriebe

<sup>8</sup> Und immerhin ein Viertel (26 %) der Personalräte.

<sup>9</sup> Die Frage, ob Neueinstellungen grundsätzlich zunächst befristet erfolgen, wurde in den früheren WSI-Befragungen nicht gestellt, so dass auch Zeitvergleiche nicht möglich sind.

<sup>10</sup> Mehrfachnennungen der Abbau-Formen waren möglich.

**Tabelle 10: Entwicklung der Beschäftigung nach Beschäftigtengruppen<sup>1)</sup> bei den befragten Betriebsräten/Betrieben**

	Zunahme	Konstanz	Abnahme	Saldo +/-
Reguläre, unbefristete Beschäftigte				
2000 bis 2002 <sup>2)</sup>	19 %	20 %	28 %	- 9
1998 bis 1999	22 %	30 %	37 %	- 15
Befristet Beschäftigte				
2000 bis 2002 <sup>2)</sup>	22 %	25 %	9 %	+ 3
1998 bis 1999	32 %	23 %	11 %	+ 21
Geringfügig Beschäftigte				
2000 bis 2002 <sup>2)</sup>	7 %	34 %	6 %	+ 1
1998 bis 1999	10 %	32 %	4 %	+ 6
Sonstige (auch freie Mitarbeiter)				
2000 bis 2002 <sup>2)</sup>	13 %	28 %	8 %	+ 5
1998 bis 1999	6 %	25 %	3 %	+ 3
Gesamtbeschäftigung				
2000 bis 2002 <sup>2)</sup>	28 %	21 %	43 %	- 15
1998 bis 1999	24 %	21 %	43 %	- 19

1) Differenzen der Bewegungsänderungen zu 100 % = keine Angabe  
2) Mitte 2002.  
Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung)

WSI Hans Böckler Stiftung

zur Durchsetzung ihrer Personalpolitik nicht auf betriebsbedingte Kündigungen allein oder in erster Linie angewiesen sind.

Die Nutzung der betriebsbedingten Kündigung aber in fast jedem zweiten Betrieb dokumentiert zugleich, dass diese Abbauform entgegen einem gegenwärtig verbreiteten öffentlichen Eindruck so schwer nicht zu realisieren sein kann. Auch so kostenträchtig, wie häufig behauptet, können betriebsbedingte Kündigungen nicht sein, wenn aus einer WSI-Sonderbefragung in Zusammenarbeit mit Infratest hervorgeht, dass nur in 15 % aller betriebsbedingten Kündigungen überhaupt eine Abfindung gezahlt wird (so *Bielenski* u.a. 2003); in diesen 15 % sind Zahlungen aufgrund von Sozialplänen schon enthalten. Nimmt man alle Beendigungsformen zusammen (ohne die automatischen wie bei Verrentung und Ablauf von Befristungen), dann werden nach der hier zu Grunde liegenden Sonderbefragung bei rund 2.500 Personen mit vorangegangenen Arbeitsplatzverlust nur in 10 % aller Fälle überhaupt Abfindungen gezahlt. Selbst bei einvernehmlicher Aufhebung von Arbeitsverhältnissen, die jedoch ebenfalls nur 10 % aller Beendigungen ausmachen, kommt lediglich in 34 % der Fälle eine Abfindung zustande. Entsprechend groß also ist der Handlungsspielraum der Arbeitgeberseite beim Personalabbau.

Die dritte WSI-Hauptbefragung vom Sommer 2002 bestätigt weiterhin den schon aus den vorangegangenen Befragungen abgeleiteten Trend, dass sich die Beschäftigtenstruktur „atypisiert“: Der Anteil der regulär und unbefristet Beschäftigten geht zurück, der von befristeten, entliehenen, geringfügigen und sonstigen untypi-

schen Beschäftigten wie freie Mitarbeiter steigt weiter an (wie dies z.B. auch aus dem Mikrozensus bekannt ist). Allerdings ist der positive Saldo der Bewegungen von Zunahme und Abnahme bei den atypischen Beschäftigungsgruppen in den befragten Betrieben kleiner geworden, was im Wesentlichen auf die schwächere konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen sein dürfte, die den personalpolitischen Attentismus auch bei atypischer Beschäftigung fördert (*Tabelle 10*).<sup>11</sup>

Bestätigen diese Zahlen schon einen erheblichen Flexibilisierungsspielraum der Arbeitgeberseite in der Privatwirtschaft, so wird dieser durch weitere Indikatoren aus den Befragungsergebnissen unterstrichen. Die öffentlich vorgetragene Forderung nach (noch) mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt<sup>12</sup> wird von den dazu erstmals befragten Betriebsräten mit einer außerordentlich geringen Häufigkeit begrüßt (5,7 %). Dagegen wird sie von einer eindeutigen Mehrheit skeptisch betrachtet, ohne dass hierzu zwischen West- und Ostdeutschland spürbare Antwortunterschiede auftauchen: 32 % der Betriebsräte bezeichnen diese Forderung als „zwiespältig“ und sogar 57 % als „generell problematisch“.<sup>13</sup> Zugleich bejaht eine eindeutige Mehrheit von 61 % der befragten Betriebsräte, dass die personalpolitischen Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite „bereits groß genug sind“; und 47 % geht die Einschränkung des Kündigungsschutzes in Kleinbetrieben „schon zu weit“.<sup>14</sup>

Im Vergleich zum Flexibilisierungsspielraum der Arbeitgeber ist der entsprechende gestaltende oder korrigierende Spielraum der Betriebsräte (und parallel

der Personalräte) bekanntlich gering. Daran hat das reformierte Betriebsverfassungsgesetz nichts geändert, obwohl kurz vor dessen Verabschiedung noch der Arbeitgeberspielraum durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit Wirkung zum 1.1.2001 (TzBfG) vergrößert worden war. Die Gruppe der Betriebsräte ist sich jedenfalls der Problematik der „atypisierten“ Beschäftigungsstruktur und ihrer eigenen relativen Ohnmacht dabei offensichtlich bewusst. Denn sie bejaht den ebenfalls in der WSI-Befragung von 2002 angesprochenen Vorschlag: „Der Betriebsrat sollte den Anteil von Befristungen/Leiharbeit im Betrieb ‚deckeln‘ können“ mit einer überraschend hohen Häufigkeit von 77 % (West 78 %, Ost 72 %).

Bis solche Forderungen erhört werden, könnten die Betriebsräte mit ihren vorhandenen bescheidenen Mitteln mehr zu erreichen versuchen. Dazu gehört z.B. das Instrument einer betrieblichen „Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung“, das auch nach der WSI-Befragung 2002 in 29 % der privatwirtschaftlichen Betriebe eine ähnliche Verbreitung aufwies wie in der vorangegangenen Befragung. Weitere 5 % der Betriebsräte geben an, dass eine solche Vereinbarung sich in Planung befindet. Allerdings ist aus der zweiten WSI-Hauptbefragung von 1999/2000 bekannt, dass solche Vereinbarungen, die meist mehrere betriebliche Bereiche betreffen und damit prinzipiell die Ausdehnung formaler betriebsrätlicher Handlungsspielräume bie-

11 Die Frage, ob zumindest ein Teil der zunächst auf atypischer Beschäftigungsbasis eingestellten Personen im Zeitverlauf in eine typische Beschäftigung übernommen wird, ob also atypische Beschäftigung auch eine Brückenfunktion neben einer Substitutionsfunktion hat, wird von *Silke Bothfeld* und *Lutz Kaiser* aus dem WSI in einem weiteren Beitrag mit Hilfe der WSI-Befragungsergebnisse untersucht, der voraussichtlich in Heft 6/2003 der WSI-Mitteilungen erscheint.

12 Die entsprechende Frage lautete explizit: „Häufig wird in der politischen Debatte gefordert, den Arbeitsmarkt stärker zu flexibilisieren (z.B. bei befristeter Beschäftigung, Leiharbeit, Kündigungsschutz), weil nur so mehr Beschäftigung erzielt werden könne. Wie schätzen Sie solche Forderungen generell ein?“

13 Die Verweigerung einer Antwort und auch die Antwort „Weiß nicht“ halten sich hier mit jeweils knapp 3 % in sehr engen Grenzen.

14 Bei diesen beiden zuletzt genannten Fragen liegt die Antwortverweigerung bei 22 % und 29 % – nicht zuletzt, weil die befragten Betriebsräte nicht nur aus Kleinbetrieben stammen.

ten, bisher überwiegend defensiv zur Sicherung der Beschäftigtenhöhe angelegt waren (so Seifert 2000, 2002) – und *vermutlich* kaum zur Gestaltung der Beschäftigtenstruktur, was bisher in diesem Rahmen nicht erfragt wurde. Jedoch könnte sich an dieser Struktur-Frage in Zukunft die Ausgestaltung der Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung auch ausrichten, insbesondere wenn die Betriebsräte ihr durch das novellierte Betriebsverfassungsgesetz neu gewonnenes Initiativrecht ausschöpfen.<sup>15</sup>

Ebenso auswirken könnte sich die Ausschöpfung der Möglichkeiten im Rahmen des schon erwähnten Teilzeit- und Befristungsgesetzes hinsichtlich der direkten Gestaltung von Teilzeit und damit indirekt auch der Beschäftigungshöhe. Unter anderem wegen dieses Gesetzes war dem Katalog der betrieblichen Problemlagen in der WSI-Befragung der Aspekt „Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten“ hinzugefügt worden. Wenn dazu, wie schon erwähnt, 29 % der befragten Betriebsräte ein betriebliches „Problem“ anmelden, dann deutet das in erster Linie auf unerfüllte oder nur teilweise erfüllte Verkürzungswünsche der Beschäftigten durch den Arbeitgeber hin. Je mehr der Betriebsrat aber solchen Wünschen nach Verkürzung, auch nur vorübergehender Art, erfolgreich Gehör verschaffen kann, umso größer sind auch wegen des Ersatzbedarfs mögliche positive Beschäftigungseffekte. Prinzipiell lassen sich diese Verkürzungswünsche auch mit der neuen Betriebsratsaufgabe zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbinden.

Beide möglichen Strategien von Betriebsräten – auch Beschäftigungsstrukturen sichernde Vereinbarungen und Beschäftigtenwünsche erfüllende Arbeitszeitverkürzungen – können Objekte zukünftiger WSI-Befragungen werden.

### 2.3 ERGEBNISSE ZU DEN „INDUSTRIELLEN BEZIEHUNGEN“

Die WSI-Befragung zielt nicht nur auf die Abbildung betrieblicher Rahmenbedingungen und Aktionsparameter bzw. „Outputs“ der Betriebsparteien. Sie will auch die Inputs von Arbeitgeber und Interessenvertretung, das heißt das gesamte Beziehungsgeflecht der beiden Seiten, transparent machen, zu dem betriebsintern auch die Belegschaft und betriebsextern die Tarifautonomie gehören. Zu diesem Zweck wurden

die befragten Betriebs- und Personalräte gebeten, Auskunft zu geben unter anderem über: Modus und Belegschaftsbeteiligung bei der Wahl zur Interessenvertretung, Zusammensetzung von Betriebs- und Personalrat, Kontaktformen und -häufigkeiten der Räte zu Arbeitgeber und Belegschaft, Verhandlungen, Informationsaustausch und Konflikte mit dem Arbeitgeber und schließlich über das Verhältnis zu gewerkschaftlicher Tarifpolitik und gewerkschaftlicher Betreuungsarbeit im Betrieb. Die entsprechenden Befragungsergebnisse können in diesem Beitrag nur in einigen Aspekten vorgestellt werden. Wesentlich mehr Informationen dazu liefern in diesem Heft die Beiträge von *Martin Behrens*, *Christina Klenner/Christiane Lindecke*, *Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten* mit einem Focus auf Betriebsräte sowie *Berndt Keller/Rainer Schnell* mit ihrem ausschließlichen Bezug auf Personalräte. Auch sie mussten sich allerdings auf ausgewählte Ergebnisse konzentrieren.

Besonderes Interesse verdienen zunächst die Befragungsergebnisse zu den im Frühjahr 2002 stattgefundenen Betriebsratswahlen auf Basis des 2001 reformierten Betriebsverfassungsgesetzes. Die öffentlichen Novellierungsdebatten und die anschließenden gewerkschaftlichen Wahlkampagnen haben jedenfalls bei der Wahlbeteiligung nur teilweise positive Spuren hinterlassen. So ist zwar in Westdeutschland der Prozentsatz der befragten Betriebsräte, die 2002 eine gestiegene Wahlbeteiligung im Vergleich zu 1998 angeben, deutlich höher als der der Betriebsräte, die eine gesunkene Wahlbeteiligung vermelden; in Ostdeutschland liegen die Ergebnisse dagegen umgekehrt. Aber der Wahlverlauf kann als insgesamt überraschend positiv eingeschätzt werden. Denn nicht nur 88 % der Betriebe in der Größenklasse bis zu 50 Beschäftigte teilen die Anwendung des auf sie gemünzten vereinfachten und beschleunigten Wahlverfahrens mit. Auch in der Größenklasse 51 bis 100 Beschäftigte haben 49 % der befragten Betriebe die im Betriebsverfassungsgesetz für sie angebotene Option des vereinfachten Wahlverfahrens genutzt, obwohl in 2002 die Arbeitgeberverbände teilweise heftige Kritik an dieser Option geübt und entsprechende Umsetzungsprobleme vorausgesagt hatten. Selbst in noch größeren Betrieben kam, allerdings nur in geringen Prozentsätzen, das vereinfachte Wahlverfahren zum Zug. Dieses Verfahren kam in den

allermeisten Fällen durch eine ebenfalls im Betriebsverfassungsgesetz angesprochene betriebliche Vereinbarung der Betriebsparteien zustande. Wie die entsprechenden Betriebsräte mit Vereinbarung in der WSI-Befragung mitteilen, zeichnen sich ihre Betriebe – wohlgerneht Klein- bis Mittelbetriebe – im Vergleich zu anderen auch durch einen generell kommunikativen und konfliktarmen Umgang der Betriebsparteien miteinander aus (siehe im Detail den Beitrag von *Behrens*).

Inhalt der neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Betriebsratswahl war auch für alle Betriebsratsgremien ab drei Mitgliedern die Einführung einer Mindestquote von Sitzen im Betriebsrat für das im Betrieb vorhandene Minderheitengeschlecht in Abhängigkeit von dessen Beschäftigtenanteil. Da in der Mehrzahl der deutschen Betriebe Frauen das Minderheitengeschlecht sind, sollte diese Vorschrift eine stärkere Vertretung der bislang unterrepräsentierten Frauen im Betriebsrat fördern. Auch hierzu kann die WSI-Befragung einen Erfolg bei der Umsetzung vermelden, weil laut Angaben der befragten Betriebsräte in nur 16 % der Betriebe diese Mindestquote nicht erreicht, in 70 % aber erfüllt wurde (15 % machten keine Angaben). Der Anteil der nicht erfüllten Quote ist weiter zu relativieren, weil nach den Betriebsratsangaben offenbar in kleinen Betrieben, in denen die Erfüllung am seltensten gelang, häufig keine ausreichende Anzahl von Wahlkandidatinnen zur Verfügung stand. Die Einführung der Mindestquote hat in jedem Fall generell ihr Ziel erreicht, die Zahl der in den Betriebsrat gewählten Frauen zu steigern – und zwar im Durchschnitt für die befragten Betriebe fast bis zum Anteil der dort beschäftigten Frauen an der Gesamtbeschäftigung (mehr dazu bei *Klenner/Lindecke*).

Weitere neue Bestimmungen und Zielsetzungen des reformierten Betriebsverfassungsgesetzes (betriebliche Qualifizierung, betriebliche Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, betrieblicher Umweltschutz) konnten in der WSI-Befragung vom Sommer 2002 noch nicht ernsthaft geprüft werden, weil dazu den damals gerade neu konstituierten Betriebsratsgremien erst einige Zeit zur Sensibilisierung

15 Siehe zu diesen Möglichkeiten auch die Zusammenfassung bei *Heidemann* u.a. 2002



und Umsetzung gegeben werden muss. Dieser Zeitfaktor beeinträchtigt möglicherweise auch noch Befragungsergebnisse im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl von 2002. Dies gilt vermutlich für die von den Betriebsräten gemeldeten Freistellungen auf Vollzeitbasis, zu denen die zweite WSI-Hauptbefragung noch eine Überfüllung des gesetzlichen Betriebsratsanspruchs durch die Arbeitgeber vermeldete, die dritte WSI-Befragung vom Sommer 2002 dagegen eine Unteraus schöpfung signalisiert. Vielleicht ist das entsprechende Befragungsergebnis aber zusätzlich auch durch das gemeldete gestiegene Ausmaß an Teil(zeit)freistellungen verzerrt (siehe Weiteres wiederum bei *Behrens*).

Die berichtete Umsetzung der neuen Wahlbestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz kann nicht nur als Akzeptanz durch die Betriebsräte gewertet werden (die dies auf eine entsprechende Frage auch ausdrücklich bestätigen), sondern auch durch die Arbeitgeber. Dies ist ein weiteres Indiz gegen entsprechende Befürchtungen anlässlich der Novellierungsdebatte und für die generelle Funktionsfähigkeit der betrieblichen Mitbestimmung. Letzteres belegen auch weitere WSI-Befragungsergebnisse. Hervorzuheben ist zum Beispiel im Vergleich zur vorangegangenen Befragung die deutliche Abnahme des Betriebsräteanteils, der über „häufige Behinderungsversuche“ seiner gesetzlichen Betriebsratsrechte durch den Arbeitgeber berichtet. Diese Abnahme wird insbesondere von den Betriebsräten in Ostdeutschland vermeldet – vielleicht ein Zeichen für die „Normalisierung“ der industriellen Beziehungen auch dort. Diese Entwicklung kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Prozentsatz der Arbeitgeber mit Behinderungsversuchen der Betriebsräte noch spürbar bleibt, und zwar insbesondere in kleineren Betrieben unter 200 Beschäftigten, die nach wie vor keinen Freistellungsanspruch haben und Professionalität nur eingeschränkt entwickeln können.

Neben den Beziehungen der Betriebsparteien untereinander sind die zur Tarifpolitik und zu den Gewerkschaften ein weiteres interessantes Feld, das aktuell wieder die öffentliche Debatte am Beispiel der Tarifpolitik bewegt. Zunächst wird auch durch die WSI-Befragung ein scheinbar hoher aktueller Verbreitungsgrad der Tarifbindung bestätigt: 88 % der privatwirtschaftlichen Betriebe (davon 70 % mit einem Flächentarifvertrag) und 86 % der öf-

fentlichen Dienststellen (davon 82 % mit einem Flächentarifvertrag) werden 2002 von Tarifverträgen erfasst; der Deckungsgrad bei den Beschäftigten ist jeweils noch höher. Aber: die Deckungsgrade der Tarifbindung sind damit im Zeitverlauf von einem früher noch deutlich höheren auf ein jetzt EU-weit sehr niedriges Niveau gesunken („äußere Erosion“). Sie wurden zusätzlich „ausgehöhlt“ durch die faktische Verletzung tariflicher Standards („innere Erosion“), teils durch „kontrollierte Dezentralisierung“ in Form von tariflichen Öffnungsklauseln, teils durch „wilde Dezentralisierung“ in Form von betrieblichem Tarifbruch (so *Bispinck/Schulten*). Das Ausmaß dieser Dezentralisierung geht aus den Ergebnissen der WSI-Befragung klar hervor; ihre Verteilung ist offenbar auf kleinere Betriebe konzentriert.

Damit wird einerseits den verbreiteten Klagen über die mangelnde Flexibilität der Tarifpolitik, insbesondere auf Kleinbetriebs-Ebene, widersprochen. Andererseits muss der behauptete Nutzen dieser Flexibilisierung für die Beschäftigten zunehmend bezweifelt werden – jedenfalls aus Sicht der mit der Dezentralisierung vermeintlich „begünstigten“ Betriebs- und Personalräte. Diese sind inzwischen im Vergleich zu früheren Befragungen mit Dezentralisierungswirkungen noch mehr erfahren und geben (deshalb?) noch häufiger an, dass sie die Verbetrieblichung der Tarifpolitik für „generell problematisch“ halten; im Jahre 2002 haben sich 42 % der befragten Betriebsräte und 27 % der befragten Personalräte diesem Diktum angeschlossen. Zusammen mit dem Anteil der Interessenvertretungen, die die Dezentralisierung für „zweispältig“ halten (Betriebsräte 38 %, Personalräte 41 %), ist also der Großteil der Räte gegenüber dieser Entwicklung sehr skeptisch. Die Skepsis wird durch die Antworten auf weitergehende Fragen im WSI-Fragebogen zu öffentlich diskutierten Chancen und Risiken der Dezentralisierung bekräftigt (*Bispinck/Schulten* in diesem Heft). Die befragten Interessenvertretungen sehen sogar explizit einen Bedarf an „Rezentralisierung“: Die Hälfte der Betriebsräte und ein Drittel der Personalräte wünscht sich eine stärkere Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE); und vier Fünftel der Betriebsräte sowie drei Viertel der Personalräte halten eine Flankierung der Tarifpolitik durch einen gesetzlichen Mindestlohn für „sinnvoll“.

## 3

### Fazit der Befragungsergebnisse

Die dritte WSI-Hauptbefragung von Betriebs- und Personalräten hat – wie die vorangegangenen Befragungen – die Transparenz des Betriebsalltags vergrößert, sowie hilfreiche Anregungen für die wissenschaftliche Wirkungsforschung und die Politikberatung geliefert.

So war nicht zu erwarten, dass die neuen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zur Betriebsratswahl im sichtbar gewordenen Ausmaß umgesetzt und akzeptiert werden. Keine Überraschung dagegen ist, dass sich die Betriebsräte mit den nur wenig erweiterten „beschäftigungspolitischen“ Aktionsmöglichkeiten durch das Betriebsverfassungsgesetz im Zusammenhang mit der „Atypisierung“ der Beschäftigtenstruktur unzufrieden zeigen. Ob einige eher indirekte Möglichkeiten ausgeschöpft werden können, muss die Zukunft zeigen. Auch die Umsetzung und Bewährung anderer neuer Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt abzuwarten. Ebenso offen ist zur Zeit, ob die Politik angesichts der betrieblichen Probleme in den Dienststellen bzw. bei den Personalräten bald auch eine nahe liegende Reform der Personalvertretungsgesetze in Gang bringt.

Für die aktuelle politische Debatte um den betrieblichen Kündigungsschutz korrigieren die WSI-Befragungsergebnisse weit verbreitete Einschätzungen über den vermeintlich zu wenig flexiblen betrieblichen Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse zeugen im Gegenteil sowohl beim Aufbau als auch beim Abbau von Personal von einer ausreichenden Flexibilität; ein beachtlicher Teil der Betriebsräte hält den Flexibilitäts-spielraum der Arbeitgeberseite beim Kündigungsschutz in Kleinbetrieben sogar schon auf Basis der geltenden Gesetze für überzogen. Vergleichbare Korrekturen muss sich auch das weit verbreitete Meinungsbild von der inflexiblen Tarifpolitik gefallen lassen. Sie ist flexibel (geworden), aber dadurch nicht ohne weiteres zum Vorteil von Belegschaften und Interessenvertretungen geraten. Im Gegenteil sehen Betriebs- und Personalräte dadurch in ihren betrieblichen Auseinandersetzungen den ohnehin starken Arbeitgeber weiter gestärkt bzw. ihre eigene Position durch ge-

ringeren Rückhalt aus externen Normen geschwächt.

Alle Befragungsergebnisse belegen schließlich wieder die generelle Intensität, Lebendigkeit und Funktionsfähigkeit der industriellen Beziehungen auf betrieblicher Ebene. Schon im Zusammenhang mit den vorangegangenen WSI-Befragungen ist postuliert worden, dass diese bewährten Beziehungen auch positiv auf Betriebe und Dienststellen ohne Vertretung im Sinn eines ungewollten Benchmarking ausstrahlen (Schäfer 2001). Das Postulat scheint etwas vermessen angesichts von „nur“ 12 % aller privatwirtschaftlichen Betriebe, in denen ein Betriebsrat existiert – und wirkt selbst dann noch optimistisch, wenn man auf die von diesen Betrieben vertretenen immerhin 49 % aller Beschäftigten unter den betriebsratsfähigen Betrieben abstellt.

Aber diese quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, die seit langem aus dem IAB-Panel bzw. aus den entsprechenden Arbeitgeber-Angaben bekannt ist, kann auch anders gelesen werden: 12 % bedeuten in absoluten Zahlen 115.000 Betriebsratsgremien und zusätzlich noch einmal mehrere zehntausend Personalratsgremien im Jahr 2002 (siehe dazu ausführlich den Beitrag von *Ellguth* in diesem Heft). Zusammen sind darin mehrere hunderttausend Mitglieder im Dienst der Interessenvertretung tätig. Auch die ausführliche Diskussion von Fehlerquellen im IAB-Betriebspanel, der sich *Ellguth* in seinem Beitrag unterzieht, ergibt eine Fehlermarge bzw. eine entsprechende Bandbreite von 105.000 bis 120.000 existenten Betriebsratsgremien, die deren quantitative – und auch qualitative – Bedeutung kaum schmälern kann.

Wenn selbst Gewerkschaften teilweise von diesem Ausmaß der betrieblichen Mitbestimmungsgremien überrascht sind, weil sie aufgrund der freiwilligen Meldungen neu gewählter und zugleich gewerkschaftlich organisierter Betriebsräte anlässlich von turnusmäßigen Betriebsratswahlen zu niedrigeren Verbreitungszahlen kommen, dann kann auch diese Überraschung als positives Indiz für die Bedeutung des betrieblichen Mitbestimmungssystems gewertet werden. Schließlich können die seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 auch in Ostdeutschland erhobenen Panelbefragungen des IAB auch nicht die häufig beschworene Erosion der quantitativen Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung belegen; der Deckungsgrad von Gremien wie der von ihnen vertretenen Beschäftigten bleibt nach den Angaben der befragten Manager im Zeitverlauf so gut wie konstant.

Dagegen können die IAB-Paneldaten den erhofften positiven „Sprung“ bei der Anzahl der Betriebsratsgremien zwischen den Betriebsratswahlen von 1998 auf 2002 nicht aufzeigen, der mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz verbunden worden war. Den Sprung aufzuspüren wird vielleicht nur aus methodischen Gründen verhindert, weil im Jahr 2000 im IAB-Betriebspanel wie in anderen Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit ein Wechsel der verwendeten Wirtschaftszweigsystematik vollzogen wurde und damit Vergleiche der letzten Panelergebnisse mit denen vor 2000 überdurchschnittlich beeinträchtigt werden. Aber möglicherweise gibt es den Sprung tatsächlich gar nicht, weil die Panelergebnisse neben einem ständigen Zuwachs an neuen Betrieben und Betriebsräten auch einen stetigen Abgang bzw. „Un-

tergang“ von Betrieben und Vertretungsgremien anzeigen; im Verlauf von fünf Jahren verschwinden rund 20 % aller Betriebe aus dem Wirtschaftsleben. Die Bewegungen gleichen sich bisher bezüglich der Zahl der Betriebsratsgremien aus, weil beim Zugang das Gewicht neu gegründeter Betriebe, die in der Regel kleiner sind und seltener einen Betriebsrat aufweisen, übertroffen wird von betrieblichen Ausgründungen, die in der Regel größer sind und häufiger einen Betriebsrat haben (so *Ellguth* in seinem Vortrag in der Hans Böckler Stiftung am 7.3.2003 auf Basis der Panelergebnisse). Aber dieser Ausgleich ist für alle Zukunft nicht gewiss, weil Ausgründungen nicht beliebig fortsetzbar sind.

Fatalerweise liegt in den Ausgründungen aus Betrieben und auch aus Dienststellen nicht nur eine zukünftige Destabilisierungsmöglichkeit für die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung. Ausgründungen sind schon heute zu einem erheblichen Teil für die Erosion der Tarifbindung verantwortlich, weil für die ausgegründeten Beschäftigten entweder „schlechtere“ Tarifverträge gültig werden oder gar keine Tarifverträge mehr gelten (so *Bispinck/Schulten* auf Basis der WSI-Befragungsergebnisse). Diese Form der äußeren Erosion von Tarifbindung könnte sich aber auch nachteilig zu Lasten der betrieblichen Mitbestimmung auswirken, weil damit den Betriebs- und Personalräten außerbetriebliche Rückendeckung durch externe Normen genommen wird. Dieselbe Schwächung ihrer betrieblichen Verhandlungsposition kann ebenso von den bei *Bispinck/Schulten* aufgezeigten internen Erosionstendenzen durch Öffnungsklauseln und ähnliches drohen.

## LITERATUR

Ahlers, E./Trautwein-Kalms, G. (2002): Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen, Edition der Hans Böckler Stiftung 62, Düsseldorf

Bielenski, H./Hartmann, J./Pfarr, H./Seifert, H. (2003): Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen: Wahrnehmung und Wirklichkeit – Neue empirische Befunde über Formen, Ablauf und soziale Folgewirkungen, in: Arbeit und Recht 3, S. 81–91

Heidemann, W./Kamp, L./Kirsch, J./Klein-Schneider, H./Knuth, M./Müller, S.G. (2002): Mitbestimmung bei betrieblicher Beschäftigungssicherung, in: Hans Böckler Stiftung (Hrsg.) Die novellierte Betriebsverfassung Band 5, Düsseldorf

ISG-Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2000): Ergebnisse der ISG/WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten zu den Auswirkungen der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung, Köln

Schäfer, C. (2001): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000 im Überblick, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 65–75

Seifert, H. (2000): Betriebliche Bündnisse für Arbeit – neuere Befunde auf der Grundlage der WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 437–443

Seifert, H. (Hrsg.) (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen – Praxiserfahrungen – Zukunftsperspektiven, Berlin