

Zur Lage der Interessenvertretung: Die aktuelle WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten

Claus Schäfer

Von Dezember 2004 bis März 2005 hat das WSI, wie regelmäßig Jahre seit 1997, mehrere tausend Betriebs- und Personalräte in den Wirtschaftsbereichen Deutschlands befragt: zu ihren generellen betrieblichen Problemen der letzten zwei Jahre und konkreten Handlungsfeldern, zu ihrem Verhältnis gegenüber Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaft sowie zu einigen betrieblichen Rahmenbedingungen. Mit diesem Heft werden erste und zum Teil noch vorläufige Auswertungsergebnisse vorgestellt, denen wie in der Vergangenheit weitere Veröffentlichungen folgen sollen. Die relativ schnelle Vorlage dieser Ergebnisse wird ermöglicht durch den mit der aktuellen Befragung vollzogenen Wechsel von einer schriftlich-postalischen Fragebogenhebung zu einem telefonisch-mündlichen und computergestützten Interview. Noch wichtiger aber ist, dass der Methodenwechsel erstmals auch im Rahmen der WSI-Befragung Angaben zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen im Rahmen der betriebsrats- und personalrätigen Betriebsstätten erlaubt. Danach existiert in Deutschland schon in jeder zweiten Betriebsstätte mit 20 bis 50 Beschäftigten ein solches Vertretungsgremium. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Gremienhäufigkeit kontinuierlich bis zur nahezu völligen Flächendeckung in Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigte. Insgesamt dürften in Deutschland rund 160.000 Betriebs- und Personalrätekrempen mit mehreren hunderttausend Mitgliedern existieren.

Allein diese Verbreitungszahlen machen wieder einmal deutlich, dass die betriebliche Mitbestimmung ein häufig unterschätztes, dichtes und funktionierendes Netz von Regulierung darstellt. Die Inhalte der Befragungsergebnisse unterstreichen dessen Bedeutung, weil sie einerseits die Vielseitigkeit und Komplexität des Vertretungshandels belegen, andererseits die Akzeptanz der Arbeitgeberseite gegenüber den Gremien und ihrer Arbeit zum Ausdruck bringen.

Diese beiden Facetten durchziehen alle Beiträge in diesem Heft. Nach einem Überblick von Claus Schäfer über methodische Aspekte und inhaltliche Kernaufgaben der Befragung widmen sich die weiteren Artikel von WSI-AutorInnen speziellen betrieblichen Herausforderungen bzw. Aktionsfeldern der Interessenvertretungen, in erster Linie der Betriebsräte. Reinhard Bispinck berichtet über die Befragungsergebnisse zum Komplex Entgelt, Tarifbindung und Vertrieblichkeit von Tarifpolitik; Hartmut Seifert referiert die jüngsten betrieblichen Entwicklungen zur Arbeitszeit und ihrer Regulierung; Simone Leiber stellt vor dem Hintergrund der Rentenreform 2001 und speziell der Einführung der Riester-Rente die Arbeitgeber-Angebote und Arbeitnehmer-Akzeptanz bei der betrieblichen Altersversorgung dar; Christiane Lindecker fasst die betrieblichen Aktivitäten zu Gender-Fragen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen; Martin Behrens schildert die Bemühungen von Inter-

essenvertretungen bei der Gewinnung von Gewerkschaftsmitgliedern. Als Gastautor aus dem Institut für Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen ergänzt Marc Schietinger den Beitrag von Seifert durch die aus der Befragung gewonnenen Angaben zu Umfang und Qualität der gesetzlich vorgeschriebenen Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben auf Langzeitkonten. Und schließlich referiert Elke Ahlers den Stand von betrieblicher Gesundheitspolitik im öffentlichen Dienst, allerdings auf Basis der entsprechenden letzten WSI-Sonderbefragung vom Frühjahr 2004 und nicht auf Grundlage der hier im Vordergrund stehenden WSI-Hauptbefragung von 2004/05.

Den erwähnten Beiträgen ist auch gemeinsam, dass viele Befragungsergebnisse die Interessenvertretungen in einer überwiegend defensiven Position zeigen. Wesentlich geprägt wird diese Haltung vom andauernden schwierigen konjunkturellen Umfeld und von fortgesetzten betrieblichen Umstrukturierungen, die nach wie vor in vielen Betriebsstätten Personalabbau oder zumindest Beschäftigungsunsicherheit sowie erhebliche Änderungen bei Arbeitsorganisation und -bedingungen mit sich bringen. Stark beeinflusst wird diese Haltung aber auch von gesetzlichen und tarifvertraglichen Flankierungen, die sich teilweise als unzureichend bzw. zu weich oder zu unpräzise präsentieren und so nicht die nötige Rückendeckung für ein erfolgreicheres und auch aktiveres Agieren der Betriebs- und Personalräte vermitteln können. Deutlich wird dies hier in den Veröffentlichungen am Beispiel von Defiziten im Arbeitszeitgesetz oder in den Vorschriften zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben, bei den Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen, bei Kontrolle und Umsetzung von betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes, beim fehlenden Gleichstellungsgesetz und bei unterentwickelten Tarifverträgen zu Gender wie zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Trotz dieser ungünstigen Rahmenbedingungen ist das generelle Agieren der betrieblichen Interessenvertretungen beachtlich vielfältig und intensiv. Umso ausgeprägter könnten proaktives Handeln und erfolgreiche Regulierung mit denkbaren besseren Rahmenbedingungen ausfallen. Die Befragungsergebnisse liefern insgesamt zahlreiche Anregungen für den Gesetzgeber, die Tarifparteien und schließlich auch die Betriebsparteien selbst sowie einen Datenfundus für die sozialwissenschaftliche Wirkungsforschung auf betrieblicher Ebene.

Claus Schäfer, Dr., ist Referatsleiter für die Verteilungsanalyse von Lebenslagen im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und Koordinator der WSI-Arbeitsgruppe „Befragungen“. e-mail: claus-schaefer@boeckler.de