

# POLICY BRIEF

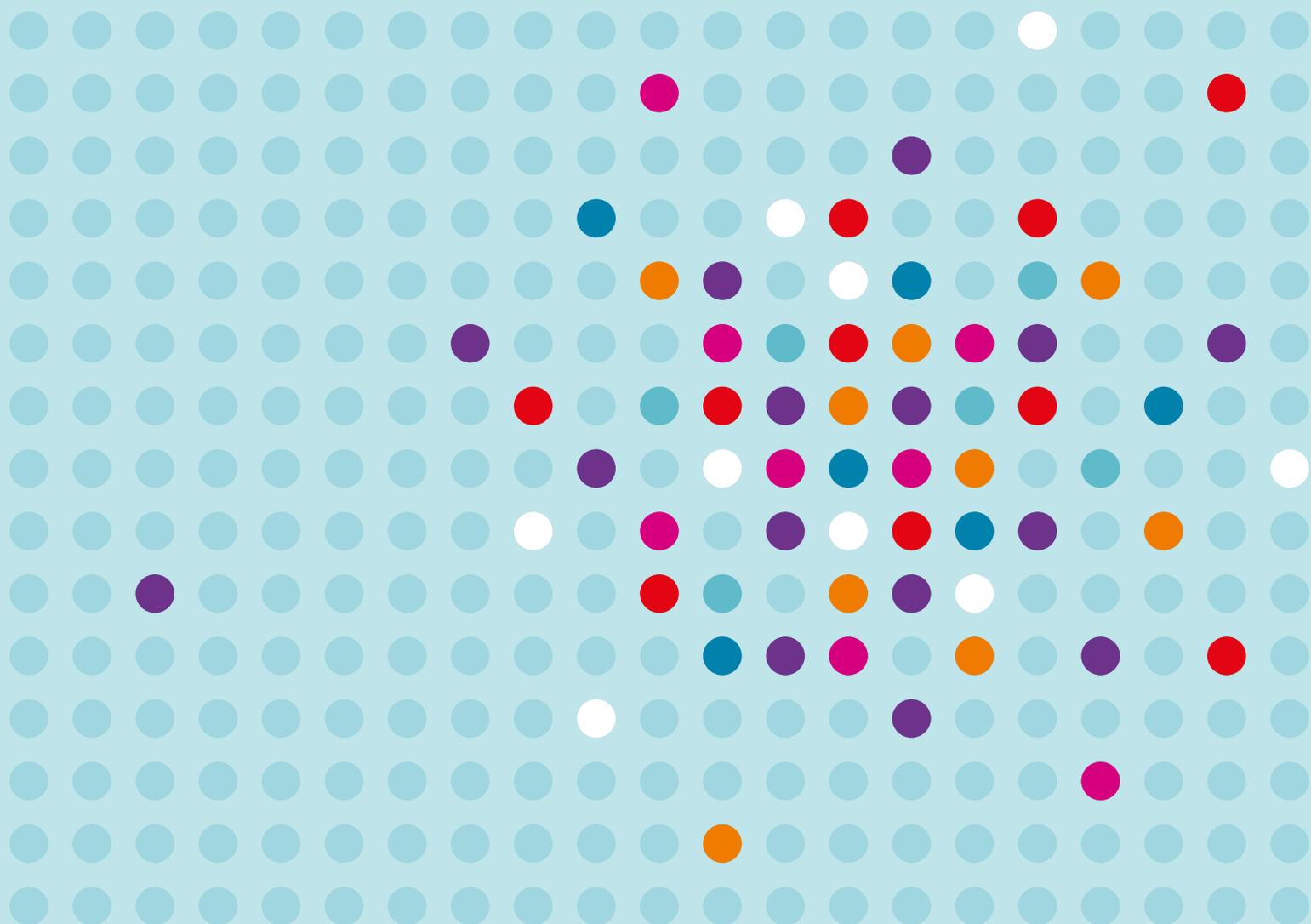
Nr. 25 · Policy Brief WSI · 05/2018

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

# BETRIEBS- VEREINBARUNGEN 2017

Verbreitung und Trendthemen

Helge Baumann, Sandra Mierich, Manuela Maschke



## SUMMARY

Der vorliegende Policy Brief berichtet aktuellste Daten zur Verbreitung und zu Themen von Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Es werden quantitative Ergebnisse des repräsentativen WSI-Betriebsrätepanels mit qualitativen Informationen aus dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen verknüpft. Neben einer Auszählung der Anzahl von Betriebsvereinbarungen erfolgt eine differenzierte Analyse der Inhalte; gezeigt wird, zu welchen Themen Vereinbarungen bestehen, welche seit dem Jahr 2015 neu abgeschlossen wurden („Trendthemen“) und was in diesen geregelt wird.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Zahl der Betriebsvereinbarungen steigt. Auch schließen tarifgebundene Betriebe und Betriebsräte mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad mehr Betriebsvereinbarungen ab. Bei den Themen ist zwar weiterhin der Datenschutz sehr verbreitet, jedoch sind Arbeitszeit mit einem Zuwachs von bis zu zehn Prozentpunkten, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung mit einem Zuwachs von 13 Prozentpunkten sowie psychische Gefährdungsbeurteilungen mit einem Zuwachs von 19 Prozentpunkten die eigentlichen Trendthemen.

## 1 EINLEITUNG

Betriebsvereinbarungen (§ 77 BetrVG) sind juristische und politische Kompromisse zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Unternehmen. Sie sind verbindlich, wirken unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG), sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte.

Es gibt nur wenig belastbares Datenmaterial zu Betriebsvereinbarungen. Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt mit dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen<sup>1</sup> und den WSI-Betriebsrätebefragungen<sup>2</sup> über

---

1 Im Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung werden seit dem Jahr 2000 Betriebs- und Dienstvereinbarungen systematisch dokumentiert. Die Sammlung umfasst über 17.000 Dokumente in elf Themenclustern. Diese Sammlung ist nicht repräsentativ, denn es existiert in Deutschland kein zentrales Register für abgeschlossene Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Das Archiv beherbergt jedoch mit Abstand die größte Sammlung dieser Art in Deutschland. [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

2 Seit 1997 befragt das WSI Betriebsräte in Deutschland. Im Jahr 2015 wurde ein Betriebsrätepanel aufgesetzt. Diese Befragung ist repräsentativ für alle Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Wiederholungsbefragung des Jahres 2017 stellt die gegenwärtig aktuellsten Daten zu Betriebsräten in Deutschland bereit. Für die Erhebung des Jahres 2015 liegen für 2.007 Betriebsräte Informationen zu Betriebsvereinbarungen vor, für die 2017er-Erhebung für alle 2.391 befragten Betriebsräte.

zwei geeignete Quellen für aktuelle empirische Auswertungen zu dieser Regulierungsthematik.

In diesem Policy Brief werden quantitative Ergebnisse des repräsentativen WSI-Betriebsrätepanels mit qualitativen Informationen aus dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen untermauert. Neben einer quantitativen Auszählung erfolgt dabei eine differenzierte Betrachtung von Betriebsvereinbarungen; gezeigt wird, zu welchen Themen Vereinbarungen bestehen, welche seit dem Jahr 2015 neu abgeschlossen wurden („Trendthemen“) und was in diesen geregelt wird.

## 2 KONTEXT: DIGITALISIERUNG

Man fragt sich: Wie lange kann man seine Arbeit noch so machen wie bisher? Und was muss sich womöglich ändern? Für die Arbeit der Zukunft werden sehr unterschiedliche Entwicklungen prognostiziert (vgl. Herzog-Stein 2016).<sup>3</sup> Dabei klafft stets eine (zeitliche) Lücke zwischen den Themen der politischen Debatte und deren Umsetzung in der betrieblichen Realität. Und nicht alles, was diskutiert wird, ist ein relevanter Regulierungsgegenstand im betrieblichen Arbeitsalltag und nicht jede in der Debatte gefundene Lösung lässt sich, wie vielleicht erwartet, im Betrieb umsetzen. Umgekehrt gibt es eine betriebliche Realität, die in politischen Debatten erst nachvollzogen werden muss. So sind flexible Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildung und menschengerechte Arbeitsorganisation zwar keine neuen Gestaltungsfelder, jedoch besonders wichtige Stellschrauben, wenn betriebliche Veränderungsprozesse für das Personal anstehen. Unternehmen, in denen Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bislang ausgeschöpft werden konnten, haben auch für die digitalisierte Arbeitswelt von morgen tendenziell optimistisch stimmende Grundlagen (vgl. Maschke et al. 2018).

Allerdings: Am Beispiel des orts- und zeitflexiblen Arbeitens lässt sich zeigen, dass die Komplexität der regulierten Themen wächst. Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten regeln nicht nur An- und Abwesenheiten sowie Arbeitszeiterfassung, sondern auch Fragen des Datenschutzes, der Qualifizierung, Haftung, Ausstattung mit Arbeitsmitteln, Transparenz von Absprachen, des Führungsverhaltens, Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der gerechten Behandlung unter-

---

[www.betriebsraetebefragung.de](http://www.betriebsraetebefragung.de)

3 Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung hat eine Reihe an Denkanstößen zu aktuellen, digitalisierungsbedingten Veränderungen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt und zu deren Regulierungsbedarfen gemacht (vgl. Jürgens et al. 2017).

**Anzahl gültiger Betriebsvereinbarungen, 2015 und 2017,**  
Angaben (gewichtet) in absoluten Zahlen und in Prozent

		2015		2017	
		N	Ø Anzahl	N	Ø Anzahl
	<b>Gesamt</b>	<b>1882</b>	<b>20,4</b>	<b>2272</b>	<b>22,8</b>
Betriebsgröße	< 50	346	9,7	359	12,2
	50-499	1213	17,6	1511	20,5
	500 und mehr	319	43,1	401	44,3
Tarifbindung	Nicht gebunden	636	12,6	706	14,5
	Gebunden	1226	24,5	1545	26,8
Filialstruktur	Betrieb rechtlich selbstständig	557	12,1	685	13,7
	Unternehmensteil ohne Gesamtbetriebsrat <sup>A</sup>	481	12,9	575	14,1
	Unternehmensteil mit Gesamtbetriebsrat <sup>A</sup>	824	30,4	974	34,2
Organisationsgrad im Betriebsrat	< 25%	411	13,1	466	14,7
	25 bis 75%	668	19,0	787	19,0
	Über 75%	753	25,8	957	30,2
Anteil Hochqualifizierter im Betriebsrat	< 5%	779	16,3	905	20,5
	5 bis 50%	772	25,6	948	27,1
	Über 50%	255	19,3	327	19,2
Anteil Dienstälterer im Betriebsrat <sup>B</sup>	< 25%	167	6,9	94	10,4
	25 bis 75%	1054	18,7	593	22,9
	Über 75%	636	25,9	396	27,2

A inkl. Konzern- und Euro-Betriebsräte.

B mind. in der zweiten Amtsperiode

Quelle: wsi-Betriebsrätebefragungen 2015 und 2017; Berechnungen der Autoren

**WSI**

schiedlicher Beschäftigteninteressen. Ein anderes Beispiel sind IT- und Datenschutzregelungen. Dies sind inzwischen komplexe Querschnittsthemen in allen Feldern, in denen personenbezogene Daten entstehen, z. B. in umfangreichen Regelwerken im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie im Personalmanagement.

erscheint es plausibel anzunehmen, dass die Anzahl von Betriebsvereinbarungen im Durchschnitt eher zu- als abnimmt. Bei der Interpretation dieses Anstieges sollte jedoch auch eine möglicherweise selektive Panelmortalität<sup>5</sup> berücksichtigt werden:<sup>6</sup> Wenn nämlich Betriebe mit wenigen Betriebsvereinbarungen in Folgebefragungen seltener teilnehmen, wird die Anzahl von Betriebsvereinbarungen folglich überschätzt.

## 3 ERGEBNISSE

### 3.1 Anzahl von Betriebsvereinbarungen

Tabelle 1 weist die die durchschnittliche Anzahl von Betriebsvereinbarungen in den Betrieben aus.

Im Durchschnitt gab es im ersten Quartal 2017 rund 23 Betriebsvereinbarungen pro mitbestimmtem Betrieb. Dieser Anteil ist gegenüber der Ersterhebung im Jahr 2015 geringfügig gestiegen.<sup>4</sup> Zwar

Maschke (2016, S. 227). Der Unterschied resultiert daher, dass in der hier berichteten Analyse nur diejenigen Angaben von Betriebsräten verwendet werden, die auch zu Themen von Betriebsvereinbarungen befragt worden sind.

<sup>5</sup> Die Panelmortalität beschreibt die Anzahl derjenigen Teilnehmer an einem Panel, welche zwar an der ersten Erhebung des Panels teilgenommen hatten, jedoch in einer der folgenden Erhebungen ungeplant ausscheiden.

<sup>6</sup> Zwar wird versucht, diese Selektivität durch Gewichtungsfaktoren zu korrigieren. Jedoch liegen dieser Gewichtung lediglich die Schichtungsinformationen der Branchen und Betriebsgrößenklassen zugrunde. Latente Variablen, die sowohl auf die Teilnahmebereitschaft der Betriebsräte als auch auf die Wahrscheinlichkeit der Existenz von Betriebsvereinbarungen wirken können – z. B. die Konfliktbereitschaft von Betriebsrat und Arbeitgeber – bleiben dabei unberücksichtigt.

<sup>4</sup> Der Wert für das Jahr 2015 weicht ab von Baumann/

Bei differenzierter Betrachtung von Betrieben fällt auf, dass die Anzahl der Betriebsvereinbarungen mit der Betriebsgröße steigt: Während Kleinbetriebe im Durchschnitt „nur“ 12 Betriebsvereinbarungen haben, haben Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten im Durchschnitt 44 Vereinbarungen. Berücksichtigt man, dass der Bürokratieaufwand, Verwaltungsabläufe und Regulierungsbedarfe personalpolitischer Angelegenheiten mit der personellen Größe des Betriebes korrespondieren, ist dieser Größeneffekt nicht überraschend. Allerdings ist zu bemerken, dass gerade die Kleinbetriebe einen besonders starken Anstieg gegenüber 2015 zu verzeichnen haben.

Tarifgebundene Betriebe haben mehr Betriebsvereinbarungen. Weil Tarifverträge Detailregelungen über den Weg der Öffnungsklauseln an die Betriebe delegieren, ist es sehr wahrscheinlich, dass Tarifvertrag und Existenz einer Betriebsvereinbarung positiv korrelieren. Ebenfalls kann man vermuten, dass Unternehmen mit Tarifregulierung auch die im BetrVG vorhandenen Regulierungsinstrumente nutzen. Sowohl Betriebe ohne als auch mit Tarifbindung verbuchen moderate Anstiege bei der Anzahl von Vereinbarungen.

Betriebe, die Teil eines Unternehmens sind, unterscheiden sich nur moderat von rechtlich selbstständigen Betrieben, es sei denn, es gibt im Unternehmen einen Gesamtbetriebsrat: Hier sind sowohl die meisten Betriebsvereinbarungen vorhanden (34 im Durchschnitt) als auch die stärksten Zunahmen zu verbuchen (34 gegenüber 30 im Jahr 2015).

Betrachten wir die Strukturen der Betriebsratsgremien,<sup>7</sup> fällt zunächst auf, dass hoch organisierte Betriebsräte (ab 75% gewerkschaftlicher Organisationsgrad) die meisten Betriebsvereinbarungen abschließen und auch die einzig nennenswerten Zuwächse seit 2015 verbuchen. Betriebsräte mit einem „moderaten“ Anteil an Hochqualifizierten<sup>8</sup> haben die meisten Betriebsvereinbarungen, jedoch ist zu bemerken, dass vor allem Betriebsräte mit wenigen Hochqualifizierten (unter 5%) die meisten neuen Betriebsvereinbarungen abschließen. Bemerkenswert ist ebenfalls, dass Betriebsräte mit vielen neu gewählten Mitgliedern zwar insgesamt noch wenige Betriebsvereinbarungen haben (10 im Durchschnitt), jedoch in diesen Betrieben seit 2015 im Mittel 3,5 neue Betriebsvereinbarungen hinzugekommen sind (10,4 gegenüber 6,9 im Jahr 2015).

7 Bei der Interpretation sollte natürlich berücksichtigt werden, dass sich hinter den Betriebsratsstrukturen auch latente Betriebsgrößeneffekte verbergen können.

8 Gemessen als Anteil an Mitgliedern mit Hochschulabschluss.

## 3.2 Themen von Betriebsvereinbarungen

Abbildung 1 zeigt, zu welchen Themen 2017 Betriebsvereinbarungen hauptsächlich abgeschlossen worden sind (blauer Balken) sowie den Zuwachs seit 2015 (grauer Balken). Die Themen sind absteigend nach ihrem Anteil sortiert.

### Häufig regulierte Themen: Arbeitszeit und Datenschutz

Das meistregulierte Thema ist die Arbeitszeit (vgl. Schäfer 2008): Arbeitszeitkonten und Mehrarbeit sind in vielen Betrieben durch Betriebsvereinbarungen geregelt, ebenso das verwandte Thema Urlaubsregelungen. Dass Arbeitszeit immer noch ganz oben auf der Regulierungsagenda von Betriebsräten steht, erstaunt nicht, sind hierfür doch gute Mitbestimmungsmöglichkeiten gemäß §87 BetrVG vorhanden sowie tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die gerade die betriebliche Ausdifferenzierung fördern. Darüber hinaus existieren inzwischen auch in knapp zwei von drei Betrieben Betriebsvereinbarungen, die sich in erster Linie mit Datenschutzfragen befassen (70%).

Welche Themen wurden zwischen 2015 und 2017 neu geregelt? Der Blick auf neu abgeschlossene Vereinbarungen lässt die aktuellen Trendthemen erkennen.

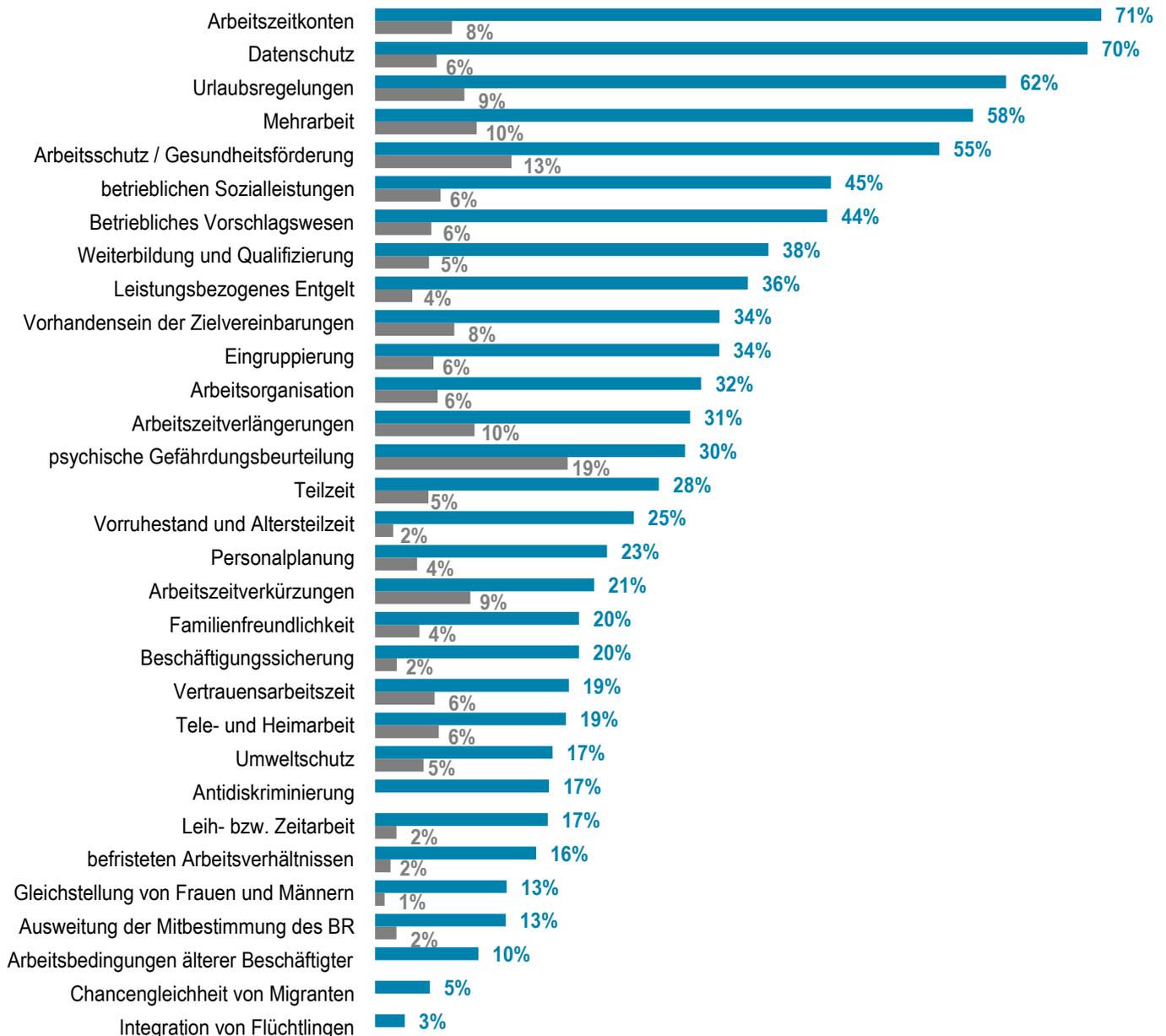
### Trendthema I: Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen

Es zeigt sich, dass Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen zwar nur in 30% aller Betriebe vorhanden sind, allerdings wurden rund 60% dieser 2017 gültigen Betriebsvereinbarungen zwischen 2015 und 2017 abgeschlossen. Bereits in einer vorhergehenden Auswertung hatte sich diese Dynamik zwischen 2014 und 2015 angedeutet (vgl. Baumann/Maschke 2016: 228). Dieses Thema erfuhr gegenüber 2015 einen Zuwachs von 19 Prozentpunkten und ist damit das „Trendthema Nr.1“. Es ist zu bemerken, dass vor allem Betriebsräte mit einem hohen Anteil von Hochqualifizierten und einem hohen Anteil von neu gewählten Mitgliedern bei diesem Thema aufholen (vgl. Baumann/Mierich/Maschke 2018, i. E.).

### Trendthema II: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Das zweite Trendthema, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, ist in 55% aller Betriebe in Form einer Betriebsvereinbarung verankert und hat damit einen Zuwachs von 13 Prozentpunkten erfahren. Inhaltlich fokussieren die jeweiligen Betriebsvereinbarungen auf unterschiedliche Maßnahmen: Verhaltens- und Verhältnisprävention, Organisation des Arbeitsschutzes, Regelungen zur Arbeitsstätte,

Zu welchen der folgenden Regelungsbereiche gibt es in Ihrem Betrieb aktuell gültige Betriebsvereinbarungen bzw. Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarungen?



■ 2017    ■ Zuwachs seit 2015

Keine Angabe bei „Zuwachs seit 2015“: Item nur in 2017 erhoben.

Quelle: wsi-Betriebsrätebefragungen 2015 & 2017, Berechnungen der Autoren

betriebliches Eingliederungsmanagement, Gefährdungsbeurteilungen, betriebliches Gesundheitsmanagement, etc. Die Gefährdungsbeurteilung ist als fester Bestandteil seit 2013 in § 5 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) geregelt (vgl. Ahlers 2015). Die Gefährdungsbeurteilung von psychischen Risiken ist häufig ein eigenständiges Thema in Vereinba-

rungen. Leider sind die Trendthemen eins und zwei nicht trennscharf. So bleibt offen, inwiefern Gefährdungsbeurteilungen von den Befragten dem Themenschwerpunkt Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ebenfalls zugeordnet wurden. Zwischen wachsender Arbeits- und Leistungsverdichtung und dem vermehrten Abschluss von Betriebsver-

einbarungen zu Gesundheitsschutzthemen kann man einen positiven Zusammenhang vermuten. Nicht zuletzt sind gesetzliche und tarifvertragliche Regulierung zum Schutz der Gesundheit darauf angewiesen, dass sie in den Betrieben umgesetzt werden.

### **Trendthema III: Arbeitszeit**

Arbeitszeit hinsichtlich ihrer Lage, Dauer und Verteilung zu regulieren, ist seit Langem ein Topthema in Betriebsvereinbarungen. 71% der Betriebe haben im Jahr 2017 die Gestaltung von Arbeitszeitkonten in Form von Betriebsvereinbarungen neu reguliert, mit einem Zuwachs von 8 Prozentpunkten innerhalb der letzten zwei Jahre. Weitere Arbeitszeitregulierungen fächern sich auf in Mehrarbeit (plus 10%), Arbeitszeitverlängerungen (plus 10%), Arbeitszeitverkürzungen (plus 9%), Vertrauensarbeitszeit (plus 6%) und Teilzeit (plus 5%). Soll Arbeitszeit flexibler gestaltet werden, dann sind Arbeitszeitkonten das notwendige Instrument. Ausgleichszeiträume zu definieren, ist wichtigster Regelungsgegenstand (vgl. Hamm 2013; Groß/Seifert 2017; Groß 2018.).

Die Ziele, die sich mit der Einführung von Arbeitszeitkonten verbinden, unterscheiden sich hauptsächlich hinsichtlich der Verfügungsgewalt über die Zeit: Sollen in erster Linie Marktanforderungen bewältigt werden oder steht die individuelle souveräne Nutzung der Arbeitszeit im Vordergrund? Entlang dieser Frage wird die Verfügung über das Arbeitszeitkonto definiert. In 80% der Vereinbarungen sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen (vgl. Groß/Seifert 2017). Weitere Regelungspunkte sind Detailregelungen zum Umgang mit Mehrarbeit, der Umwandlung von Zeit in Geld und der Handhabung von Arbeitszeitkonten bzw. -guthaben mit Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses etc.

## **4 AUSBLICK**

Der vorliegende Beitrag hat aufgezeigt, welche Themen im Jahr 2017 im Vergleich zu 2015 in Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Dies sind nach wie vor Themen wie der Datenschutz; jedoch stehen in neuen Betriebsvereinbarungen vor allem drei Themenkomplexe im Mittelpunkt: Arbeitszeit, Arbeitsschutz sowie Gesundheitsförderung respektive psychische Gefährdungsbeurteilungen.

Der jüngst festzustellende Abschluss von Rahmen- und Prozessvereinbarungen zur Mitbestimmung in einigen Konzernen mit dem Ziel, Digitalisierungsprozesse im Unternehmen vonseiten des Betriebsrates zu begleiten, könnte ein Indiz dafür sein, dass die derzeit stattfindenden Digitalisierungsprozesse ein neues Kapitel in Mitbestimmungsfragen aufschlagen, um die fortlaufenden Veränderungsprozesse an betrieblichen Schnittstellen innovativ und aktiv mitgestalten zu können (vgl. Maschke et al. 2018).

## LITERATUR

- Baumann, H. (2015):** Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI Mitteilungen 68 (8), S. 630-638
- Baumann, H./Maschke, M. (2016):** Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, in: WSI Mitteilungen 69 (3), S. 223-232
- Baumann, H./Mierich, S./Maschke, M. (2018):** Betriebsvereinbarungen 2017 – Verbreitung und (Trend-)Themen, in: WSI-Mitteilungen 71(4) [im Erscheinen]
- Groß, H. (2018):** Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten. Die Neuorganisation des betrieblichen Zeitgeschehens, Mitbestimmungs-Report [im Erscheinen]
- Groß, H./Seifert, H. (2017):** Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 70 (6), S. 432-441
- Hamm, I. (2013):** Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt a. M.
- Herzog-Stein, A. (2016):** Welche gesamtgesellschaftlichen Beschäftigungseffekte bringt die Digitalisierung mit sich? in: Absenger, N./Ahlers, E./ Herzog-Stein, A./Lott, Y/Maschke, M./Schiefer, M.: Digitalisierung der Arbeitswelt!? Ein Report aus der Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-Report, Nr. 24, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Infas (Institut für angewandte Sozialforschung) (Hrsg.) (2015):** Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Bonn
- Infas (Institut für angewandte Sozialforschung) (Hrsg.) (2017):** Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2017, Bonn
- Jürgens, K./Hoffmann, R./Schildmann, C. (2017):** Arbeit transformieren. Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld
- Maschke, M./Mierich, S./Werner, N. (2018):** Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen, Teil II, Mitbestimmungs-Report Nr. 14/2018, Düsseldorf
- Schäfer, C. (2008):** Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methoden und ausgewählte Ergebnisse, in: WSI-Mitteilungen 61 (6), S. 291-296

## AUTOREN

---

**Helge Baumann**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der  
Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf

**Sandra Mierich**

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung in der  
Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf

**Manuela Maschke**

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung in der  
Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf

## IMPRESSUM

---

**Herausgeber**

Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Buschke