

ARBEIT UND BETRIEBSRÄTE

Helge Baumann

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird durch die Tarifautonomie einerseits und die betriebliche Mitbestimmung andererseits getragen. Letztere wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt: Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten können einen Betriebsrat wählen.

Die hier vorliegenden Angaben aus dem IAB-Betriebspanel 2010 sowie dem IAB-Betriebspanel 2017 entspringen einer repräsentativen Stichprobe von über 15.000 Betrieben. In Bezug auf die Tarifbindung war von Mitte der 1990er bis Mitte der 2000er Jahre eine stark rückläufige Tendenz zu beobachten, die seitdem teilweise stagniert, teilweise noch schwach rückläufig ist.

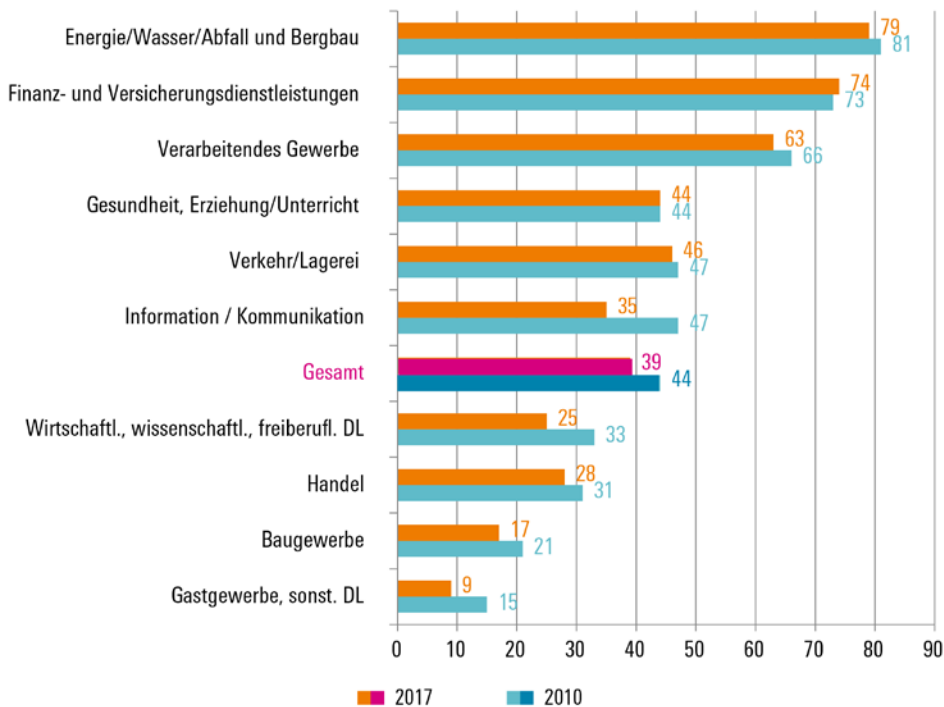
Verbreitung von Betriebsräten

Der Deckungsgrad von Betriebsräten kann sowohl auf Betriebs- als auch auf Beschäftigtenebene gemessen werden: So haben sowohl in West- als auch in Ostdeutschland etwa 9 Prozent aller Betriebe einen Betriebsrat. Über die Zeit betrachtet bildet diese Zahl den vorläufigen Endpunkt einer seit Jahren rückläufigen Entwicklung, die sich jedoch zumindest seit 2015 nicht verändert hat. Bezogen auf die Beschäftigten bestätigt sich diese rückläufige Tendenz: Waren 2010 noch 44 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat beschäftigt, galt dies im Jahr 2017 noch für 39 Prozent. Der Rückgang kann im Wesentlichen auf die Betriebe mittlerer Größe zurückgeführt werden.

Bei der hier ausgewiesenen Betrachtung nach Branchen weist die traditionell stark mitbestimmte Branche der Energie- und Wasserversorgung / Abfallwirtschaft / Bergbau den höchsten Deckungsgrad auf. Das untere Ende wird von den kleinbetrieblichen Branchen der sonstigen Dienstleistungsbereiche (inkl. Gastgewerbe) und der Bauwirtschaft bestimmt. Im Vergleich der Jahre 2010 und 2017 lassen sich auf Branchenebene nur wenige Entwicklungen identifizieren; am deutlichsten sank der Deckungsgrad jedoch im Baugewerbe sowie in den wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, also zwei Branchen, die ohnehin schon ein relativ geringer Deckungsgrad auszeichnete.

Verbreitung von Betriebsräten

Beschäftigte mit Betriebsrat in Prozent der Beschäftigten nach Branchen



Daten: IAB Betriebspanel, Berechnungen des IAB



Quelle: WSI-Mitteilungen, verschiedene Jahrgänge

Anmerkungen: Alle Angaben beziehen sich auf privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte. Ausgenommen sind die Landwirtschaft sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. Die Datenbasis ist das IAB-Betriebspanel.

Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber

Arbeitgeber und Betriebsrat sind nach § 2 Abs. 1 BetrVG zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs verpflichtet. Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit schließt unter anderem die arbeitgeberseitige Pflicht mit ein, den Betriebsrat stets rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

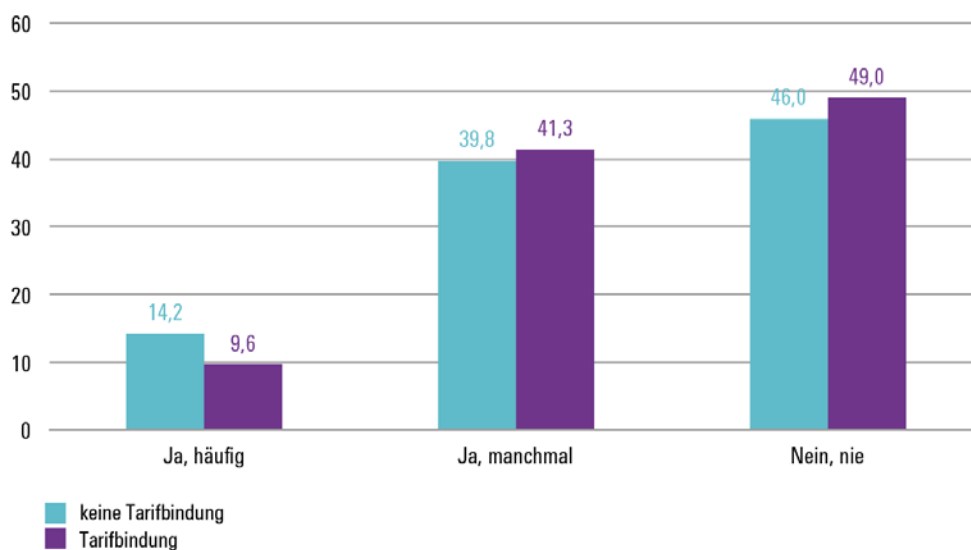
Positiv zu vermerken ist zunächst einmal, dass dieses Gebot in vielen mitbestimmten Betrieben auch konsequent gelebt wird: Etwa die Hälfte der befragten Betriebsräte gibt an, dass sie von ihrem Arbeitgeber nie in ihrer Betriebsrats Tätigkeit behindert werden und in rund vier von zehn Betrieben geschieht dies nie oder „nur manchmal“. In etwa jedem zehnten Betrieb kommt es jedoch auch zu „häufigen“ Behinderungen der Betriebsrats Tätigkeit.

Zusätzlich zu dieser *Behinderung* von Betriebsratsstätigkeit muss bedacht werden, dass auch zunehmend Fälle berichtet werden, in denen Unternehmen Betriebsräte und deren ordnungsgemäße Wahlen gänzlich zu *verhindern* versuchen. Das heißt, dass sich die betriebliche Mitbestimmung gleich von zwei Seiten bedroht wird: Es gibt erstens Widerstände gegen die Gründung von Betriebsräten, und zweitens wird die Tätigkeit von Betriebsräten auch dort, wo es welche gibt, häufig behindert.

Beim Blick auf letztere Betriebe zeigt sich, dass dies in tarifgebundenen Betrieben seltener als in nicht tarifgebundenen Betrieben geschieht. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass Betriebsräte durch die rückläufige Tarifbindung ohnehin mit zusätzlichen Aufgaben konfrontiert werden: Denn was tariflich nicht geregelt ist, müssen dann Betriebsräte in den Betrieben aushandeln.

Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber

Prozent der Betriebsräte, differenziert nach Tarifbindung



Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; eigene Berechnungen

Anmerkungen: N=2.365. Alle Angaben beziehen sich auf Betriebe mit Betriebsrat und mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Es handelt sich um gewichtete Angaben, so dass die Ergebnisse repräsentativ für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland sind.

Probleme im Betrieb

Arbeitnehmer können sich nach § 84 Abs. 1 bei den zuständigen Stellen im Betrieb beschweren, wenn sie sich „vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt“ fühlen. Dazu können sie sich zwecks Unterstützung oder Vermittlung an den Betriebsrat wenden. Der Betriebsrat wiederum muss die Interessen aller Arbeitnehmer im Betrieb vertreten. Die Abbildung zeigt, mit welchen Problemen sich Arbeitnehmer besonders häufig an den Betriebsrat gewandt haben.

Laut § 75 BetrVG muss jegliche „Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung“ unterbleiben. Dabei ist zwar zu beachten, dass Probleme, die sich vage mit dem Themenfeld „Migration“ umschreiben lassen, (noch) relativ selten auftreten. Dennoch sollte nicht vernachlässigt werden, dass immerhin 8 Prozent aller Betriebsräte angaben, dass sich Beschäftigte in den letzten zwei Jahren mit dem Thema „Fremdenfeindlichkeit“ an sie gewandt haben.

Im „Mittelfeld“ der beschriebenen Probleme befinden sich zunächst sehr aktuelle Themen wie der Datenschutz, der besonders angesichts der zunehmenden Digitalisierung im Betrieb besonders virulent wird und zu dem auch viele Betriebsvereinbarungen bestehen, aber auch das Thema „Entfristungen“, das sicherlich im Zusammenhang mit dem Phänomen der sachgrundlosen Befristungen gesehen werden muss. Hinzu kommen hier Themen, die sich seit längerem als „Dauerbrenner“ der Betriebsratsarbeit präsentieren – wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz.

An den beiden Top-Problemen, mit denen sich Beschäftigte an den Betriebsrat wenden, zeigt sich jedoch, dass der Betriebsrat immer auch vor allem ein Vermittler bei Konflikten zwischen Personen ist. Dies gilt einerseits für Konflikte zwischen direkten Kollegen (75 Prozent). Dies gilt aber in noch deutlicherem Ausmaß für Probleme, die mit Vorgesetzten auftreten: Dies zeigt, dass bei aller Diversifizierung von Betriebsratsaktivität der „klassische“ Konflikt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach wie vor ein bestimmendes Thema im Alltag der Arbeitnehmervertreter ist.

Dabei sollte das Wort „Konflikt“ nicht allzu negativ verstanden werden: Gegensätzliche Interessen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber liegen, in gewissem Rahmen, in der Natur der Sache und so ist es nur folgerichtig, dass Betriebsräte sich dieser Auseinandersetzungen annehmen; gerade für Arbeitgeber ist es sinnvoll, in der betrieblichen Interessenvertretung einen Mediator vorzufinden, der im besten Fall im Konfliktmanagement geschult ist und ggfs. Missverständnisse ausräumen kann. Umso ratsamer sollte es für Arbeitgeber sein, Gründungen von Betriebsräten offen gegenüberzustehen.

18 häufigste Probleme, mit denen sich Beschäftigte in den letzten 2 Jahren an den Betriebsrat gewandt haben

Angaben in Prozent



Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; eigene Berechnungen

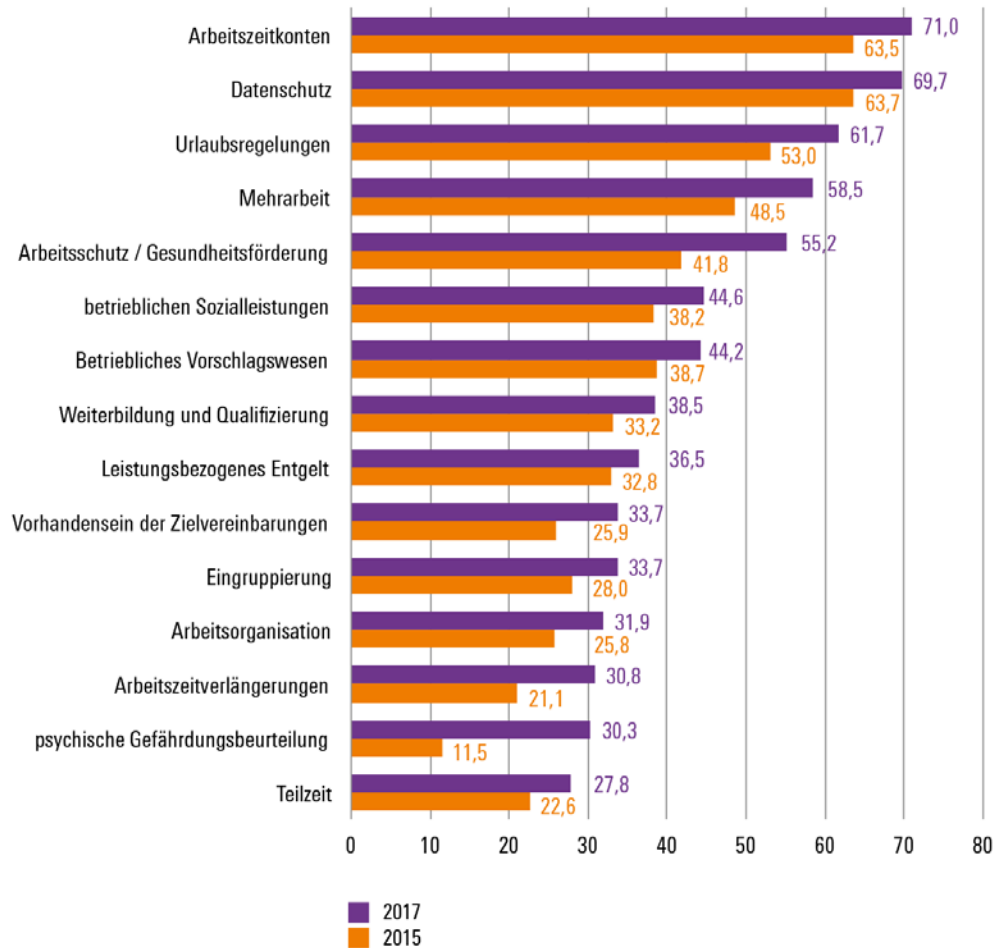
Anmerkungen: N=2.391. Mehrfachantworten waren möglich. Alle Angaben beziehen sich auf Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Es handelt sich um gewichtete Angaben, so dass die Ergebnisse repräsentativ für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland sind.

Betriebsvereinbarungen: (Trend-)Themen 2017

Betriebsvereinbarungen sind die zentralen kodifizierten Kompromisse zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Sie wirken, sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte, unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG). In vorliegender Abbildung wird gezeigt, zu welchen Themen a) besonders häufig Vereinbarungen bestehen (lila Balken) und b) häufig neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wurden (Diskrepanz zwischen orangem und lila Balken).

Betriebsvereinbarungen: (Trend-)Themen 2017

Prozent der Betriebe mit Betriebsvereinbarungen zum Thema...



Daten: WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 & 2017



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 und 2017; eigene Berechnungen

Anmerkungen: N=2.007 (2015) und 2.391 (2017). Mehrfachantworten waren möglich. Alle Angaben beziehen sich auf Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Es handelt sich um gewichtete Angaben, so dass die Ergebnisse repräsentativ für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland sind.

Insgesamt werden die Themen Arbeitszeit und Datenschutz am häufigsten reguliert. Das Thema Datenschutz muss dabei im Kontext mit der Digitalisierung gesehen werden. Das Thema Arbeitszeit erstreckt sich auf verschiedene Themen wie z.B. Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit, oder auch das verwandte Gebiet der Urlaubsregelungen. Dass hier viele Vereinbarungen abgeschlossen werden, erstaunt nicht, denn es existieren nach § 87 BetrVG gute Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Der Blick auf die seit 2015 neu abgeschlossenen Vereinbarungen lässt jedoch drei *Trendthemen* erkennen: Arbeitszeit mit einem Zuwachs von fünf bis zehn Prozentpunkten, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung (+13 Prozentpunkte) und psychische Gefährdungsbeurteilungen (+19 Prozentpunkte). Zu den Regelungspunkten von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit gehören unter anderem Detailregelungen zum Umgang mit Mehrarbeit oder zur Umwandlung von Zeit in Geld. Vereinbarungen zum Arbeitsschutz fokussieren unter anderem auf Verhaltens- und Verhältnisprävention. Schließlich werden psychische Gefährdungsbeurteilungen vor allem in solchen Betrieben neu abgeschlossen, in denen viele Hochqualifizierte und viele neu gewählte Mitglieder in den Betriebsräten sitzen.

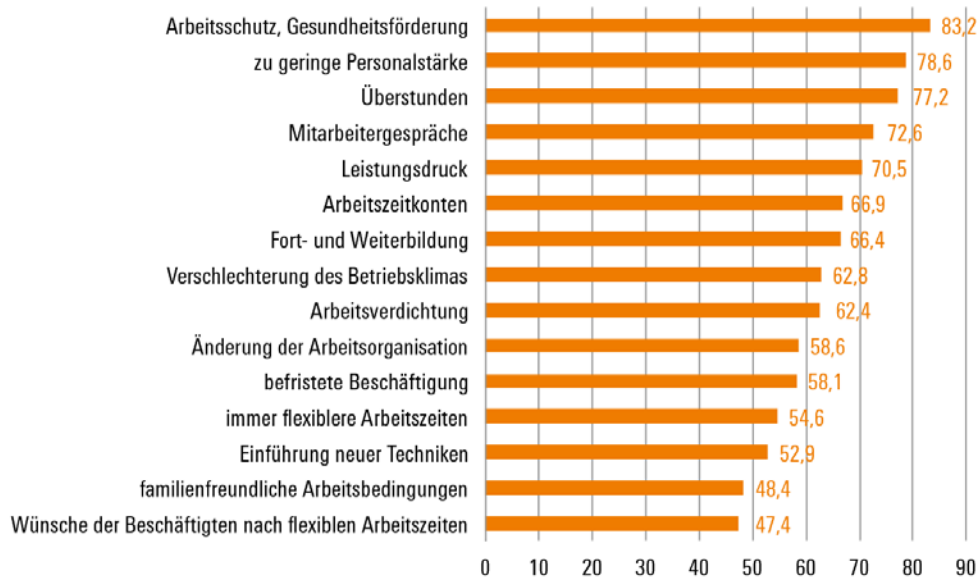
Themen der Betriebsratsarbeit

Die Frage nach den Themen, mit denen sich Betriebsräte im Vorjahr befasst haben, zählt zu den traditionellen Fragen der WSI-Betriebsrätebefragungen. Damit lässt sich über die Zeit abbilden, wie sich die die Praxis betrieblicher Mitbestimmung im Arbeitsalltag ausgestaltet.

Das Thema „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ ist das Top-Thema der Betriebsräte; ein Thema übrigens, zu dem – zusammen mit psychischen Gefährdungsbeurteilungen – auch sehr viele neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Es zeigt sich jedoch auch, dass sich viele der Themenfelder, mit denen sich Betriebsräte im Arbeitsalltag konfrontiert sehen, direkt oder indirekt mit dem Thema „Arbeitszeit“ zu tun haben: Dies betrifft zum einen die Gestaltung der Arbeitszeit („Arbeitszeitkonten“, „Arbeitsorganisation“), aber zum anderen vor allem die Folgen des zunehmenden Leistungsdrucks und seiner Folgen: „Zu geringe Personalstärke“, „Überstunden“, „Leistungsdruck“ und „Arbeitsverdichtung“. Andererseits jedoch treten auch viele Beschäftigte mit dem *Wunsch* nach flexiblen Arbeitszeiten an den Betriebsrat heran. Dies zeigt, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeiten für Betriebsräte ein zweiseitiges Schwert ist.

Womit haben sich Betriebsräte 2016 beschäftigt?

15 häufigste Nennungen, Angaben in Prozent



Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; eigene Berechnungen

Anmerkungen: N=2.391. Mehrfachantworten waren möglich. Es handelt sich um eine Batterie von 37 Items. Alle Angaben beziehen sich auf Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Es handelt sich um gewichtete Angaben, so dass die Ergebnisse repräsentativ für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland sind.

Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat

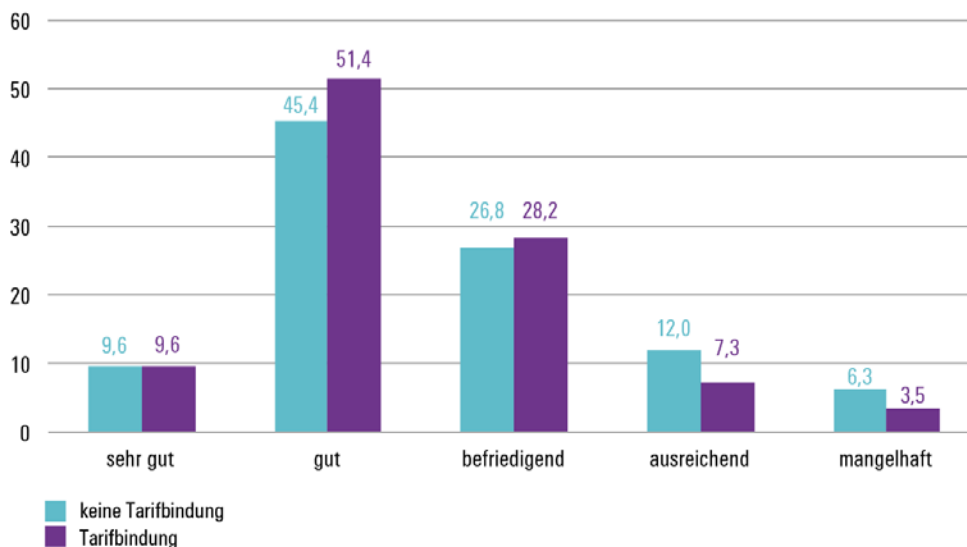
Arbeitgeber und Betriebsrat sind nach § 2 Abs. 1 BetrVG zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs verpflichtet. Angesichts der langjährigen Beobachtung, dass sowohl die Deckungsgrade betrieblicher Mitbestimmung als auch die Tarifbindung von Unternehmen rückläufig sind, stellt sich die Frage, wie Tarifbindung und die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsrat interagieren.

Zunächst zeigt sich das erfreuliche Ergebnis, dass etwa die Hälfte der Betriebsräte die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat als „gut“ bewerten und rund 9 von 10 Betriebsräten befinden, dass das Verhältnis als mindestens „befriedigend“ zu bewerten sei. Doch sagt auch gut jeder 20. Betriebsrat, das Verhältnis sei „mangelhaft“. Es darf bezweifelt werden, ob damit noch eine „vertrauensvolle“ Zusammenarbeit möglich ist.

Bei der Differenzierung nach Tarifbindung zeigt sich, dass am oberen Ende der Skala keine Unterschiede zu bemerken sind: Ob tarifgebunden oder nicht, 9,6 Prozent der jeweiligen Gruppe bewerten die Zusammenarbeit als „sehr gut“. Am unteren Ende der Skala wird jedoch deutlich: Betriebsräte, die die Zusammenarbeit als „ausreichend“ oder gar „mangelhaft“ bewerten, finden sich vor allem in solchen Betrieben, die nicht tarifgebunden sind (zusammen 18,3 vs. 10,8 Prozent in tarifgebundenen Betrieben). Anders ausgedrückt: Arbeitgeber und Betriebsräte können auch ohne Tarifbindung gut zusammenarbeiten. Aber eine Tarifbindung schützt davor, dass die Zusammenarbeit allzusehr vor die Wand fährt.

Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber

Einschätzung von Betriebsräten in Prozent nach Tarifbindung



Daten: WSI-Betriebsraetebefragung 2017



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; eigene Berechnungen

Anmerkungen: N=2.361. Alle Angaben beziehen sich auf Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Es handelt sich um gewichtete Angaben, so dass die Ergebnisse repräsentativ für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland sind.

Quellen

Ahlers, Elke (2016): Arbeit und Gesundheit im betrieblichen Kontext. Befunde aus der Betriebsrätebefragung des WSI 2015, WSI Report 33, Düsseldorf.

Baumann, Helge (2015): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI Mitteilungen 68(8), S. 630-638.

Baumann, Helge / Maschke, Manuela (2016): Betriebsvereinbarungen 2015. Verbreitung und Themen, WSI-Mitteilungen 69(3), S. 223-232.

Baumann, Helge / Maschke, Manuela / Mierich, Sandra (2018): Betriebsvereinbarungen 2017. Verbreitung und Trendthemen, WSI-Policy Brief 25, Düsseldorf.

Behrens, Martin / Dribbusch, Heiner (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen 67(2), S. 140-148.

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2017): Sachgrundlose Befristungen – ein Massenphänomen. Arbeitsmarktaktuell 03/2017, Berlin.

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010, WSI Mitteilungen 64(5), S. 242-247.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2017): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, WSI-Mitteilungen 70(4), 278-286.

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, WSI Mitteilungen 71(4), S. 299-306.

Groß, Hermann / Seifert, Hartmut (2017): Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regulierung von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 70(6), S. 432-441.

