

AXEL HAUSER-DITZ/MARKUS HERTWIG/LUDGER PRIES
BETRIEBLICHE INTERESSENREGULIERUNG IN
DEUTSCHLAND – ARBEITNEHMERVERTRETUNG ZWISCHEN
DEMOKRATISCHER TEILHABE UND ÖKONOMISCHER
EFFIZIENZ

Campus-Verlag, Frankfurt am Main/New York 2008,
EAN 9783593387383, 299 Seiten, € 34,90

Durch die Veränderungen der letzten Jahre, durch die Erosion von Flächentarifverträgen, durch die vielfältigen Reorganisationsmaßnahmen in Unternehmen und Verwaltungen etc. haben Betriebsräte erheblich an Bedeutung gewonnen. Dies ist bekannt. Weniger bekannt freilich ist, dass längst nicht in allen betriebsratsfähigen Betrieben auch Betriebsräte existieren; vor allem Klein- und Mittelbetriebe sind oftmals „betriebsratsfreie Zonen“. Zwar wird die Mehrheit aller Beschäftigten in Deutschland von Betriebsräten vertreten, aber nur in jedem fünften bis sechsten betriebsratsfähigen Unternehmen gibt es überhaupt einen Betriebsrat. Diese Betriebe ohne Betriebsrat sind seit wenigen Jahren verstärkt Objekt von Forschungsbemühungen geworden. Dabei ist deutlich geworden, dass „betriebsratsfreie Zonen“ keineswegs automatisch auch „interessenvertretungsfreie“ Zonen darstellen; es gibt andere Interessenvertretungsorgane (AVO). Deswegen ist es unabdingbar, bei der Untersuchung der Interessenregulierung in Deutschland neben den Betriebsräten auch diese AVO zu berücksichtigen.

Dies ist das Anliegen der vorliegenden verdienstvollen Studie. Die Autoren haben auf repräsentativer Basis für die deutsche Privatwirtschaft die Verbreitung und die betrieblichen Kontextbedingungen, die Struktur und die Arbeitsweise von betrieblichen Beschäftigtenvertretungen sowie deren Interaktionen mit dem Management untersucht. Ihre Befunde beruhen auf 4.600 computergestützten Telefoninterviews mit Betriebsräten und Vertretern der Geschäftslei-

tungen in 3.200 Betrieben. Nicht nur wegen dieser Zahlen, sondern auch wegen der vorgenommenen Gewichtungen können die Befunde als repräsentativ gelten.

Nach den einleitenden Überlegungen und einer Skizzierung der theoretischen und konzeptionellen Anlage der Untersuchung werden die Befunde in vier klar voneinander abgegrenzten Kapiteln präsentiert, wobei es besonders lesefreundlich ist, dass jedes dieser Kapitel mit einem kurzen Zwischenfazit beendet wird. Nacheinander werden Verbreitung, Kontext und Wandel von Vertretungsformen sowie Strukturen und Arbeitsweisen von Betriebsräten und AVO abgehandelt. Dem folgen Ausführungen zu Beteiligungsorientierung und Beteiligungsformen sowie zum „Regulierungoutput“. Hier werden die Arbeitsbedingungen sowie die wirtschaftliche und soziale Situation im Betrieb untersucht. Das Buch schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick, in dem die Autoren die Herausforderungen der betrieblichen Mitbestimmung in einer globalisierten Wirtschaft umreißen.

Was sind nun die Hauptergebnisse? In immerhin 11 % aller Unternehmen lassen sich, wenn auch mit einem deutlichen Schwergewicht in den Dienstleistungsbranchen, AVO nachweisen; ihre Verbreitung unterschreitet also nur unwesentlich die Verbreitung von Betriebsräten. Allerdings können sie nicht als einheitliche Interessenvertretungstypen verstanden werden, da es sich bei ihnen um ein sehr breites Spektrum unterschiedlicher Formen handelt: Es reicht von Mitarbeiterausschüssen oder gewähl-

ten Sprechern über formell oder informell bestimmte, nicht gewerkschaftliche Vertrauensleute bis hin zu runden Tischen, zu denen Vertreter der Geschäftsleitung und der Beschäftigten sich regelmäßig treffen; mehrheitlich handelt es sich um gemeinsame Gremien aus Arbeitnehmer- und Managementvertretern.

AVO sind Bestandteil einer Kommunikations- und Beteiligungs politik, durch die die Beschäftigten freiwillig stärker in die betrieblichen Kommunikationsprozesse eingebunden werden. Im Unterschied zu Betriebsräten haben sie bei den Regulierungsgegenständen Entgelt, Arbeitszeit und Überstunden, Personaleinstellungen und Versetzungen sowie Entlassungen geringere Beteiligungsmöglichkeiten. In den Themenfeldern jedoch, die die Gestaltung der unmittelbaren Arbeitsumgebung betreffen, bei Fragen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit sowie bei Qualifizierungsmaßnahmen – also dort, wo keine weitreichenden gesetzlichen Mitentscheidungsrechte existieren – verfügen sie über gleiche oder sogar stärkere Beteiligungsmöglichkeiten.

Insgesamt, so halten die Autoren fest, zeigt sich ein überraschend hoher Verbreitungsgrad der AVO. Obwohl viele von ihnen eher gewerkschaftsfern sind, ist ihre Existenz auch ein Ausdruck betrieblicher Mitbestimmung in Deutschland als festem und akzeptiertem Bestandteil der betrieblichen Wirklichkeit. Von mangelnder Kooperation und mangelnder Flexibilität der Interessenvertretung, wie sie von manchen Unternehmerverbänden behauptet wird, kann kaum die Rede sein. Aber auch das Vorurteil, dass es sich bei Klein- und Mittelbetrieben, in denen sich besonders viele AVO finden, um autoritär geführte Betriebe handelt, lässt sich so nicht aufrechterhalten. Arbeitnehmerbeteiligung funktioniert in diesen Betrieben

meist direkter, weniger auf Gesetzesvorgaben gestützt, aber nicht unbedingt weniger wirksam. Allerdings ist unser Wissen über die Welt der Betriebe mit AVO und vor allem über die sozialen Prozesse der Interessenregulierung in diesen Betrieben noch gering, zumindest nicht empirisch repräsentativ abgesichert. Hier stößt die Studie an methodische Grenzen.

Weiterer Forschungsbedarf besteht: Es gibt eine Welt der betrieblichen Interessenvertretung, die von der bisherigen Forschung mit ihrer Konzentration auf die Interessenvertretung durch Betriebsräte nicht ausreichend berücksichtigt wurde, und die vorliegende Untersuchung sollte in dieser Hinsicht erst der Anfang sein. Es besteht aber auch Handlungsbedarf und zwar für die Gewerkschaften, die den Bereich der Klein- und Mittelbetriebe vor allem im Dienstleistungssektor bisher eher stiefmütterlich behandelt haben. Die Gewerkschaftsferne der AVO ist ja nicht gottgegeben.

Was bleibt als Resümee? Die Verfasser haben eine instruktive Studie über einen bisher wenig bekannten Bereich der Mitbestimmung vorgelegt, die klar strukturiert und gut geschrieben ist. Die Lektüre ist ein Gewinn.

Heiner Minssen
Ruhr-Universität Bochum