

Betriebliche Mitbestimmung: eine Bestandsaufnahme

HELGE BAUMANN, WOLFRAM BREHMER

Die beschäftigungspolitisch erfolgreiche Bewältigung der Finanz- und Weltwirtschaftskrise der Jahre 2008/09 war nicht zuletzt ein Erfolg des deutschen Systems der Mitbestimmung. Ohne die vielen pragmatischen Ansätze zur flexiblen Verkürzung der Arbeitszeit, ausgehandelt zwischen Management und Betriebsräten, wäre es zu einem schweren Einbruch am Arbeitsmarkt gekommen. Dies geschah keineswegs immer im sofortigen Konsens, sondern nicht selten erst nach Diskussionen und Konflikten. Dennoch war Mitbestimmung stets mehr als eine Schönwetter-Veranstaltung. Beteiligung der Beschäftigten war dabei von Anfang an nicht nur als Demokratie am Arbeitsplatz und Schutz im Arbeitsleben gedacht. Grundgedanke war vielmehr auch, dass verbesserte Arbeitsbedingungen betriebliche Motivation und kreative Lösungen fördern. Die umfangreiche Industrial-Relations-Literatur zeigt, dass mitbestimmte Betriebe in ihrer Performance anderen Betrieben keineswegs unterlegen sind. Das Gegenteil ist der Fall.

Dennoch ist das Mitbestimmungssystem unter Druck. Das auffälligste Symptom ist leicht benannt: Lediglich in 10 % der betriebsratsfähigen Betriebe gibt es Betriebsräte. Der Anteil der Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, sinkt langsam, aber stetig. Betriebsräte sind nicht selbstverständlich. Wenn aber trotz der Erfolge der Mitbestimmung deren Verbreitung sinkt, so drängt sich die Frage auf: Warum ist das so?

Natürlich schränkt die Bildung eines Betriebsrats die Entscheidungsmöglichkeiten des Arbeitgebers ein, auch entstehen Kosten. Doch im Gegensatz zum Tarifsysteem gibt es für Arbeitgeber (zumindest de jure) keine „opt-out“-Optionen aus der Betriebsverfassung. Im Gegenteil, die Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen steht unter Strafe. Arbeitgeber, welche die Bildung eines Betriebsrats verhindern möchten, folgen dennoch immer wieder Obstruktionsstrategien. Hierin liegt aber nicht der Hauptgrund, dass die Betriebsratsdichte abnimmt.

Welche Faktoren die sinkende Betriebsratsdichte zu verantworten haben, ist eine der in dem vorliegenden Schwerpunkttheft behandelten Fragen. Im Mittelpunkt steht die Mitbestimmung durch Betriebsräte, nicht die in Aufsichtsräten. Drei unterschiedliche Perspektiven werden gewählt, um sich der aufgeworfenen Frage anzunähern: Erstens die Einstellungen der deutschen (Erwerbs-)Bevölkerung zur Mitbestimmung, also die Frage, ob seitens der Beschäftigten oder zumindest bestimmter Beschäftigtengruppen ein gemindertes Interesse an Betriebsräten besteht. Zweitens werden strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft betrachtet, also untersucht, inwieweit Veränderungen in Branchen- oder Größenstrukturen zur verringerten Betriebsratsdichte geführt haben. In einer dritten Perspektive wird der komplexe Prozess der Gründung und Etablierung von neuen Betriebsräten beleuchtet. In der Gesamtschau mögen die empirisch fundierten Befunde zwar noch keine abschließende Lösung des aufgezeichneten Rätsels darstellen, sie liefern aber wichtige Erkenntnisse für eine Annäherung.

Doch die betriebliche Mitbestimmung sieht sich nicht nur ihrer sinkenden Verbreitung ausgesetzt – auch die Rahmenbedingungen für bestehende Betriebsräte ändern sich. Betriebsräte müssen zum Beispiel nicht mehr nur ihre klassischen „Kernbelegschaften“ vertreten, sondern auch einen zunehmenden Anteil sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Zwei Beiträge dieses Heftes beschäftigen sich mit diesen Handlungsbedingungen und zeigen auf, ob und welche Reformbedarfe sich daraus für das Betriebsverfassungsgesetz ergeben.

Schließlich sehen sich Betriebsräte mit anderen – und mit mehr – Themen konfrontiert als noch vor einigen Jahren: Betriebliche Regelungen gewinnen gegenüber tariflichen Regelungen seit den 1980er Jahren an Bedeutung. Das bedeutet, dass in den Betrieben zunehmend Themen verhandelt (oder unter Abwesenheit von Betriebsräten anderweitig festgelegt) werden, die zuvor zwischen den Tarifparteien ausgehandelt wurden. Verantwortlich für diese Veränderung sind die sinkende Tarifbindung, die abnehmende Normierungskraft von Tarifverträgen und die Nutzung von tariflichen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln, häufig auch in Kombination mit betrieblichen Bündnissen für Arbeit. Zwei Beiträge dieses Schwerpunktheftes befassen sich mit diesen veränderten Themen- und Regelungsbereichen von Betriebsräten. Dabei werden einerseits Betriebsvereinbarungen analysiert, andererseits die Abweichung von Tarifverträgen sowohl im Rahmen von Öffnungs- und Differenzierungsklauseln als auch außerhalb dieses Rahmens.

Mit diesen drei Perspektiven auf Herausforderungen des Mitbestimmungssystems im Jahr 2016 – sinkende Betriebsratsdichte, veränderte Rahmenbedingungen und zunehmende Themenvielfalt der Betriebsratsarbeit – zeigt dieses Schwerpunktheft den Stand und die Entwicklungspotenziale der Mitbestimmung auf. ■

KONZEPT UND KOORDINATION DES SCHWERPUNKTHEFTES

HELGE BAUMANN, M.A., ist Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter für Betriebs- und Personalrätebefragungen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Mitbestimmung, sozialwissenschaftliche Methodenlehre und Datenanalyse.

@ helge-baumann@boeckler.de

WOLFRAM BREHMER, Dr., ist Wissenschaftler im WSI. Arbeitsschwerpunkte: Betriebs- und Personalräteforschung.

@ wolfram-brehmer@boeckler.de