

Betriebsvereinbarungen 2017 – Verbreitung und (Trend-)Themen

Die „Verbetrieblichung“ der Arbeitsbeziehungen wird in Debatten um die Zukunft der Arbeit, der Mitbestimmung und der industriellen Beziehungen seit Jahren diskutiert. Umso erstaunlicher ist es, dass es kaum Datenquellen gibt, die Betriebsvereinbarungen als eines der wichtigsten Regulierungsinstrumente auf betrieblicher Ebene systematisch erfassen. Der Beitrag versucht, diese Lücke ein Stück weit zu schließen. Er präsentiert, gestützt auf die wenigen vorhandenen Quellen, Daten zur Verbreitung und zu den einschlägigen Themen von Betriebsvereinbarungen und zeigt, wie sich die für die betriebliche Mitbestimmung relevanten Regelungsbereiche insgesamt, aber auch nach Betriebstypen differenziert, in den letzten drei Jahren verschoben haben.

HELGE BAUMANN, SANDRA MIERICH, MANUELA MASCHKE

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), vorausgesetzt, es existiert ein Betriebsrat. 36 % der Beschäftigten im Westen und 47 % der Beschäftigten im Osten haben jedoch keinen Betriebsrat (vgl. Ellguth/Kohaut 2017). In diesen Betrieben verzichten Beschäftigte auf ihre Rechte, sich zu beteiligen, bzw. sie müssen mangels institutioneller Voraussetzungen darauf verzichten. Sowohl die Existenz von Betriebsräten als auch die Tarifbindung sind rückläufig (vgl. ebd.), gleichzeitig aber wächst die Komplexität der im Betrieb zu regelnden Themen seit Jahren. Die Gründe hierfür sind breit gefächert.

Es gibt nur wenige Datenquellen, die sich der Erfassung von Betriebsvereinbarungen widmen. Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt mit dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen¹ und den WSI-Betriebsrätebefragungen² über zwei geeignete Quellen für aktuelle empirische Auswertungen zu dieser Regulierungsthematik. Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen pflegt den größten Bestand an Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Anhand dieser Datenbasis können Themen in einer *Detailtiefe* beleuchtet werden, wie sie keine andere Datenquelle bietet.

Die WSI-Betriebsrätebefragung wiederum ermöglicht es, Anzahl und thematische Schwerpunkte von Betriebsvereinbarungen *repräsentativ für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen* zu untersuchen.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: Zunächst werden Charakteristika und notwendige Voraussetzungen von Betriebsvereinbarungen sowie aktuelle Handlungsbedingungen von Betriebsräten erörtert (Abschnitt 2). Abschnitt 3 stellt die bereits genannten Quellen dieser Analyse genauer vor. In Abschnitt 4 werden die WSI-Betriebsrätebefra-

1 Seit 15 Jahren sammelt die Hans-Böckler-Stiftung Betriebs- und Dienstvereinbarungen, archiviert sie systematisch und pflegt den Bestand in der nicht öffentlichen Datenbank Archiv Betriebliche Vereinbarungen. Im Arbeitsbereich „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“ entstehen praxisnahe Analysen und Arbeitshilfen zu diversen betrieblichen Gestaltungsfeldern, welche online zur Verfügung stehen: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

2 Seit gut 20 Jahren befragt das WSI Betriebs- und Personalräte aller Branchen und Regionen in Deutschland: Welchen Schwierigkeiten ist die betriebliche Mitbestimmung ausgesetzt, welche Themen stehen auf der Agenda? Wie ist das Verhältnis von Betriebsräten zu Beschäftigten, Arbeitgebern und Gewerkschaften? Die Teilnehmer der aktuellen, auf vier Jahre angelegten Wiederholungsbefragung werden zufällig ausgewählt, damit die Ergebnisse für alle Branchen und Betriebsgrößen repräsentativ sind, vgl. www.betriebsraetebefragung.de.

gungen 2015 und 2017 in Bezug auf Betriebsvereinbarungen ausgewertet und Befunde zu deren Verbreitung und Themen präsentiert. Eine relevante Frage lautet: Welche Themen sind Gegenstand *neuer* Betriebsvereinbarungen? Der Beitrag schließt mit einem Ausblick (5).

2 Betriebsvereinbarungen

2.1 Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarungen

Mitbestimmung hat in Deutschland eine lange Tradition. Das duale System aus Tarifautonomie und Mitbestimmung im Unternehmen ist nicht zuletzt Basis für die lange Stabilität der hiesigen Industriellen Beziehungen. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen greifen ineinander und beeinflussen im besten Fall auch die Gesetzgebung positiv im Sinne von Gestaltungsspielräumen für gute Arbeitsbedingungen.

Betriebsvereinbarungen ermöglichen es dem Betriebsrat, Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Regelungen voranzutreiben. Einigt man sich nicht über die Inhalte einer Betriebsvereinbarung, kann eine Einigungsstelle hinzugezogen werden, sofern es sich um Themen der erzwingbaren Mitbestimmung handelt (§ 87 BetrVG).³ Grundsätzlich sagt die Existenz einer Betriebsvereinbarung jedoch nichts über deren tatsächliche Umsetzungspraxis aus. Es handelt sich zwar um einen juristischen Vertrag, aber der jeweilige Mix aus Unternehmenskultur, politischer Strategie der handelnden Akteure und betrieblichen Rahmenbedingungen kann „gute Praxis“ befördern, negieren oder auch behindern. Selbst das, was „gut“ ist, kann in der Praxis sehr verschieden bewertet werden.

2.2 Digitalisierung – Herausforderungen und Gestaltungsfelder im Betrieb

Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung hat vielfältige Denkanstöße zu aktuellen, digitalisierungsbedingten Veränderungen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt und zu deren Regulierungsbedarf gegeben (vgl. Jürgens et al. 2017). Digitale Vernetzung von Arbeitsprozessen, Big-Data-Analysen, Robotik, Künstliche Intelligenz und neue Geschäftsmodelle lassen berufliche Anforderungsprofile komplexer werden. Die unternehmensinterne Kommunikation hat sich beschleunigt, das Arbeitshandeln der Beschäftigten wird immer transparenter. Eng vernetzte Produktions- und Logistikprozesse stellen Anforderungen an arbeitende Menschen, flexibler, schneller und auch innovativer zu sein. Zugleich unterstützen Assistenzsysteme Menschen in ihrer täglichen Arbeit. Es geht um mehr Produktivität, Rentabilität, aber auch um wachsende Verantwortung und Selbstbestimmung des Einzelnen.

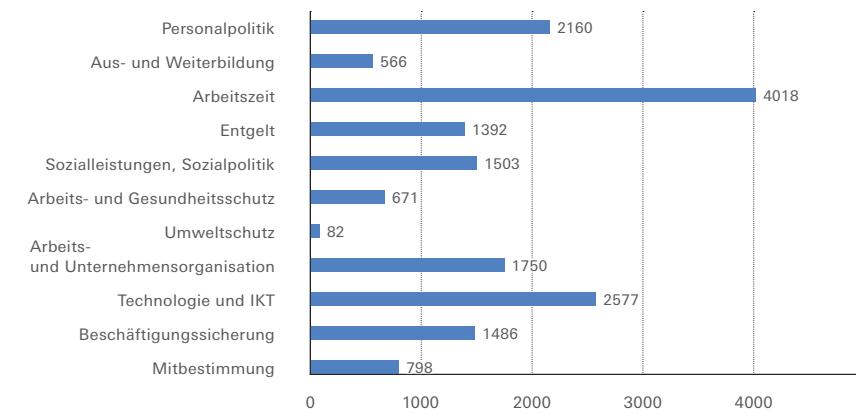
Man fragt sich: Wie lange kann man seine Arbeit noch so machen wie bisher? Und was muss sich womöglich ändern? Für die Arbeit der Zukunft werden sehr unterschiedliche Entwicklungen prognostiziert (vgl. Herzog-Stein 2016). Dabei klappt stets eine (zeitliche) Lücke zwischen den Themen der politischen Debatte und deren Umsetzung in der betrieblichen Realität. Und nicht alles, was diskutiert wird, ist ein relevanter Regulierungsgegenstand im betrieblichen Arbeitsalltag, und es lässt sich auch nicht jede in der Debatte gefundene Lösung im Betrieb in der vielleicht erwarteten Form 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 Arbeitsens 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 unterschiedlicher Beschäftigteninteressen. Ein anderes Beispiel sind IT- und Datenschutzregelungen. Dies sind inzwischen komplexe Querschnittsthemen in allen Feldern, in denen personenbeziehbare Daten entstehen, z.B. in umfangreichen Regelwerken im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie im Personalmanagement.

Die Rolle von Betriebsräten verändert sich schleichend. Betriebsräte sind heute nicht nur für die Einhaltung der tariflich vereinbarten Bedingungen im Betrieb zuständig und haben mit wachsender betrieblicher Regelungskompetenz zu tun, sondern sie gestalten u.a. mit dem Mittel der Betriebsvereinbarungen die Rahmenbedingungen mit möglichst individualisierten Optionen für die Belegschaften. Regelungen im Sinne von *one size fits all* sind in einer sich ausdifferenzierenden Arbeitswelt weder hinreichend noch akzeptiert. Zugleich bleibt der Grundsatz „gleiche Rechte für alle“ die Messlatte. Die wachsende Heterogenität der Belegschaften lässt Betriebsräte vermutlich mehr in die Rolle der Mediatoren ihrer Belegschaft schlüpfen. Paternalistische Stellvertreterpolitik tritt ein Stück weit in den Hintergrund.

³ Zu weiteren Festlegungen der erzwingbaren Mitbestimmung siehe Neuhaus/Heidemann (2017).

ABBILDUNG 1

Regelungsbereiche von Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Archiv Betriebliche VereinbarungenAngaben in absoluten Zahlen^A^A Bestand zum 9. April 2018

WSI Mitteilungen

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen, vgl. Fußnote 1

3 Datenquellen zu Betriebsvereinbarungen

3.1 Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen

Im Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung werden seit dem Jahr 2000 Betriebs- und Dienstvereinbarungen systematisch dokumentiert.⁴ Die Sammlung umfasst über 17 000 Dokumente in elf Themenclustern (zur Verteilung vgl. Abbildung 1). Diese Sammlung ist nicht repräsentativ, denn es existiert in Deutschland weder ein zentrales Register für abgeschlossene Betriebs- und Dienstvereinbarungen noch eine vollständige Übersicht zu Umfang und Themen, die in Betriebsvereinbarungen verhandelt und reguliert werden. Das Archiv beherbergt jedoch mit Abstand die größte Sammlung dieser Art in Deutschland. Anhand der vollständigen Texte können Textanalysen zu qualitativen Aspekten der betrieblichen Regelungspraxis systematisch durchgeführt und dokumentiert werden.⁵

3.2 Die WSI-Betriebsrätebefragungen

Eine repräsentative Quelle, die die Verbreitung von Betriebsvereinbarungen und deren Themenfelder systematisch erfasst, ist die WSI-Betriebsrätebefragung. Seit 1997 befragt das WSI Betriebsräte aller Branchen und Regionen in Deutschland zur Mitbestimmung.⁶

Im Jahr 2015 wurde ein Betriebsrätepanel aufgesetzt, welches jährliche Erhebungen bis einschließlich 2018 ermöglichen soll. In der Ersterhebung des Jahres 2015 wurden insgesamt 4125 Betriebsräte zu verschiedenen Themen befragt. Diese Befragung ist repräsentativ für alle Betriebe mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.⁷ Die Wiederholungsbefragung des Jahres 2017 stellt die gegenwärtig aktuellsten Daten zu Betriebsräten in Deutschland bereit.⁸ Von den 3767 bis dahin noch panelbereiten Betriebsräten konnten 2391 vollständige Interviews geführt werden. Für die Erhebung des Jahres 2015 liegen für 2007 Betriebsräte Informationen zu Betriebsvereinbarungen vor,⁹ für die 2017er Erhebung für alle 2391 befragten Betriebsräte. Vollständige Informationen für beide Erhebungswellen liegen für 1187 Betriebsräte vor.

In beiden Erhebungswellen gab es eine gleichlautende Frage an die Betriebsräte: „Wie viele gültige Betriebsvereinbarungen gibt es in ihren Betrieben?“ Anschließend wurde eine Liste mit 28 (2015) bzw. 31 (2017) möglichen Themen erhoben und gefragt: Gibt es zum jeweiligen Thema eine Betriebsvereinbarung in ihrem Betrieb? So lässt sich mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung erfassen,

- wie viele Betriebsvereinbarungen es (durchschnittlich) in Betrieben gibt
- welche Themen geregelt sind
- welche Themen seit 2015 neu abgeschlossen worden sind.

4 Verbreitung und Themen von Betriebsvereinbarungen: Ergebnisse aus den WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 und 2017

4.1 Anzahl von Betriebsvereinbarungen

Tabelle 1 weist die Verteilung der Betriebe mit Betriebsvereinbarungen („Anteil mit BV“) sowie die durchschnittliche Anzahl von Betriebsvereinbarungen in den Betrieben aus.

⁴ Siehe Fußnote 1.⁵ <https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>.⁶ Siehe Fußnote 2.⁷ Zu Zielen und Methodik vgl. ausführlich Baumann (2015) sowie infas (2015).⁸ Zu Zielen und Methodik vgl. ausführlich infas (2017).⁹ In der Ersterhebung des Jahres 2015 wurde der Fragebogen unterteilt in eine „Langversion“ und in eine „Kurzversion“; dabei waren die Fragen der Kurzversion mit den Fragen der Langversion identisch, mit dem Unterschied, dass diese Version um einige Fragen reduziert wurde. Die Reduktion betraf unter anderem die Themen, zu denen es Betriebsvereinbarungen im Betrieb gibt.

TABELLE 1

Gültige Betriebsvereinbarungen, 2015 und 2017

Angaben (gewichtet) in absoluten Zahlen und in Prozent

		2015			2017			
		N	Anteil mit BV in Prozent	Ø Anzahl BV	N	Anteil mit BV in Prozent	Ø Anzahl BV	
		Gesamt	2004	93,7	20,4	2387	95,4	22,8
Betriebsgröße	< 50 Beschäftigte	370	86,9	9,7	389	91,2	12,2	
	50–499 Beschäftigte	1292	94,5	17,6	1583	95,7	20,5	
	500 und mehr Beschäftigte	338	98,9	43,1	414	98,9	44,3	
Tarifbindung	keine	676	90,8	12,6	735	92,4	14,5	
	nur Branchentarif	775	95,4	24,7	912	97,2	27,6	
	nur Haustarif	327	95,1	20,5	428	96,2	23,6	
	Branchen- und Haustarif	203	95,8	30,0	288	97,1	28,9	
Filialstruktur	Betrieb rechtlich selbstständig	588	90,1	12,1	708	91,9	13,7	
	Unternehmensteil ohne Gesamtbetriebsrat ^A	498	92,4	12,9	592	94,8	14,1	
	Unternehmensteil mit Gesamtbetriebsrat ^A	889	96,7	30,4	1044	98,1	34,2	

^A inkl. Konzern- und Euro-Betriebsräte.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 und 2017; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

Im Durchschnitt gab es im ersten Quartal 2017 in 95,4 % der Betriebe Betriebsvereinbarungen. Dieser Anteil ist gegenüber der Ersterhebung im Jahr 2015 geringfügig gestiegen.¹⁰ Besonders augenfällig ist, dass der Anteil von Kleinbetrieben, die Betriebsvereinbarungen haben, deutlich gestiegen ist. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass diese Entwicklung vorsichtig interpretiert werden sollte, denn in einer Längsschnitterhebung können Unterschiede zwischen Erhebungswellen auch in einer selektiven „Panelmortalität“¹¹ begründet sein: Wenn nämlich Betriebe mit wenigen Betriebsvereinbarungen in Folgebefragungen seltener teilnehmen, wird die Anzahl von Betriebsvereinbarungen folglich überschätzt.¹²

Bei differenzierter Betrachtung von Betrieben fällt auf, dass die Anzahl der Betriebe mit Betriebsvereinbarungen mit der Betriebsgröße steigt: Während „nur“ 91 % der Kleinbetriebe eine Betriebsvereinbarung haben, ist dies in nahezu allen (99 %) Betrieben mit mindestens 500 Be-

schäftigten der Fall. Berücksichtigt man, dass der Bürokratieaufwand, Verwaltungsabläufe und Regulierungsbedarfe personalpolitischer Angelegenheiten mit der personellen Größe des Betriebes korrespondieren, ist dieser Größeneffekt nicht überraschend.

Tarifgebundene Betriebe haben häufiger Betriebsvereinbarungen. Dabei scheint es unerheblich zu sein, ob eine Branchen- oder eine Haustarifbindung vorhanden ist. 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. Gleches gilt, wenn ein Betrieb Teil eines Unternehmens ist, wobei der Anteil besonders dann steigt, wenn es einen Gesamt-, Konzern- oder Eurobetriebsrat gibt. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass sich hinter

¹⁰ Der Wert für das Jahr 2015 weicht ab von Baumann/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 (s. o.).

¹¹ 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.

¹² 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.

der Tarifbindung und der Filialstruktur der Unternehmen auch latente Größeneffekte verbergen können.

Bei Betrachtung der durchschnittlichen Anzahl von Betriebsvereinbarungen zeigt sich ein ähnliches Bild.¹³ Durchschnittlich bestehen 23 Betriebsvereinbarungen pro Betrieb, was eine geringfügige Steigerung gegenüber dem Jahr 2015 ist (zu den methodischen Unsicherheiten vgl. Fußnoten 11 und 12). Dabei wächst die Anzahl der Vereinbarungen mit der Größe der Betriebe. Bei den Kleinbetrieben hat es auch einen deutlichen Zuwachs bei der Anzahl von Betriebsvereinbarungen gegeben. Die Tendenzen bezüglich Tarifbindung und Filialstruktur sind ähnlich, wobei gerade die Unternehmensteile mit Gesamt-, Konzern- und Euro-Betriebsräten sich deutlich von anderen Filialstrukturen absetzen.

In rund 15 % aller Betriebe, in denen es mindestens eine Betriebsvereinbarung gibt, wurden Betriebsvereinbarungen durch den Spruch einer Einigungsstelle abgeschlossen (nicht ausgewiesen). Dies kommt besonders häufig in großen Betrieben vor: Während nur jeder zehnte Kleinbetrieb eine Betriebsvereinbarung infolge eines Einigungsstellenverfahrens hat, verfügt jeder vierte Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten über eine solche Vereinbarung. Zu vermuten ist, dass vor allem Betriebsräte in größeren Betrieben über zusätzliche Arbeitsressourcen (wie Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern, professionelle Personalressourcen sowie gewerkschaftspolitische Rückendeckung und Beratung) verfügen, um harte Konflikte vor Einigungsstellen auszufechten.

4.2 Themen von Betriebsvereinbarungen

Abbildung 2 zeigt, zu welchen Themen 2017 Betriebsvereinbarungen hauptsächlich abgeschlossen worden sind (blaue Balken). Ergänzend sind die Veränderungen, also der prozentuale Zuwachs, gegenüber 2015 dargestellt (graue Balken).

Die Themen sind absteigend nach der Häufigkeit ihrer Nennung sortiert. Das meistregulierte Thema ist auch nach den aktuellen Auswertungen immer noch 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 sowie tarifvertragliche Öffnungsklauseln vorhanden, die gerade die betriebliche Ausdifferenzierung fördern. Darüber hinaus existieren inzwischen auch in mehr als zwei von drei befragten Betrieben Betriebsvereinbarungen, die sich in erster Linie mit Datenschutzfragen befassen (70 %).

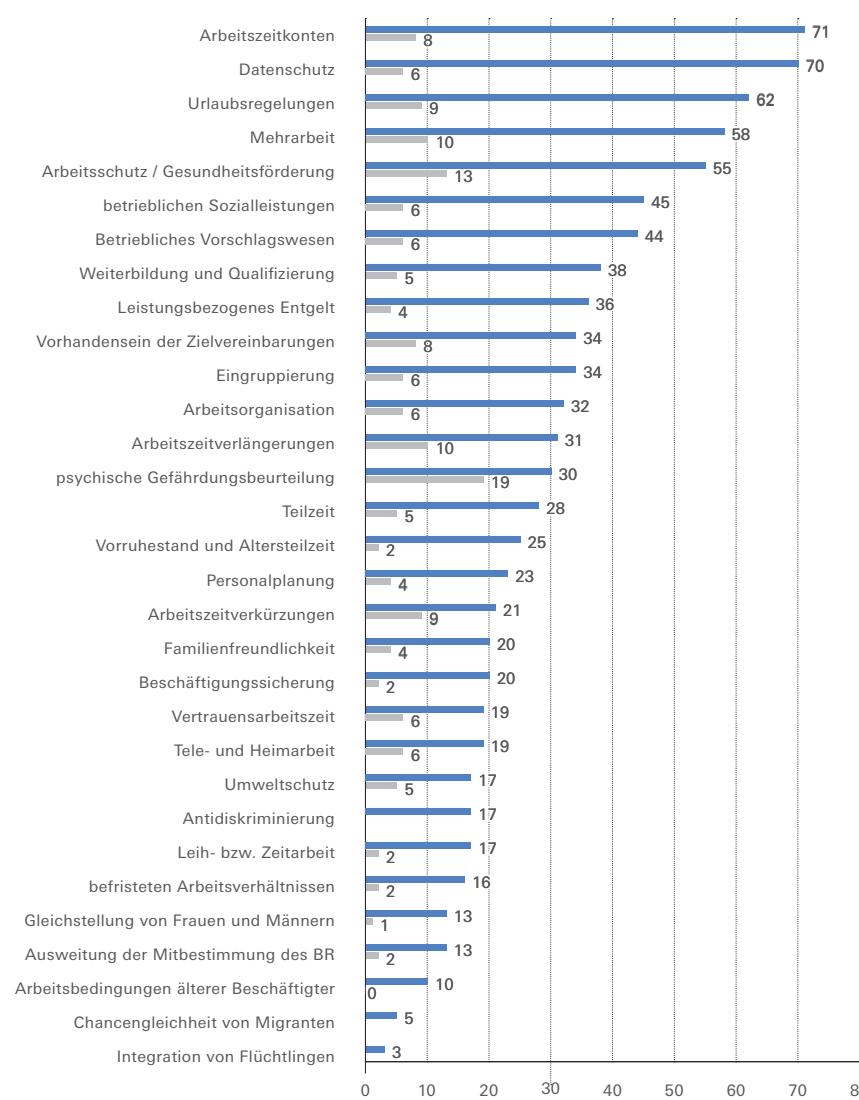
Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ist zwar das Topthema, mit dem sich Betriebsräte im Jahr 2017 befassen,¹⁴ jedoch mündete dies nicht unbedingt in eine Betriebsvereinbarung ein. Es gibt in knapp 55 % der Betriebe

ABBILDUNG 2

Regelungsbereiche von Betriebsvereinbarungen laut WSI-Betriebsrätebefragungen^A

Angaben in Prozent

2017 Differenz zu 2015



A Die Fragestellung lautete: „Zu welchen der folgenden Regelungsbereiche gibt es in Ihrem Betrieb aktuell gültige Betriebsvereinbarungen bzw. Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarungen?“

Keine Angabe bei „Differenz zu 2015“: Item nur in 2017 erhoben.

Ein Lesebeispiel: 70 % aller befragten Betriebsräte geben an, dass es in ihrem Betrieb eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Datenschutz“ gebe. Dieser Wert hat gegenüber 2015 um 6 Prozentpunkte zugenommen.

N = 2004 (2015); 2387 (2017).

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 und 2017, vgl. Fußnote 2; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

13 Diese Ähnlichkeit ist ein Stück weit funktional bedingt, denn diejenigen Betriebe, die keine Betriebsvereinbarungen haben, haben simultan eine Anzahl von 0 Betriebsvereinbarungen.

14 In der Betriebsrätebefragung 2017 wurden Betriebsräte gefragt, mit welchen Themen sich Betriebsräte seit Anfang 2016 besonders beschäftigt hatten. 83,1 % antworteten mit „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“ – mehr als bei jedem anderen Thema.

eine Betriebsvereinbarung und nur in 30 % existiert eine Vereinbarung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Allerdings haben diese Themen stark zugenommen (siehe Abschnitt 4.3).

Das aktuell viel diskutierte Thema Tele- und Heimarbeit wird in 19 % der Betriebe mittels Betriebsvereinbarung geregelt. Vermutlich wird auch das mobile Arbeiten darunter verstanden, denn in jüngeren Betriebsvereinbarungen vermischen sich die Definitionen von Home Office, mobiler Arbeit sowie orts- und zeitflexiblem Arbeiten sehr häufig. Weiterbildung und Qualifizierungsvereinbarungen befinden sich mit rund einem Drittel im Mittelfeld. Daran hat sich in den letzten Jahren wenig verändert. Regelungen zur Familienfreundlichkeit erfahren einen leichten Zuwachs. 20 % der befragten Betriebsräte geben an, zu diesem Thema eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen zu haben. Gleichstellungsfragen regeln knapp 13 % der Betriebe in einer Betriebsvereinbarung. Hier gibt es keine größeren Veränderungen.

Welche Themen wurden zwischen 2015 und 2017 neu geregelt? Nur wenige neue Vereinbarungen wurden zu *atypischen Beschäftigungsverhältnissen* wie Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen abgeschlossen. Ähnliches gilt für die Regelungsbereiche *Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter*, *Gleichstellung* sowie *Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrates*. Diese Befunde widersprechen den Trends, die 2015 beobachtbar waren: Damals waren gerade die Themen *Ausweitung der Mitbestimmung des Betriebsrates*, *befristete Arbeitsverhältnisse* und *Familienfreundlichkeit* besonders virulent (vgl. Baumann/Maschke 2016, S. 229). Gleichfalls nur wenige Betriebsvereinbarungen gibt es zu den Themen *Antidiskriminierung* und *Integration von Flüchtlingen*, obgleich beides sehr deutlich im Fokus der politischen Debatten der letzten zwei Jahre stand.

Der Blick auf neu abgeschlossene Vereinbarungen lässt die *aktuellen* Trendthemen erkennen. 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 2015 hatte sich diese Dynamik angedeutet (vgl. ebd., S. 228). Das zweite Trendthema, *Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung*, ist in 55 % aller Betriebe in Form einer Betriebsvereinbarung verankert, wobei die jeweiligen Betriebsvereinbarungen auf unterschiedliche Maßnahmen fokussieren: Verhaltens- und Verhältnisprävention, Organisation des Arbeitsschutzes, Regelungen zur Arbeitsstätte, 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 Vereinbarungen. Leider sind die Trendthemen eins und zwei nicht trennscharf. So bleibt offen, inwiefern Gefährdungsbeurteilungen von den Befragten dem The-

menschwerpunkt Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ebenfalls zugeordnet wurden. Zwischen wachsender Arbeits- und Leistungsverdichtung und dem vermehrten Abschluss von Betriebsvereinbarungen 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.

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, 8 % von ihnen innerhalb der letzten zwei Jahre. Weitere Arbeitszeitregulierungen fächern sich auf in Mehrarbeit (plus 10 %), Arbeitszeitverlängerungen (plus 10 %), Arbeitszeitverkürzungen (plus 9 %), Vertrauensarbeitszeit (plus 6 %), 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-/guthaben mit Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses etc.

Grundsätze zu Urlaubsregelungen sind ebenfalls ein Bestandteil der erzwingbaren Mitbestimmung in der Betriebsverfassung. Sie sind auf Platz drei in 62 % der Betriebe geregelt. Sie können im weitesten Sinn auch unter die Arbeitszeitthematik subsumiert werden (plus 9 %).

4.3 Differenzierung von Trendthemen nach Eigenschaften der Betriebe

Tabelle 2 stellt die Verteilung der Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sowie psychischen Gefährdungsbeurteilungen dar. Betrachtet werden sowohl Größe, Tarifbindung und Filialisierung als auch die Strukturen der Betriebsratsgremien selbst: Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern, Mitglieder mit Hochschulabschluss und Mitglieder in der zweiten oder einer weiteren Amtsperiode. In den Spalten wird jeweils betrachtet, ob es eine Betriebsvereinbarung zum jeweiligen Thema gibt („vorhanden“) und ob diese seit 2015 neu abgeschlossen wurde („neu seit 2015“).¹⁵

Uns hat interessiert, welche Zusammenhänge es zwischen den betrachteten drei Regelungsbereichen und den

TABELLE 2

Verteilung von Trendthemen nach Betriebscharakteristika

Angaben in Prozent

		Arbeitszeit		Arbeitsschutz/ Gesundheitsförderung		Psychische Gefährdungsbeurteilungen		
		vorhanden	neu seit 2015	vorhanden	neu seit 2015	vorhanden	neu seit 2015	
		Gesamt	89,0	9,3	55,2	40,0	30,3	76,5
Betriebsgröße	<50 Beschäftigte	77,2	9,1	47,9	42,0	21,3	74,7	
	50 bis 499 Beschäftigte	90,5	9,8	53,6	41,7	29,9	76,8	
	500 und mehr Beschäftigte	96,3	7,8	70,3	33,4	42,3	76,7	
Tarifbindung	keine	84,5	11,0	44,3	45,3	20,3	80,4	
	vorhanden	91,4	8,6	60,2	38,3	35,0	75,9	
Filialstruktur	Betrieb selbstständig/Unternehmensteil ohne Gesamtbetriebsrat ^A	85,9	10,4	44,0	45,8	20,8	87,4	
	Betrieb ist Unternehmensteil mit Gesamtbetriebsrat ^A	92,7	7,8	68,3	35,6	41,2	70,2	
Organisationsgrad des BR	0 bis 25	85,5	6,7	50,9	39,6	23,1	82,5	
	25 bis 75	87,3	9,3	52,3	38,8	26,4	78,4	
	75 bis 100	92,3	9,7	59,7	39,3	37,3	73,0	
Anteil Hoch-qualifizierter im BR	0 bis 5	89,1	10,5	56,3	40,5	31,7	73,7	
	5 bis 50	90,5	6,8	57,3	37,2	31,3	77,6	
	50 bis 100	84,1	12,0	44,9	45,5	22,1	84,8	
Dienstalter des BR	0 bis 25 mindestens in 2. Amtsperiode	78,4	19,5	37,7	47,9	15,9	82,3	
	25 bis 75 mindestens in 2. Amtsperiode	90,6	7,7	57,5	42,7	30,7	77,5	
	75 bis 100 mindestens in 2. Amtsperiode	92,7	9,7	55,1	34,2	33,5	75,7	
N (in absoluten Zahlen)		2387	1047	2381	634	2380	349	

A inkl. Konzern- und Euro-Betriebsräte.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragungen 2015 und 2017; eigene Berechnungen

WSI Mitteilungen

abgebildeten Betriebsmerkmalen gibt. Es zeigt sich: Größere Betriebe haben häufiger Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeiten, zu Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und auch zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen, Letztere sogar besonders deutlich. Tarifgebundene Betriebe haben häufiger Betriebsvereinbarungen zu den drei Themen als nicht tarifgebundene Betriebe (vgl. 4.1). Noch deutlicher fallen Unterschiede hinsichtlich der Regulierungsebene auf: Betriebe mit Gesamt-, Konzern- oder Eurobetriebsrat haben deutlich häufiger Betriebsvereinbarungen zu allen drei Themen als Betriebe ohne Gesamt-, Konzern- oder Eurobetriebsräte. Es könnten sich Konzernstrukturen mit mehreren Betrieben, konzernweit geltenden Rahmenvereinbarungen und ausdifferenzierten Betriebsvereinbarungen hinter diesen Zahlen aufsummiert verbergen.

Ein ähnliches, wenn auch differenzierteres Bild ergibt sich auf der Ebene der Betriebsratsstrukturen. Gewerkschaftlich hoch organisierte Betriebsräte haben häufiger Betriebsvereinbarungen zu den drei Trendthemen abge-

schlossen, vor allem sehr hoch organisierte Betriebsräte (ab 75 %) beim Thema psychische Gefährdungsbeurteilungen. Interessanterweise gibt es in Betrieben, die viele hochqualifizierte¹⁶ Betriebsratsmitglieder haben, deutlich seltener Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz und zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen. Dabei sind Drittvariableneinflüsse zu bedenken, denn viele Hochqualifizierte finden sich vor allem in kleineren Betrieben unter

¹⁵ Bei den Fallzahlen ist zu bedenken, dass die neu abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen nur für solche Betriebe ermittelt werden konnten, in denen Betriebsräte a) im Rahmen der Langfassung der 2015er-Betriebsrätebefragung interviewt wurden (s.o.), b) auch im Jahr 2017 teilnahmen und schließlich c) überhaupt eine Betriebsvereinbarung zum jeweiligen Thema hatten. Dadurch erklären sich die z.T. geringen Fallzahlen, vor allem bei den psychischen Gefährdungsbeurteilungen.

¹⁶ Gemessen anhand des Anteils der Betriebsratsmitglieder mit Hochschulabschluss.

50 Beschäftigten und in den Finanz- und unternehmensnahen Dienstleistungsbereichen. Beim Dienstalter der Betriebsratsmitglieder ist besonders deutlich zu bemerken, dass Betriebe mit einem hohen Anteil von BR-Mitgliedern in der ersten Amtsperiode nur wenige Betriebsvereinbarungen zu allen drei Themen aufweisen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Betriebsvereinbarungen häufiger von erfahrenen Gremien abgeschlossen werden.

Welche Betriebe, in denen es Betriebsvereinbarungen zu den Trendthemen gibt, haben diese Themen seit 2015 *neu* abgeschlossen? Es fällt auf, dass gerade die Betriebe, die insgesamt viele Betriebsvereinbarungen zu den Trendthemen aufweisen, diese seltener *neu* vereinbart haben. Die Vermutung liegt nahe, dass Mitbestimmungsakteure in tarifgebundenen Betrieben relativ früh die Regelungsbedarfe erkannt und umgesetzt haben, sodass in diesen Betrieben gewissermaßen „Sättigungseffekte“ festzustellen sind. Gleches gilt für größere Betriebe und Betriebe mit Gesamt-, Konzern- und Eurobetriebsräten. Vereinbarungen zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen allerdings sind in allen Betriebsgrößenklassen neu abgeschlossen worden.

Betrachtet man die Strukturen der Betriebsräte, zeichnet sich ein weniger einheitliches Bild ab.¹⁷ Auffällig ist zunächst, dass Betriebe mit gewerkschaftlich hoch organisierten Betriebsräten viele Betriebsvereinbarungen zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen haben, diese aber seltener neu abgeschlossen wurden. Offenbar haben hoch organisierte Betriebsräte schon früher die Regelungsbedarfe zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen umgesetzt. Ein interessantes Bild zeigt sich in Betrieben, in denen Betriebsräte anteilig sehr hoch qualifiziert und noch nicht lange im Amt sind. Diese Betriebe haben zwar anteilig wenige Betriebsvereinbarungen zu den Themen Arbeitszeit, Gesundheitsschutz und zu psychischen Gefährdungsbeurteilungen, aber diejenigen, die es gibt, wurden häufig seit 2015 abgeschlossen. Anders und überspitzt ausgedrückt: Junge und hochqualifizierte Betriebsräte holen bei diesen Themen auf.

5 Ausblick

Verbreitung, inhaltliche Bandbreite und thematische Relevanz der betrieblichen Regulierungen wachsen seit Jahren an. Damit erhöhen sich auch die Anforderungen an die betrieblichen Akteure, qualitativ wertvolle und praxistaugliche Regelungen zu finden. Die überbetrieblich agierenden Sozialpartner sind gefordert, gute Rahmenbedingungen und Korridore für das Funktionieren der betrieblichen Mitbestimmung zu schaffen. Digitalisiert und vernetzt zu arbeiten, heißt auch mit wachsendem Rationalisierungsdruck, kurzen Innovationszyklen und Leistungsverdichtung umzugehen, heterogene Belegschaften „unter einen Hut zu bekommen“ und neue soziale Kompromisse zu finden. Betriebliche Mitbestimmung muss weiterentwickelt werden, sodass sie nicht leerläuft, weil Strukturen sich verändern, Rechte aber auf der Strecke bleiben (Klebe 2006; Kotthoff 2013; Weiss 2013).

¹⁷ Untersucht wurden auch die Einflüsse des Frauenanteils in den Betriebsräten. Es konnten jedoch keine Zusammenhänge festgestellt werden.

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. Es sind vor allem die neu gewählten Betriebsräte mit einem hohen Anteil an Hochqualifizierten innerhalb des Betriebsratsgremiums, die neue Betriebsvereinbarungen zu diesen Themen abgeschlossen haben.

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). Vielleicht erweist sich dies als Trendthema der kommenden Auswertung? ■

LITERATUR

- Ahlers, E.** (2015): Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen, in: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 194–201, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_53826_53844.htm
- Baumann, H.** (2015): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015, in: WSI-Mitteilungen 68 (8), S. 630–638, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_62503_62547.htm
- Baumann, H. / Maschke, M.** (2016): Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), 223–232, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_64427_64433.htm
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2017): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, in: WSI-Mitteilungen 70 (4), S. 278–286, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_108929_108937.htm
- Groß, H.** (2018): Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten. Die Neuorganisation des betrieblichen Zeitgeschehens, Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungs-Report (im Erscheinen)
- Groß, H. / Seifert, H.** (2017): Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 70 (6), S. 432–441, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_110571_110582.htm
- 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. / Schietinger, M.: Digitalisierung der Arbeitswelt!?, Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungs-Report Nr. 24, Düsseldorf
- Infas (Institut für angewandte Sozialforschung)** (Hrsg.) (2015): Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2015, Bonn
- Infas** (Hrsg.) (2017): Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2017, Bonn
- Jürgens, K. / Hoffmann, R. / Schildmann, C.** (2017): Arbeit transformieren. Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“, Bielefeld
- Klebe, T.** (2006): Die Zukunft der Betriebsratsarbeit, in: Arbeitsrecht im Betrieb 11 (9), S. 558
- Kotthoff, H.** (2013): Betriebliche Mitbestimmung im Spiegel der jüngeren Forschung, in: Industrielle Beziehungen 20 (4), S. 323–341
- Maschke, M. / Mierich, S. / Werner, N.** (2018): Arbeiten 4.0 – Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen, Teil II, Hans-Böckler-Stiftung: Mitbestimmungs-Report Nr. 41, Düsseldorf
- Neuhaus, M. / Heidemann, R.** (2017): Hintergrundwissen. Betriebsvereinbarungen: Wichtige Grundbegriffe, Düsseldorf
- Schäfer, C.** (2008): Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methoden und ausgewählte Ergebnisse, in: WSI-Mitteilungen 61 (6), S. 291–296, https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi-mitteilungen_25092_25103.htm

Weiss, M. (2013): Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen aus arbeitsrechtlicher Sicht, in: Industrielle Beziehungen 20 (4), S.393–417

AUTOREN

HELGE BAUMANN, M.A., ist verantwortlich für das Datenzentrum des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Datenmanagement, Datenqualität in Befragungen, Mitbestimmung.

@ helge-baumann@boeckler.de

SANDRA MIERICH, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich Praxiswissen Betriebsvereinbarungen im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Mobile Arbeit, Mitbestimmung im Wandel, www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

@ sandra-mierich@boeckler.de

MANUELA MASCHKE, Dr. rer. pol., Diplom-Volkswirtin und Politikwissenschaftlerin, leitet das Referat Arbeit und Mitbestimmung im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Mitbestimmung und Gestaltung der flexiblen Arbeitswelt.

@ manuela-maschke@boeckler.de