

Betriebsratsarbeit in Deutschland und den Niederlanden

Martin Behrens, Jan Cremers

Wiederholt ist die große Bedeutung der Betriebsratsarbeit für die deutschen und die niederländischen Arbeitsbeziehungen hervorgehoben worden. In beiden Ländern verfügen Betriebsräte über beachtliche Teilhaberechte, die von Informations- und Konsultations- bis hin zu Mitbestimmungsrechten reichen.

Sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland hat sich seit der Etablierung einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage (Wet op de ondernemingsraden 1950, Betriebsverfassungsgesetz 1952) eine fruchtbare Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften herausgebildet. Während die Aushandlung allgemeiner Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik vorbehalten bleibt, konzentrieren sich Betriebsräte auf die Ausgestaltung einer Vielzahl unterschiedlicher Aspekte der betrieblichen Interessenvertretung.

Aber nicht allein die institutionell-rechtlichen Ausgangsbedingungen sind vergleichbar. Parallelen ergeben sich auch bezüglich der Herausforderungen, mit denen sich Belegschaften und betriebliche Interessenvertreter konfrontiert sehen. In beiden Ländern gibt es in erheblichem Maße mitbestimmungsfreie Zonen, die sich bislang einer systematischen Erschließung in Form neuer Betriebsratsgründungen widersetzen. Und dort, wo es Betriebsräte gibt, werden durch die fortschreitende Dezentralisierung der Tarifpolitik etablierte Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten infrage gestellt. Themen- und Konfliktfelder, die vormals auf überbetrieblicher Ebene geregelt wurden, halten verstärkt Einzug in den betrieblichen Alltag und verändern die Agenda der Betriebsräte. Während Arbeitsbeziehungen dezentralisiert werden, erfährt die strategische Ausrichtung des Unternehmensmanagements einen Internationalisierungsschub. Zumindest im Bereich transnationaler Unternehmen erweist sich das strategische Management in zunehmendem Maße als betriebs- und länderübergreifend.

Die im vorliegenden Heft versammelten Beiträge thematisieren diese gemeinsamen Herausforderungen, ohne im engeren Sinne einen internationalen Vergleich durchführen zu wollen. Vielmehr geht es zum einen darum, unterschiedliche Strategien von Gewerkschaften und Betriebsräten offenzulegen; zum anderen begegnen sich mit den Beiträgen niederländischer und deutscher Autoren zwei reiche, hoch entwickelte und wissenschaftlich verankerte Traditionen der Betriebsräte- und Industrial-Relations-Forschung. Drei Themenstränge stehen dabei besonders im Mittelpunkt: Die Vertretung von Belegschaftsinteressen in Betrieben ohne Betriebsrat, die Auswirkungen zunehmender Transnationalisierung von Unternehmen auf die Mitbestimmung sowie die Resultate der Betriebsratsarbeit.

Zwei Beiträge dieses Heftes konzentrieren sich auf die „weißen Flecken“ der Interessenvertretungslandschaft. Hier geht es um Betriebe, die bislang über keine gesetzliche Vertretung verfügen – und die für die Gewerkschaften zuweilen eine Black-Box sind, die für sie

gelegentlich aber auch die schmerzliche Erfahrung gescheiterten Engagements darstellen. Gezeigt wird, dass dort neben Individualinteressen der einzelnen Beschäftigten auch alternative Formen kollektiver Interessenvertretung eine Rolle spielen.

Zwei Analysen aus dem Bereich niederländischer Großunternehmen brechen mit der Vorstellung, die Entwicklung betrieblicher Mitbestimmung ließe sich vorwiegend als Vollzug eines einheitlichen Entwicklungspfades beschreiben. Mit Rückgriff auf den Ansatz, Szenarien zu bilden, wird hier der empirisch gestützte und verankerte Versuch unternommen, mögliche Entwicklungspfade zu beschreiben und Aussagen darüber zu treffen, mit welcher Wahrscheinlichkeit die jeweiligen Szenarien eintreten könnten. Die Autoren leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Schärfung unserer prognostischen Kapazitäten. Schließlich widmen sich zwei weitere Beiträge den Resultaten der Betriebsratsarbeit. Nun ist die Bestimmung der wirtschaftlichen Effekte der Betriebsratsexistenz weder ein Novum noch untererforscht. Neu an der hier präsentierten Forschung ist der besondere Blick auf die Ergebnisse des Betriebsratshandelns. Es geht nicht um die verkürzte Frage, ob ein Betriebsrat existiert und welche Folgen dies für die wirtschaftlichen Kennziffern des Betriebes hat. Analysefokus ist vielmehr die Interaktionsbeziehung zwischen Betriebsrat und Management und die daraus resultierende Effektivität der Betriebsratsarbeit für die Vertretung der Belegschaftsinteressen.

Das vorliegende Schwerpunkttheft widmet sich den skizzierten drei „Baustellen“ der Mitbestimmung, die zu bedeutend sind, um sie der wissenschaftlichen Aufsicht zu entziehen, und die für sich genommen jeweils auch Herausforderungen der betrieblichen Interessenvertretung darstellen. Wie sich zeigen wird, deuten diese Herausforderungen teils in unterschiedliche Richtungen. Prozesse der Dezentralisierung gehen einher mit Prozessen der Transnationalisierung, Prozesse der Individualisierung mit solchen der Herausbildung neuer kollektiver Formen, Prozesse der Vernichtung etablierter Organisations- und Verhandlungsstrukturen mit der Bildung neuer.

Konzept und Koordination des Schwerpunktthefts:

Martin Behrens, Dr. (USA), Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Komparative industrielle Beziehungen, Arbeitsbeziehungen in den USA, Arbeitgeberverbände, Tarifpolitik.
e-mail: martin-behrens@boeckler.de

Jan Cremers ist Koordinator am European Institute for Construction Labour Research (www.clr-news.org) und Forscher am Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies der Universiteit van Amsterdam (AIAS, www.uva-aias.net). Derzeit ist er Mitglied des Europäischen Parlaments für die Sozialdemokratische Fraktion (SPE-Fraktion). Arbeitsschwerpunkte: Freizügigkeit, Mitbestimmung, Industrial Relations.
e-mail: Jan.Cremers@europarl.europa.eu