

# Betriebspolitik – Daten und Trends aus der WSI-Befragung von Betriebsräten 2007

Claus Schäfer

Betriebs- und Personalräte werden von der Öffentlichkeit als selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt wahrgenommen, gleichzeitig aber viel zu wenig beachtet – und wenn, dann neuerdings eher mit negativen Vorzeichen angesichts der jüngsten Skandale wie bei VW. Dabei sind gerade Betriebsräte nicht allerorts üblich. Selbst in „größeren“ privaten Betrieben ab 20 Beschäftigten ist laut der letzten WSI-Betriebsrätebefragung von 2007 nur in 31,6 % ein Betriebsrat vorhanden. Allerdings ist ihre absolute (hochgerechnete) Zahl beachtlich: In 52.000 Betriebsratsgremien mit im Durchschnitt 6,5 Mitgliedern agieren über 330.000 Personen. Sie vertreten zusammen 58,9 % aller Beschäftigten ab der genannten Betriebsgrößenschwelle bzw. hochgerechnet 12 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Zahl kommt zustande, weil die größeren Betriebe, die einen Betriebsrat haben, überproportional viele Beschäftigte auf sich konzentrieren. Betrachtet man auch die vom WSI nicht erfassten Betriebe zwischen fünf und 19 Beschäftigten – die im IAB-Betriebspanel, einer Arbeitgeberbefragung, enthalten sind –, so kommen rund 70.000 Betriebsratsgremien und mit ihnen etwa 2 Mio. Beschäftigte hinzu. Zusammen mit der Reichweite von Personalratsgremien, die laut WSI-Personalrätebefragung 2007 in 90 % aller personalrätigen Betriebe des öffentlichen Dienstes vorhanden sind, hat ca. die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland eine betriebliche Interessenvertretung. Allein schon diese quantitativen Dimensionen vermitteln die Bedeutung und Präkraft von Interessenvertretungen in der deutschen Betriebswirklichkeit.

Umso erstaunlicher ist, dass die Öffentlichkeit über die Tätigkeit der Interessenvertretungen immer noch zu wenig weiß (oder wissen will), obwohl es sich um eine vielseitige, komplexe, intensive, stabilisierende und auch respektable Funktion handelt. Das jedenfalls geht als genereller Befund aus den WSI-Befragungen hervor. Sie wurden 1997 ins Leben gerufen, um mehr Transparenz über die Interessenvertretungsarbeit zu schaffen. Jede der zweijährlichen Befragungswellen (mit jeweils mehreren Einzelbefragungen) liefert neben allgemeinen Eindrücken immer wieder neue, wissenswerte Details. Nach zehn Jahren Befragungspraxis und ihrer absehbaren Kontinuität kann man die WSI-Erhebung als die einzige regelmäßige, bundesweite, detaillierte und repräsentative Befragung von Betriebs- und Personalräten bezeichnen. Sie bildet deren Alltagsarbeit ab und ihren Umgang mit betrieblichen Problemen, verdeutlicht ihr Rollenverständnis und ihre Beziehung zu Arbeitgeber, Belegschaft und Gewerkschaft – explizit erfragt und implizit erschließbar z. B. über multivariate Analysen.

Zwar beschränkt sich die Befragung aufwandsbedingt auf die schon erwähnten Betriebsgößen. Deshalb wird ergänzend insbesondere das IAB-Panel mit seinen Daten für Betriebe unter 20 Beschäftigten genutzt. Auch erlaubt das IAB-Panel teilweise einen Vergleich zwischen Betrieben mit Betriebs- oder Personalräten – also dem Ge-

genstand der WSI-Befragungen – und Betrieben ohne Interessenvertretung, die im IAB-Panel dominieren. Aber das IAB-Panel stellt zur Interessenvertretungsarbeit – und zur Tarifbindung – selbst nur zwei Fragen, weil es eine generell andere Stoßrichtung hat; es dient der Strukturerberichterstattung im Auftrag von Bund und Bundesländern. Zentrale Befunde des Panels werden auch in den WSI-Mitteilungen regelmäßig publiziert.

Die WSI-Befragungen zielen dagegen ausschließlich auf die Interessenvertretungsarbeit – und wenige betriebliche Rahmendaten – mit insgesamt fast 150 Fragen, die dazu gehörigen Antwortkategorien bzw. Unterfragen nicht mitgezählt. Entsprechend lang fällt das inzwischen als Befragungsmethode genutzte computergestützte Telefoninterview (CATI) mit durchschnittlich gut 50 Minuten aus. Trotz dieser Zeitbelastung ist das Engagement der Befragten außerordentlich hoch; es gibt z. B. nur einen marginalen Prozentsatz von Interview-Abbrüchen und eine sehr hohe Bereitschaft, an weiteren, künftigen Befragungen teilzunehmen (90 %). Aus der Fülle der jüngsten Ergebnisse (2007) werden in diesem Heft ausschließlich Befunde zur Betriebsratsarbeit vorgestellt, und davon aus Platzgründen nur eine Auswahl. Zwei Resultate vorweg:

Die Betriebsratsantworten belegen erneut, dass der konjunkturelle Aufschwung bei Weitem nicht überall ankommt: Personalabbau und dessen Kanalisierung ist immer noch ein verbreitetes Thema im Betrieb, die Arbeitszeit nimmt häufig zu – oft sogar unbezahlt –, der Leistungsdruck steigt vielerorts weiter. Diese Aussagen korrespondieren mit den Befragungsergebnissen von Beschäftigten im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2007 und rechtfertigen erneut die Notwendigkeit einer Politik für humane Arbeitsbedingungen.

Auch die Betriebsratsgremien selbst sind zum Teil Veränderungen unterworfen. Gründe dafür sind beispielsweise die sich verschiebende Arbeitsteilung zwischen örtlichen Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten im Unternehmensverbund oder die zunehmende Einbeziehung „sachkundiger“ Arbeitnehmer in die unmittelbare Betriebsratsarbeit. Beides betrifft Qualität, Effizienz und auch Legitimation der Interessenvertretung. Die Beiträge des SOFI-Göttingen und der Universität Jena, die diese Themen behandeln, sind zugleich Beleg für die zunehmende Nutzung der WSI-Befragungen in der „scientific community“.

**Claus Schäfer**, Dr., ist Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und Koordinator der WSI-Arbeitsgruppe Befragungen. Arbeitsschwerpunkt: Verteilungsanalyse von Einkommen und Lebenslagen. e-mail: claus.schaefer@boeckler.de