



Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland Survey+Strukturanalyse (BISS)

Prof. Dr. Ludger Pries
Dipl.-Pol. Axel Hauser-Ditz
Dipl.-Soz.Wiss. Markus Hertwig

Abschlusstagung am 28.9.2006
Berlin, Logenhaus

1. Fragestellungen/Untersuchungsanlage
2. Betriebsräte: Verbreitung und Beurteilung
3. Andere Vertretungsorgane: Verbreitung und Struktur
4. Vertretungsformen im Vergleich



1. Fragestellungen/Untersuchungsanlage

Diskussionszusammenhang

1. ‚Verbetrieblichung‘/Dezentralisierung der Interessenregulierung
2. Divergierende Schätzungen über Reichweite der Mitbestimmung
3. Betriebe ohne Betriebsräte: Andere Vertretungsorgane
4. Anhaltende Diskussion über Kosten/Nutzen der Mitbestimmung

Präsentation von Befunden zu 3 Fragestellungen

1. Verbreitung von Betriebsräten, Beurteilung durch die Akteure und Charakteristika von jeweiligen Betrieben und Beschäftigten
2. Verbreitung und Bedeutung ‚Anderer Vertretungsorgane‘ (AVO)
3. Betriebsräte und AVO im Vergleich: Output/Vertretungswirksamkeit



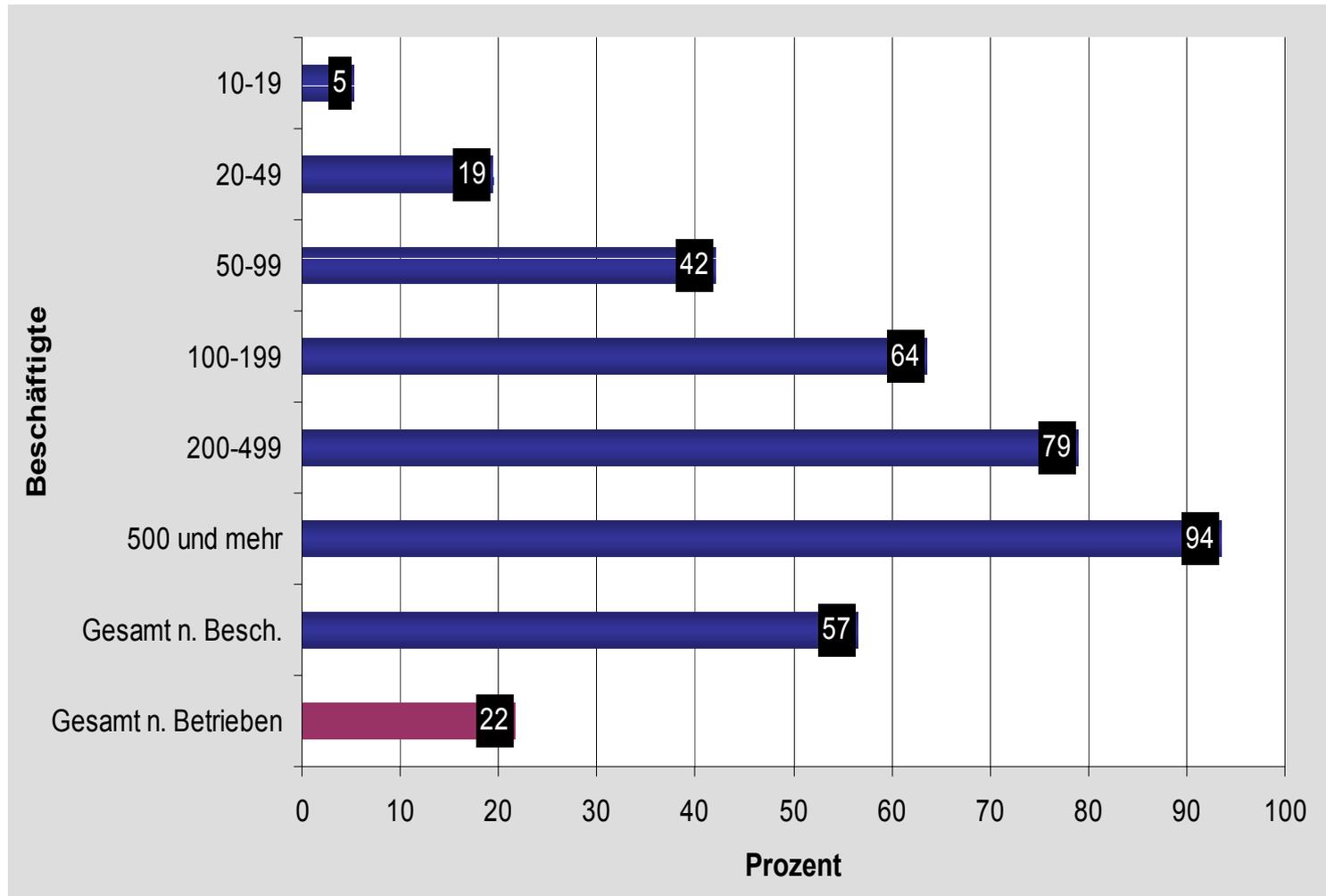
1. Fragestellungen/Untersuchungsanlage

- **Doppelbefragung Geschäftsleitung und AN-Vertreter**
- **Standardisierte Telefonbefragung (CATI) – zsh Halle**
- **Repräsentativ für Privatwirtschaft (N=3254 GL/1410 IV)**
 - Stichprobe ab 10 Beschäftigte repräsentiert:
 - 60 % der BR-fähigen Betriebe,
 - 85 % der BR-fähigen Beschäftigten
 - Zufallsstichprobe aus Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit
 - Schichtung nach Ost/West, Betriebsgröße und Branche
 - Rückgewichtung auf Grundgesamtheit
- **Internationale Anschlussfähigkeit**
 - *Workplace Employee Relations Survey* (WERS) in GB
 - Ähnliche Befragungen in FRA, CAN, AUS
- **Wiederholungsbefragung alle 4 Jahre sinnvoll**



2. Betriebsrate: Verbreitung und Beurteilung

2.1 Verbreitung BR nach Betr.größe in % Beschäftigte

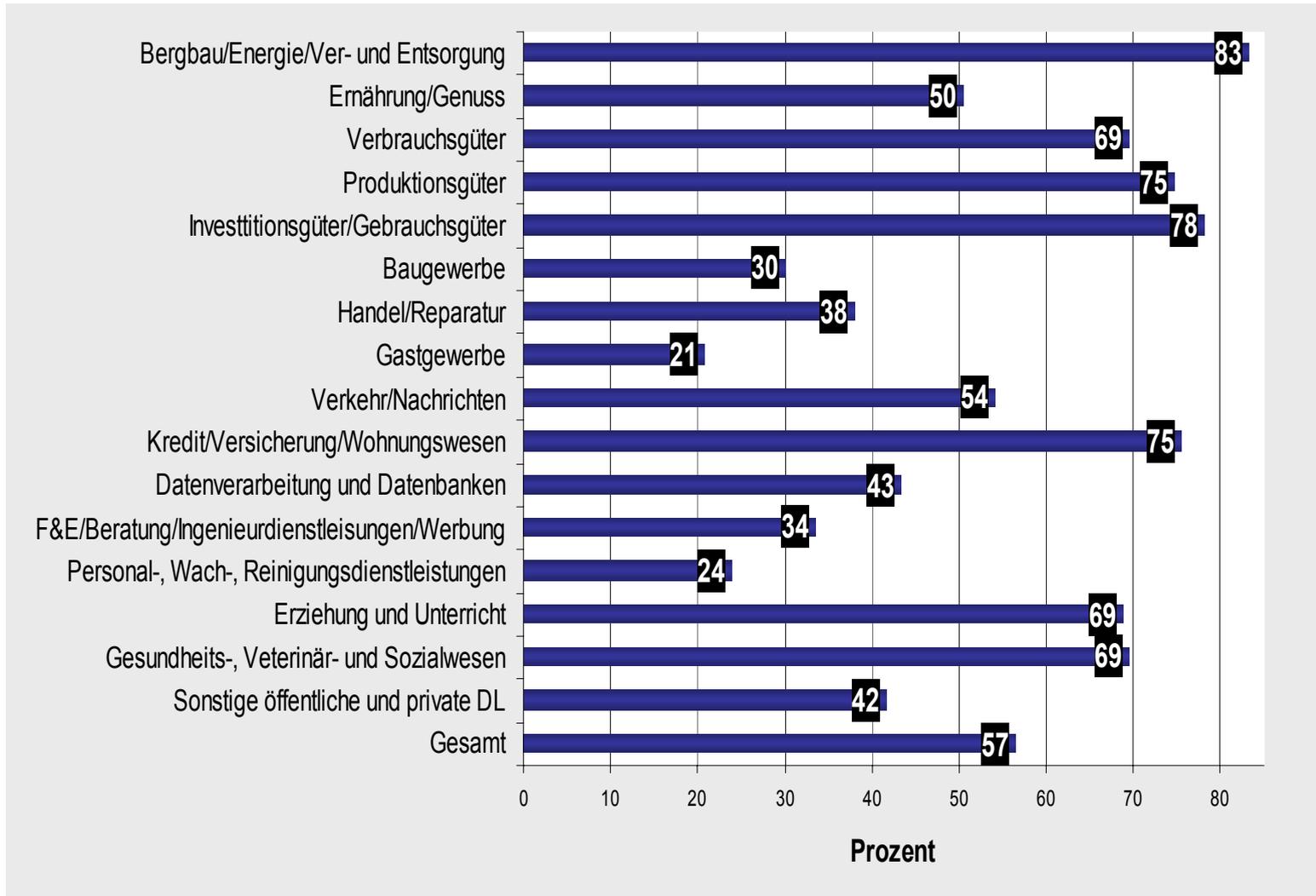


- In Betrieben ab 10 Beschäftigten haben 22 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat oder eine kirchliche MAV, entspricht 57 Prozent der Beschäftigten
- Starke Abhängigkeit von der Betriebsgröße



2. Betriebsrate: Verbreitung und Beurteilung

2.2 Verbreitung BR nach Branchen in % Beschäftigte

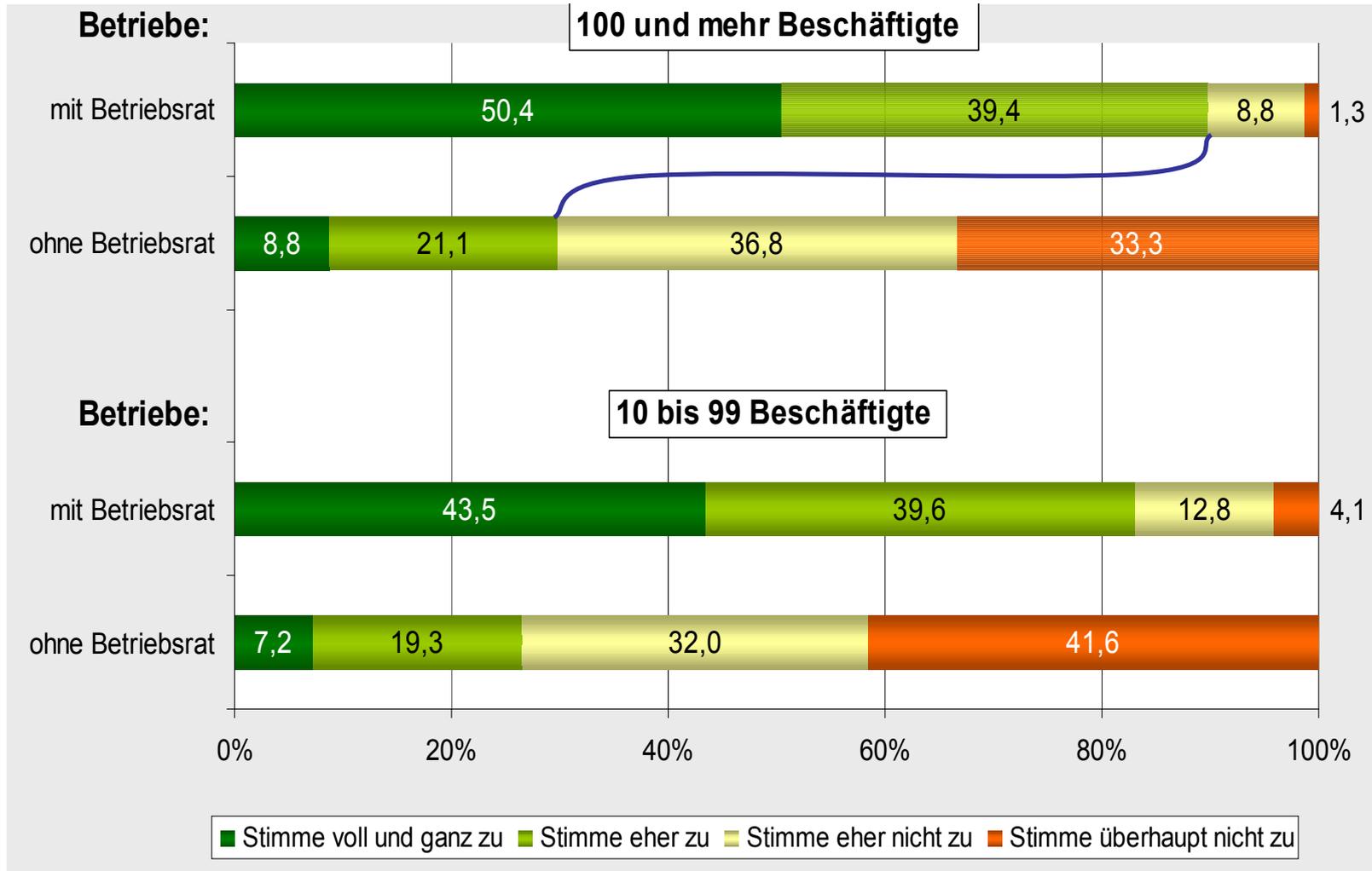


➔ BR stark vertreten in den industriellen Branchen sowie bei Banken/ Versicherungen und im Sozial- und Gesundheitswesen



2. Betriebsrate: Verbreitung und Beurteilung

2.3 GL: „BR kann helfen, Arbeit im Betrieb zu verbessern“

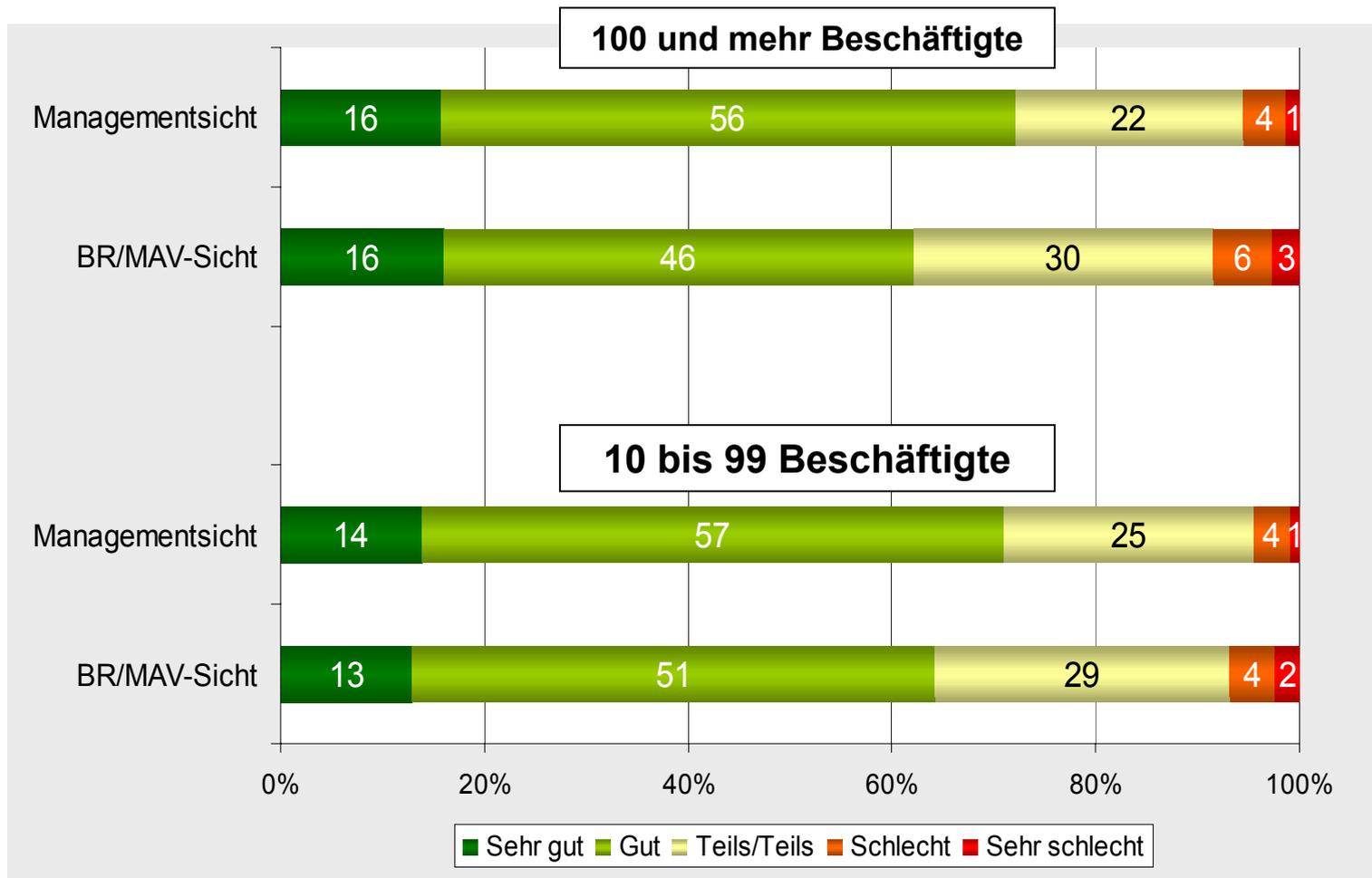


- ➔ Zustimmende Haltung in BR-Betrieben (auch im Kleinbetriebsbereich!)
- ➔ Ablehnende Haltung zu BR von Geschäftsleitung in Betrieben ohne BR



2. Betriebsrate: Verbreitung und Beurteilung

2.4 Beurteilung Verhältnis Geschäftsleitung - Betriebsrat



- ➔ Durchweg positive Bewertung der Zusammenarbeit GL-BR
- ➔ weitgehend ähnliche Einschätzung beider Seiten
- ➔ auch im BR-schwachen Kleinbetriebsbereich positive Bewertung



2. Betriebsrate: Verbreitung und Beurteilung

2.5 Rolle BR bei betrieblichen Veränderungen



GL-Sicht BR-Sicht		Betriebsrat bringt sich aktiv ein /aktiver Mitgestalter		
		ja	nein	Gesamt
Betriebliche Veränderungen gegen Widerstand des Betriebsrats	ja	8% 15%	8% 4%	16% 19%
	nein	61% 73%	23% 8%	84% 81%
	Gesamt	69% 88%	31% 12%	100%

- ➔ Die überwiegende Mehrheit der Geschäftsleitungen sieht Betriebsräte als **aktive und kooperative** Mitgestalter
- ➔ Betriebsräte selbst schätzen sich noch kooperativer und weniger passiv ein



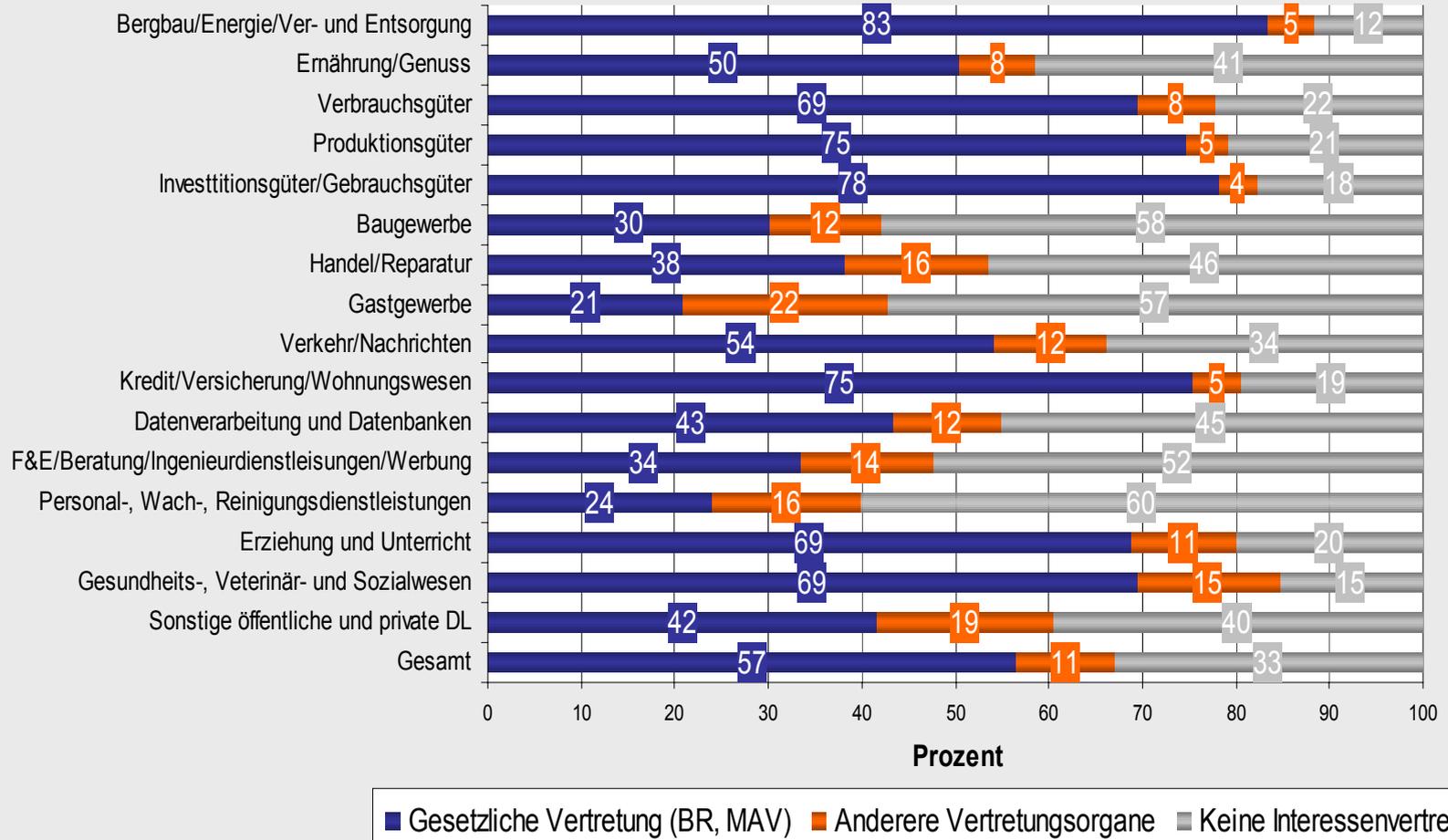
Zusammenfassung:

- BR sind vor allem in den industriellen Kernbereichen stark verbreitet
- In vielen (vor allem kleinbetrieblich organisierten) Dienstleistungsbranchen weit unterdurchschnittliche Verbreitung
- Wenn Betriebsräte bestehen, haben sie hohe Akzeptanz seitens der Geschäftsleitung
- Relativ ähnliche Sichtweise von Geschäftsleitung und Betriebsrat
- Vorbehalte stark in Betrieben ohne BR



3. AVO: Verbreitung und Struktur

3.1 Verbreitung von IV-Formen nach Branchen

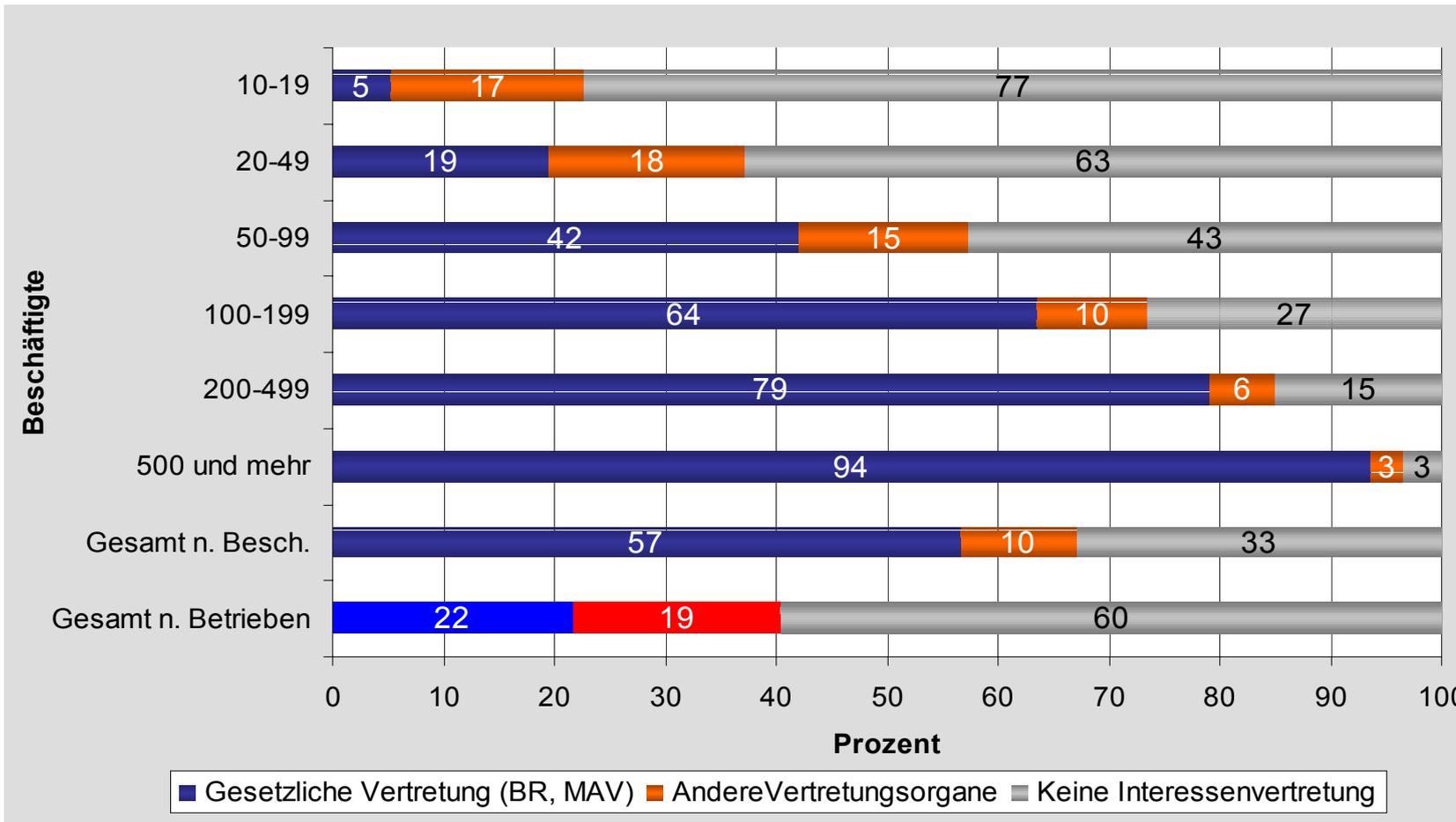


➔ AVOs vor allem in hoch **und** niedrig qualifizierten Dienstleistungsbranchen



3. AVO: Verbreitung und Struktur

3.2 Verbreitung von IV-Formen nach Betriebsgröße



➔ AVO in **KMU-Betrieben** mit bis zu 100 Beschäftigten relevant



3. AVO: Verbreitung und Struktur

3.3 AVO-Struktur: Legitimation und Zusammensetzung

		Zusammensetzung		Gesamt
		Reine AN-Vertretung	Gemeinsames Gremium	
Legitimation	gewählt	23 (30)	22 (22)	44 (52)
	eingesetzt	14 (12)	42 (36)	56 (48)
	Gesamt	37 (42)	63 (58)	100

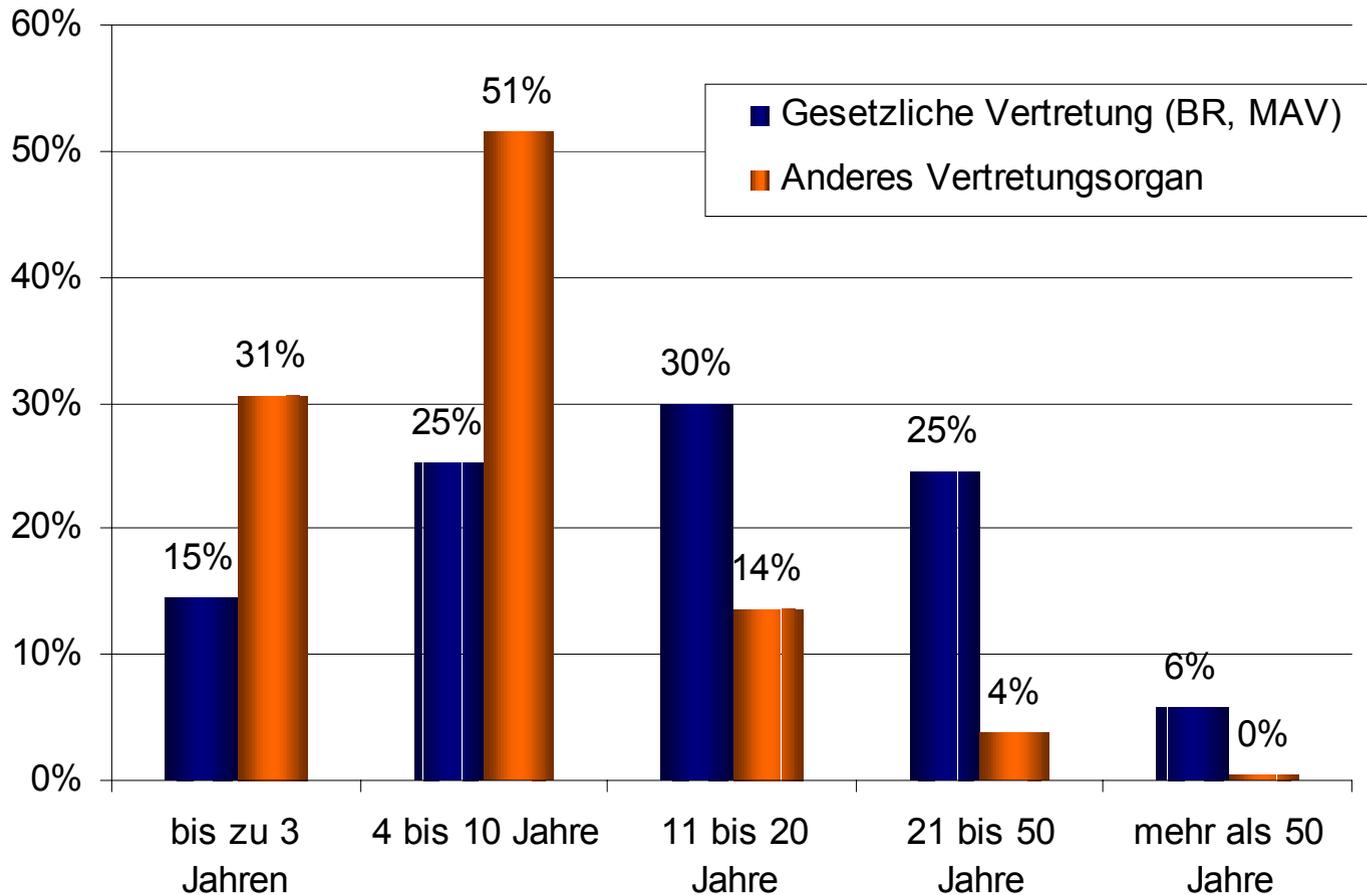
Betriebsgewichtung (Beschäftigtengewichtung in Klammern)

- ➔ **Gemeinsame Gremien** mit der Geschäftsleitung überwiegen
- ➔ Gut $\frac{1}{4}$ aller AVOs sind **gewählte reine AN-Vertretungen**
- ➔ Gewählte reine AN-Vertretungen in größeren, **gemeinsame eingesetzte Gremien häufiger in Klein-Betrieben**



3. AVO: Verbreitung und Struktur

3.4 Alter von AVO und Betriebsräten im Vergleich

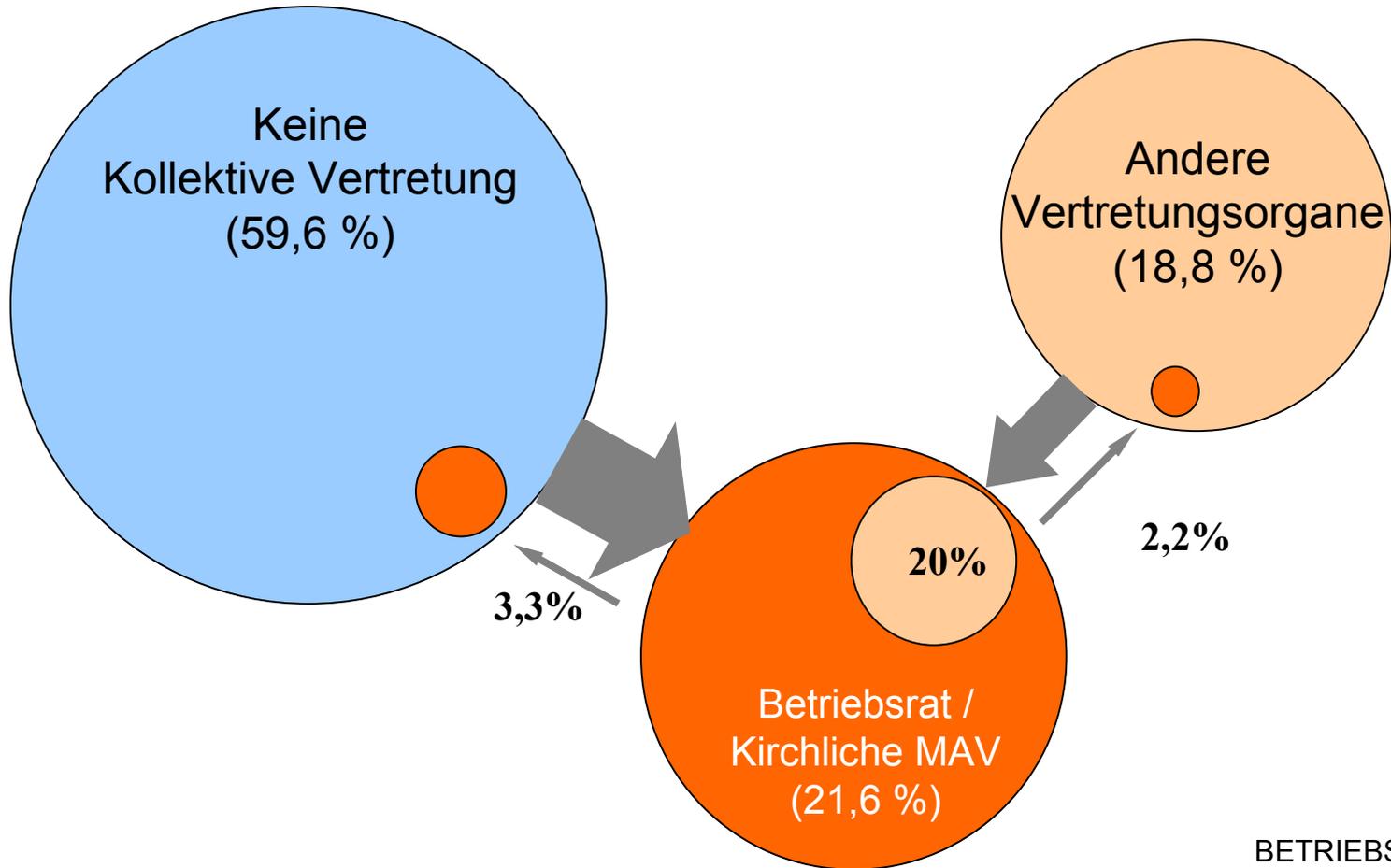


- ➔ 69% der AVOs sind älter als 4 Jahre, also keine ad hoc-Gremien
- ➔ Allerdings: AVOs sind im Durchschnitt deutlich jünger als Betriebsräte



3. AVO: Verbreitung und Struktur

3.5 Fluktuation zwischen den IV-Formen?



- ➔ 6 % heutiger BR-loser Betriebe hatten schon einmal einen BR.
- ➔ 20 % der heutigen BR-Betriebe hatten zuvor bereits andere Vertretung (evtl. PR?)
- ➔ Scheinbar keine erhöhte Wahrscheinlichkeit, über ein AVO zum BR zu kommen
- ➔ Für sichere Aussagen Panel erforderlich!



3. AVO: Verbreitung und Struktur

- AVOs vor allem in DL-Betrieben unter 100
- Breites Spektrum von Strukturen

<i>Gemeinsame Gremien</i>	<i>Reine Arbeitnehmervvertretungen</i>
<ul style="list-style-type: none">• Eher Ausdruck der Beteiligungsstrategie des Management• Eher große Gremien, ‚Runde Tische‘• Vom Management initiierte Informations- und Konsultationsorgane für bestimmte Themenfelder?	<ul style="list-style-type: none">• In Betrieben mit positiver Grundhaltung der Geschäftsleitung zur Beschäftigtenpartizipation• Eher kleine Gremien; Sprecher, Mitarbeitervertretung• Von den Beschäftigten gewählte, „betriebsspezifische“ Interessenvertretungsorgane ohne starke Beteiligungsrechte?



4. Vertretungsformen im Vergleich

4.1 Kontextfaktoren unterschiedlicher IV-Formen

Variablen	Gesetzliche Vertretung			Andere koll. Vertretung		
	Exp(B)	Sig.	Wald	Exp(B)	Sig.	Wald
Beschäftigtenzahl	1,005	+++	109,12	1,001	+++	9,07
Betriebsalter (log)	1,629	+++	12,90	0,927		0,25

Gesetzliche Vertretung:

- ➔ Hauptfaktoren, die BR/MAV-Wahrscheinlichkeit erhöhen:
 - Betriebsgröße, Konzernzugehörigkeit, Betriebsalter
 - Managementführung
 - Qualifikations- und Altersstruktur der Beschäftigten
 - Tarifbindung/Gewerkschaftsmitgliedschaft

Andere Vertretungsorgane:

- ➔ Hauptfaktoren, die AVO-Wahrscheinlichkeit erhöhen:
 - neben Betriebsgröße und Altersstruktur der Beschäftigten Unterschiede in der Informations- und Kommunikationsstrategie der Unternehmensleitung
 - nur geringe strukturelle Unterschiede zu Betrieben **ohne kollektive Interessenvertretung**

Fallzahl	2227	1357
----------	------	------



4. Vertretungsformen im Vergleich

4.1 Kontextfaktoren unterschiedlicher IV-Formen

Variablen	Gesetzliche Vertretung			Andere koll. Vertretung		
	Exp(B)	Sig.	Wald	Exp(B)	Sig.	Wald
Beschäftigtenzahl	1,005	+++	109,12	1,001	+++	9,07
Betriebsalter (log)	1,629	+++	12,90	0,927		0,25
Ausgründung	2,290	+++	35,92	1,099		0,35
Konzernbetrieb Inland	2,210	+++	22,12	1,191		0,61
Konzernbetrieb Ausland	1,536	++	2,89	1,275		0,52
Eigentümergeföhrung	0,256	---	89,57	1,075		0,17
Tarifbindung	3,779	+++	85,33	1,098		0,33
Ostdeutschland	0,743	--	4,11	0,555	---	12,76
Anteil Frauen	1,002		0,23	1,007	+	3,60
Anteil unter 35-Jährige	0,990	---	7,72	1,007	++	4,33
Anteil über 50-Jährige	1,017	+++	11,53	1,008		2,09
Anteil Hochqualifizierte	1,008	+++	3,13	1,002		0,09
Anteil Geringfügig Beschäftigte	0,970	---	17,98	0,994		1,38
Anteil Leiharbeiter	0,996		0,42	0,985	-	3,49
Betriebsklima (1-5)	1,601	---	21,42	0,996		0,00
Überwiegend Gruppenarbeit	1,457	+++	6,89	1,442	++	5,48
Information monatlich	0,844		1,47	1,726	+++	15,31
Materielle Anreizsysteme individuell	1,014		0,01	1,334	++	3,88
Bergbau/Energie/Ver- und Entsorgung	2,266	+++	8,48	1,557		1,50
Ernährung/Genuss	0,646	---	3,55	0,644		2,31
Verbrauchsgüter	2,333	+++	14,76	1,458		2,16
Investitionsgüter/Gebrauchsgüter	1,946	+++	8,32	0,946		0,04
Baugewerbe	0,641	---	3,56	0,660		2,28
Personal-, Wach-, Reinigungs-DL	0,844	---	27,69	0,720		1,43
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialw.	1,385	+	3,64	2,131	+++	6,79
Nagelkerkes r ²	0,607			0,107		
Fallzahl	ZZZI			1357		

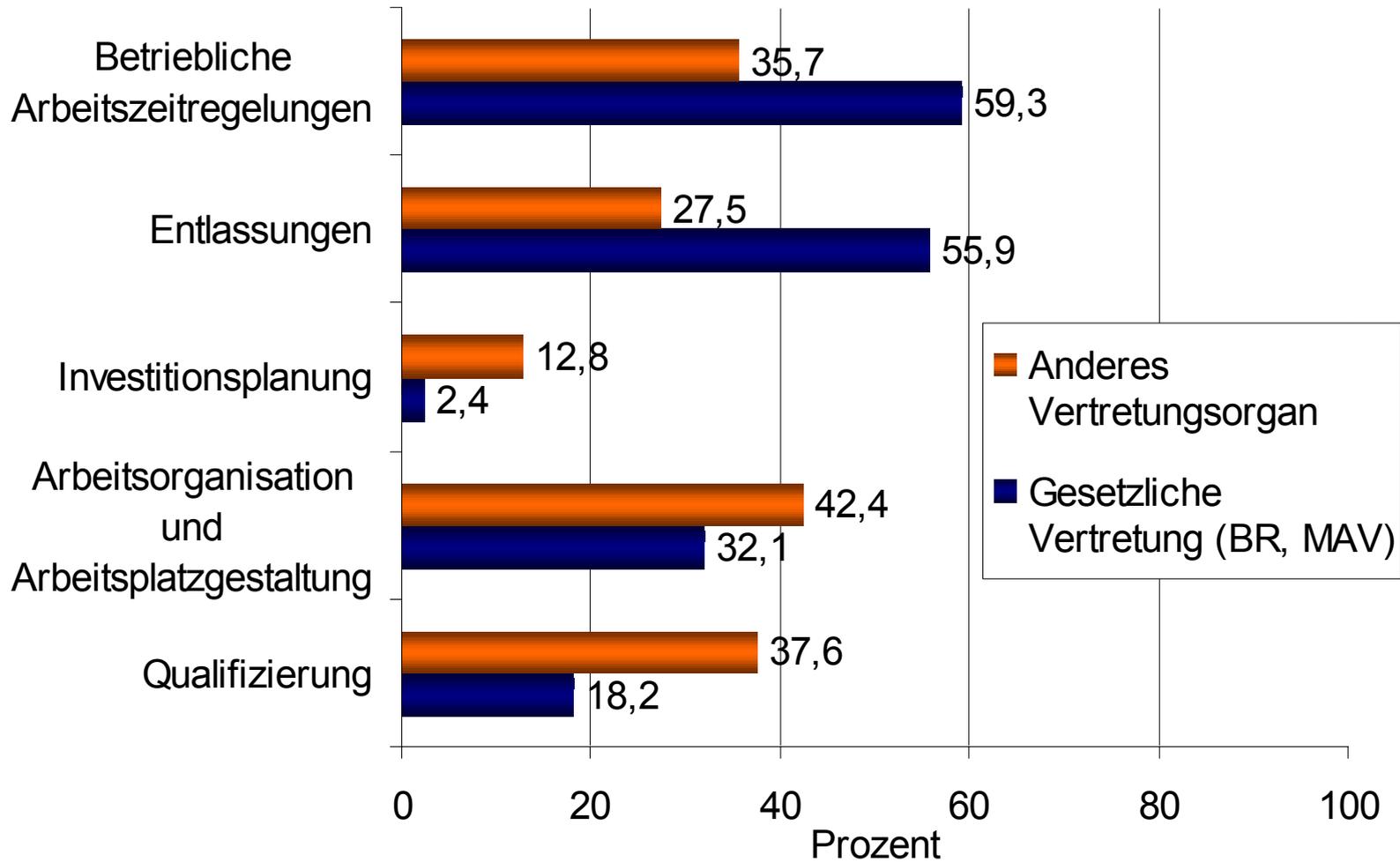
Richtungs-
beeinflussung
positiv

Richtungs-
beeinflussung
negativ



4. Vertretungsformen im Vergleich

4.2 Mitentscheidung, verschiedene Themen BR und AVO

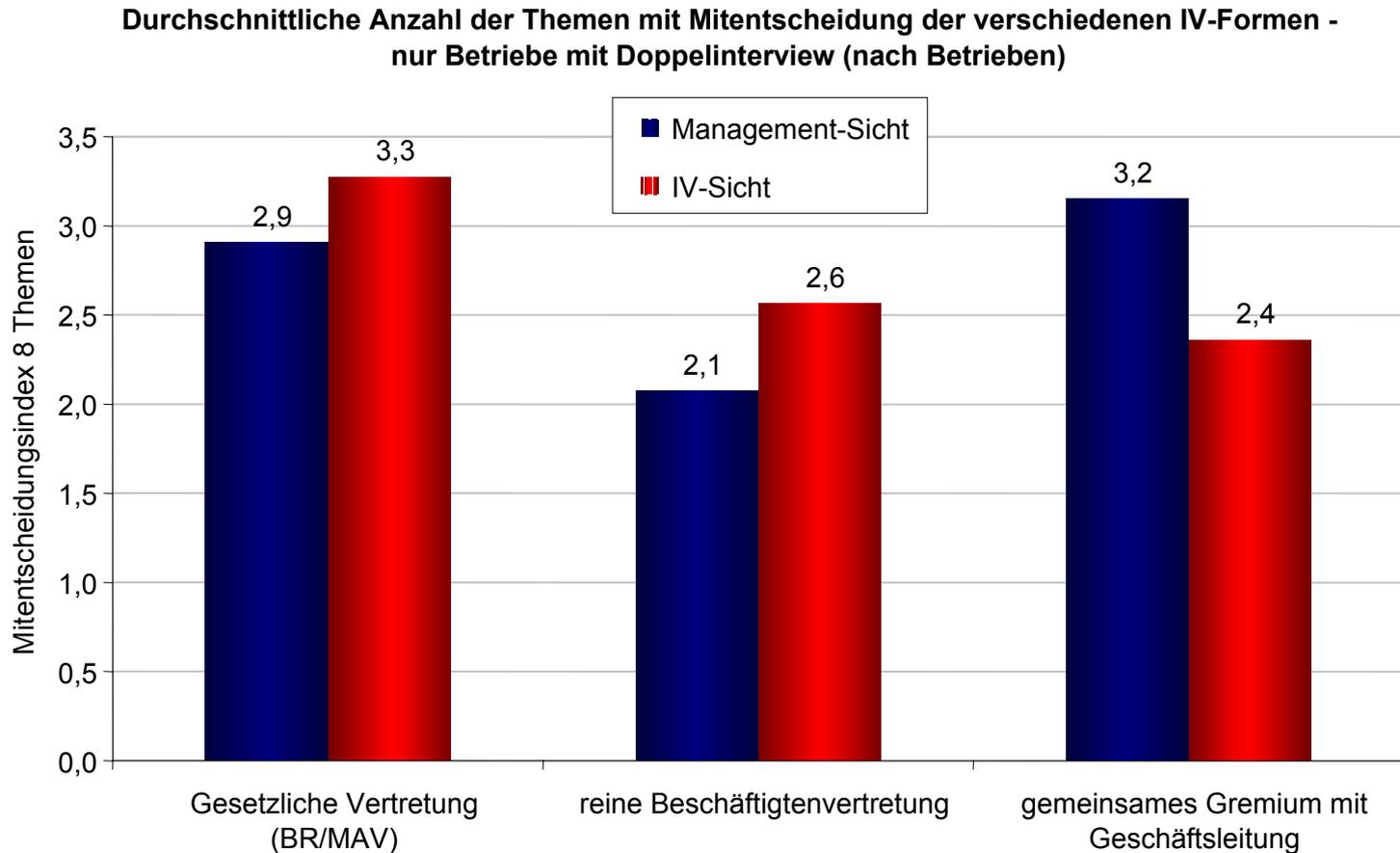


➔ Betriebsräte bei verteilungsrelevanten Themen stark, AVO bei Organisation und Qualifikation



4. Vertretungsformen im Vergleich

4.3 Beteiligungsstärke: Sicht GL und IV



- ➔ Bei reinen Beschäftigtenvertretungen IV-Sicht auf Mitentscheidungskompetenzen positiver als bei der Geschäftsleitung (ähnlich gesetzlichen Vertretungen)
- ➔ Gegensätzliches Wahrnehmungsmuster in Betrieben mit gemeinsamen Gremien



4. Vertretungsformen im Vergleich

4.4 Beschäftigungsbedingungen nach IV-Form

	Betriebe mit 10 bis 99 Beschäftigten			Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten		
	Keine IV	Andere Vertretung	Gesetzliche Vertretung	Keine IV	Andere Vertretung	Gesetzliche Vertretung
Wochenarbeitszeit Vollbeschäftigte	40,0h	39,7h	38,4h	39,0h	38,5h	37,7h
Arbeitszeitkonflikte	10%	11%	21%	12%	14%	20%
Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung	4%	3%	15%	3%	7%	23%
Schriftliche Vereinbarungen		50%	82%		(93%)	89%

- ➔ Für Beschäftigte günstigere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Betrieben mit **gesetzlicher Vertretung**
- ➔ Geringere Unterschiede in größeren Betrieben?



4. Vertretungsformen im Vergleich



1. BR stabile und geschätzte betriebliche Institution, er nutzt institutionellen Rückhalt vorwiegend im Betriebsinteresse: Betriebliche Motivations- und Identifikationsfunktion.
2. Bei harten Interessenunterschieden und in Krisensituationen: Konfliktmanagement/Konfliktregulierungsfunktion
3. Angleichung der Wahrnehmung betrieblicher Situation und Möglichkeiten: Kommunikationsfunktion
4. Für betrieblichen Wandel kein grundsätzlicher Bremser, eher Innovationsfunktion

1. AVO sehr breites Spektrum von unabhängiger Arbeitnehmervertretung bis Managementinstrument
2. In der Regel dauerhafte Einrichtung, nicht ad hoc
3. Regulierungoutput für Beschäftigte geringer

Wie Möglichkeiten der direkten Beschäftigtenbeteiligung bei entsprechender Qualifikation/Primärmacht verbessern?



Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland Survey+Strukturanalyse (BISS)

Prof. Dr. Ludger Pries
Dipl.-Pol. Axel Hauser-Ditz
Dipl.-Soz.Wiss. Markus Hertwig

Abschlussstagung am 28.9.2006
Berlin, Logenhaus