

Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Survey und Strukturanalyse (BISS)

(HBS-Projektnummer 2004-647-2)

Axel Hauser-Ditz, Markus Hertwig und Ludger Pries

Fragestellungen des Projekts

Das Forschungsprojekt zielt auf die Analyse von Strukturen und Prozessen betrieblicher Interessenregulierung. Dabei wird das Zusammenspiel von kollektiver Interessenvertretung, managementgeleiteter Partizipation und der ‚Selbstvertretung‘ der Beschäftigten untersucht. Wichtige forschungsleitende Fragen sind:

- Welche typischen Muster betrieblicher Interessenregulierung lassen sich empirisch aufzeigen?
 - Welche primären *Akteure* sind auf der Arbeitnehmerseite und auf der Managementseite an der Regulierung und Aushandlung beschäftigtenrelevanter Gegenstände maßgeblich beteiligt (Betriebsräte; alternative/betriebspezifische Interessenvertretungen wie Sprecher, Vertrauensleute, runde Tische; Projekt- und Arbeitsgruppen; individuelle Beschäftigte; Betriebsleitung, Team- / Projektleiter)?
 - Welche *Gegenstände* sind Hauptthema betrieblicher Regulierungs- und Aushandlungsbeziehungen (z.B. Fragen von Entlohnung und Arbeitszeit, Beschäftigungssicherheit, strategische Themen)?
 - Welche *Koordinationsform* herrscht vor (z.B. diskursive Regulierung, einseitige Dekretierung) und auf Basis welcher *Machtquellen* handeln die Akteure (z.B. rechtliche Regeln wie das BetrVG / Gewohnheitsrecht / Primärmacht und Sekundärmacht)?
- Mit welchen *Betriebsmerkmalen* korrelieren diese typischen Regulierungsmuster (Betriebsgröße / Branche / Alter & Qualifikation der Beschäftigten / gewerkschaftlicher Organisationsgrad / Tarifbindung / Betriebskultur etc.)?
- Wie unterscheiden sich die Regulierungsergebnisse unterschiedlicher Regulierungsmuster in Bezug auf die inhaltliche Ausgestaltung von Arbeitszeit- und Entlohnungsmodellen und deren Formalisierungsgrad (Betriebsvereinbarungen / Verträge / informelle Absprachen)? Welche Regelungen sind im Konfliktfall vorgesehen?
- Wie wird der Bedarf an kollektiver Regulierung von den Unternehmensleitungen und von den Interessenvertretern eingeschätzt? Welche wichtigen Veränderungen zeichnen sich beim Blick auf die letzten fünf Jahre ab und welche Erwartungen gibt es für die Zukunft?

Forschungsleitende Annahmen

- (1) Jede komplexe, arbeitsteilige Organisation muss gewisse Koordinationsleistungen erbringen und Abstimmungs- und Regulierungsprozesse zwischen den betrieblichen Ak-

teursgruppen steuern. Sie muss die Unterschiede und Spannungen zwischen Individualinteressen, Gruppeninteressen und Organisationsinteressen in einen zumindest partiellen Ausgleich bringen. Im Spannungsfeld von Kooperation und Konflikt werden Lösungen entwickelt, die sich nach dem Grad ihrer Formalisierung und Standardisierung unterscheiden. Das BetrVG gibt mit dem Betriebsrat *ein* Regulierungsmodell vor, hat aber lediglich in Großbetrieben der deutschen Wirtschaft eine Monopolstellung; daneben existieren auch andere Muster kollektiver und formalisierter sowie individueller oder gruppenbezogener Interessenregulierung. Im kleinbetrieblichen Bereich finden Aushandlungsprozesse in der Regel weniger formalisiert direkt zwischen den einzelnen Beschäftigten und der Unternehmensleitung bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten statt.

- (2) Unterschiedliche *Muster der Interessenregulierung* lassen sich entlang verschiedener Dimensionen differenzieren (s. Tabelle 1): Beteiligte Akteure, Formalisierungsgrad, Koordinationsform, Machtquellen der Akteure, Gegenstände der Regulierung.

Tabelle 1: Zentrale Dimensionen unterschiedlicher Regulierungsmuster

Akteure	<i>Arbeitnehmerseite</i>	Individuell		Kollektiv
	<i>Managementseite</i>	Selbstvertretung, einzelne AN	Arbeitsgruppen	Mitarbeitervertretung / Betriebsrat
		Direkter Vorgesetzter		Betriebs- / Personalleitung
Formalisierungsgrad		informell		formalisiert
Koordinationsform		Einseitige Dekretierung	Diskursiver Austausch	Verhandlung
Machtquelle		Primärmacht		Sekundärmacht
		Gewohnheitsrecht, Tradition		Rechtlich institutionalisiert; BetrVG
Regulierungsgegenstände		Entlohnung, Arbeitszeit	Beschäftigungssicherung	Strategische Themen
				Kommunikations-, Aushandlungsverfahren etc.

- (3) Die unterschiedlichen *Interessenregulierungsmuster* lassen sich empirisch auf unterschiedliche Gründe und Einflussfaktoren zurückführen. Die Muster variieren erstens mit den *Strukturmerkmalen* der untersuchten Betriebe (Größe, Branche, Tarifbindung, Technikstand, historischer Entwicklungspfad oder ‚trajectory‘) und zweitens mit wahrnehmungsgebundenen *personellen und (betriebs-) kulturellen Faktoren* wie Normen und Wertvorstellungen, Deutungsmuster und Einstellungen der handelnden Akteure und Akteursgruppen.
- (4) Die empirisch vorfindbaren Muster betrieblicher Interessenregulierung unterscheiden sich bezüglich prozeduraler und substanzieller Resultate und damit in ihrem ‚Wert‘ einerseits für das Unternehmen und andererseits für die abhängig Beschäftigten.

Forschungsleitende Hypothesen

Wichtige Forschungsleitende Hypothesen beziehen sich auf (1) die Verbreitung der Interessenvertretungsformen, (2) auf die Interessenregulierungsmuster und auf (3) die Resultate der Regulierung.

(1) Betriebsräte dominieren in den Großbetrieben traditioneller Branchen. Alternative Formen der Interessenvertretung finden sich primär in neuen, wissensintensiven Branchen und dort in Mittel- und Großbetrieben mit hochqualifizierten Beschäftigten. Die individuelle Interessenvertretung herrscht im kleinbetrieblichen Segment vor.

(2) Die Muster der Interessenregulierung variieren in allen drei Vertretungsformen in starker Abhängigkeit von den Beteiligungsstrategien des Managements und von den Machtquellen der Beschäftigten.

(3) Die Resultate der Regulierung – das Vorhandensein und die praktizierte Umsetzung materialer Normen wie z.B. Arbeitszeit- und Überstundenregelungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, prekäre Beschäftigung, Altersteilzeit – variieren zum einen nach den Interessenvertretungsformen (Betriebsrat, alternative Mitarbeitervertretung, Selbstvertretung), zum anderen nach den Mustern der Interessenregulierung. Es existiert also kein einfacher und direkter Zusammenhang zwischen Interessenvertretungsformen und Regulierungsergebnissen.

Einordnung des Projekts in die Forschungslandschaft

Die Analyse betrieblicher Interessenregulierungsstrukturen und -prozesse über den traditionellen Fokus auf Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz hinaus verlangt ein erweitertes Untersuchungsdesign. Daher wurden vergleichbare quantitative Forschungsprojekte in anderen Ländern analysiert. Ein zentrales Projekt ist das britische „Workplace Employee Relations Survey (WERS)“, das seit Anfang der 1980er Jahre in mehreren Erhebungswellen durchgeführt wurde. WERS stellt mit den Charakteristiken einer hohen Fallzahl ($n > 2000$), einer repräsentativen Auswahl an Betrieben, einer Detaillierung von Interessenvertretungs- und Interessenregulierungsstrukturen und einer parallelen Befragung von Management, Interessenvertretung und Beschäftigten die einschlägigste Datenquelle zu Fragen der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien dar. Das WERS-Konzept findet inzwischen in abgewandelter Form auch in Frankreich, Kanada und Australien Anwendung.

In Deutschland existieren mit der WSI-Betriebsräte-Befragung bereits Daten zur Situation in Unternehmen mit Betriebsräten. Daten zur betrieblichen Interessenvertretung liefert auch das jährlich erhobene IAB-Panel, wenn auch nur in geringer Tiefe. In der Erhebung 2004 wurde hier erstmals nach der Existenz von betriebsspezifischen Formen der Interessenvertretung jenseits des Betriebsrats gefragt.

Ein repräsentativer Gesamtüberblick über die Formen betrieblicher Interessenregulierung, der auch Regulierungsmuster jenseits des BetrVG in einer ähnlichen Komplexität wie bei WERS oder dem französischen Pendant erfasst, fehlt allerdings bisher in deutschen Betriebsbefragungen.

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal des BISS-Ansatzes besteht darüber hinaus in der Integration von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite innerhalb einer Befragung als Untersuchungsgegenstand. Diese Doppelbefragung von Unternehmensleitungen und Interessenvertretungen ermöglicht zum einen, genauere Informationen von den jeweils kompetenten Akteuren zu erhalten (Validität); zum anderen kann der gleiche Untersuchungsgegenstand aus unterschiedlichen Perspektiven ausgeleuchtet werden (Triangulation). Insbesondere Einschätzungsfragen können auf dieser Grundlage wissenschaftlich besser bearbeitet werden. Eine derartige Integration von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite innerhalb einer Befragung wurde bisher in dem hier angestrebten Umfang nicht erreicht.

Methodische Umsetzung

Zentrales Erhebungsinstrument ist eine repräsentative computergestützte Telefon-Befragung (CATI) zu Formen und Wandel der betrieblichen Interessenregulierung. Dazu wird aus der Grundgesamtheit aller zur Sozialversicherung meldepflichtigen Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe gezogen. Adressaten der Befragung sind Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche und, sofern vorhanden, Arbeitnehmervertreter/innen.

Stichprobenkonstruktion

Vorgesehen ist eine Schichtung in sechs Betriebsgrößenklassen und zehn Branchen. Die Bruttostichprobe soll so konstruiert sein, dass jede Schicht aus Betriebsgrößenklasse (nach Beschäftigten) und Branche eine etwa gleich große Fallzahl enthält. Hierdurch soll die spätere Auswertung der Befragungsergebnisse nach Betriebsgröße und Branche sichergestellt werden. In Anbetracht der zu erwartenden höheren Verweigerungsquote im Kleinbetriebsbereich sind erhöhte Fallzahlen in den Betriebsgrößenklassen von 10 bis 99 Beschäftigten erforderlich.

Die Bruttostichprobe muss wegen der im Vorfeld schwer zu kalkulierenden Ausfälle durch nicht zu recherchierende Telefonnummern (30-50% unterschiedliche Schreibweise, Umzug, Betriebsänderungen) und zu erwartende Verweigerung oder Nichterreichbarkeit der Zielpersonen (50-70%) mindestens das 8-fache der Nettostichprobe betragen. Bei einer angestrebten Nettostichprobe von ca. 4.000 befragten Betrieben ist demnach eine Ziehung von mindestens 32.000 Betrieben aus der BA-Datei erforderlich. Um das Risiko einer späteren Nachziehung bei ungünstiger Feldentwicklung auszuschließen, wird auf diese kalkulatorische Mindestgröße noch eine Sicherheitsreserve von gut 50 Prozent aufgeschlagen, so dass eine Bruttostichprobe von 50.000 gezogen wird.

Ziel ist die Bildung eines Datensatzes, der in allen Betriebsgrößenklassen möglichst gleich große Vergleichsgruppen (Zellbesetzung) bezüglich der Form der Interessenvertretung (Betriebsrat / Mitarbeitervertretung / keine kollektive Interessenvertretung) aufweist. Dieses Ziel kann mit vertretbarem Aufwand nur näherungsweise erreicht werden, da Mitarbeitervertretungen nach den Daten des IAB-Betriebspanels im Durchschnitt nur in 4% der Betriebe (etwa gleich verteilt über alle Betriebsgrößen) und Betriebsräte nur in 11% der Betriebe existieren,

wobei hier die Quote stark von der Betriebsgröße abhängt (je nach Betriebsgröße zwischen 7 und 90%). Betriebe ohne kollektive Interessenvertretung sind also deutlich in der Überzahl. Das Zahlenverhältnis von Betrieben mit Betriebsrat und solchen ohne kollektive Interessenvertretung in der Bruttostichprobe hängt jedoch stark von der Art der Gewichtung der Betriebsgrößenklassen ab. Eine rein betriebsproportionale Ziehung wäre für unsere Zwecke unbrauchbar, da sie kaum Großbetriebe enthalten würde. Besser geeignet ist die Ziehung einer gleichen Anzahl von Betrieben je Betriebsgrößenklasse (entspricht einer abgeschwächt beschäftigtenproportionaler Ziehung). Eine Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft kann dann durch entsprechende Gewichtungen erfolgen. Die Stichprobe hätte dann etwa eine Betriebsratsquote von ca. 50 Prozent.

Die nachfolgende Abbildung 1 zeigt im oberen Teil den Weg von der Konstruktion der Bruttostichprobe über die Telefonnummernrecherche zur anschließenden Zufallsziehung aus dem Telefonnummernpool und den darauf folgenden Kontaktversuch zur Zielpersonen. Die erforderliche Interviewbereitschaft von 6300 Betrieben kann bei einer Ausschöpfungsquote von ca. 20 Prozent erreicht werden. Die prognostizierte Realverteilung der Interessenvertretungsformen in der Stichprobe ist im mittleren Bereich dargestellt (die Zahlen sind gerundet):

Steuerung der Interessenvertretungsquoten in der Nettostichprobe

Allerdings wären auch in dieser Stichprobe im Kleinbetriebsbereich vor allem Betriebe ohne kollektive Interessenvertretung, im Großbetriebsbereich dagegen vor allem Betriebe mit Betriebsrat anzutreffen. Tabelle 2 zeigt im oberen Bereich (Eingewilligte Interviews) die nach Betriebsgrößenklassen aufgeschlüsselte prognostizierte Verteilung in der Nettostichprobe, die sich auf Basis bekannter Interessenvertretungsquoten aus einer proportionalen Ausschöpfung der Bruttostichprobe (gleiche Erfolgsquoten nach Betriebsgrößenklasse, Branche und Interessenvertretungsform) ergibt.

Tabelle 2: Managementinterviews nach Form der Interessenvertretung und Betriebsgrößenklasse

Managementinterviews	Betriebsgrößenklasse (Beschäftigte)						Gesamt
	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 -	
Eingewilligte Interviews							
Betrieb mit BR	105	195	455	674	730	810	2.969
Betrieb mit MA-Vertretung	72	79	77	42	39	40	348
Betrieb ohne Interessenvertretung	1.323	726	468	284	131	50	2.983
Gesamt:	1.500	1.000	1.000	1.000	900	900	6.300
Screening-Interviews							
Betrieb mit BR	0	0	55	274	330	410	1.069
Betrieb mit MA-Vertretung	0	0	0	0	0	0	0
Betrieb ohne Interessenvertretung	873	276	68	0	0	0	1.217
Gesamt:	873	276	123	274	330	410	2.286
Zu realisierende Interviews:							
Betrieb mit BR	105	195	400	400	400	400	1.900
Betrieb mit MA-Vertretung	72	79	77	42	39	40	348
Betrieb ohne Interessenvertretung	450	450	400	284	131	50	1.766
Gesamt:	627	724	877	726	570	490	4.014

Berechnungsbasis: Quoten für BR und MA-Vertretung auf der Basis des IAB-Panels 2003, Betriebe der Privatwirtschaft

Eine ausgeglichene Verteilung der Interessenvertretungsformen innerhalb der Betriebsgrößenklassen kann nur durch ein Quotenverfahren während der Erhebung erreicht werden. Dabei sollen nach dem Erreichen einer Zielquote von 400 bis 450 realisierten Managementinterviews in der jeweils dominanten Form der Interessenvertretung nur noch Kurzinterviews zur Erfassung von Strukturdaten (Screening) durchgeführt werden (Tabelle 2 mittlerer Bereich). Kurzinterviews werden benötigt, um wieder auf die Grundgesamtheit rückzuschließen. Entsprechend dem in der Abbildung 1 bzw. Tabelle 2 aufgezeigten Quotenplan sollen so jeweils nur 60% aller Betriebe ohne Interessenvertretung und 65% aller Betriebe mit Betriebsrat ausführlich befragt werden. Dagegen werden in allen Betrieben mit Mitarbeitervertretungen ausführliche Interviews geführt. Deren Anteil im Datensatz der Nettostichprobe erhöht sich entsprechend. Durch das Quotierungsverfahren kann die ursprünglich anvisierte Fallzahl zu befragender Betriebe von 5000 ohne Informationsverlust deutlich (auf maximal 4000) reduziert werden.

Für die durchzuführenden Interviews mit den Interessenvertretungen wird mit einem Ausfall von 20% durch Nichterreichbarkeit oder Interviewverweigerung gerechnet, so dass 1800 Interviews durchgeführt werden können. Hieraus ergibt sich, wie in Abbildung 1 dargestellt, eine Gesamtzahl durchzuführender Interviews von 5800.

Interviewzeit:

Die durchschnittliche Interviewzeit für ein Vollinterview mit dem Management beträgt 20 Minuten, wobei die komplexe Filterführung bedingt, dass Interviews länger aber auch deutlich kürzer ausfallen können. Die durchschnittliche Interviewzeit für das Interview mit der Interessenvertretung ist ebenfalls mit etwa mit 20 Minuten veranschlagt.

Fragebogeninhalte:

Der Managementfragebogen ist in folgende Bereiche untergliedert:

Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Survey und
Strukturanalyse (BISS)

(HBS-Projektnummer 2004-647-2)

Fragestellungen des Projekts

Forschungsleitende Annahmen

Forschungsleitende Hypothesen

Einordnung des Projekts in die Forschungslandschaft

Methodische Umsetzung

Stichprobenkonstruktion

Steuerung der Interessenvertretungsquoten in der Nettostichprobe

Interviewzeit:

Fragebogeninhalte: