

Betriebliche Interessenvertretung | 11.08.2020 | Lesezeit 3 Min.

Mitbestimmung geht auch informell

Neben den Betriebsräten gibt es in Deutschland auch andere, weniger institutionalisierte Vertretungsorgane der Beschäftigten. Diese Gremien können – zum Beispiel, wenn in Unternehmen Umstrukturierungen vorgenommen werden – ähnlich konfliktbereit sein wie Betriebsräte.

Schon vor 100 Jahren wurde mit dem Betriebsrätegesetz die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland etabliert. Dennoch gibt es dem IW-Personalpanel von 2018 zufolge nur in etwa jedem fünften Unternehmen eine organisierte Form der Mitarbeiter-Partizipation. Rund 11 Prozent der Unternehmen haben einen Betriebsrat und knapp 9 Prozent ein anderes Vertretungsorgan (AVO). Dazu zählen gewählte Arbeitnehmergremien wie Mitarbeitervertretungen ebenso wie solche, die vom Management eingesetzt werden. Manche existieren permanent, andere werden nur vorübergehend einberufen, um neue Techniken im Unternehmen einzuführen oder die Arbeitsabläufe zu optimieren.

Generell hängt die Verbreitung der Interessenvertretungen vor allem von der Firmengröße ab (Grafik):

Im Jahr 2018 hatten lediglich knapp 7 Prozent der Unternehmen mit 5 bis 49 Beschäftigten einen Betriebsrat, aber fast 70 Prozent derjenigen mit mindestens 250 Mitarbeitern.

Betriebliche Interessenvertretung: Unterschiedlich präsent

In so viel Prozent der Unternehmen in Deutschland gab es im Jahr 2018 ...

	... einen Betriebsrat	... ein anderes Vertretungsorgan
5 bis 49 Mitarbeiter	6,9	8,8
50 bis 249 Mitarbeiter	39,4	8,5
250 und mehr Mitarbeiter	69,8	11,8
Eigentümergeführt	5,5	7,8
Managergeführt	33,8	10,4
Flächen-/Haustarifbindung	23,4	8,1
Keine Tarifbindung	8,1	11,8
Produzierendes Gewerbe	14,5	6,5
Dienstleistungen	9,8	9,7

Anderes Vertretungsorgan: zum Beispiel Mitarbeitervertretung
Befragung von 1.210 Unternehmen im Juli und August 2018 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Auch AVOs sind in größeren Unternehmen häufiger vertreten als in kleinen, die Unterschiede fallen allerdings deutlich geringer aus als beim Betriebsrat.

Auf den ersten Blick gehen bei den typischen Streitthemen die Betriebsräte eher in die Auseinandersetzung mit der Unternehmensführung als die AVOs:

Laut IW-Personalpanel gab es zuletzt in etwas mehr als einem Drittel der Unternehmen mit Betriebsrat Konflikte zwischen der Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsführung, wenn es um die Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle oder um Überstunden

ging.

Dagegen führten die gleichen Themen nur in etwa jeder vierten Firma mit einem AVO zu entsprechenden Auseinandersetzungen.

Betriebsräte und AVOs unterscheiden sich zudem hinsichtlich ihrer Rolle bei betrieblichen Entscheidungen. Grundsätzlich gaben die im Rahmen des Panels befragten Personalverantwortlichen aus Unternehmen mit einem Betriebsrat zu 49 Prozent an, dass zwischen diesem und der Geschäftsleitung bei betrieblichen Entscheidungen Interessenunterschiede auftraten, die sich allerdings überbrücken ließen. Von den Unternehmen mit AVOs gaben nur knapp 19 Prozent solche Interessenunterschiede zu Protokoll.

In nahezu 77 Prozent der Unternehmen mit AVOs lagen Letztere bei betrieblichen Entscheidungen sogar meist von vornherein auf einer Linie mit der Geschäftsleitung - von den Firmen mit Betriebsrat berichteten nur 46 Prozent von einer solchen Übereinstimmung.

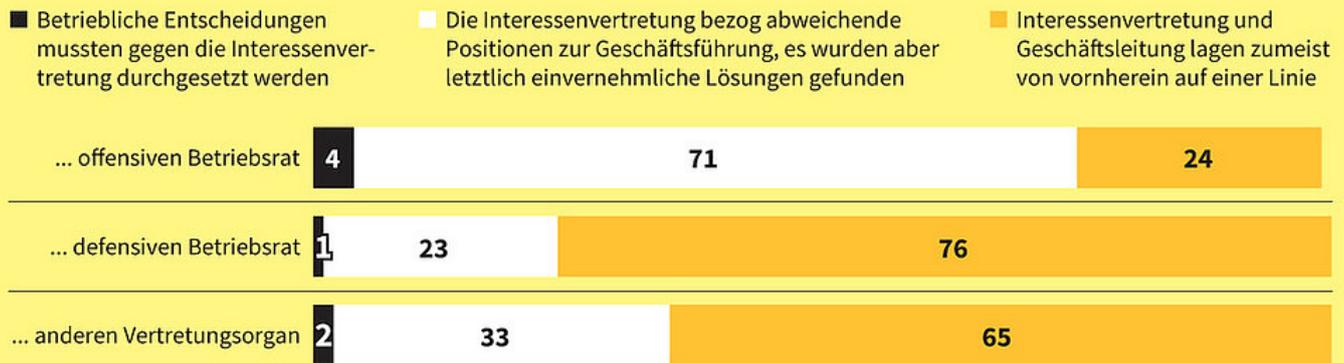
Ähnlich wie AVOs sind jedoch auch Betriebsräte keine homogene Gruppe. Zwar schöpfen zwei Drittel von ihnen die rechtlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten nach Angaben der Personalverantwortlichen vollständig oder weitestgehend vollständig aus, sind also offensiv. Immerhin ein Drittel der Betriebsräte agiert dagegen eher defensiv. Damit schwinden auch die Unterschiede zu den AVOs, wenn es um das Verhalten in potenziellen Konfliktsituationen geht - zum Beispiel, wenn Betriebs-teile stillgelegt, Standorte verlagert oder neue Arbeitsmethoden eingeführt werden sollen.

In Unternehmen, in denen es in den vorangegangenen zwei Jahren zu solchen Umstrukturierungen kam und die einen offensiven Betriebsrat hatten, bezog dieser zu mehr als 70 Prozent abweichende Positionen von der Geschäftsführung - wenngleich am Ende einvernehmliche Lösungen gefunden wurden (Grafik). Ganz anders fiel der Befund aus, wenn sich der Betriebsrat eher defensiv verhielt:

Nur in 23 Prozent der Unternehmen mit einem defensiven Betriebsrat stritt dieser mit der Geschäftsführung bei Umstrukturierungen um die bestmöglichen Lösungen - in Unternehmen mit einem AVO betrug der Anteil immerhin 33 Prozent.

Umstrukturierungen: Nicht immer Anlass zu Konflikten

In so viel Prozent der Unternehmen mit einem ..., in denen es in den vorangegangenen zwei Jahren zu Umstrukturierungen kam, nahm die betriebliche Interessenvertretung diese Position ein



Umstrukturierungen: zum Beispiel wurden wesentliche Betriebsteile stillgelegt, Standorte verlagert und/oder neue Fertigungsverfahren oder Arbeitsmethoden eingeführt
Offensiver/defensiver Betriebsrat: Einstufung je nachdem, inwieweit der Betriebsrat seine Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung ausnutzt
Befragung von 1.210 Unternehmen im Juli und August 2018 im Rahmen des IW-Personalpanels

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2020 IW Medien / iwd

iwd

Ein erheblicher Teil der AVOs ist offenbar in Zeiten des Umbruchs durchaus in der Lage, sich von den Interessen des Managements abzusetzen, um die Interessen der Mitarbeiter zu wahren. Am Ende kommt es bei der Frage nach der Effektivität der betrieblichen Interessenvertretung also vor allem darauf an, wie das jeweilige Gremium seine Rolle in den betrieblichen Entscheidungsprozessen ausfüllt.

Kernaussagen in Kürze:

- Nach dem IW-Personalpanel von 2018 gibt es nur in etwa jedem fünften Unternehmen eine organisierte Form der Mitarbeiter-Partizipation.
- Im Jahr 2018 hatten lediglich knapp 7 Prozent der Unternehmen mit 5 bis 49 Beschäftigten einen Betriebsrat, aber fast 70 Prozent derjenigen mit mindestens 250 Mitarbeitern.
- Auf den ersten Blick gehen bei den typischen Streitthemen die Betriebsräte eher in die Auseinandersetzung mit der Unternehmensführung als die anderen Vertretungsorgane. Allerdings sind auch Betriebsräte keine homogene Gruppe.