

Mitbestimmung und Gute Arbeit

Dipl.-Pol. Axel Hauser-Ditz

SCIENCE D@Y 2007 Gute Arbeit Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und betriebliche Praxis

Hannover, 8. November 2007



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM
Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung

BISS-Projekt



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Was hat das Eine mit dem Anderen zu tun?

1. Mitgestaltung/Partizipation der Beschäftigten ist Bestandteil guter Arbeit!
2. Institutionelle Mitbestimmung soll für bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sorgen...
 - Rechtliche Rahmenbedingungen
 - Empirische Befunde:
 - Verbreitung der betrieblichen Mitbestimmung
 - realisierter Einfluss der Interessenvertretung
 - tatsächliche Arbeitsbedingungen
 - Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM
Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung

BISS-Projekt



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Rahmenbedingungen

1. Betriebsverfassungsgesetz



- Betriebsrat ab 5 Beschäftigte (aber kein Automatismus; Tendenzschutz)
- abgestufte Informations-, Beratungs-, Anhörungs-, Initiativrechte und Mitentscheidungsrechte (v.a. §87)
 - weitreichende Rechte bei Arbeitszeit/Entgelt, Personalpolitik (Einstellung/Versetzung/Umgruppierung), Sozialauswahl (Eingriff in Arbeitsvertrag), Sozialplan (§112)
 - Ausgestaltung betrieblicher Regelungen durch Vereinbarungen
 - BR als ‚Tarifpolizei‘ und als Anker kontrollierter Dezentralisierung (begrenzter Schutz vor Erpressung)
 - Seit 2001: Einbindung von Experten und Delegation von Rechten an Arbeitsgruppen möglich



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Rahmenbedingungen

2. ...und die Praxis:



- Durchaus unterschiedliche Handhabung des BetrVG:
 - nicht überall buchstabengetreu befolgt
 - Überschreitung/Unterschreitung (Kompetenzen und Ressourcen)
 - pragmatischer Umgang (bei guter Zusammenarbeit) oder ‚Dienst nach Vorschrift‘ (Sanktionsmittel)
 - Bisher eher geringe Nutzung partizipativer Elemente (Delegation an Arbeitsgruppen)
- Unterschiedliche ‚Betriebsrats- oder Interaktionstypen‘
 - Konflikt-Kooperation/stark-schwach/aktiv-passiv/partizipativ...



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Rahmenbedingungen

Zusätzlich Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat:

- Drittelbeteiligung (500-2000 Beschäftigte) oder 76er paritätische Mitbestimmung (>2000 Beschäftigte)
 - Interne Arbeitnehmermandate nimmt in der Regel BR wahr
 - Somit Einfluss auf langfristige Unternehmensstrategie
 - Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte aber uneinheitlich
- ➔ Und: Inwieweit der einzelne Arbeitnehmer die Vertretung im Aufsichtsrat auch mit seiner persönlichen Arbeitssituation in Verbindung bringt, ist nicht so klar...



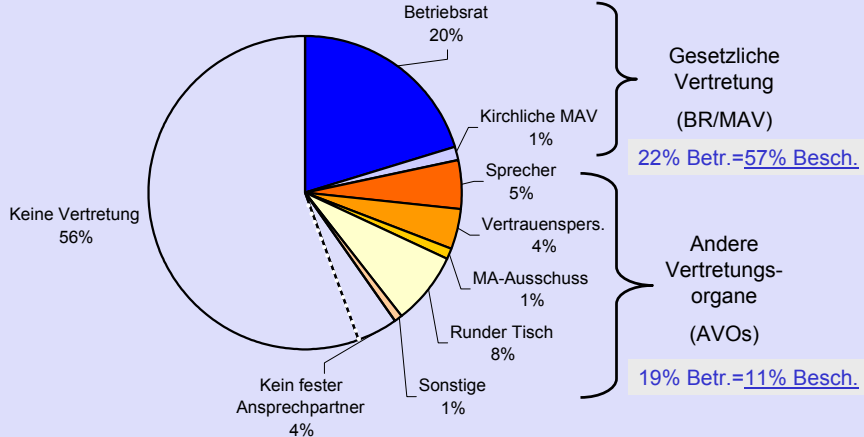
Projektdesign BISS-Befragung (Betriebliche Interessenregulierung – Survey u. Strukturanalyse)

- **Managementbefragung und ANV-Befragung zu:**
 - Betrieblichen Vertretungsstrukturen: Betriebsräte (BR) und Andere Vertretungsorgane (AVOs: Sprecher, Runde Tische...)
 - Struktur, Arbeitsweise, Interaktionsbeziehungen
 - betrieblicher Beteiligungspraxis
 - Themen Arbeitszeit/Beschäftigungssicherung/Konflikte
- **Standardisierte Telefonbefragung (CATI) durch zsh Halle**
- **Repräsentativ für Privatwirtschaft ab 10 Besch. (n = 3254)**
 - Zufallsstichprobe aus Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit
 - Schichtung nach Ost/West, Betriebsgröße und Branche
- **Internationale Anschlussfähigkeit**
 - besonders *Workplace Employee Relations Survey* (WERS) in GB

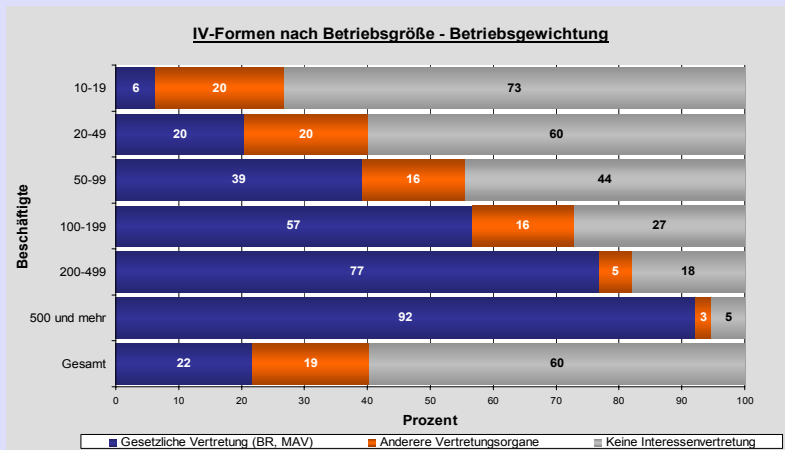


Verbreitung von IV-Formen

Betriebe der deutschen Privatwirtschaft ab 10 Beschäftigte



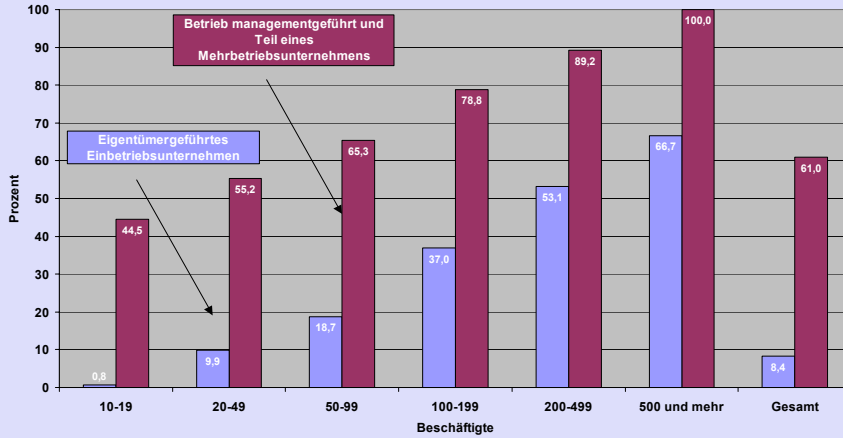
Verbreitung von IV-Formen nach Betriebsgröße



BR/MAV-Quote ist stark von der Betriebsgröße abhängig!



BR-Existenz: Eigentümereffekt + Einbindung



BISS: Betriebsgewichtung, n=3254

➔ Verstärkung des Größeneffekts durch Eigentümerführung und Konzernbindung

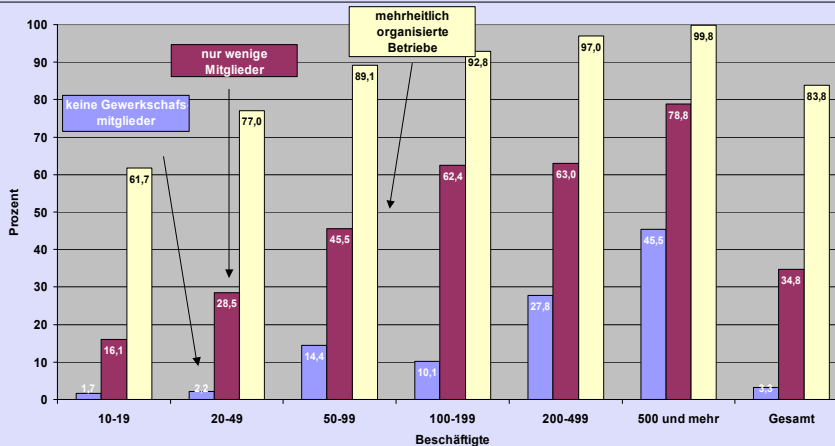


RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM
Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung

BISS-Projekt



BR-Existenz: Gewerkschaftseffekt



□ Keine Gewerkschaftsmitglieder ■ Nur wenig Beschäftigte Mitglieder □ Mehr als die Hälfte der Beschäftigten Mitglieder

➔ Gewerkschaftsfreie Betriebe sogar über 500 Besch. mehrheitlich ohne BR!

➔ Selbst wenige Mitglieder wenden das Blatt...

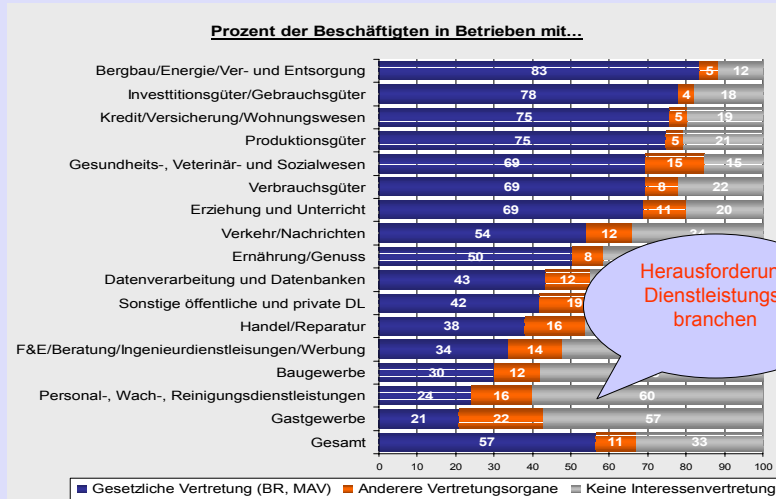


RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM
Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung

BISS-Projekt



Verbreitung von IV-Formen nach Branchen



BISS: Beschäftigtengewichtung, n=3254

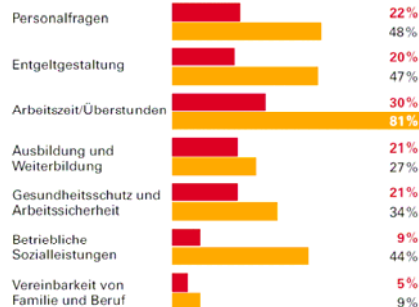


Betriebliche Vereinbarungen nach Regelungsbereichen

Bei den Anderen bleibt Vieles vage

Schriftliche Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung trafen

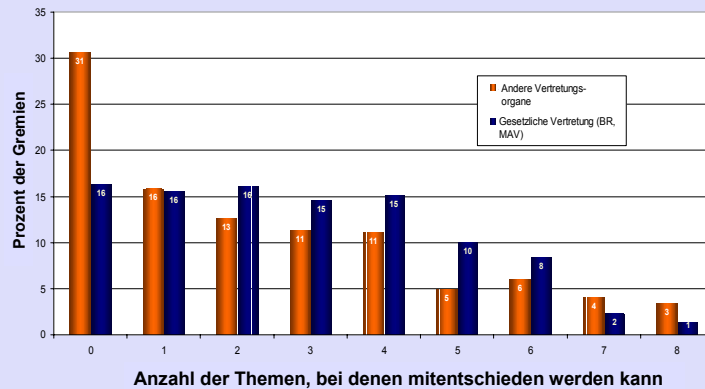
■ andere Vertretungsorgane ■ Betriebsräte zu...



Auskünfte von 1.235 gesetzlichen Vertretungen und 146 anderen Vertretungsorganen von privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten
Quelle: Ruhr-Universität Bochum, BISS Befragung 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007



Beteiligungsstärke im Vergleich: Mitentscheidung



BISS: Betriebsgewichtung, n = 1528/356

- ↪ Ca. 1/3 der AVO haben auf keinem Themenfeld Mitentscheidungsbefugnisse = reine Informations- und Konsultationsgremien (gleiches gilt für ca. 15% der BR – vor allem in Kleinbetrieben!)
- ↪ Schwache Position AVOs bei „harten“ Themen Arbeitszeit, Entgelt, personelle Einzelmaßnahmen



Mitbestimmung und Gute Arbeit – keine Frage!?

Eigentlich könnte sich die Frage, was MB mit guter Arbeit zu tun hat, erübrigen....

- Schutz, Umverteilung, Transparenz, Kontrolle, Konfliktregulierung
- nachweisbare Einflüsse in vielen Regelungsfeldern

Aber: Es gibt auch gute Gründe dafür, dass die Effekte weniger stark ausfallen, als man zunächst vermuten würde...

- empirische Forschung über wirkungslosen BR (zeigen auch BISS-Daten)
- „Luxus-Strategie“ der BR-Verhinderung = gute Behandlung der Arbeitnehmer und Auszahlung der hypothetischen BR-Kosten
- mögliche Einschränkung von individuellen Gestaltungsspielräumen durch Formalismus und Stellvertreterpolitik in BR-Betrieben
- und wie viel kommt von den BR-Effekten gefühlt beim einzelnen AN an?



Mitbestimmung und Gute Arbeit: ,Dünne‘ empirische Forschungslage

Aufgrund der starken, rechtlich abgesicherten Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates wenig verwunderlich, dass:

- Output für Beschäftigte zunächst nicht im Fokus empirischer (quantitativer) Analysen stand, sondern
- Ökonomische BR-Effekte (Profitabilität, Produktivität, Innovation...)

Zwei Richtungen für Beschäftigtenoutput:

- a) Objektivierbare Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Überstunden, Weiterbildung...) – kollektiv zu erheben
- b) Subjektive Arbeitszufriedenheit (multidimensional, Index eine mögliche Variante) – nur individuell zu erheben



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Ergebnisse: Objektive Arbeitsbedingungen I

1. Indirekt, über objektivierbare Arbeitsbedingungen lässt sich Einiges sagen:

a) Ellguth/Promberger 2004; Ellguth/Promberger 2007

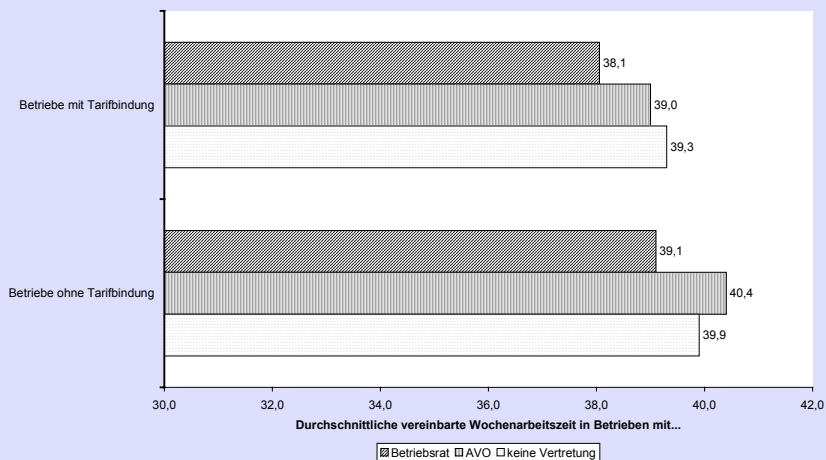
- Betriebsrat und Arbeitszeitsituation
- Datenbasis: IAB-Betriebspanel, Wellen 2003 und 2006

Ergebnis:

- kürzere Arbeitszeit in BR-Betrieben, häufiger bezahlte/ausgegliche Überstunden
- ➔ Durch die BISS-Daten bestätigt (0,4 h multivariat kontrolliert)!
- außerdem mehr sozialversicherungspflichtige Teilzeit, weniger geringfügige Beschäftigung



Mitbestimmung und Gute Arbeit: BISS-Ergebnisse: Betriebsrat und Arbeitszeit



BISS: Betriebsgewichtung, n = 3171



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Ergebnisse: Objektive Arbeitsbedingungen II

b) Baron 2006

- Prüfung Segmentationsthese: BR=Stammbelegschaft
- Datenbasis: IAB-Betriebspanel Welle 2004, WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005
- **Ergebnis:**
- mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und geringere Fluktuation als in Betrieben ohne BR
- BR schränken atypische Beschäftigung eher ein, als dass sie eine Segmentation in Stamm- und Randbelegschaften fördern würden
- Interne Flexibilisierung über Arbeitszeitkonten wird der einer flexiblen Randbelegschaft vorgezogen



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Ergebnisse: Objektive Arbeitsbedingungen III

c) Bellmann/Ellguth 2006

- Betriebsrat und betriebliche Weiterbildung
- Datenbasis: IAB-Betriebspanel, Welle 2005

Ergebnis:

- Positive Wirkung der BR-Existenz auf betriebliches Weiterbildungsengagement
 - Häufigere Freistellung und Kostenübernahme für Weiterbildung der Beschäftigten
 - Höherer Beschäftigtenanteil profitiert von Weiterbildungsmaßnahmen

➔ **FAZIT: BR fördern „gute“ Arbeit(sbedingungen)!**

2. Aber: was Beschäftigte denken, dass wissen wir (fast) nicht....



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit

Jirjahn/Tserdsvadze (2006)

- Datenbasis: Sozioökonomisches Panel (SOEP), repräsentativ
- „Messung“ Arbeitszufriedenheit (eindimensional) auf Ebene der individuellen Arbeitnehmer

Ergebnis:

1. Insgesamt positiver Zusammenhang von BR-Existenz und individueller Arbeitszufriedenheit, aber:
2. hängt vom Arbeitnehmer-Typus ab:
 - erhöhte Arbeitszufriedenheit bei BR-Existenz für vollzeitbeschäftigte Arbeiter
 - kein statistisch signifikanter Zusammenhang bei Vollzeit-Angestellten
 - negativer Zusammenhang von BR-Existenz und Arbeitszufriedenheit von leitenden Angestellten und Teilzeitbeschäftigten



Mitbestimmung und Gute Arbeit: Ergebnisse und offene Fragen

Ergebnisse:

- Insgesamt klare positive Effekte BR für objektive Arbeitsbedingungen
- Ein positiver Einfluss auf die subjektive Arbeitszufriedenheit scheint aber nur für bestimmte Beschäftigtengruppen (Facharbeiter) gegeben; nicht bei Hochqualifizierten wie prekär Beschäftigten

Offene Fragen:

- Vertretungswirksamkeit und Gehör für einzelne Beschäftigtengruppen?
- Negativer Einfluss auf Arbeitszufriedenheit durch Stellvertretung statt Selbstvertretung?
- Oder steigen nur Erwartungen/Problembewusstsein, wenn es einen BR gibt?
- Machen ‚Betriebsratstypen‘ einen Unterschied?
- Welche Mechanismen sorgen in Betrieben ohne Betriebsrat für gute Arbeit?



Verwendete Literatur

- Baron, Stefan (2006): *Der Einfluss des Betriebsrates auf die Segmentation innerbetrieblicher Arbeitsmärkte*. Diplomarbeit, Universität Konstanz.
- Bellmann, Lutz/Ellguth, Peter (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226/5: 487-504.
- Ellguth, Peter/Promberger, Markus (2004): Arbeitszeitsituation und Betriebsrat. Eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. In: Bellmann/Schnabel (Hg.): *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel*, Nürnberg: 111-131.
- Ellguth, Peter/Promberger, Markus (2007): Arbeitszeitsituation und betriebliche Interessenvertretung. Bessere Zeiten mit Betriebsrat? In: *WSI-Mitteilungen* 2/2006: 209-215.
- Jirjahn, Uwe/Tsertsvadze, Georgi (2006): Betriebsräte und Arbeitszufriedenheit. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 226/5: 537-561.



Mitbestimmung und Gute Arbeit

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Rückfragen/Infos

axel.hauser-ditz@rub.de

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/soaps-biss/>



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM
Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung

BISS-Projekt

