



IW-Report 56/2020

Mitbestimmung 4.0

Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung“ sowie der Fraktion DIE LINKE „Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen“ – öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 2. November 2020

Dr. Oliver Stettes

Köln, 03.11.2020

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Zusammenfassung | 3 |
| 1 Ist die Entwicklung des Verbreitungsgrads von Betriebsräten ein Problem, das gesetzlich adressiert werden muss? | 4 |
| 2 Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem digitalen Wandel und der verfassten betrieblichen Mitbestimmung? | 6 |
| 3 Ist eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte erforderlich? | 7 |
| Literatur | 9 |
| Abstract | 11 |
| Anhang | 11 |

JEL-Klassifikation:

Stichwörter: Betriebsrat, Konflikte, Kooperationsbereitschaft, Digitalisierung

JEL-Klassifikation: J53, J58, J83

Zusammenfassung

Weder die Entwicklung beim Verbreitungsgrad von Betriebsräten noch die erste empirische Evidenz zum Zusammenhang von verfasster betrieblicher Mitbestimmung und dem digitalen Wandel signalisiert einen Handlungsbedarf, das Betriebsverfassungsgesetz mit Blick sowohl auf die Reichweite als auch auf die Mitbestimmungsrechte auszuweiten. Die derzeitigen gesetzlichen Regelungen erlauben einem Betriebsrat in einem ausreichenden Maß, auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitswelt einzuwirken. Eine Ausweitung droht hingegen die gegenwärtig existierende Balance einer beidseitig sehr hohen Zufriedenheit der Geschäftsführungen und Betriebsräten mit der betrieblichen Zusammenarbeit zu gefährden. Das Gelingen der betrieblichen Sozialpartnerschaft in der Praxis hängt am Ende von der Akzeptanz beider Seiten ab.

1 Ist die Entwicklung des Verbreitungsgrads von Betriebsräten ein Problem, das gesetzlich adressiert werden muss?

Im Jahr 2019 existierte in 9 Prozent aller Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten ein Betriebsrat (Ellguth, 2019). Vor allem in kleineren (bis zu 50 Beschäftigte) und kleineren mittleren Betrieben (51 bis zu 100 Beschäftigte) wird selten ein Betriebsrat gewählt. In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern ist der Betriebsrat hingegen Standard (knapp neun von zehn Betrieben dieser Größe). Aufgrund dieses Betriebsgrößeneffekts ist die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung unter den Beschäftigten höher. So arbeiten im Westen 41 und im Osten 36 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit einem Betriebsrat (Deutschland: 40 Prozent).

Im Zeitablauf ist der Verbreitungsgrad von Betriebsräten gesunken – er betrug zum Beispiel im Jahr 2000, dem Jahr vor der letzten großen Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes, noch 12 Prozent (Ellguth, 2019). In Einzelfällen mag es zwar vorkommen, dass Betriebsratswahlen arbeitgeberseitig behindert werden. Eine vertiefende Untersuchung dieses Phänomens zeigt aber, dass dies „kein stilbildendes Merkmal der deutschen Arbeitsbeziehungen“ ist (Behrens/Dribbusch, 2014, 147). Es erklärt nicht, warum Beschäftigte in den kleinen und mittleren Betrieben keine Betriebsräte gründen. Empirische Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, dass sich hinter dem Rückgang des Verbreitungsgrads der verfassten betrieblichen Mitbestimmung, der insbesondere in den mittelgroßen Betrieben zu beobachten ist, eher strukturelle Veränderungen verbergen wie der allgemeine Rückgang der Tarifbindung, der Trend zu kleineren Betriebs-einheiten sowie die Tertiarisierung (Ellguth/Trinczek, 2014).

Wo Betriebsräte bestehen, finden sie einen großen Rückhalt in der Belegschaft. Dies signalisieren die hohen Wahlbeteiligungen in den Betriebsratswahlen. Sie lagen bei der letzten Betriebsratswahl 2018 in Betrieben, die einen Betriebsrat gewählt haben, bei 75 Prozent (Kestermann et al., 2018). Dies ist ein Indiz dafür, dass die Beschäftigten dem Betriebsrat wegen seiner Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte einen hohen Stellenwert beimessen. Die verfasste betriebliche Mitbestimmung ist und bleibt vor diesem Hintergrund eine wichtige Säule der deutschen Arbeitsmarktordnung, wenn auch mit dem klaren Schwerpunkt in größeren Betrieben, die in der Regel bereits länger existieren. In Unternehmen mit einem Betriebsrat ist auch eine hohe personelle Kontinuität bei der Ausübung von Betriebsratsmandaten zu beobachten. Die Wiederwahlquote lag zuletzt bei rund 66 Prozent (Kestermann et al., 2018).

Eine eher geringe Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung darf allerdings nicht verwechselt werden mit einer partizipationsfreien Zone. Vielerorts finden sich alternative Formen der Mitarbeitervertretung abseits der Betriebsverfassung, in denen die Interessen der Belegschaft kollektiv vertreten werden (Schnabel/Wagner, 2001; Stettes, 2010). Im Jahr 2018 existierten in 18 Prozent (10 Prozent) der westdeutschen (ostdeutschen) Betriebe alternative betriebliche Vertretungsorgane wie Mitarbeitervertretungen, Belegschaftssprecher oder Runde Tische (Ellguth/Kohaut, 2019). Auswertungen mit dem IW-Personalpanel 2018 signalisieren mit 9 Prozent einen geringeren Verbreitungsgrad auf Unternehmensebene (Lesch, 2020). Die variierenden Zahlen mögen zwar den Eindruck hinterlassen, dass solche Institutionen weniger stabil seien als Betriebsräte. Sie etablieren sich aber unter spezifischen Bedingungen, also dann, wenn es aus Sicht der Beschäftigten und/oder der Unternehmensleitung sinnvoll erscheint. Auch sie räumen

den Beschäftigten eine Partizipation an betrieblichen Entscheidungsprozessen ein. Das kann dazu führen, dass sich die Motivation für die Wahl von Betriebsräten und alternativer Vertretungsorgane unterscheidet. Die empirische Evidenz legt nahe, dass für Betriebsräte besonders die Rolle als Schutzeinrichtung wichtig ist, während gemeinsam von Geschäftsführung und Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter besetzte Beratungs- und Entscheidungsgremien die Aktivierung des Wissenspotenzials und der Informationsvorsprünge der Beschäftigten erleichtern (Stettes, 2010, 208). Alternative Vertretungsorgane stellen daher eine attraktive Alternative dar, um Beschäftigte an betrieblichen Entscheidungsprozessen kollektiv partizipieren zu lassen (Schnabel/Wagner, 2001, 460). Zudem darf nicht vergessen werden, dass vielerorts Beschäftigte und Geschäftsleitungen bzw. Führungskräfte als deren Vertretung die jeweiligen Interessen bilateral auf individueller Ebene austarieren und Beschäftigte durch die Zuweisung von Autonomie und Handlungsspielräumen auf Arbeits- und Teamebene ebenso Partizipationsmöglichkeiten erhalten.

Beschäftigte sehen vielerorts keine Notwendigkeit oder keinen Mehrwert, Betriebsräte zu wählen. Die Bewertung der eigenen Arbeitsplätze durch die Beschäftigten, die anhand des Ausmaßes der Arbeitszufriedenheit gemessen wird, gibt einen Hinweis, woran das liegen könnte. Grundsätzlich signalisieren alle Beschäftigtenbefragungen ein stabil hohes Ausmaß der Arbeitszufriedenheit in Deutschland. Auswertungen zum Beispiel mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2016 (Lesch, 2020) und dem European Working Conditions Survey 2015 (Hammermann/Stettes, 2017) finden keinen signifikanten Unterschied bei der Arbeitszufriedenheit zwischen Beschäftigten, die durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten werden, und den Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. Dies gilt auch für die Teile der Analyse von Bellmann et al. (2018), die ebenfalls auf Basis des SOEP den Zusammenhang zwischen individueller Arbeitszufriedenheit und Existenz eines Betriebsrates untersuchen.

Es bleibt dabei, dass die Beschäftigten eines Betriebs einen Betriebsrat wählen können. Eine Pflicht oder ein Zwang zur Wahl einer betrieblichen Interessenvertretung existiert nicht. Dieses Recht der Beschäftigten wirkt auch disziplinierend auf das Verhalten einer Geschäftsführung. Vor diesem Hintergrund ist fraglich, ob es modifizierter Regelungen zur Förderung von Betriebsratswahlen – zum Beispiel in Form einer Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens – bedarf, zumal bereits die Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens im Jahr 2001 nicht zu einem Gründungsboom geführt hat. Auch die Analysen auf Basis der IW-Betriebsratswahlbefragungen 2010 und 2014 signalisieren, dass Neugründungen nur in Einzelfällen zu beobachten sind (Stettes, 2011 und 2015). Eine Neugründung wird grundsätzlich begünstigt, wenn Strukturen der verfassten betrieblichen Mitbestimmung vererbt werden (zum Beispiel bei der Auslagerung eines Betriebsteils aus einem mitbestimmten Betrieb) oder aufgrund einer hohen Unsicherheit auf Seiten der Beschäftigten der Bedarf nach einer kollektiven Interessenvertretung auf gesetzlicher Grundlage ansteigt. Solche Unsicherheiten können zum Beispiel als Folge von Transformationsprozessen oder Eigentümerwechseln entstehen, wodurch die bislang eingeübten Partizipationsprozesse von der Beschäftigtenseite nicht mehr als geeignet oder ausreichend erachtet werden.

2 Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem digitalen Wandel und der verfassten betrieblichen Mitbestimmung?

Manche Beobachter treibt die Sorge, dass der gesetzlich legitimierte betrieblichen Mitbestimmung durch den digitalen Wandel der Boden entzogen werden könnte. So wird befürchtet, dass virtuelle Teams die verstärkte zwischenbetriebliche Organisation von vernetzten Arbeitsprozessen behindern oder die intensivere Einbindung externer Partner bzw. Beschäftigter in interne Wertschöpfungsprozesse die klassischen Betriebsgrenzen auflösen und damit die Einrichtung eines Betriebsrates erschweren könnten.

Die Frage, in welcher Form sich der digitale Wandel auf die betriebliche Mitbestimmung auswirkt oder welchen Einfluss die betriebliche Mitbestimmung auf den digitalen Transformationsprozess in den Unternehmen ausübt, ist noch weitgehend ungeklärt. Erste empirische Analysen mit dem IW-Personalpanel signalisieren, dass zwischen dem Digitalisierungsgrad eines Unternehmens und der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betriebsrat existiert, kein signifikanter Zusammenhang besteht (Stettes, 2016; Schneider et al., 2019). Gleiches gilt für alternative Formen der kollektiven Interessenvertretung. An dem Bild ändert sich auch nichts, wenn man statt des Digitalisierungsgrades alternativ den Anteil der Beschäftigten an Internetarbeitsplätzen oder die Möglichkeit des mobilen internetbasierten Arbeitens als Maßstab heranzieht. Diese grundsätzlichen Befunde korrespondieren mit den Ergebnissen von Genz et al. (2018), die zwischen der Befassung mit digitalen Technologien und der Existenz eines Betriebsrates ebenfalls keinen signifikanten Zusammenhang finden. Auch zwischen dem Einsatz spezifischer Digitalisierungstechnologien und der Existenz eines Betriebsrates existiert kein signifikanter Zusammenhang (Schneider et al., 2019).

Die Sorge, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt den Geltungsbereich der betrieblichen Mitbestimmung aushöhlen könnte, ist derzeit unbegründet. Es ist im Zuge des digitalen Wandels weder mit einer Erosion der verfassten betrieblichen Mitbestimmung zu rechnen noch mit einer Gründungswelle. Sollte die Digitalisierung in einem Betrieb und die dadurch angestoßenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation aus Sicht der Belegschaft die Gründung eines Betriebsrates erforderlich machen, spricht nichts dagegen, dass die Beschäftigten diese dann auch initiieren können.

Umgekehrt stellt sich die Frage, ob Betriebsräte die Einführung von Digitalisierungstechnologien fördern oder behindern könnten. So ist denkbar, dass betriebliche Interessenvertretungen die Implementierung dieser Technologien erleichtern, weil sie Interessenkonflikte moderieren und damit die Bereitschaft der Beschäftigten fördern können, den Transformationsprozess aktiv mitzugestalten. Empirische Auswertungen mit dem IW-Personalpanel 2019 bestätigen dies nicht (siehe Anhang). Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Veränderungsprozesse oftmals schwierig gestalten, weil die betroffenen Mitarbeiter ihren Status Quo bewahren möchten, liegt in Unternehmen mit einem Betriebsrat (57 Prozent) auf einem vergleichbaren Niveau wie bei Unternehmen ohne Betriebsrat (58 Prozent) oder einer alternativen Interessenvertretung (60 Prozent). Tendenziell ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Veränderungsprozesse oftmals schwierig gestalten, weil es aufgrund unterschiedlicher Interessen und Wertvorstellungen in der Belegschaft häufig zu Spannungen kommt, in Unternehmen mit einem Betriebsrat (32 Prozent) oder einer

alternativen Interessenvertretung (39 Prozent) höher als in Unternehmen ohne Betriebsrat (23 Prozent). Dieser Zusammenhang ist statistisch allerdings nicht auf einem angemessenen Niveau abgesichert, sodass eine abschließende Bewertung nicht möglich ist.

Umgekehrt ist aber ebenfalls denkbar, dass Betriebsräte die Einführung digitaler Technologien verhindern, indem sie ihre vielfältigen Mitbestimmungsrechte geltend machen (z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG), auf entsprechende unternehmerische Entscheidungen so einzuwirken, dass sie wirtschaftlich nicht mehr tragfähig sind. Erste empirische Evidenz signalisiert auch hier, dass die Einführung digitaler Technologien in keinem systematischen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates steht (Schneider et al., 2019). Dies bedeutet, dass die verfasste betriebliche Mitbestimmung einem digitalen Wandel auch nicht zwangsläufig entgegensteht.

Die genannten Gesichtspunkte sprechen dafür, dass der digitale Wandel derzeit keinen besonderen Anpassungsbedarf im Betriebsverfassungsgesetz auslöst. Man sollte allerdings darüber nachdenken, die Möglichkeiten moderner Digitalisierungstechnologien für die Betriebsratsarbeit zu nutzen, indem zum Beispiel Betriebsratswahlen online, Betriebsratssitzungen per Videokonferenz oder Betriebsversammlungen virtuell stattfinden können.

3 Ist eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte erforderlich?

Bevor die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aufgrund der Herausforderungen durch die Digitalisierung oder anderer Erwägungen ausgeweitet werden, ist zum einen sorgfältig zu prüfen, welche Rechte das BetrVG bereits einräumt. Zum anderen ist empirisch darzustellen, warum es einer möglichen Ausweitung der Mitbestimmungsrechte bedarf.

Wie sich die Arbeitswelt verändern wird, ist heute nur schwer abschätzbar. Es ist wahrscheinlich, dass sich die Kompetenzanforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, sich vielerorts verändern werden. Daraus ergibt sich ein potenzieller Qualifizierungsbedarf. Bei dem zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtigen Ansatzpunkt Qualifizierung sind bereits zentrale Mitbestimmungsrechte im BetrVG implementiert. So schreibt § 96 Abs. 1 BetrVG vor, dass die Arbeitgeberseite auf Verlangen des Betriebsrates den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln hat. Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs muss die Arbeitgeberseite mit dem Betriebsrat zusammen beraten. Gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG bestimmt der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mit. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. In § 98 wird dem Betriebsrat die Mitbestimmung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen eingeräumt. Damit der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllen kann, verpflichtet § 92 BetrVG den Arbeitgeber, den Betriebsrat über die Personalplanung und den Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig zu unterrichten. Der Betriebsrat erhält also bereits nach geltendem Recht hinreichend Einsicht in die Personalplanung, um frühzeitig die zu erwartenden Soll-Qualifikationsanforderungen mit dem Ist-Zustand der Qualifikation abgleichen und entsprechende Maßnahmen einfordern zu können. Grundsätzlich ist empirisch zu beobachten, dass die Existenz von Betriebsräten mit einem größeren arbeitgeberseitig

finanzierten Weiterbildungsengagement einhergeht (zur Übersicht über die empirischen Studien vgl. zum Beispiel Jirjahn/Smith, 2017, 30). Handlungsbedarf besteht daher nicht.

Im Gegenteil ist zu beachten, dass die insbesondere mit der Novelle im Jahr 2001 bereits ausgeweiteten Mitbestimmungsrechte dem Management de facto sein Weisungs- und Gestaltungsrecht in Qualifizierungsfragen einschränken. Dies kann sich als ein Problem bei der Einführung einer neuen Technologie oder der Umwandlung der Arbeitsorganisation herausstellen, denn in beiden Fällen kann der Betriebsrat die Arbeitgeberseite zwingen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, welche für die neuen Aufgaben die schlechtesten Voraussetzungen mitbringen. Zum einen können die Kosten der arbeitgeberseitig finanzierten Qualifizierungsinvestitionen ansteigen, wenn Beschäftigte mit einer relativ geringen Lernkompetenz einen Weiterbildungsanspruch erhalten. Zum anderen sinkt für alle von betrieblichen Änderungen betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bereitschaft, den Erwerb der neuen erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten während der Fortbildungsperiode zumindest teilweise mit zu finanzieren.

Der Betriebsrat kann nach geltendem Recht auch schon umfassend an der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort mitwirken. Dies gilt ebenso für die Frage, in welcher Form und unter welchen Rahmenbedingungen mobiles Arbeiten oder Arbeiten im Homeoffice gestaltet wird. Auch hier ist kein Handlungsbedarf für eine Ausweitung von Mitspracherechten zu erkennen.

Eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auf Fremdpersonal, das im Zusammenhang von Werkverträgen auf dem Betriebsgelände aktiv wird, ist dem Geist des Betriebsverfassungsgesetzes völlig wesensfremd. Diese Beschäftigten sind weder organisatorisch noch wirtschaftlich in irgendeiner Form in den Betrieb eingegliedert und damit auch keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG, und zwar völlig unabhängig von der Dauer des Fremdpersonaleinsatzes auf einem Betriebsgelände. Eine Ausdehnung der Mitspracherechte auf diesen Beschäftigtenkreis könnte sogar zu einer Konfliktsituation führen, dass der eigentlich zuständige Betriebsrat beim Werkvertragsnehmer in seinen Mitspracherechten durch den Betriebsrat beim Werkvertragsgeber eingeschränkt wäre. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Beauftragung von Werkverträgen ist schließlich ein unverhältnismäßiger Eingriff in das originäre Recht einer Unternehmerin oder eines Unternehmers, darüber zu befinden, welche Arbeitsschritte sinnvollerweise selbst ausgeübt werden und welche fremdvergeben werden.

Die betriebliche Sozialpartnerschaft ist akzeptiert. Empirische Studien zeigen, dass sowohl Geschäftsführungen als auch Betriebsräte der gemeinsamen Zusammenarbeit bei allen im Einzelfall widerstreitenden Interessen ein zufriedenstellendes Zeugnis ausstellen. So vergibt nur eine sehr kleine Minderheit den Betriebsräten (6,3 Prozent in nicht tarifgebundenen Betrieben und 3,5 Prozent in tarifgebundenen Betrieben) die Schulnote „mangelhaft“ (WSI). Umgekehrt bezeichnen nur 5 Prozent der Geschäftsführungen den Betriebsrat als wenig kooperativ und damit vorrangig konfliktorientiert (Schneider et al., 2019). Dieses beidseitig vorhandene Verständnis einer kooperativen Zusammenarbeit und die erkennbare beidseitige Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung als eine wichtige Säule zur Regelung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen sollten nicht durch empirisch unbegründete Forderungen nach einer Ausweitung der Mitbestimmungsrechte gefährdet werden.

Literatur

Behrens, Martin / Dribbusch, Heiner, 2014, Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Nr. 2, S. 140–148

Bellmann, Lutz / Hübler, Olaf / Leber, Ute, 2018, Works Councils, Training and Employee Satisfaction, IZA DP BO. 11871 <http://ftp.iza.org/dp11871.pdf>

Ellgut, Peter, 2019, Ost- und Westdeutschland nähern sich bei der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung an, IAB-Forum vom 13. Mai 2020, <https://www.iab-forum.de/ost-und-westdeutschland-naehern-sich-bei-der-reichweite-der-betrieblichen-mitbestimmung-an/?pdf=15827>

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2019, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen, 72. Jg., Nr. 4, S. 290–297

Ellguth, Peter / Trinczek, Rainer, 2014, Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, in: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Nr. 3, S. 172–182

Genz, Sabrina / Bellmann, Lutz / Matthes, Britta, (2018), Do German Works Councils Counter or Foster the Implementation of Digital Technologies, IZA-Discussion paper, Nr. 11616, Bonn

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Qualität der Arbeit – Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015, IW Report 24/2017 Köln

Jirjahn, Uwe / Smith, Stephen C., 2017, Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, IZA DP, No. 11066, <http://ftp.iza.org/dp11066.pdf>

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Stettes, Oliver, 2018, Betriebsratswahlen 2018: Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 4, S. 79–93

Lesch, Hagen, 2020, Betriebliche Konfliktfelder und Partizipation der Arbeitnehmer: Ergebnisse aus dem IW-Personalpanel, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 3, S. 21-37

Schnabel, Claus / Wagner, Joachim, 2001, Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation, in: Industrielle Beziehungen, 8. Jg., Nr. 4, S. 445–462

Schneider, Helena / Stettes, Oliver / Vogel, Sandra, 2019, Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Transformationsprozesse, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 3, S. 109–125

Stettes, Oliver, 2010, Verbreitung und ökonomische Effekte von Betriebsräten und alternativen Mitbestimmungsformen in der Industrie und anderen Verbundbranchen, in: Sozialer Fortschritt, 59. Jg., Nr. 8, S. 199–209

Stettes, Oliver, 2011, Betriebsratswahlen 2010 – eine Analyse auf Basis einer IW-Umfrage, in: IW-Trends, 38. Jg., Nr. 1, S. 19-33

Stettes, Oliver, 2015, Betriebsratswahlen 2014 – Ein Rückblick auf Basis der IW-Betriebsrätebefragung, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 3-20

Stettes, Oliver, 2016, Digitaler Wandel: keine Bedrohung für die betriebliche Mitbestimmung, IW-Kurzberichte, Nr. 73, Köln

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Arbeitsmarkt im Wandel – Daten, Grafiken, Analysen – Betriebsräte, Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2017

Abstract

Neither the declining works council coverage nor recent empirical evidence on the link between the existence of works council and various features of digital change can back proposals to extend the coverage of works councils or to strengthen their co-determination rights. The existing Works Constitution Act provides the elected employees' representatives with sufficient power to influence working arrangements and working conditions. Empirical evidence suggests that both employers and employees are mutually committed to a trustful cooperation. This mutual commitment may be highly at risk if co-determination rights are extended. It should be kept in mind that legally based co-determination to be efficient requires the acceptance of both parties.

Anhang

Tabelle 3-1: Zusammenhang betriebliche Interessenvertretungen und Hemmnisse von Transformationsprozessen

Logistische Regression

| | Abhängige Variable: Veränderungsprozesse gestalten sich oftmals schwierig, ... | | | |
|--|--|-------------------|---|-------------------|
| | ...weil die betroffenen Mitarbeiter ihren Status Quo bewahren möchten (ja) | | ...weil es aufgrund unterschiedlicher Interessen und Wertvorstellungen in der Belegschaft häufig zu Spannungen kommt (ja) | |
| | Koeff. | APP ¹⁾ | Koeff. | APP ¹⁾ |
| Kein Betriebsrat oder alternative Interessenvertretung | Ref. | 57,7 | Ref. | 22,6 |
| Betriebsrat | -0,0400 (0,3463) | 56,8 | 0,5461 (0,3678) | 32,4 |
| Alternative Interessenvertretung | 0,1177 (0,4205) | 60,2 | 0,8848 (0,4662) | 39,3 |
| N | 956 | | 955 | |
| Pseudo-R2 | 0,0875 | | 0,0939 | |

Robuste Standardfehler in ().

1) APP: geschätzte Wahrscheinlichkeit auf Basis durchschnittlicher marginaler Effekte.

Kontrollvariablen: Belegschaftsgröße, Branchencluster, Unternehmensalter, Tarifbindung, F&E-Aktivitäten, Produkt- und Prozessinnovationen, Exportanteil, Unternehmensform, Standort, Anteil weiblicher Beschäftigte, Altersstruktur, Qualifikationsstruktur, Einsatz von Zeitarbeit, Gewinnsituation.

Quelle: IW-Personalpanel 2019, Welle 21; eigene Berechnungen