

Zusammenfassung des Forum vom 27.09.04, 16:00 – 17:30 Uhr

II. Perspektiven der Betriebsratsarbeit

1. Selbstverständnis

Folgende Themen wurden behandelt:

- a) **Betriebsräte zwischen Arbeitgeber, Belegschaft und Gewerkschaft – Ergebnisse der Betriebs- und Personalrätebefragung**
Dr. Martin Behrens, WSI (Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftliches Institut in der HBS)
- b) **Der Betriebsrat als Co-Manager? Typen und Rollen von Betriebsräten**
Christian Ries, Institut für Arbeitswissenschaften, Ruhr-Universität Bochum
- c) **Betriebsrat und Gewerkschaft – zwei Seiten der gleichen Medaille?**
Barbara Scheiter, ver.di-Bundesvorstand, Bereich Vertrauensleute und Betriebsarbeit

Martin Behrens stellte Ergebnisse einer Umfrage von 3000 Betriebsräten aus dem Jahre 2002 vor. Die Befragung wird seit 1994 regelmäßig in Industrie- und Dienstleistungsbranchen vom WSI durchgeführt.

Ein wichtiges Ergebnis der Befragung ist, dass Betriebsräte dem Druckpotenzial durch die Arbeitgeberseite zunehmend stärker ausgesetzt sind. Bei der Frage nach Behinderung der BR-Mitwirkungsrechte durch den Arbeitgeber wird dies besonders deutlich. So wurde berichtet, dass in 2,6 % der Betriebe die Betriebsräte in ihrer Arbeit immer behindert werden. Eine häufige Behinderung findet in 17,9 % der Betriebe statt. In 60,5 % der Fälle findet manchmal und in 19% findet nie einen Behinderung der BR-Arbeit statt.

Am Beispiel der Anwendung von Tarifverträgen wurde dargestellt, dass in 35 % der Betriebe betriebliche Öffnungsklauseln bereits vereinbart wurden. Der Druck auf Betriebsräte, einer Unterschreitung von Tarifstandards zuzustimmen, steigt. Insbesondere bei der Beschäftigungssicherung sowie Standortzusagen finden betriebliche Bündnisse statt, allerdings eher in Großbetrieben. Als betriebliche Anwendungsbereiche tariflicher Öffnungsklauseln sind vorwiegend die Einführung von variablen Arbeitszeiten (70%) und die zeitweise Verlängerung der Arbeitszeiten (41%) zu nennen.

Die gewerkschaftliche Unterstützung der Betriebsratsarbeit bewerteten 16 % der Betriebsräte mit sehr gut, 39 % mit gut und 20 % der Befragten mit befriedigend. Betriebsräte in Großbetrieben sind mit der gewerkschaftlichen Betreuung eher zufrieden, als Betriebsräte aus kleineren Betrieben. Die Formen der gewünschten Unterstützung sind gezielte Seminarangebote, spezielle Arbeitsmaterialien, Soforthilfe und Telefonhotline sowie Kommunikationsmöglichkeiten mit anderen Betriebsräten.

Die Aufgaben und Herausforderungen für Betriebsräten insbesondere in Fragen der Sozial- u. Tarifpolitik werden immer komplexer. Deshalb müssen Betriebsräte und Gewerkschaft gemeinsame Strategien entwickeln, die auch in Zukunft erfolgversprechend sind.

Betriebsräten sind neuen Aufgaben, Anforderungen und Verhandlungsfeldern ausgesetzt. Zu nennen sind hier insbesondere die Zunahme der Flexibilisierung der Arbeitswelt, die anhaltenden Wandlungsprozesse in Gesellschaft und Belegschaft sowie die Selbststeuerung von Arbeitsprozessen. Die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Betriebsratsarbeit stand im Mittelpunkt des Beitrags von **Christian Behrens**.

Betriebsräten befinden sich immer stärker in einem Spannungsfeld von unterschiedlichen Erwartungen durch die Belegschaft und durch das Management. Ein ständiger Spagat ist es, die BR-Arbeit als schutzorientierte oder als gestaltungsorientierte Betriebsratspolitik zu meistern. Zur schutzorientierten Betriebsratspolitik gehört u.a. die Ablehnung von Arbeitsintensivierung und Auslagerungen, Verhinderung von Diskriminierung, Sicherung von Sozialleistungen sowie Sicherung bzw. Erhöhung des Lohnniveaus.

Als gestaltungsorientierte Betriebsratspolitik werden u.a. die Mitgestaltung bei Rationalisierungsmaßnahmen und bei neuen Geschäftsfeldern, die eigenständige Bewertung von Auslagerungen sowie die Förderung der Personalqualifizierung /-entwicklung genannt.

Die Orientierung, mit welcher Betriebsratspolitik sich das BR-Gremium gerade beschäftigt, sind fließend und oftmals von den betrieblichen Notwendigkeiten und Einflussmöglichkeiten abhängig. Je mehr sich der Betriebsräten mit Gestaltungsorientierung beschäftigt, je näher ist er im Bereich des „Co-Management“. Umgekehrt bedeutet dies, je stärker die Schutzorientierung im Mittelpunkt seiner Arbeit steht, je mehr wird von traditioneller BR-Arbeit gesprochen.

Sofern sich Betriebsräte zu sehr am „Co-Management“ orientieren, besteht die Gefahr, dass sie die Schwerpunkte ihrer BR-Arbeit – die u.a. auch im BetrVG geregelt sind - vernachlässigen und die Schutzwürdigkeit der Beschäftigten darunter leidet. Ob „Co-Management“ überhaupt in der BR-Arbeit dauerhaft erfolgreich sein wird, kann nur die Erfahrung in der täglichen betrieblichen Praxis zeigen.

Im dritten Teil des Forums „Selbstverständnis der BR-Arbeit“ berichtete **Barbara Scheiter** über gesellschaftliche Umbrüche, wie z.B. Globalisierung, kultureller Wandel (u.a. Aufkündigung des bisherigen gesellschaftlichen Konsens durch die Arbeitgeber) und die daraus resultierenden Herausforderungen für Betriebsräte und Gewerkschaften. Nach wie vor sind die Mitbestimmung und die gewerkschaftliche Tarifpolitik die tragenden Säulen der industriellen Beziehungen in Deutschland. Dieses Prinzip wird vor dem Hintergrund der sich verändernden gesellschaftlichen Verhältnisse und in der Arbeitswelt durch Arbeitgeber sowie auch von Teilen der Politik in Frage gestellt.

Vor diesem Hintergrund ist es für die gemeinsame Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten erforderlich, eine klare Analyse der Problemsituation vorzunehmen und sachbezogene Lösungs- und Handlungsansätze gemeinsam zu entwickeln. Denn aktive betriebliche Interessenvertretung und Durchsetzung von Interessen brauchen gemeinsames strategisches Handeln und Bündelung aller Kräfte.

Die Weiterentwicklung von zielgruppenorientierter Qualifizierung, wie z. B. betriebsbezogene BR-Seminare sowie die Verzahnung der gesellschaftlichen und rechtlichen Qualifizierung in der BR-Bildungsarbeit sind zwei Beispiele von aktuellen Lösungsansätzen. Dem Ausbau der betriebsrätlichen Bildungsarbeit muss auch die Vertiefung und Optimierung der gewerkschaftlichen Beratungsstrukturen erfolgen. Als weiteren Bereich der gemeinsamen Strategie von BR und Gewerkschaften ist die Nutzung und der Ausbau elektronischer Netzwerke wie Internet zur Verbesserung der Informations- und Kommunikationsarbeit zu nennen. Denn für Betriebsräte wird es immer wichtiger, schnell fallbezogene Lösungen ihrer betrieblichen Probleme zu finden.

In der Diskussion wurden ergänzend angesprochen:

- Die Probleme der Betriebsräte werden auch in Zukunft nicht weniger werden, deshalb müssen die Betriebsräte noch stärker formulieren, was sie von der gewerkschaftlichen Betreuung erwarten.
- Das Verhältnis Betriebsräte und Gewerkschaft ist keine Einbahnstraße. Nur gemeinsam sind beide dauerhaft erfolgreich in der Bewältigung der alltäglichen Probleme der Arbeitswelt
- Betriebsräte sollten ihre Arbeit stärker als politische Arbeit sehen und noch intensiver mit Gewerkschaften zusammenarbeiten.

Abschließend wurde angeregt, Branchentreffen der Betriebsräte zu ausgewählten Themenschwerpunkten anzubieten, mit dem Ziel, noch mehr voneinander zu lernen und gemeinsame Vorgehensweisen zu entwickeln.