

Machtressourcen und Betriebsräte



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Vorstellung

- Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der TU Darmstadt
- Dissertation zu Betriebsräte und Standortpakete in der Automobilindustrie
- Freiberuflicher Journalist (u.a. ver.di-Fachbereich Gesundheit & Soziales)
- ver.di-Vertrauensleutesprecher und Personalratsmitglied TU Darmstadt



Machtressourcen der Beschäftigten (Beverly Silver, AK Strategic Unionism Jena)

Strukturelle Macht
**Produktionsmacht /
Marktmacht**

Organisationsmacht
**(Gewerkschaften,
Parteien u.a.)**

gesellschaftliche Macht
**Kooperationsmacht /
Diskursmacht**

Institutionelle Macht
(Gesetze, Regeln)

- Produktionsmacht: Stellung von Beschäftigtengruppen im Produktionsprozess (z.B. Lokführer*innen, Pilot*innen, aber auch Zulieferer in der Just-in-time-Fertigung)
- Marktmacht: Arbeitsmarktlage, Fachkräftemangel (z.B. IT-Spezialist*innen, aber auch Pflegekräfte)

- die »Macht der Zahl« (Marx)
- entsteht aus dem Zusammenschluss zu kollektiven politischen oder gewerkschaftlichen Organisationen
- Organisationsmacht meint mehr als den gewerkschaftlichen Organisationsgrad – auch Mobilisierungsfähigkeit, Engagement der Mitglieder, innere Kohäsion

- entsteht als Resultat von Aushandlungen und Konflikten, die auf struktureller Macht und Organisationsmacht beruhen (sekundäre Machtressource)
- Institutionen schreiben soziale Basiskompromisse über ökonomische Konjunkturen und kurzzeitige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg fest (z.B. BetrVerfG, Tarifvertragsgesetz, AGS)

- Kooperationsmacht: Fähigkeit, Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Kräften zu schließen und so Einfluss und Legitimität zu erhöhen (z.B. ver.di und Fridays for Future im Nahverkehr)
- Diskursmacht: Fähigkeit, Deutungen zu verbreiten und für die eigenen Anliegen gesellschaftliche Anerkennung zu schaffen (insbesondere bei Konflikten in der öffentlichen Daseinsvorsorge entscheidend) » eigene Medien

Machtressourcen der Beschäftigten

Strukturelle Macht
Produktionsmacht /
Marktmacht

Organisationsmacht
(Gewerkschaften,
Parteien u.a.)

gesellschaftliche Macht
Kooperationsmacht /
Diskursmacht

Institutionelle Macht
(Gesetze, Regeln)

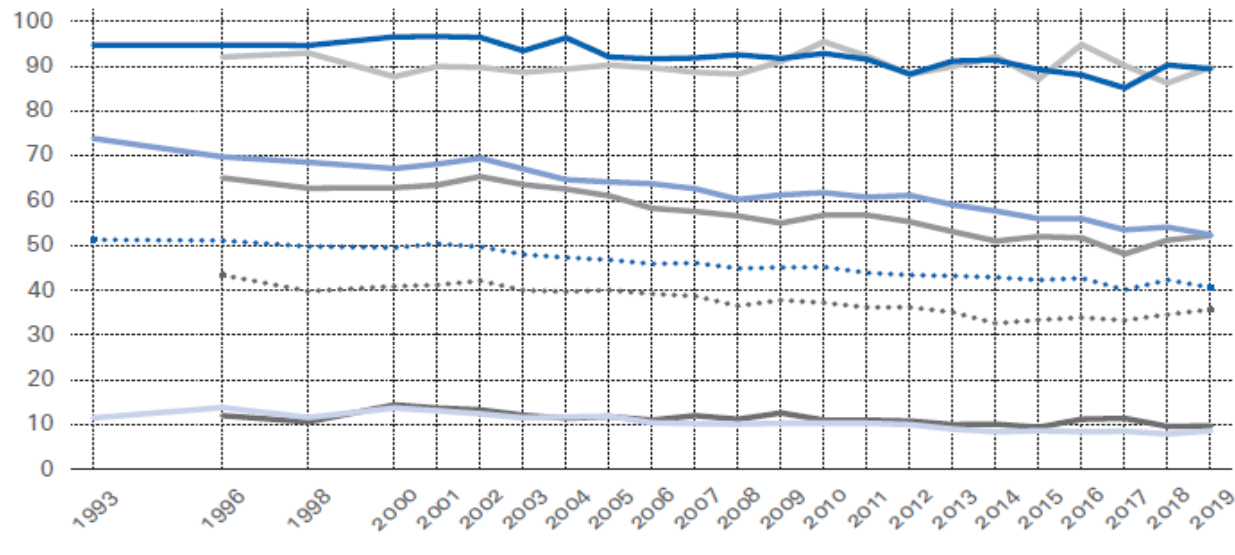
- Einerseits sind Betriebsräte selbst eine Form institutioneller Macht
- Andererseits sind sie Akteure, die eine strategische Wahl haben und auf unterschiedliche Machtquellen zurückgreifen können
- These Klaus Dörre: Nachlassende Organisationsmacht führt auf längere Sicht auch zur Erosion institutioneller Macht, auch wenn die Institutionen formal intakt bleiben – gilt auch für Betriebsräte

Erosion betrieblicher Mitbestimmung

Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat 1993–2019^A

Angaben in Prozent

— West (501 u. m.) — West (51–500) — West (bis 50) West (Gesamt)
— Ost (501 u. m.) — Ost (51–500) — Ost (bis 50) Ost (Gesamt)



^A Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 1993–2019, eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

In
Großbetrieben
relativ stabil

Deutlicher
Rückgang in
Mittelbetrieben

Trotz Reform
2001 keine
Zunahme in
Kleinbetrieben

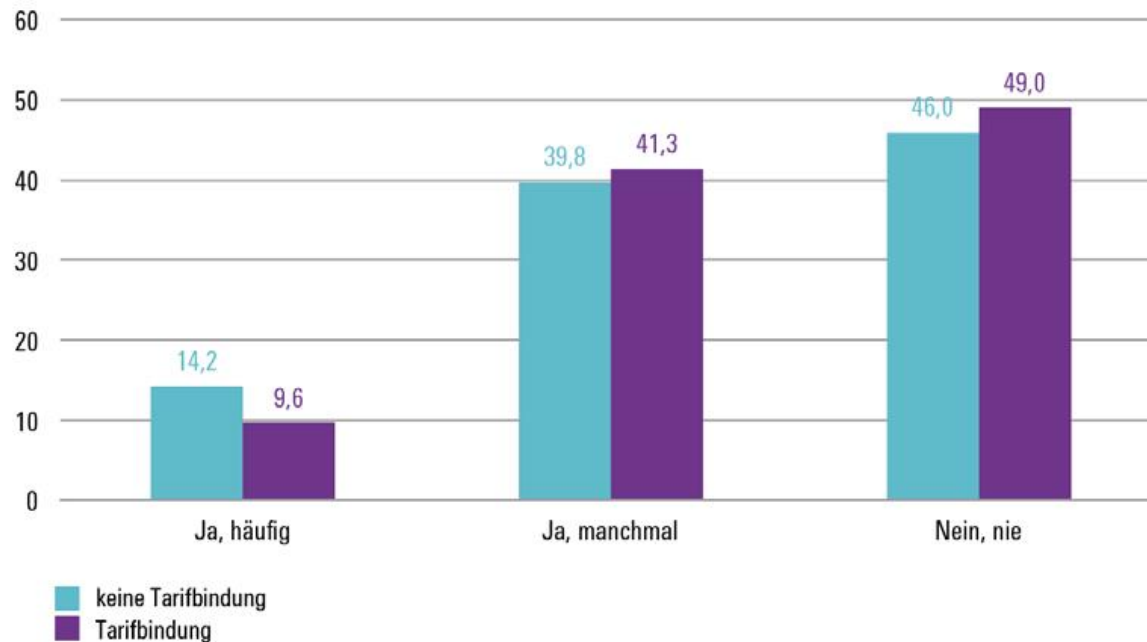
Be-/Verhinderung von Betriebsratswahlen

Betriebsratswahlen 2016-2018 im Organisationsbereich von IG Metall, IG BCE und NGG (Behrens/Dribbusch 2020):

- Von 924 erstmals durchgeführten Betriebsratswahlen waren 15,6 Prozent von Behinderungen seitens der Arbeitgeber betroffen.
- Gegen Strategien des Union/Betriebsrats-Busting helfen v.a. Organisationsmacht (inkl. gewerkschaftlicher Anbindung) und diskursive Macht – formale Rechte unzureichend

Behinderung der Betriebsratsarbeit

Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber
Prozent der Betriebsräte, differenziert nach Tarifbindung



Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

»Innere Erosion« betrieblicher Mitbestimmung



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

- Indirekte Steuerung erschwert Schutzfunktion des Betriebsrats
- Überforderung/Überlastung von Betriebsräten durch Umstrukturierungs- und Digitalisierungsprozesse (Beispiel Dauerrestrukturierung Telekommunikation)
- Schwächere Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben – rund 1,5 Millionen Beschäftigte! (Kirchengerichte, keine Unternehmensmitbestimmung, Freistellungen...)

DGB fordert Reform der Betriebsverfassung



- Initiativ- und Mitbestimmungsrechte bei Transformation, Weiterbildung, Digitalisierung, Gleichstellung
- Betriebsratsgründungen erleichtern und arbeitnehmerähnliche Personen einbeziehen
- Abschaffung des Tendenzschutzes in kirchlichen Betrieben
- Allerdings werden schon bestehende institutionelle Rechte oft nicht voll genutzt (Beispiel Mitbestimmung Dienstpläne)

Corona: Stresstest für die Mitbestimmung



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

- Interviews zur 1. und 2. Welle der Pandemie
- Telekommunikation, Metallindustrie, Chemieindustrie, v.a. Gesundheitswesen
- **In einigen Fällen engere Kooperation**
- **Aber vielfach Ignorieren der betrieblichen Mitbestimmung**
- Bis hin zur Vorlage von **»Generalvollmachten«**



Beispiel Telekommunikation: Ad-hoc Entscheidungen und Zentralisierung



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

»Uns erodiert da unsere Kernmitbestimmung weg, weil der Arbeitgeber [...] sich auf Befehlsnotstand und Anweisungen von oben zurückzieht und an allen Stellen, wo er das nicht kann, [die Mitbestimmung] einfach aussetzt. [...] Also, es ist schwer, sich dagegen zu wehren«

>Corona-Maßnahmen werden im Konzernlagezentrum beschlossen – adäquate Mitbestimmungsstrukturen fehlen

Beispiel Gesundheitswesen: »Als ob der Notstand ausgerufen wurde«

»Es wurde so getan, als ob der Notstand ausgerufen wurde und die Mitarbeitenden wie Leibeigene zwischen den Häusern oder auch zwischen den Diensten hin und her getauscht werden dürfen. Arbeitszeitgesetze wurden ohne Absprache mit der MAV, beispielsweise Zwölf-Stunden-Dienste, außer Kraft gesetzt. Dienstpläne wurden permanent, teilweise von Tag zu Tag, ohne Absprache mit den Mitarbeitenden geändert. Mitarbeitende, die sich dem nicht unterwarfen, wurden bis zum Maximum ins Minus gefahren, nachdem alle Überstunden durch den Dienstgeber ohne Absprache mit den Mitarbeitenden abgebaut waren. Mitarbeitende wurden teilweise zum Nehmen ihres Jahresurlaubs verpflichtet. Maßnahmen des Gesundheitsschutzes wurden nicht mit der MAV besprochen, Gesundheitsrisiken wurden (sicherlich auch aufgrund des Materialmangels) kleingeredet« (GK_16).

Beispiel Gesundheitswesen: Interessenvertretung stellt die Arbeit ein

»Es gab keine Mitbestimmung in dieser Zeit. Da alle MAV-Mitglieder voll zur Arbeit eingeteilt waren und große Unsicherheit herrschte, was richtig und was falsch ist, haben wir als MAV alles so laufen lassen.«

Beispiel Metallindustrie: Nicht alle lassen sich die Butter vom Brot nehmen



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

»Das habe ich dem Krisenstab [...] direkt am Anfang gesagt und habe dann auch, ich glaube mehrmals, in die Kamera das Betriebsverfassungsgesetz gehalten. Ich habe gesagt: „Da kommt ihr nicht dran vorbei.“ [...] Wir sind akzeptiert als Mitbestimmung. Ich glaube, in anderen Unternehmen hast du es wirklich schwerer.«

Fazit: Corona verstärkt bestehende Tendenzen



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

»Man hat deutlich gemerkt: Starke Mitbestimmung ist intensiver und besser geworden. Und schwache Mitbestimmung wurde entweder gänzlich weggedrückt oder hatte tiefste Schwierigkeiten.« (ver.di-Sekretärin)

Wann besteht die Mitbestimmung den pandemischen »Stresstest«?

Einflussfaktoren	
hohe Bedeutung	geringe Bedeutung
Betriebliche Mitbestimmungskultur	Betriebsgröße
Durchsetzungsfähigkeit der Belegschaftsvertretung	Trägerschaft
Gewerkschaftliche Anbindung und Organisationsmacht	Mitbestimmungsrecht

Schlussfolgerungen: Betriebsräte und Machtressourcen

- **Institutionelle Macht reicht nicht.** Ohne Unterstützung aus der Belegschaft können selbst die vorhandenen Mittel nicht voll genutzt werden
- **Auf Organisationsmacht kommt es an.** Gut organisierte und mobilisierungsfähige Belegschaften können Beteiligung durchsetzen, die über den rechtlichen Rahmen hinausgeht
- **Gewerkschaftliche Anbindung** ist für eine machtvolle Interessenvertretung unabdingbar
- **Diskursive Macht ist entscheidend.** Deutungshoheit im Betrieb erlangen, durch BR-Zeitungen, »BR vor Ort«...

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Dr. Daniel Behruzi

Institut für Soziologie

TU Darmstadt

daniel.behruzi@tu-darmstadt.de