

Betriebsrat und Tarifbindung – wie ist es um die quantitative Basis des dualen Systems der Interessenvertretung bestellt?

Überbetriebliche Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung sind die beiden Säulen des dualen Systems der Interessenvertretung in Deutschland. Das Zusammenspiel dieser beiden Ebenen ist seit des Mitte der 80er Jahre einsetzenden Prozesses der „Verbetrieblichung der Tarifpolitik“ in der Veränderung begriffen, wobei ein kontinuierlicher Bedeutungszuwachs der betrieblichen Aushandlungsebene und damit der Betriebsräte zu konstatieren ist.

Unabhängig von der Einschätzung einer solchen Entwicklung stellt sich die Frage nach den institutionellen Voraussetzungen für ein Funktionieren dieses Arrangements. Diese Frage bezieht sich sowohl auf den Deckungsgrad von Tarifverträgen, als auch die quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, denn nach vorherrschender Meinung sind oder waren zumindest beide Ebenen einem mehr oder weniger starken Erosionsprozess unterworfen.

Tarifbindung und Betriebsrat 2002				
(Privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte*)				
	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Anteil der jeweiligen Betriebe bzw. der jeweils betroffenen Beschäftigten in %			
BR und Branchentarif	8	37	6	21
BR und Haustarif	1	6	3	11
BR und kein Tarif	2	6	3	9
Branchentarif und kein BR	42	24	18	14
Haustarif und kein BR	1	1	4	4
kein Tarif und kein BR	45	25	67	42
Gesamt	100	100	100	100
Betriebe/Beschäftigte mit Branchentarifvertrag	50	61	23	35
Betriebe/Beschäftigte mit Betriebsrat	11	50	11	40

* ohne Landwirtschaft und Betriebe ohne Erwerbszweck

Aktuell (2002) befinden sich nur 8% der privatwirtschaftlichen Betriebe ab 5 Beschäftigte (Grenze für die Wahl eines Betriebsrats) in Westdeutschland und 6% in Ostdeutschland in der „Kernzone“ der Industriellen Beziehungen, wo sowohl ein Branchentarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat existiert. Da es sich hierbei i.d.R. um größere Betriebe handelt, sind dort 37% (West) bzw. 21% (Ost) der Beschäftigten tätig. Die sogenannte betriebliche Vertretungslücke, wo zwar Tarifverträge Fragen des Lohnes, der Arbeitszeiten und der Arbeitsbedingungen regeln, aber auf Arbeitnehmerseite die Akteure fehlen, die bei der Umsetzung tariflich vereinbarter Regelungsspielräume mitwirken könnten, umfasst 42% der Betriebe in West- und 18% in Ostdeutschland, mit 24% bzw. 14% der Beschäftigten. Die niedrigeren Werte in den neuen Bundesländern müssen dabei aber im Zusammenhang mit den dort wesentlich höheren Anteilen an Betrieben ohne jegliche institutionalisierte Interessenvertretung gesehen werden. Diese weißen Flecken im dualen System umfassen 45% des Betriebsbestandes in Westdeutschland und 67% in Ostdeutschland. Auch hier relativiert sich der Umfang dieser Zone bei Betrachtung der Beschäftigten wieder, es bleibt aber ein Anteil von 25% bzw. 42%, die in entsprechenden Betrieben arbeiten.