

## Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung 2003

Angesichts der bestehenden Lücken in der Verbreitung von Betriebsräten stellt sich die Frage nach der Interessenregulierung in den Betrieben, die über keine gesetzlich legitimierte Mitarbeitervertretung verfügen. Mit den 2003er Ergebnissen des IAB-Betriebspanels stehen erstmals neben aktuellen Daten zum Deckungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung auch repräsentative Zahlen zur Verbreitung von „anderen betriebsspezifischen Formen der Mitarbeitervertretung“ (z.B. ein Belegschaftssprecher oder ein runder Tisch oder Ähnliches) zur Verfügung.

Von den privatwirtschaftlichen Betrieben ab 5 Beschäftigte verfügen rund 4% in Westdeutschland und ca. 3% in Ostdeutschland über eine solche Mitarbeitervertretung. In diesen Betrieben arbeiten 5% bzw. 4% der Beschäftigten (siehe Tabelle). Anders als beim Betriebsrat gibt es keine klare größenspezifische Verteilung. Eine gewisse Häufung scheint es im kleineren mittel- und im großbetrieblichen Segment zu geben. Allerdings bleiben die Anteile überall im einstelligen Prozentbereich.

Der mit Blick auf den Betriebsrat in dieser Darstellung nicht berücksichtigte kleinstbetriebliche Bereich (Betriebe unter 5 Beschäftigte) kann auch in Bezug auf die alternativen Partizipationsformen weitgehend vernachlässigt werden. In beiden Landesteilen berichtet deutlich unter ein Prozent der Betriebe dieser Größenklasse von der Existenz einer entsprechenden Einrichtung. Offensichtlich macht die Institutionalisierung irgendeiner Form von Mitarbeitervertretung erst ab einer gewissen Mindestgröße des Betriebs Sinn.

Die Spannweite in der Verbreitung solcher Einrichtungen, reicht von den sonstigen Dienstleistungen, wo rund 10% der Beschäftigten in deren Genuss kommen, bis zum Kredit- und Versicherungsgewerbe und dem Bereich Bergbau/Energie- und Wasserversorgung, wo sie mit 1% bzw. mit unter 1% praktisch keine Bedeutung haben. In einigen Wirtschaftsbereichen geht ein hoher Deckungsgrad mit Betriebsräten mit einer eher geringeren Verbreitung alternativer Partizipationsformen einher. Es lassen sich aber auch Gegenbeispiele finden. Das Verhältnis von gesetzlich legitimer betrieblicher Interessenvertretung und betriebsspezifischen Mitarbeitervertretungen muss in weiteren Analysen noch geklärt werden.

<b>Betriebsrat und andere Formen der Mitarbeitervertretung 2003</b>						
Basis: privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten*						
Anteile in %	Betriebsgrößenklassen					Insgesamt (ab 5 Besch.)
	5 bis 50 Besch.	51 bis 100 Besch.	101 bis 199 Besch.	200 bis 500 Besch.	501 u.m. Besch.	
<b>Westdeutschland</b>						
Betriebe mit BR	7	47	68	82	91	11
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	4	8	4	5	6	4
Beschäftigte mit BR	11	47	68	83	94	48
Beschäftigte mit andere MA-Vertretung	6	8	4	4	4	5
<b>Ostdeutschland</b>						
Betriebe mit BR	7	42	68	75	79	11
Betriebe mit anderer MA-Vertretung	3	5	3	2	7	3
Beschäftigte mit BR	12	42	70	74	82	39
Beschäftigte mit andere MA-Vertretung	3	5	3	2	6	4

\* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck