

Wie gut kehren neue Besen? Das neue Betriebsverfassungsgesetz in der Praxis

Martin Behrens

Mit der jüngsten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes unternahm die Bundesregierung den Versuch, die rechtlichen Grundlagen der Arbeit der Betriebsräte an die veränderten betrieblichen Realitäten anzupassen. Im Zentrum der Reform stehen neben Änderungen im Bereich des Wahlverfahrens Maßnahmen, die darauf zielen, die Grundlagen für eine professionelle Betriebsratsarbeit zu verbessern. Die Ergebnisse der 3. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002, die Grundlage dieses Beitrages sind, zeigen auf, wie insbesondere die organisatorischen Komponenten der Reform durch die betrieblichen Akteure angenommen und im Zuge der letzten Betriebsratswahlen in die Praxis umgesetzt wurden.

1 Einleitung

Allein schon die Debatte um die viel beachtete Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) markierte eine Zäsur im deutschen System der Arbeitsbeziehungen in zweierlei Hinsicht: Zunächst einmal stand die Diskussion um die Gesetzesreform, zumindest was den medialen Schlagabtausch zwischen den Funktionären betrifft, für die partielle Aufkündigung eines gelebten Einvernehmens zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, wonach Konflikte innerhalb der dafür vorgesehenen (betrieblichen) Institutionen teils leidenschaftlich ausgetragen, die Grundfesten dieser Institutionen selbst aber nicht in Zweifel gezogen werden (zusammenfassend: Frege 2002). In der politischen Debatte um die Reform des BetrVG schien sich dieser genannte Kompromiss vorerst verflüchtigt zu haben. So schlug zunächst die CDU/CSU für kleine Unternehmen ein Quorum nach dem Vorbild des amerikanischen National Labor Relations Act (NLRA)¹ vor, wonach die Gründung eines Betriebsrats nur dann gestattet werden sollte, wenn sich eine Mehrheit der Beschäftigten in geheimer Wahl dafür ausspricht (Addison et al. 2002, S. 12). Die Union wurde in dieser Forderung von der BDA unterstützt (BDA o.J., S. 42). Neben der Forderung nach einer Veränderung des Günstigkeitsprinzips (§ 4 III TVG), die Betriebsräte letztendlich in die Rolle eines subsidiären Tarifpartners gebracht hätte, fand sich im Forderungskatalog der Arbeitgeber auch der Appell an das Ende des „Co-Managements“ durch den Betriebsrat, da dies die Unantastbarkeit der unternehmerischen Entscheidungen verletze (ebenda).

Zweitens zielten die Protagonisten der Reform auf die Anpassung eines komplexen Gesetzeswerkes zur Regulierung der betrieblichen Interessenbeziehungen an die gegenwärtigen betrieblichen Strukturen sowie an das vorläufige Resultat des dynamischen Wandels der Erwerbsarbeit; zwei Prozesse, die durch die Schlagwörter „Globalisierung“ sowie „Krise der fordistischen Massenproduktion“ nur unzureichend beschrieben sind. Aus wissenschaftlicher Sicht ist die Bedeutung dieser Entwicklungen für die betriebliche Partizipation der Beschäftigten durchaus umstritten. Einschätzungen reichen von der Prognose einer weiteren Ausdifferenzierung von Macht- und Aushandlungskonstellationen (Kädler 2002) bzw. Beschäftigungs- und Partizipationsformen (Katz/Darbishire 2000) bis hin zu einer Rückkehr tayloristischer Managementkonzepte mit einer daraus folgenden Blockade avancierter Beteiligungskonzepte (Springer 1999). Andere Beobachter sprechen wiederum von einer Pendelbewegung, bei der fortschrittliche Beteiligungsansätze zwar nicht generell revidiert, jedoch in einer Weise selektiert werden, die die ursprünglichen Humanisierungs- und Demokratisierungsversprechen uneingelöst lassen (Dörre 2002, S. 22). Auch wenn die strategischen Orientierungen des Managements alles andere als klar sind, nahezu 30 Jahre nach der letzten umfassenden Reform des Gesetzes schien vielen eine Rundumüberholung dringend geboten zu sein.

Für die Protagonisten der Gesetzesreform machte dies die Aufgabe nicht leichter, denn auch jenseits der akademischen Kontroversen über die genaue Entwicklung betrieblicher Strukturen, Arbeitspolitiken und Beteiligungskonzepte schien die Bandbreite betrieblicher Realitäten immer größer zu werden. Eine Schwierigkeit für

die Reform der Betriebsverfassung bestand somit darin, einen rechtlichen Rahmen zu definieren, der sich für betriebliche Mitbestimmung in diesen unterschiedlichen Unternehmenstypen als tragfähig erweist. Somit ist es nur konsequent, dass durch die Reform auch dezentrale Gestaltungsspielräume ausgeweitet bzw. etabliert wurden, die später in der Praxis durch Verhandlungen der Sozialpartner auszufüllen waren.

¹ Sec. 9 (a) NLRB stellt vor die betrieblichen Tarifverhandlungen eine geheime Abstimmung, in der zunächst eine Mehrheit der Belegschaft eine Gewerkschaft exklusiv mit der Vertretung der Beschäftigteninteressen beauftragen soll. Im Unterschied zum deutschen dualen System der Interessenvertretung sind in den USA partizipatorische Elemente, dies gilt insbesondere für den Bereich der personellen Einzelmaßnahme, tariflich geregelt (wenn überhaupt), so dass der Repräsentationsabstimmung auch in Fragen der betrieblichen Interessenvertretung eine herausragende Rolle zukommt. In zahlreichen Studien wurde belegt, dass Arbeitgeber schon im Vorfeld der eigentlichen Abstimmung zentrale Schwächen dieses Systems dazu benutzt haben, Gewerkschaften aus dem Betrieb herauszuhalten. Von einer fairen Abstimmung kann oftmals nicht die Rede sein (siehe stellvertretend für andere Studien: Bronfenbrenner 1997; Colvin 1998).

Martin Behrens, Ph. D. ist Leiter des Referats Europäische Arbeitsbeziehungen im WSI in der Hans Böckler Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Komparative Industrielle Beziehungen, Arbeitsbeziehungen in den USA, Arbeitgeberverbände, Tarifpolitik.
e-mail: Martin.Behrens@boeckler.de
Der Autor dankt Jürgen Kädler, Berndt Keller und Gerhard Leminsky für Anregungen und Anmerkungen zu diesem Beitrag.

Darüber hinaus hat die Reform zunächst auf die unmittelbaren Defizite des rechtlichen Rahmens reagiert. Die genaue Defizitlage ist hierbei einigermaßen unübersichtlich. Auf der einen Seite drohten Maßnahmen der Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieben, die etablierten Betriebsratsstrukturen auszuhebeln (Wassermann 2002; Kommission Mitbestimmung 1998). Neben Maßnahmen wie z.B. der Aufspaltung eines Unternehmens, die die betriebliche Mitbestimmung gänzlich ins Leere laufen lassen, spielen insbesondere die Bildung von Cost- und Profit-Centern eine Rolle. Durch die Centerbildung wurden neue Formen der Ausübung managerialer Kontrolle geschaffen, die an den vornehmlich auf den Betrieb zugeschnittenen Betriebsratsstrukturen vorbeiliefen. Somit lief die betriebliche Mitbestimmung zunehmend Gefahr, gerade an jenen Orten nicht mehr stattzufinden, an denen eigentlich die Musik spielt.

Zweitens sehen sich Betriebsräte einer teils ungewollten Ausweitung ihres Aufgabenspektrums gegenüber (Blanke/Rose 2001). Insbesondere Formen der Dezentralisierung der Tarifpolitik schufen neue Aufgabenfelder und Kompetenzbereiche für Betriebsräte, zumeist ohne dass diese hierum gebeten hätten (siehe auch den Beitrag von *Bispinck/Schulten* in diesem Heft). In der Folge werden wir anhand der Ergebnisse der 3. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 einen ersten Einblick in die Auswirkungen der Gesetzesreform geben und uns hierbei im Wesentlichen auf Veränderungen im Bereich des organisatorischen Rahmens der betrieblichen Mitbestimmung konzentrieren.

2

Das neue Wahlverfahren in der Praxis

Als eines der Hauptelemente des neuen Gesetzes gilt das vereinfachte Wahlverfahren, das im Kern darauf zielt, Anreize für die Bildung neuer Betriebsräte zu geben und somit einen Beitrag zur Reduzierung der sogenannten „mitbestimmungsfreien Zonen“ leisten soll.² Darüber hinaus wird durch die Gesetzesreform eine Stärkung der Rolle der Frauen im Betriebsrat beabsichtigt (zur Analyse der Bedeutung und Wirkung der Geschlechterquote siehe den Beitrag von *Klenner/Lindecke* in diesem

Tabelle 1: Die Wahl des Wahlverfahrens

Betriebsgröße	Vereinfachtes Wahlverfahren	Vereinfachtes Verfahren auf Grundlage einer Vereinbarung	Herkömmliches Wahlverfahren	Keine Antwort
Bis 50 Beschäftigte	88	3	8	1
51-100 Beschäftigte	7	42	49	2
101-200 Beschäftigte	1	11	77	11
201-500 Beschäftigte	2	4	82	13
501-1000 Beschäftigte	1	3	83	14
Über 1000 Beschäftigte	0	2	85	14
Insgesamt	13	9	68	10
Ost	17	12	63	9
West	12	9	69	10

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

Heft). Vom vereinfachten Wahlverfahren und der dadurch bezweckten zeitlichen Beschleunigung der Betriebsratswahl³ versprachen sich insbesondere die Gewerkschaften den Abbau bürokratischer Hemmnisse, sie erhofften sich aber auch die Reduktion möglicher Wahlbehinderungen seitens des Arbeitgebers (DGB 1998, Engelen-Kefer 2000).

Wie die Ergebnisse der WSI-Befragung zeigen, erfreut sich das neue Wahlverfahren einer beachtlichen Popularität (*Tabelle 1*). Wie zunächst zu erwarten war, wird in Kleinbetrieben überwiegend das vereinfachte Verfahren angewendet (88 % der von uns befragten Betriebsräte in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten), denn schließlich ist dies in dieser Betriebsgrößenklasse die gesetzliche Norm. Erstaunlich sind hingegen die Resultate in der Größenklasse der Betriebe mit 51–100 Beschäftigten, denn hier ist das vereinfachte Verfahren nicht mehr als ein unverbindliches Angebot des Gesetzes. Nach beachtlichen Widerständen des Arbeitgeberlagers hat sich der Gesetzgeber entschlossen, das neue Verfahren in diesen Betrieben zuzulassen, wenn eine Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber dies vorsieht. Gegen die Beschleunigung hatte die BDA zuletzt argumentiert, diese ermögliche extremen Minderheiten, sich nach Art einer Überumpelungsaktion gegen eine Mehrheit in der Belegschaft durchzusetzen (BDA o.J., S. 12–13). In der betrieblichen Praxis scheinen viele Unternehmen dem neuen Verfahren eher aufgeschlossen gegenüber zu stehen, denn immerhin 42 % aller von uns befragten Betriebsräte dieser Größenklasse (51–100 Beschäftigte) gaben an, eine solche freiwillige Vereinbarung mit dem Management geschlossen zu haben (weitere 7 % nutzten das vereinfachte Verfahren ohne

entsprechende Vereinbarung). Zumindest in dieser Frage verhalten sich viele Arbeitgeber deutlich pragmatischer als ihre Verbandsfunktionäre.

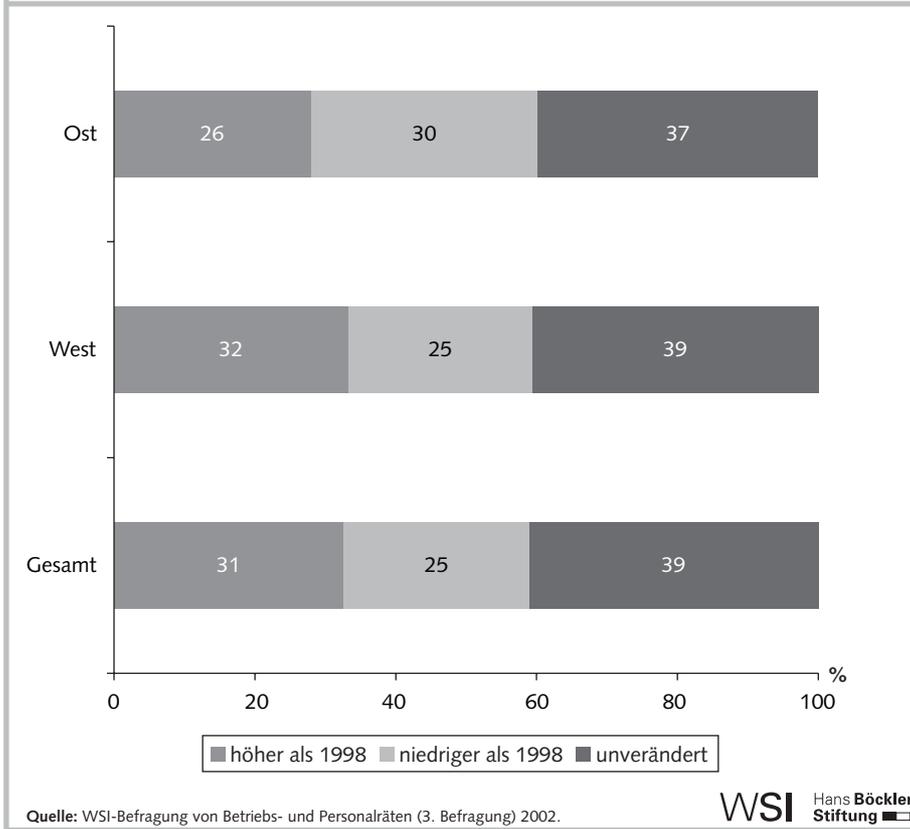
Obwohl eine weitergehende Interpretation jener Fälle von Betrieben, die sich freiwillig für das vereinfachte Wahlverfahren entschieden haben, einer späteren multivariaten Analyse vorbehalten ist, fallen schon in der deskriptiven Statistik einige Besonderheiten ins Auge. So operieren im Vergleich zum Gesamtsample jene Betriebsräte, die eine solche freiwillige Vereinbarung getroffen haben, in einem betrieblichen Umfeld, das weniger konfliktorisch aufgeladen ist. Sie geben (verglichen mit dem Gesamtsample) häufiger an, dass der Arbeitgeber ihnen Informationen unaufgefordert oder bereits nach der ersten Anfrage zur Verfügung stellt oder dass sie nie in ihren Mitwirkungsrechten behindert wurden. Arbeitsgerichts- und Einigungsstellenverfahren kommen bei dieser Gruppe von Betriebsräten seltener vor, ebenso wie Konflikte innerhalb des Betriebsrats.

Von jenen Betriebsräten, die bereits nach einer der beiden Varianten des erleichterten Wahlverfahrens gewählt wor-

² Wegen der geringen Anzahl von neu gegründeten Gremien in unserem Sample (6 Betriebe mit Gründungsjahr 2002 und weitere 11 mit Gründungsjahr 2001), ist eine aussagekräftige Auswertung dieser Fälle nicht möglich.

³ Gemäß § 14a BetrVG sieht das vereinfachte Wahlverfahren eine deutliche Beschleunigung des Wahlvorganges vor. Auf einer ersten Wahlversammlung wird zunächst der Wahlvorstand gewählt. Die eigentliche Wahl des Betriebsrats erfolgt dann eine Woche später im Rahmen einer zweiten Wahlversammlung.

Abb. 1: Entwicklung der Wahlbeteiligung: Vergleich der Betriebsratswahlen 2002 zu 1998 (in %)



den waren, gaben 57 % an, dass dieses Verfahren in der Praxis den Wahlprozess erleichtert hätte. 15 % verneinten dies, 24 % der Betriebsräte hielten dies für nicht einschätzbar (weitere 5 % machten keine Angaben). Insgesamt lässt sich also von einer hohen Akzeptanz des neuen Verfahrens auf Seiten der Betriebsräte ausgehen. Wie zuletzt *Rudolph/Wassermann* (2003) berichtet haben, findet dieses hohe Maß an Zustimmung der Betriebsräte keine bruchlose Entsprechung auf der Seite der hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre, wo vermehrt auch skeptische Einschätzungen zu hören seien. Dies hat allerdings eher technische als prinzipielle Gründe, denn insbesondere durch die Beschleunigung des Wahlprozesses geraten die Hauptamtlichen unter starken zeitlichen Druck. Konnten sie bislang die Vorwahlphase zum Aufbau einer engen Kooperation mit dem Betriebsrat nutzen, was sich nicht zuletzt auch in der vermehrten Werbung neuer Gewerkschaftsmitglieder niederschlug, so entfällt nun hierfür der zeitliche Spielraum.

Auch unsere Befragung deutet auf eine Bestätigung dieses Effekts hin. In der Gruppe der Betriebsräte, die das vereinfachte

Verfahren auf Grund einer freiwilligen Vereinbarung angewendet haben, sind besonders gewerkschaftlich gut organisierte Betriebsräte unterrepräsentiert. Stellt die Gruppe der Betriebsräte in hoch gewerkschaftlich organisierten Gremien⁴ (mit einem Organisationsgrad von 81–100 % der Betriebsratsmitglieder) 57,7 % der Fälle in unserem Gesamtprobe, so beläuft sich dieser Prozentsatz in der genannten Gruppe mit freiwilliger Vereinbarung auf 39,3 %. Die entsprechenden Zahlen für schwächer organisierte Betriebsräte (bis 80 % Organisationsgrad) sind 35,3 % (Gesamtprobe) und 49,3 % (Vereinbarung) sowie für unorganisierte Betriebsräte 7,0 % (Gesamtprobe) und 11,3 % (Vereinbarung). Folgen wir der Beobachtung von *Rudolph/Wassermann*, so könnte die Diskrepanz in den genannten Prozentzahlen auf einen bewussten Lenkungseffekt zurückzuführen sein. Sind Betriebsräte bereits überdurchschnittlich stark gewerkschaftlich organisiert (zumeist sind diese Gremien auch schon lange etabliert) so sinkt ihr Schutzinteresse gegenüber Versuchen des Arbeitgebers, die Wahl eines Betriebsrates zu behindern oder gar zu verhindern. In diesem Fall dürfte es den

hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären leichter fallen „ihre“ Betriebsräte vom Festhalten am herkömmlichen Verfahren zu überzeugen. Anders sieht es bei schwach oder unorganisierten Betriebsräten aus. Hier fällt es den Gewerkschaften schwerer, ihrem Wunsch nach größeren zeitlichen Spielräumen den entsprechenden Nachdruck zu verleihen.

Bedeutsam ist auch die Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Betriebsräte im Zeitverlauf. Während zuletzt das Institut der deutschen Wirtschaft einen Organisationsgrad (nur DGB-Gewerkschaften) von 57,8 % ermittelte und, beginnend im Jahr 1990, von einem kontinuierlichen Rückgang der Repräsentanz von Gewerkschaftsmitgliedern in den Gremien ausgeht (Niedenhoff 2002), lassen sich diese Befunde in unserer Untersuchung nicht bestätigen. Im Vergleich der 2. und 3. WSI-Befragung der Betriebs- und Personalräte zeigt sich ein leichter Anstieg des Anteils der Mitglieder in DGB-Gewerkschaften von 76,2 % (1999/2000) auf 78,8 % (2002)⁵

Dort wo Betriebsräte existieren, kann von einer steigenden Wahlmüdigkeit der Belegschaften nicht die Rede sein.

Wie in *Abbildung 1* dargestellt, überstieg der Prozentsatz jener Betriebsräte, die angaben, dass die Wahlbeteiligung bei der aktuellen Wahl höher war als bei der 1998er Wahl jene der Gremienvertreter, die ein Absinken der Beteiligung zu Protokoll gaben. Auffällig ist jedoch die insgesamt deutlich schlechtere Situation in Ostdeutschland,

⁴ Bei der Berechnung wurden alle Gewerkschaften berücksichtigt, also auch solche, die nicht dem DGB angehören.

⁵ Da in unserem Sample weit überwiegend Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten enthalten sind (siehe den einleitenden Beitrag von *Schäfer* in diesem Heft), kann die Vergleichbarkeit mit der Studie des IW eingeschränkt sein, denn erfahrungsgemäß sinkt der Organisationsgrad mit der Verringerung der Betriebsgröße. Somit würden unsere Daten den Organisationsgrad überzeichnen. Auf der anderen Seite könnte auch der unterschiedliche Abstand beider Befragungen zur vorangegangenen Wahl das Ergebnis verzerren, denn erfahrungsgemäß steigt der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Laufe der Amtszeit eines Betriebsrates, weil viele Mitglieder bei der Ausübung ihres Amtes auf die Unterstützung durch die Gewerkschaft nicht verzichten wollen (Rudolph/Wassermann 2003). In diesem Fall würden unsere aktuellen Daten den Organisationsgrad eher unterzeichnen.

wo sich das Verhältnis umkehrt. Wie wir schon in der 2. WSI-Befragung der Betriebs- und Personalräte feststellen konnten (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001), zeigt sich auch in der 3. Befragung, dass die Wahlbeteiligung in kleinen Betrieben (so weit dort BR-Wahlen stattgefunden haben) deutlich höher ist als in Großbetrieben. Der gleiche Zusammenhang gilt übrigens auch für die Personalräte, wo gerade in großen Dienststellen eine gewisse Wahlabstinenz zu beobachten ist.

Über das beschleunigte Wahlverfahren hinaus brachte die Reform des BetrVG eine Reihe von Änderungen, die insbesondere die betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten betreffen. So sieht der reformierte § 4 I BetrVG vor, dass die Beschäftigten eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, mit Mehrheit beschließen können, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen. Der neu eingefügte § 1 II BetrVG spricht darüber hinaus den Aspekt des Gemeinschaftsbetriebs an. So etabliert das Gesetz die Vermutung des Fortbestands oder der Gründung eines Gemeinschaftsbetriebs in zwei Fallkonstellationen. Beide Vorschriften zielen darauf, der Ausbreitung mitbestimmungsfreier Zonen als Folge der Restrukturierung der Unternehmens- und Betriebslandschaft entgegenzuwirken.⁶ In der Befragung haben wir nach der Nutzung dieser beiden neuen Instrumente gefragt (Abbildungen 2 und 3). Während im Fall des Gemeinschaftsbetriebes der Grad der Nutzung augenfällig mit der Betriebsgröße steigt, erweist sich die partizipatorische Erschließung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben als ein Phänomen, das sich gleichermaßen in kleineren und größeren Einheiten finden lässt.

Die Leiharbeitsregelung hat dazu geführt, dass bei der zurückliegenden Betriebsratswahl in genau 30 % der von uns befragten Betriebe zusätzliche Personen wahlberechtigt waren.

Schließlich haben wir die Betriebsräte nach ihrer Einschätzung der Wahlvorschriften des neuen Betriebsverfassungsgesetzes gefragt.

⁶ Das Urteil steht noch aus, ob diese Absicht in der erfolgten Gesetzesänderung befriedigend umgesetzt wurde. Wie z.B. Daubler hervorhebt (2001, S. 2), könnte sich die Einfügung des § 1 II BetrVG als überflüssig, vielleicht sogar als kontraproduktiv erweisen.

Abb. 2: Wahl des Betriebsrats für einen Gemeinschaftsbetrieb mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen (in %)

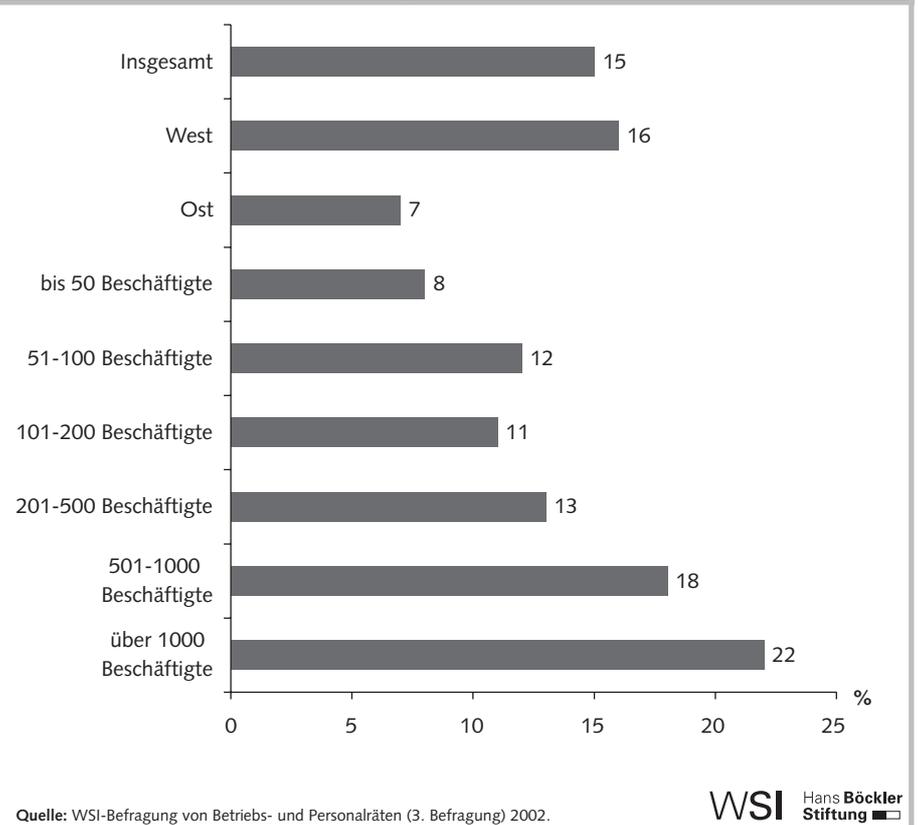


Abb. 3: Wahl zusammen mit Arbeitnehmern eigenständiger Betriebsteile (in %)

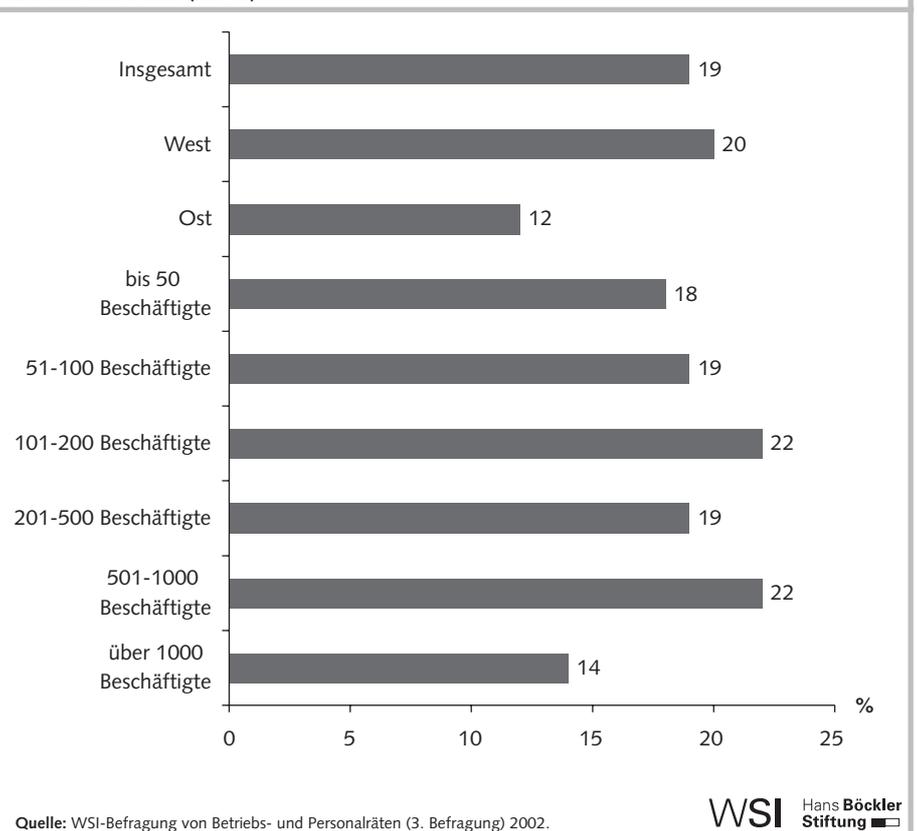
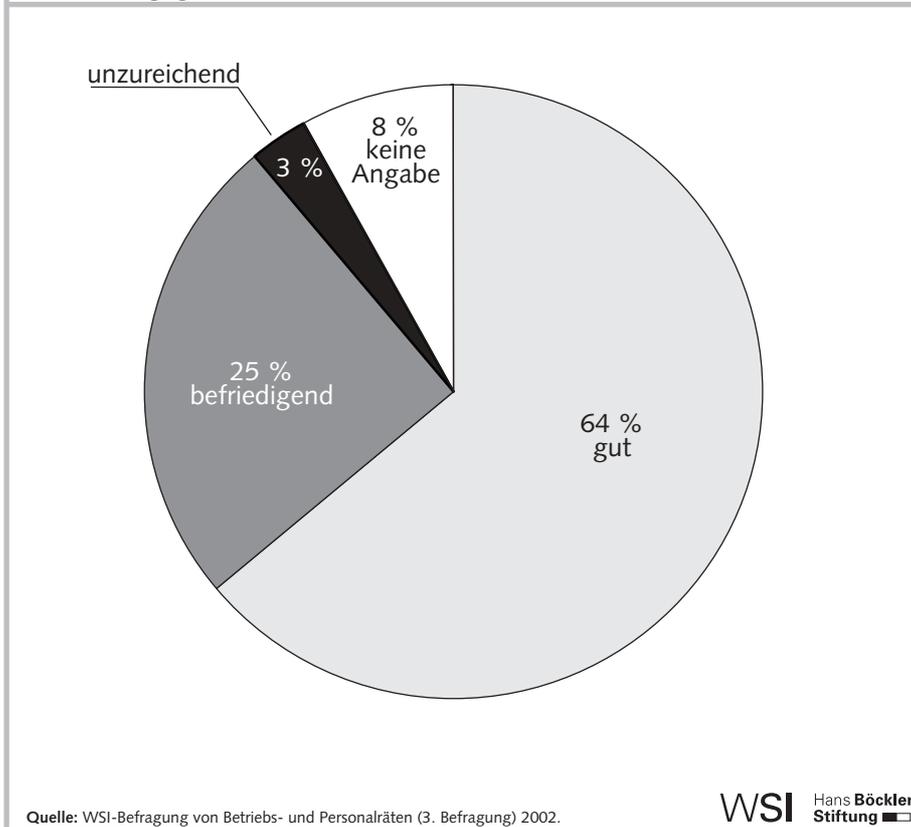


Abb. 4: Gesamtbewertung der neuen Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (in %)



Wie *Abbildung 4* zeigt, finden die neuen Wahlvorschriften als Gesamtheit bei den Betriebsräten großen Anklang. Immerhin 89 % der befragten Betriebsräte finden die neuen Wahlvorschriften gut oder befriedigend, lediglich 3 % finden sie unzureichend (8 % machen keine Angabe). Obwohl dieses Urteil partielle Kritik der Betriebsräte an der Umsetzung der Geschlechterquote nicht ausschließt (siehe *Klenner/Lindecke* in diesem Heft), scheint aus der Sicht der Hauptprotagonisten der betrieblichen Mitbestimmung die Absicht der Bundesregierung der Anpassung der rechtlichen Grundlagen an die neuen betrieblichen Realitäten durchaus aufgegangen zu sein.

3

Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern

Im Zuge der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes stellt die Absenkung der Freistellungsgrenzen eine bedeutende Anpassung dar, die die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte unmittelbar verbessern soll. Insbesondere durch das Absenken des

Schwellenwertes für einen Anspruch auf die erste Freistellung von vormals 300 auf nun 200 ArbeitnehmerInnen sollte eine Professionalisierung der Betriebsratsarbeit in der Gruppe der Betriebe mittlerer Größe unterstützt werden. Während die Arbeitgeberfunktionäre eine Ausweitung der bezahlten Freistellungen wegen der damit verbundenen Kosten vehement ablehnten und negative Auswirkungen insbesondere für den Mittelstand befürchteten (Hundt 2001), wurden von Seiten der Gewerkschaften die günstigeren Freistellungsregelungen für die Verbesserung der Arbeitsgrundlagen als notwendig erachtet. Neben der Reaktion auf die verbreitete Aufspaltung und Zergliederung betrieblicher Einheiten und dem daraus resultierenden Verlust von Freistellungsansprüchen wurde diese Verbesserung auch als notwendig erachtet, um die deutliche Ausweitung der Betriebsratsarbeit in den Bereichen der Umsetzung tariflicher Standards, der Beschäftigungssicherung und der Qualifizierung schultern zu können.

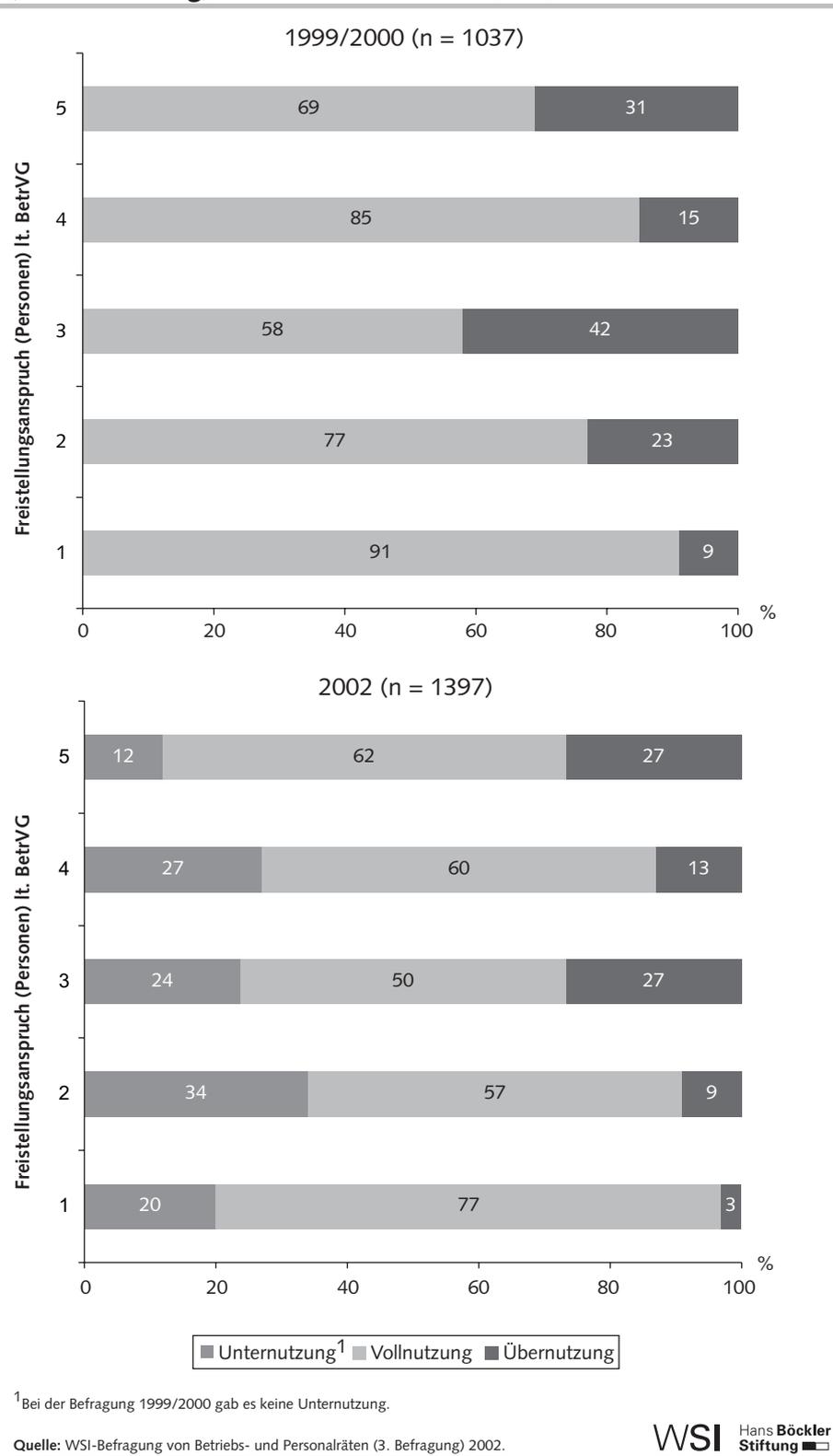
Offen blieb bisher die Frage, in welchem Maße die erweiterten Möglichkeiten der neuen Betriebsgrößenstaffel von den Betriebsräten auch genutzt werden. So

stellten *Rudolph/Wassermann* (2003, S. 10) für den Organisationsbereich der IG Metall fest, dass in Betrieben zwischen 200 und 299 Arbeitnehmern – also jenen Betrieben, in denen es bis dato kein generelles Freistellungsrecht gab – 47 % von ihrem Recht auch Gebrauch machen (Vollfreistellungen und Teilfreistellungen). In unserer Analyse kommen wir auf 65 % der Betriebe dieser Größenklasse, die von Vollfreistellungen Gebrauch machen; weitere 15 % der Betriebe dieser Größenklasse geben an, Teilfreistellungen anzuwenden. Aber auch jenseits dieses Bereiches stellt sich die Frage, ob die Ausweitung der gesetzlichen Ansprüche auch zu einer vermehrten Nutzung dieser Optionen führt. In *Abbildung 5* stellen wir prozentual die Übernutzung (mehr Freistellungen als gesetzlich garantiert) und Unternutzung (weniger Freistellungen als gesetzlich garantiert) des Freistellungsanspruches in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen dar und vergleichen diese mit unseren Befunden aus der vorangegangenen 2. WSI-Betriebsrätebefragung. Die Resultate erscheinen auf den ersten Blick verblüffend zu sein. Während unter dem Regime des alten Betriebsverfassungsgesetzes der Ausnutzungsgrad als sehr hoch angesehen werden muss – Fälle von Unternutzung kommen in unserem Sample nicht vor – hat es nach dem Inkrafttreten der neuen Betriebsgrößenstaffel eine deutliche Verschiebung in Richtung geringerer Ausnutzung gegeben (für den Bereich der Personalräte siehe den Beitrag von *Keller/Schnell* in diesem Heft). Offensichtlich ist es nach der Reform den Betriebsräten noch nicht im vollen Umfang gelungen, die ihnen zustehenden Freistellungen auszufüllen. Dies muss allerdings noch nicht das letzte Wort sein, denn da bei unserer letzten Erhebung im Sommer 2002 in vielen Betrieben die Betriebsratswahl erst kurze Zeit zurücklag, ist davon auszugehen, dass der Ausnutzungsgrad der Freistellungen im Zeitverlauf weiter ansteigen wird.

Auffällig ist, dass in Betrieben mit bis zu 3000 Arbeitnehmern (dies entspricht bis zu 5 Freistellungen) kein eindeutiger Größeneffekt festzustellen ist.⁷ So tun sich Betriebe mit 501 bis 900

⁷ Wegen der nur geringen Fallzahlen wurden Betriebe mit Anspruch auf mehr als 5 Freigestellte aus der Analyse ausgeklammert.

Abb. 5: Nutzung des gesetzlichen Freistellungsanspruchs (Vollfreistellung) 1999/2000 und 2002 (in %)



lung einen Teil der Fälle von Unternutzung der Vollfreistellungen.⁸ Gaben noch 1999/2000 12 % der von uns befragten Betriebsräte an, dass in ihrem Betrieb Betriebsrats-Mitglieder teilweise pauschal freigestellt sind, so hat sich diese Zahl bis 2002 auf 17 % erhöht.

4

Betriebsräte im betrieblichen Sozialsystem: Verhältnis zu den Arbeitgebern

In welcher Form und welcher Weise Betriebsräte effektiv die Interessen der Beschäftigten vertreten, entscheiden nicht nur die gesetzlichen Grundlagen, sondern auch die betriebliche Sozialordnung, die sich aus dem „spannungsreichen Wechselspiel zwischen dem rational-objektivistischen Plan (Formalstruktur) und dessen subjektiver Aneignung und Veränderung durch konkrete Beziehungsarbeit...“ konstituiert (Kotthoff, 1994, S. 24). In dieser Perspektive ist neben dem Selbstverständnis des Betriebsrats ebenso das interessen geleitete Verhalten des Arbeitgebers entscheidend. Einen Hinweis auf die Entwicklung der Rolle der Arbeitgeber innerhalb einer solchen betrieblichen Sozialordnung gibt im Rahmen der WSI-Befragung die Untersuchung des Informationsverhaltens des Arbeitgebers, aber auch seine Haltung zu den Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer. So haben wir in allen drei Erhebungen nach der Behinderung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber gefragt und können nun, wenn auch nur in eingeschränktem Maße,⁹ Rückschluss auf Veränderungen ziehen.

Auffällig ist insbesondere (Abbildung 6) die rückläufige Zahl der Betriebsräte die angeben, dass sie ihre verbrieften Rechte „häufig“ gegen Behinderungsversuche seitens des Arbeitgebers durchsetzen müssen.

⁸ Ohne Informationen über den genauen Umfang der Arbeitsbefreiung bei Teilfreistellungen lässt sich dieser mögliche Substitutionseffekt von Vollfreistellungen durch Teilfreistellungen nicht näher quantifizieren.

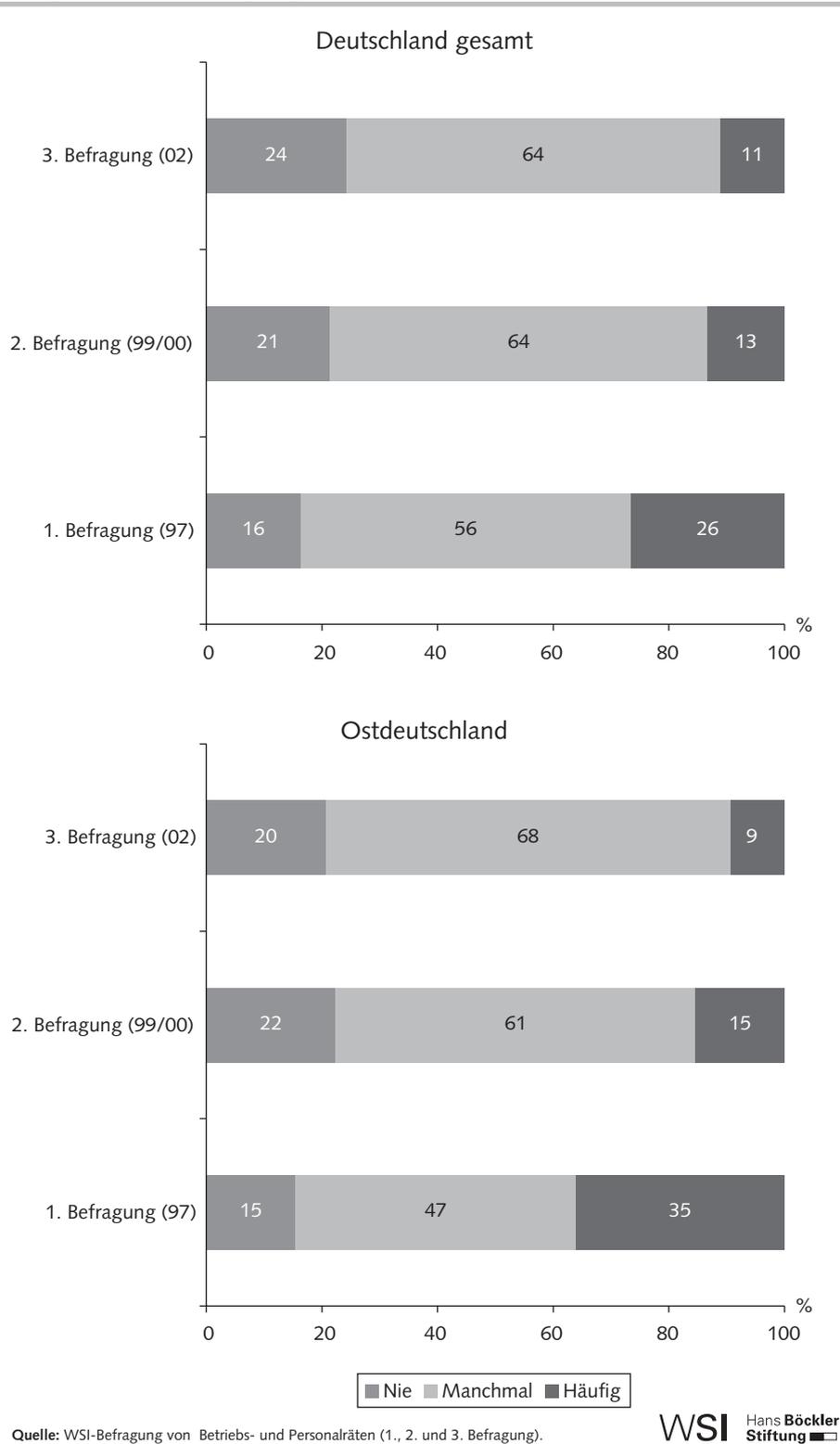
⁹ Wegen einer geringfügigen Abweichung in der Formulierung dieser Frage bei den drei Erhebungen könnte es hier zu Verzerrungen gekommen sein.

Arbeitnehmern deutlich schwerer als solche mit 200–500 Beschäftigten, Betriebsratsmitglieder als Vollzeit-InteressenvertreterInnen zu gewinnen. Nach wie vor scheinen viele aktive Betriebsratsmitglie-

der vor dem Schritt in die Freistellung zurückzuschrecken.

Darüber hinaus erklärt sicherlich auch die in das reformierte Gesetz aufgenommene Möglichkeit der Teilfreistel-

Abb. 6: Behinderung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrats durch den Arbeitgeber (Deutschland gesamt und Ostdeutschland): Vergleich der Befragungen (in %)



Dies gilt insbesondere für die Betriebsräte in Ostdeutschland, wo offensichtlich noch im Jahre 1997, also zum Zeitpunkt der 1. Befragung, die Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen „Norm“ noch nicht als Nor-

malzustand gewertet werden konnte. Fünf Jahre später scheint sich dies nun geändert zu haben, so dass auch in diesem Bereich die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte in Ost und West näher beieinander liegen.

Dennoch verweisen unsere Befragungsergebnisse darauf, dass zumindest gelegentliche Behinderungen nach wie vor ein weit verbreitetes Phänomen sind. Mancher Betriebsrat muss sich also seine gesetzlich verbrieften Rechte immer noch mühsam erstreiten. Auffällig erscheint hierbei, dass Behinderungen der Mitwirkungsrechte dort am häufigsten vorkommen, wo der Betriebsrat am verletzlichsten ist: in den Klein- und Mittelbetrieben unterhalb der Freistellungsschwelle von 200 Beschäftigten. Hier geben 15 % der von uns befragten Betriebsräte solche Behinderungen zu Protokoll, während dies in der Gruppe der Betriebe mit 501-1000 Beschäftigten nur 6 % tun.

Betriebliche Konflikte schlagen sich nicht zuletzt auch im Gebrauch von Einigungsstellen- und Arbeitsgerichtsverfahren nieder. Insgesamt gaben 33 % der von uns befragten Betriebsräte an, dass es in ihrem Betrieb in den letzten 2 Jahren zu solchen Einigungsstellen- und Arbeitsgerichtsverfahren gekommen ist (63 % verneinten dies, 4 % machten keine Angaben). In Ostdeutschland kamen solche Verfahren in weniger Betrieben vor (27%) als im Westen (34 %). Während Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten vergleichsweise selten mit solchen Verfahren konfrontiert sind (18 %), steigt deren Vorkommen mit der Betriebsgröße.

Für eine effektive Interessenvertretung ist neben der ungehinderten Ausübung der Partizipationsrechte auch die Bereitstellung von Informationen durch den Arbeitgeber erforderlich. Beim Vergleich des Informationsverhaltens von Arbeitgebern in Dienststellen und Betrieben (Tabelle 2) fällt auf, dass sich Personalräte durchweg mit geringeren Widerständen auseinandersetzen müssen, als dies bei den Betriebsräten der Fall ist. Wie schon in der 2. finden wir auch in der 3. WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung einen unterschiedlichen Einfluss der Betriebs-/Dienststellengröße auf das Informationsverhalten des Arbeitgebers. Während in den Verwaltungen kleinere Einheiten offensichtlich den ungebremsten Informationsfluss fördern und in größeren Dienststellen die Arbeitgeber sich eher durch restriktiveres Informationsverhalten hervortun, ist der Zusammenhang im Bereich der Betriebsräte genau umgekehrt. Gerade in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten bekommen Betriebsräte die Informationen zumeist unaufgefordert oder nach der ersten Anfrage.

5

Betriebsrat und Gewerkschaft

Im internationalen Vergleich ist das deutsche sog. „duale System“ der industriellen Beziehungen immer auch im Hinblick auf seine vergleichbar große Stabilität beschrieben worden, die im Resultat eine sehr wirkungsvolle Vertretung von Beschäftigteninteressen gewährleistet (Thelen 1991; Turner 1991). Im Kern basiert diese Erfolgsgeschichte auf einem sozialen Tausch. Auf der einen Seite begrenzen streikfähige und durchsetzungskräftige Gewerkschaften das betriebliche Konfliktpotenzial über das Instrument des Flächentarifvertrages. Wie an anderer Stelle gezeigt (siehe *Bispinck/Schulten* in diesem Heft), scheint diese Entlastungsfunktion brüchig geworden zu sein. Auf der anderen Seite dieses Dualismus schultern Betriebsräte einen großen Teil der arbeitsweltlichen Betreuung der Beschäftigten (und somit auch der Gewerkschaftsmitglieder)¹⁰ und zum Teil auch Aufgaben der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung. Um Betriebsräte für die Wahrnehmung dieser Rolle zu qualifizieren, war es in Deutschland immer eine (wenn auch oft unausgesprochene) Selbstverständlichkeit, dass Gewerkschaften ihren Betriebsräten ein breites Spektrum von Unterstützungsleistungen garantieren. Wie sieht nun deren Entwicklung in den Augen der Betriebsräte aus? Wie in *Tabelle 3* gezeigt, kommen sowohl Betriebs- als auch Personalräte zu einer positiven Gesamteinschätzung.

Über die Hälfte der Betriebsräte bezeichnet die Betreuung durch die zuständige Gewerkschaft als „gut“ (39 %) oder „sehr gut“ (16 %), während lediglich 10 % Qualität und Nutzen dieser Betreuung mit der Note „mangelhaft“ bewerten. Auffällig ist, dass im Schnitt die Betreuung von den befragten Personalräten etwas kritischer eingeschätzt wird, wobei allerdings eklatante Defizite (Note „Mangelhaft“) nicht häufiger genannt werden als im Fall der Betriebsräte (siehe den Beitrag von *Keller/Schnell* in diesem Heft).

Trotz der überwiegend positiven Einschätzung der Unterstützung durch die Gewerkschaften, melden Betriebsräte eine Reihe weiterer Unterstützungswünsche an. Neben den altbekannten und etablierten „Klassikern“ der Gewerkschaftsarbeit, wie

Tabelle 2: Informationsverhalten des Arbeitgebers

	Betriebsräte	Personalräte
Der BR bekommt Informationen meist unaufgefordert	24	41
Der BR bekommt Informationen meist bei der ersten Anfrage	38	35
Der BR muss meist um Informationen bitten	21	11
Der BR muss Informationen mit dem Hinweis auf gesetzliche Rechte einfordern	15	11
Keine Angabe	2	3

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 3: Bewertung der gewerkschaftlichen Unterstützung durch Betriebsräte

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft
Bis 50	10	41	21	13	6
51-100	11	38	22	15	10
101-200	12	37	24	11	13
201-500	17	39	20	11	9
501-1000	18	42	17	11	9
Über 1000	22	38	17	11	10
Insgesamt	16	39	20	12	10
West	16	39	19	12	10
Ost	13	40	26	13	7

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 4: Gewünschte Unterstützungsmaßnahmen: Formen der Unterstützung*

	Gesamt	IG BAU	Ver.di	IG Metall	IG BCE	Transnet	NGG	Sonstige
Spezifische Schulungsangebote	39	38	37	45	45	20	35	18
Spezifisches Arbeitsmaterial	33	36	34	32	36	29	35	28
Kommunikationsmöglichkeiten mit anderen BR	35	37	38	34	47	33	35	12
Soforthilfen bei aktuellen Konflikten	57	60	59	58	61	71	53	28
Telefonhotline für dringende Fälle	34	27	42	29	30	41	36	21

* Mehrfachnennungen möglich
Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

z.B. Seminare und Arbeitsmaterialien, stehen insbesondere Soforthilfen der Gewerkschaft hoch im Kurs. Da solche problemspezifischen Soforthilfen sehr personalintensiv sind, stellt die gewünschte Ausweitung des Service durch die Gewerkschaften große Herausforderungen an die gewerkschaftlichen Personalressourcen, die gerade in Zeiten knapper Kassen nicht leicht zu befriedigen sein dürften. Wie *Tabelle 4* zeigt, gibt es zwischen den gewerkschaftlichen Organisationsbereichen teils erhebliche Unterschiede bei den gewünschten Unterstützungsleistungen. So kann insbesondere im Organisationsbereich von ver.di und Transnet von einem beachtlichem Bedarf für die noch recht junge gewerkschaftliche Dienstleistung einer Telefonhotline ausgegangen werden.

Was die Themen anbelangt, bei denen sich Betriebsräte gewerkschaftliche Unterstützung wünschen, hat sich auch bei der 3. Befragung weitgehend bestätigt, dass keine eklatanten Unterschiede zwischen BR im Osten und Westen bestehen. Lediglich im Bereich der Technikgestaltung (Unterstützung gewünscht von 16 % der BR im Westen und nur 8 % im Osten) sowie bei der Umstrukturierung (35 % West, 23 % Ost) weichen die Anforderungen voneinander ab. Wie *Tabelle 5* zeigt, lassen sich beim Vergleich unserer Befragungen einige

¹⁰ Im internationalen Vergleich ist dies alles andere als eine Selbstverständlichkeit, denn gerade in den angelsächsischen Ländern aber auch in Teilen Skandinaviens ist die Betreuung eine originäre Aufgabe der betrieblichen Vertreter der Gewerkschaft.

Tabelle 5: Gewünschte Unterstützungsmaßnahmen: Themen*

	1. Befragung (1997)	2. Befragung (1999/2000)	3. Befragung (2002)
Beschäftigungssicherung	55	44	45
Arbeitszeit	42	43	42
Entlohnung	38	34	37
Kündigungsschutz	37	30	37
Technikgestaltung	32	26	15
Umstrukturierung	Nicht gefragt	Nicht gefragt	33

* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (1., 2. und 3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler
Stiftung**Tabelle 6: Regelmäßige Nutzung von Kontaktmöglichkeiten zur Belegschaft durch den Betriebs- und Personalrat***

	Betriebsräte	Personalräte
Betriebsversammlungen	94	89
Direkte persönliche Ansprache	89	85
Aushänge	84	67
Betriebsbegehungen	70	43
Schriftliche Betriebs-/ Personalrats-Infos	68	58
Sprechstunden	52	44
Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten	51	44
e-mail	45	35
Beiträge des BR/PR in der Betriebszeitung	20	12
Teilnahme von Beschäftigten an BR/PR-Arbeitskreisen	19	15

* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler
Stiftung

Verschiebungen der Prioritäten beobachten.

Mit einer zeitlichen Verzögerung zeigt sich auch hier, dass der überwiegend technikzentrierte Rationalisierungsdiskurs der 1980er Jahre auf dem Rückzug begriffen ist, während ein großer Bedarf an Hilfestellungen im Kernbereich arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften besteht.

Alles in allem verlangen Betriebsräte von ihren Gewerkschaften eine beachtliche Palette an Betreuungsleistungen und wünschen sich eine unmittelbare problemorientierte Hilfestellung. Allerdings fordern sich Betriebsräte auch selbst im Kontakt mit den Belegschaften eine Vielzahl von Informations-, Betreuungs-, Partizipations- und Beratungsleistungen ab. Wie in *Tabelle 6* dargestellt, nutzen Betriebsräte bei ihrer täglich Arbeit eine große Bandbreite an Kontaktmöglichkeiten mit der Belegschaft.

Neben den absoluten Häufigkeiten der regelmäßigen Kontaktpraxis fällt bei der Analyse auf, dass zumeist mehrere Interaktionswege in meist sehr komplexen Kombinationen angewendet werden. Der „Idealtypus“ eines Betriebsrates, der ent-

fernt und entfremdet von der Belegschaft einsame Entscheidungen trifft und diese durch Aushang am schwarzen Brett quasi von Amts wegen verlautbart, scheint die absolute Ausnahme zu sein.

6

Fazit

Zumindest was den organisatorischen Gehalt des neuen Betriebsverfassungsgesetzes anbelangt, scheinen in den Augen der Betriebsräte viele Reformelemente durchaus den erhofften positiven Effekt auf die Arbeit der Gremien gehabt zu haben. So finden die neuen Wahlvorschriften und hierbei insbesondere das vereinfachte Wahlverfahren bei den Betriebsräten große Zustimmung. Im Bereich des Mittelstandes (Betriebsgröße 51–100 Beschäftigte) trifft dies auch für einen beachtlichen Teil der Arbeitgeber zu, denn nach so mancher sehr leidenschaftlich geführten Debatte um die Reform scheint im betrieblichen Alltag auch hier die Suppe nicht so heiß gegessen wie gekocht zu werden. Immerhin wendet

ein stattlicher Teil dieser Betriebe das vereinfachte Verfahren auf freiwilliger Basis an.

Voraussetzungsreicher ist hingegen die Nutzung der erweiterten Freistellungsmöglichkeiten, denn im ersten Jahr nach der Aufstockung der Freistellungsmandate ist es etlichen Betriebsratsgremien noch nicht gelungen, diese verbesserten Arbeitsmöglichkeiten voll auszuschöpfen. Zwar wurde im stärkeren Maße von der Möglichkeit zur Teilfreistellung Gebrauch gemacht, es gilt aber weiterhin die Personaldecke für die hauptamtliche Betriebsratsarbeit auszubauen. Hierbei kommt der Unterstützung durch die Gewerkschaften sicherlich eine Schlüsselrolle zu weil insbesondere im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe eine Professionalisierung aus eigener Kraft für viele Betriebsräte ein beschwerlicher, wenn nicht sogar vergeblicher Prozess zu sein scheint. Ohne massive Unterstützung könnte das Realität werden, was *Leminsky* (2001, S. 149) als Prozess der Polarisierung von Mitbestimmung beschreibt. Während die Betriebsräte großer Unternehmen, z.B. über den Ausbau eigener Stäbe, Mitbestimmung weiter professionalisieren, bleibt es in kleinen Betrieben bei gering entwickelten Vertretungsstrukturen oder gar mitbestimmungsfreien Zonen, solange nicht zusätzliche Hilfen konzipiert werden. Während *Streeck* insbesondere mit Blick auf Klein- und Mittelbetriebe vor „legalistischen Illusionen“ oder gar „etatistischen Omnipotenzphantasien“ in Hinblick auf die Rückeroberung solcher mitbestimmungsfreien Zonen warnt und schließlich für die Übernahme eines Modells des „Betriebsrat light“ plädiert (*Streeck* 1999, S. 56), deuten unsere Befragungsergebnisse an, dass von einer ungebrochenen Konsenskultur in Klein- und Mittelbetrieben nicht die Rede sein kann. Gerade in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten klagen die Betriebsräte unseres Samples besonders häufig über Behinderungen bei der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte. Dies ist kein gutes Omen für eine Mitbestimmung ohne Leitplanken.

LITERATUR

- Addison, J.T./Bellmann, L./Schnabel, C.** (2002): The Reform of the German Works Constitution Act: A Critical Assessment, Discussion Paper No. 16, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, Arbeits- und Regionalpolitik
- Blanke, T./Rose, E.** (2001): Der Weg ist das Ziel, in: Die Mitbestimmung 1+2, S. 63–67
- BDA**, (o.J.): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes der Bundesregierung, unveröff. Manuskript
- Bronfenbrenner, K.** (1997): Final Report: The Effects of Plant Closing of Threat of Plant Closing on the Right of Workers to Organize. Dallas/TX: Secretariat of the North American Commission for Labor Cooperation
- Colvin, A.** (1998): Rethinking Bargaining Unit Determination: Labor Law and the Structure of Collective Representation in a Changing Workplace, in: Hofstra Labor and Employment Law Journal 2/1998, S. 419–490
- Däubler, W.** (2001): Eine bessere Betriebsverfassung? Der Referententwurf zur Reform des BetrVG, in: Arbeit und Recht 1, S. 1–8
- DGB** (1998): Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, Düsseldorf
- Dörre, K.** (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im Flexiblen Kapitalismus, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Dorsch-Schweizer, M./Schulten T.** (2001): Betriebs- und Personalräte zwischen Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaft, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 113–123
- Engelen-Kefer, U.** (2000): Anforderungen an die zukünftige Betriebsverfassung, in: Frankfurter Rundschau vom 27.10.
- Frege, C.** (2002): A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils, in: British Journal of Industrial Relations 40:2, S. 221–248
- Hundt, D.** (2001): Neuregelung der Betriebsverfassung. Pro & Contra, in: Personalwirtschaft 5
- Kädtler, J.** (2002): Globalisierung als Restrukturierung von Unternehmen und die Perspektiven kollektiver Arbeitnehmervertretung, in: WSI-Mitteilungen 10, S. 601–607
- Katz, H./Darbishire, O.** (2000): Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems, Ithaca/NY: ILR Press
- Kommission Mitbestimmung** (Hg.) (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
- Kotthoff, H.** (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus: Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, München und Mehring: Rainer Hampp Verlag
- Leminsky, G.** (2001): Entwicklungspotentiale der Mitbestimmung, in: Abel, J./Sperling J. (Hg.), Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag, München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Niedenhoff, H.-U.** (2002): Betriebsratswahlen 2002: Der DGB ließ weiter Federn, in: Unternehmen und Gesellschaft 4, S. 3–6
- Rudolph, W./Wassermann, W.** (2003): Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz des Betriebsräteswesens. Ergebnisse aus den Betriebsratswahlen 2002, Projektbericht im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (unveröff. Manuskript)
- Springer, R.** (1999): Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg, Frankfurt/M.
- Streeck, W.** (1999): Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes – Zwischen Gesetzgebung und Selbstorganisation, in: Friedrich Ebert Stiftung (Hg.), New Deal im Arbeitsrecht? Gesprächskreis Arbeit und Soziales 88, S. 45–58, Bonn
- Thelen, K.** (1991): Union of Parts. Labor Politics in Postwar Germany, Ithaca/NY: Cornell University Press
- Turner, L.** (1991): Democracy at Work. Changing World Markets and the Future of Labor Unions, Ithaca/NY: Cornell University Press
- Wassermann, W.** (2002): Betriebsräte. Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt. Münster: Westfälisches Dampfboot