



Oliver Stettes

Digitaler Wandel: Keine Bedrohung für betriebliche Mitbestimmung

Die Sorge, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt den Geltungsbereich der betrieblichen Mitbestimmung aushöhlt, ist unbegründet. Es findet sich keine empirische Evidenz dafür, dass Unternehmen mit einem Betriebsrat einen geringeren Digitalisierungsgrad aufweisen als mitbestimmungsfreie Betriebe.

Das Betriebsverfassungsgesetz zählt als eine der tragenden Säulen der Arbeitsmarktordnung in Deutschland, unter deren Schirm das Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geregelt und die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bestimmt wird. In rund jedem achten Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten existierte im Jahr 2015 ein Betriebsrat (siehe Abbildung). Der Verbreitungsgrad liegt damit bei einer Betrachtung von Unternehmen als Organisationseinheit insgesamt etwas über dem Verbreitungsgrad, der in der Privatwirtschaft für Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten als Organisationseinheit (9 Prozent) ausgewiesen wird (vgl. hierzu Ellguth/Kohaut, 2016, 289).

Grundsätzlich nimmt der Verbreitungsgrad von Betriebsräten mit zunehmender Betriebs- bzw. Unternehmensgröße zu. Der Umstand, dass in den meisten

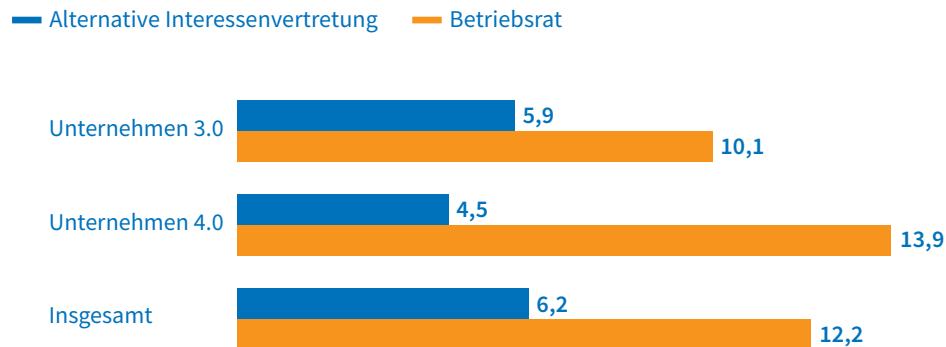
Betrieben oder Unternehmen kein Betriebsrat besteht, ist darauf zurückzuführen, dass die Wahl eines Betriebsrates die Initiative der Beschäftigten voraussetzt. Mancherorts existieren aber auch alternative Formen der Interessenvertretung, die von den Beschäftigten ohne gesetzliche Grundlage offenkundig als ausreichend oder besser geeignet bewertet werden. Dazu zählen zum Beispiel Mitarbeiterausschüsse oder Belegschaftssprecher. Eine alternative Form der Interessenvertretung war im Jahr 2015 in gut 6 Prozent der Unternehmen in der hiesigen Privatwirtschaft anzutreffen.

Verbreitung von Interessenvertretungen in digitalisierten Unternehmen

Manche Beobachter treibt die Sorge, dass der gesetzlich legitimierte betrieblichen Mitbestimmung durch den digitalen Wandel der Boden entzogen werden könnte. So wird befürchtet, dass virtuelle Teams – die verstärkte zwischenbetriebliche Organisation von vernetzten Arbeitsprozessen oder die intensivere Einbindung externer Partner bzw. Beschäftigter in interne Wertschöpfungsprozesse – die klassischen Betriebsgrenzen auflösen und damit die Einrichtung eines Betriebsrates erschweren könnten.

Anteil der Unternehmen mit Betriebsrat oder alternativer Interessenvertretung

in Prozent 2015 – nach Digitalisierungsgrad



Unternehmen 3.0: Keine Beschäftigung mit dem Thema Digitalisierung bei gleichzeitig maximal eher hoher Bedeutung des Internets für die Geschäftsaktivitäten oder maximal Beschäftigung mit dem Thema Digitalisierung am Rande bei gleichzeitig allenfalls geringer Bedeutung des Internets für die Geschäftsaktivitäten.

Unternehmen 4.0: Intensive Beschäftigung mit dem Thema Digitalisierung und hohe Bedeutung des Internets für Geschäftsaktivitäten.

Quellen: IW-Personalpanel 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Befunde auf Basis des IW-Personalpanels geben allerdings Entwarnung:

- Ein Betriebsrat findet sich in 13,9 Prozent der Unternehmen, die sich intensiv mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen und für die das Internet eine große Bedeutung für die Geschäftsaktivitäten aufweist (Unternehmen 4.0). Unter den wenig digitalisierten Unternehmen 3.0 sind es mit 10,1 Prozent nur etwas weniger.
- Der Verbreitungsgrad alternativer Mitbestimmungsgremien ist mit knapp 6 Prozent in den Unternehmen 3.0 etwas höher als in den Unternehmen 4.0 (4,5 Prozent).

Ökonometrische Analysen signalisieren, dass zwischen dem Digitalisierungsgrad und der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betriebsrat existiert, kein signifikanter Zusammenhang besteht. Gleiches gilt für alternative Formen der kollektiven Interessenvertretung. An dem Bild, dass die Beschäftigten in Unternehmen 3.0 und Unternehmen 4.0 im gleichen Maß mitbestimmen können, ändert sich auch nichts, wenn man statt des Digitalisierungsgrades alternativ

den Anteil der Beschäftigten an Internetarbeitsplätzen oder die Möglichkeit des mobilen internetbasierten Arbeitens als Maßstab heranzieht. Es ist daher im Zuge des digitalen Wandels weder mit einer Erosion zu rechnen noch mit einer Gründungswelle. Sollte die Digitalisierung in einem Betrieb und die dadurch angestoßenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation aus Sicht der Belegschaft die Gründung eines Betriebsrates erforderlich machen, spricht nichts dagegen, dass die Beschäftigten diese dann auch initiieren können.

Qualifizierung für den digitalen Wandel und betriebliche Mitbestimmung

Vertiefende Auswertungen mit der Herbstwelle 2014 des IW-Personalpanels zeigen ferner, dass die Einschätzung der Chancen einer fortschreitenden Digitalisierung für die Effizienz des Wertschöpfungsprozesses, zum Beispiel die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, die Standardisierung und Automation von Arbeitsprozessen oder der mögliche Zugriff auf externes Know-how, ebenfalls davon unabhängig ist, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht. Allerdings vertritt die Geschäftsführung in Unternehmen mit

einem Betriebsrat (88 Prozent der Fälle) signifikant häufiger die Auffassung als in Unternehmen ohne Betriebsrat (63 Prozent), dass zusätzliche Aus- und Weiterbildungsangebote erforderlich sind, in denen die eigenen Auszubildenden und Beschäftigten ihre Kompetenzen im beruflichen Umgang mit dem Arbeitsmittel Internet (weiter-)entwickeln können. Dieser Befund signalisiert: die Geschäftsführungen in mitbestimmten Unternehmen sind besonders für die Wichtigkeit der Aus- und Weiterbildung sensibilisiert, um den digitalen Wandel erfolgreich zu gestalten. Eines zusätzlichen Anstoßes durch eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Fragen der betrieblichen Qualifizierung, wie er derzeit in die politische Diskussion eingebracht wird, bedarf es nicht.

Daran ändert auch der Umstand nichts, dass Unternehmen mit Betriebsrat trotz des angezeigten Qualifizierungsbedarfs sich in der Personalentwicklung oder der formellen betrieblichen Weiterbildung nicht stärker engagieren als Unternehmen ohne Interessenvertretung. Altersgemischte Teams, die einen effektiven beidseitigen Wissensaustausch zwischen älteren Fachkräften mit viel Berufserfahrung und jungen Nachwuchskräften mit dem neuesten theoretischen Know-how befördern, sind in Unternehmen mit Betriebsrat nach Kontrolle für unterschiedliche Belegschaftszusammensetzungen, Größe, Branchenzugehörigkeit und sonstige Unternehmensmerkmale sogar signifikant seltener gebildet worden.

Hammermann und Stettes (2016) zeigen, dass Unternehmen sich nicht nur stärker in der Personalentwicklung und Weiterbildung engagieren, wenn sie einen hohen Digitalisierungsgrad aufweisen. Diese Unternehmen 4.0 richten ihre personalpolitischen Maßnahmen auch gezielter darauf aus, welche Kompetenzen in der Belegschaft in Zukunft an Bedeutung gewinnen – unabhängig davon, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht. Dies bedeutet, dass Unternehmen dann aus Eigeninteresse aktiv werden, wenn der fortschreitende digitale Wandel in einem Betrieb eine Anpassung oder Weiterentwicklung von konkreten beruflichen Fähigkeiten erfordert.

Digitalisierung erfordert höhere Anpassungsbereitschaft

Eine erfolgreiche Anpassung setzt allerdings voraus, dass die Beschäftigten dies nicht nur können, sondern auch wollen. Drei Viertel der Unternehmen 4.0 und sechs von zehn Unternehmen 3.0 sind überzeugt, dass die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten und Führungskräfte steigen muss, um in den nächsten fünf bis zehn Jahren von den Potenzialen digitaler Technologien wirtschaftlich profitieren zu können (IW Köln/IW Consult, 2016, 131). Dies gilt noch mehr für Unternehmen mit einem Betriebsrat. Hier sehen 80 Prozent der Geschäftsführungen die Notwendigkeit, die Anpassungsbereitschaft zu erhöhen. In Unternehmen ohne betriebliche Interessenvertretung sind es hingegen zehn Prozentpunkte weniger. Der Unterschied ist statistisch signifikant. Die Sorge ist nicht unbegründet, dass eine weitere Stärkung von Mitbestimmungsrechten für den Betriebsrat sich für eine erfolgreiche Anpassung an den digitalen Wandel als kontraproduktiv erweisen könnte.

Literatur

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2016, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015, in: WSI-Mitteilungen, 69. Jg., Nr. 4, 283-291

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2016, Qualifikationsbedarf und Qualifizierung - Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW policy paper, Nr. 3, <http://www.iwkoeln.de/studien/iw-policy-papers/beitrag/andrea-hammermann-oliver-stettes-qualifikationsbedarf-und-qualifizierung-251836>

IW Köln / IW Consult, 2016, Wohlstand in der digitalen Welt, Köln