

EWCS Südtirol

Arbeitnehmervertretung im Betrieb und Mitsprache

In Kürze

45 % der Südtiroler Arbeitnehmer arbeiten in Betrieben und Organisationen, in denen eine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist.

83 % der Beschäftigten aus dem Bereich Unterricht und Erziehung verfügen über diese Errungenschaft, **kaum jemand** in der Landwirtschaft oder im Gastgewerbe.

Je **größer der Betrieb**, desto eher gibt es eine Arbeitnehmervertretung.

54 % der Arbeitnehmer können ihre Anliegen bei regelmäßig stattfindenden Versammlungen äußern – in Italien sind es 43 %, in Österreich 54 %.

Organisieren: Wie die Gewerkschaften in unseren Nachbarländern zeigen, braucht es innovative Konzepte, „weiße Flecken“ zu organisieren.

Unverzichtbar: Angesichts der digitalen Transformation wird Mitsprache auf Betriebsebene unverzichtbar.

1. Die Ausgangslage

Kollektive Arbeitsbeziehungen gehören zu den wichtigen „weichen“ Standortfaktoren. Wie das Beziehungsgeflecht zwischen den Arbeitgeberorganisationen und den Gewerkschaften strukturiert ist, mit welchen Prozeduren kollektive Regelungen gesetzt werden, welche Arenen und Institutionen sich herausgebildet haben und welche Akteure vorhanden sind, bestimmt die Arbeits- und Lohnpolitik auf allen Ebenen.¹ Gerade auf regionaler Ebene ist es relevant, auf welche Art und Weise und mit welcher Kooperationsfähigkeit Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen auf überbetrieblicher Ebene, Management und Arbeitnehmervertretung im Betrieb zusammenwirken.

Der EWCS 2016² beinhaltet zwei Fragen über die kollektiven Arbeitsbeziehungen, deren Ergebnisse im Länder-, Branchen- und Betriebsgrößenvergleich dargelegt werden.

Tabelle 1: Fragen im Hinblick auf EWCS-Befragung

Thematik	Fragen der Erhebung	Befragte
Ansprechpartner	Gibt es im Betrieb eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer?	
Mitwirkung	Gibt es im Betrieb regelmäßige Versammlungen, in denen Mitarbeiter/innen ihre Ansichten über Geschehnisse in der Organisation darlegen können?	Arbeitnehmer

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

Die „Unbestimmtheit“ der beiden Fragen ist dem Umstand geschuldet, dass es in Europa höchst unterschiedliche Systeme kollektiver Arbeitsbeziehungen gibt. Um in der unmittelbaren Umgebung Südtirols zu bleiben: Gilt Italien als ein System mit ausgeprägten Verbandspluralismus auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite, einem starken Voluntarismus der Vertragsparteien und einer monistischen Vertretungsstruktur in den Betrieben, so wird Österreich als ein Musterbeispiel eines koordinierten Systems mit Quasi-Monopolverbänden, einer zentralisierten Lohnfindung und mit einer dualen Vertretungsstruktur in den Betrieben eingeordnet. In Italien hat die Arbeitnehmerbeteiligung trotz mehrfacher Versuche nur schwach Fuß gefasst; hingegen sieht das österreichische System (wie das deutsche) gesetzliche Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertretungen und sogar die Arbeitnehmermitbestimmung in Aufsichtsräten vor.

Box: Was leisten Gewerkschaften?

Gewerkschaften verfügen über eine Reihe von Anreizen, um Mitglieder zu gewinnen. Sie bieten den abhängig Beschäftigten eine Reihe von Gütern an. Dazu gehören Identitäts-, kollektiv wie individuell nutzbare Güter.³

- Zu den Identitätsgütern zählen die verbandspolitische Identität, die berufliche Identität, eine politische Identität.

¹ Klassisch einführend hierzu Müller-Jentsch, 1999.

² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017

³ Die italienischen Besonderheiten schildert Feltrin, 2018.

- Kollektiv nutzbare Güter sind die Kollektivverträge auf allen Ebenen (Staat, Region, Kleinregion und Betrieb), die Arbeitsgesetzgebung, die kollektivvertraglich vereinbarten Sozialleistungen, aber auch die Vertretung auf politischer Ebene.
- Individuell nutzbare Güter sind die Rechts- und Steuerberatung, der Konsumenten- und Mieterschutz.

In allen europäischen Ländern gibt es eine gesetzlich vorgesehene Vertretungsstruktur der Arbeitnehmer auf Betriebsebene.

Diese beiden Elemente – Verfügung über die Güter und Zugang zu den Arbeitsstätten – sind für die Gewerkschaften wesentlich, um Arbeitnehmer organisieren zu können. Die Mitgliederanzahl und die Vertretungsstärke hängen sehr stark von diesen beiden Faktoren ab.

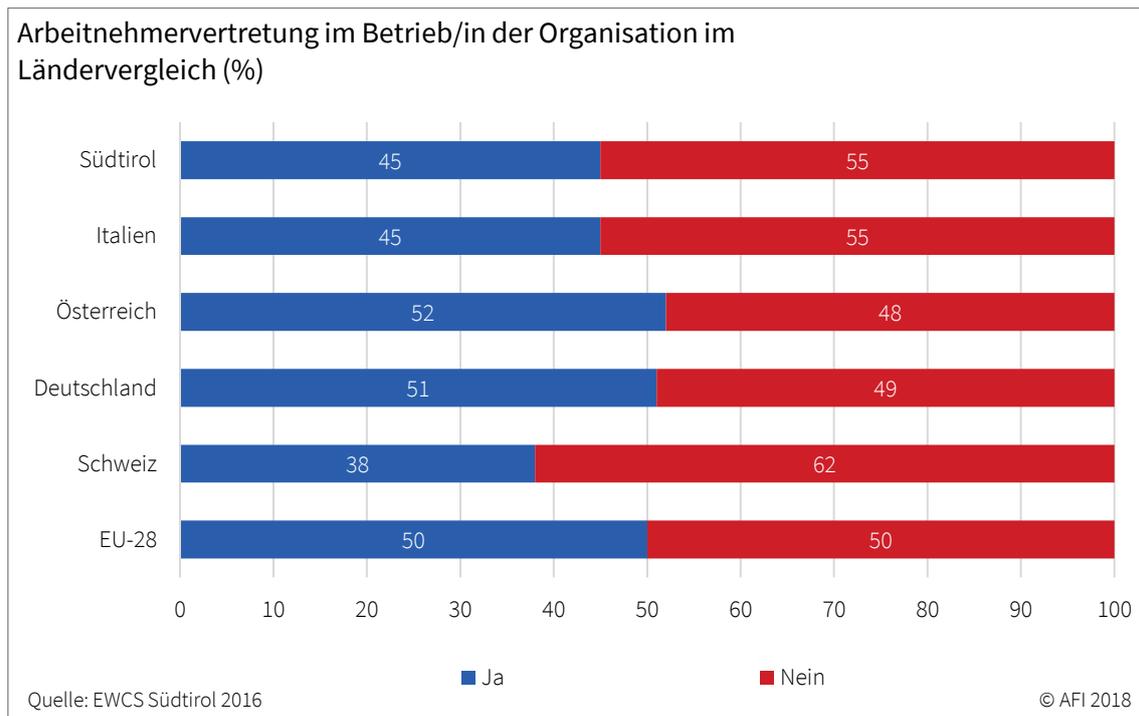
Die italienischen Gewerkschaften haben circa 12.000.000 Mitglieder, davon sind allerdings knapp die Hälfte Rentner. Aussagekräftiger ist der **Organisationsgrad**, also der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den abhängig Beschäftigten. Dieser variiert in Europa sehr stark: von über 60 % in Dänemark, Schweden und Finnland bis 4 % in Ungarn. Österreich und Italien liegen mit 26 % und 32 % im Mittelfeld; Deutschland mit ca. 15 % und die Schweiz mit ca. 11 % weisen einen deutlich niedrigeren Organisationsgrad auf. Der Organisationsgrad differiert stark nach Branche und Betriebsgröße. (ISTAT 2015).

Wie viele abhängig Beschäftigte arbeiten unter **kollektivvertraglich geregelten Bedingungen**? In der EU reicht die Spannweite von fast 100 % (Österreich und Belgien) bis ca. 10 % (Litauen). In Italien beträgt der Wert 80 %.

2. Arbeitnehmervertretung im Betrieb

In Südtirol geben 45 % der abhängig Beschäftigten an, dass in ihrem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung⁴ vorhanden ist. Südtirol weist hier dieselben Werte wie Italien auf, liegt allerdings unter jenen, die Österreich (52 %) und Deutschland (51 %) aufweisen. Der EU-28-Wert liegt bei 50 %.⁵

Abbildung 1



Der Blick auf die Branchen zeigt ein erwartbares Ergebnis (Tabelle 2). Während etwa in der Landwirtschaft und im Gastgewerbe keine bis kaum Arbeitnehmervertretungen auf Betriebsebene anzutreffen sind, so gibt es Bereiche, in denen der „Verbreitungsgrad“ recht hoch ist, wie im Bereich „Unterricht und Erziehung“, wo 83 % der Arbeitnehmer in Betrieben tätig sind, in denen es gewerkschaftliche Ansprechpartner gibt.

Eindeutig ist auch das Ergebnis nach Betriebsgröße (Abbildung 2): Die Präsenz der Vertretungsstrukturen nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. So arbeiten in den Kleinbetrieben (2 – 9 Beschäftigte) nur 12 % in Betrieben mit einer solchen Vertretung, in den Großbetrieben sind es immerhin 88%. Die Kleinstrukturiertheit der Betriebe ist der Verbreitung von gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen nicht förderlich. Dies ist in ganz Europa nachweisbar.

⁴ Gerade in Südtirol werden die Bezeichnungen im Bereich der kollektiven Arbeitsbeziehungen im Deutschen selten korrekt verwendet: „Sozialpartnerschaft“ wird für fast alle Varianten der kollektiven Arbeitsbeziehungen verwendet, die „Einheitliche Gewerkschaftsvertretung“ wird häufig als „Betriebsrat“ bezeichnet.

⁵ Den höchsten Wert weist Schweden auf: In diesem skandinavischen Land geben 83 % der Arbeitnehmer an, in ihrem Betrieb gäbe es eine Arbeitnehmervertretung. Das andere Extrem bildet Polen: Dort beläuft sich der entsprechende Wert auf 27%.

Tabelle 2: Anwesenheit von Gewerkschaftsvertretung/Betriebsrat/sonstiger Mitarbeitervertretung im Betrieb nach Branche (%)

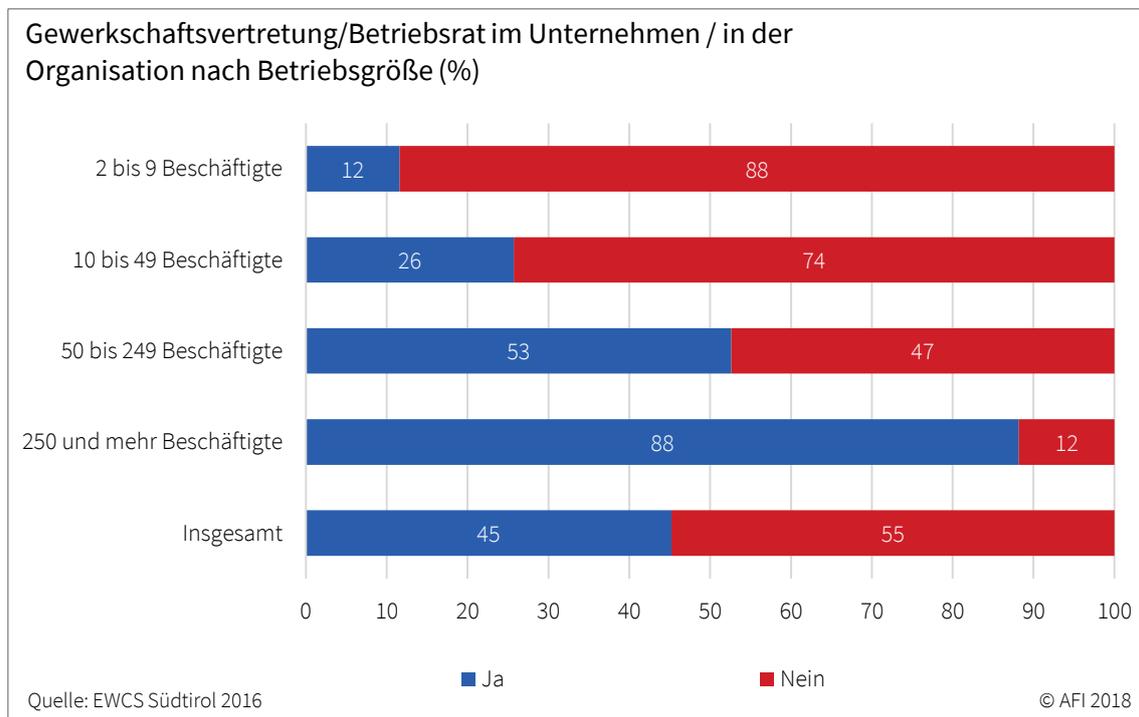
	Arbeitnehmervertretung vorhanden
Wirtschaftsbranche	
Landwirtschaft*	0
Verarbeitendes Gewerbe	52
Baugewerbe	36
Handel	21
Transport- und Logistik*	60
Gastgewerbe	0
Finanzdienstleistungen*	71
Öffentliche Verwaltung usw.	73
Unterricht und Erziehung	83
Gesundheit und Sozialwesen	76
Andere Dienstleistungen	24
Insgesamt	45

Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

Abbildung 2

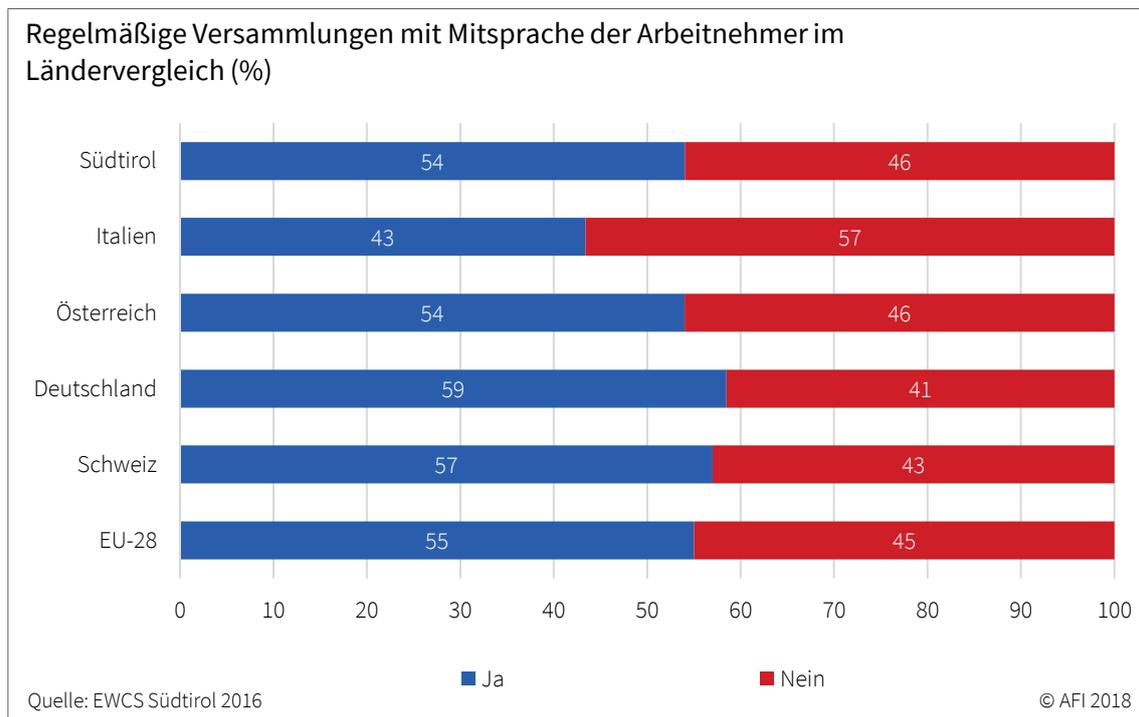


3. Mitsprache über Meinungsäußerung

Dass die Mitwirkung der Arbeitnehmer (bzw. ihrer Vertretungen) an den betrieblichen Entscheidungen in den europäischen Ländern unterschiedlich ausgeprägt ist, liegt an den unterschiedlichen Ausprägungen des Kapitalismus bzw. der Wohlfahrtsmodelle, die auf unserem Kontinent anzutreffen sind. Italien gilt als Land mit schwach entwickelten Mitwirkungsregelungen, wenngleich ausgehend von europäischen Vorgaben die Informationsrechte der Gewerkschaften und der Beschäftigten in den vergangenen beiden Jahrzehnten beträchtlich ausgebaut worden sind.⁶

Die im EWCS erhobene Mitwirkung über regelmäßig stattfindende Versammlungen, bei denen die Arbeitnehmer ihre Ansichten über die Geschehnisse in der Organisation darlegen können, wäre auch bei großzügiger Auslegung eine recht „schwache“ Form der Mitsprache. Immerhin geben in Südtirol 54 % der Arbeitnehmer an, dass in ihrem Betrieb diese Form der Mitsprache möglich ist. Dies liegt über dem italienischen Wert von 43 %, ist allerdings gleichauf mit dem österreichischen Wert von 54 %. Die beiden Länder mit einem höheren Anteil an Großbetrieben, Deutschland und die Schweiz, weisen mit 59 % und 57 % höhere Werte auf.⁷

Abbildung 3



Auch bei dieser Frage zeigen sich Branchenspezifika (Tabelle 3). Im Bereich „Unterricht und Erziehung“ geben 89 % der Arbeitnehmer an, dass es in ihrer Organisation solche Mitsprachemöglichkeiten gibt. Das Schlusslicht bildet die Landwirtschaft mit 13 %.

⁶ Siehe hierzu den Überblick im 2016 veröffentlichten Handbuch des AFI | Arbeitsförderungsinstitut „Partizipation und kollektive Arbeitsbeziehungen auf Betriebsebene“ (AFI | Arbeitsförderungsinstitut, 2016).

⁷ Die skandinavischen Länder Schweden und Dänemark verfügen über Angaben von 70 %, der niedrigste Wert ist mit 26 % in Ungarn zu verzeichnen.

Tabelle 3: Mitsprachemöglichkeit durch regelmäßige Versammlungen nach Branche (%)

Wirtschaftsbranche	Mitsprachemöglichkeit durch Versammlung
Landwirtschaft*	13
Verarbeitendes Gewerbe	60
Baugewerbe	40
Handel	47
Transport- und Logistik*	33
Gastgewerbe	20
Finanzdienstleistungen*	64
Öffentliche Verwaltung usw.	62
Unterricht und Erziehung	89
Gesundheit und Sozialwesen	79
Andere Dienstleistungen	55
Insgesamt	54

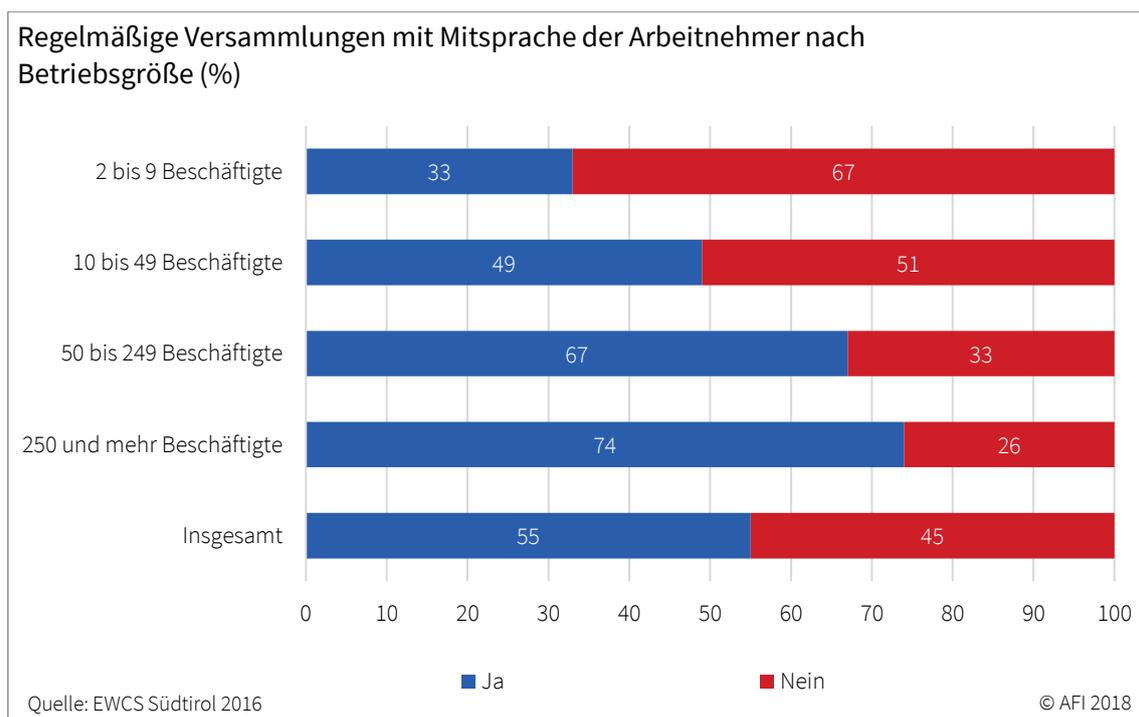
Quelle: EWCS Südtirol 2016

© AFI 2018

* Zu wenig Fälle, um statistisch aussagekräftig zu sein.

Die Form der Mitsprache über regelmäßige Versammlungen eröffnen vor allem größere Betriebe und Organisationen ihren Beschäftigten (Abbildung 4). Die Spannweite reicht von 33 % in den Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten bis 74 % in den Betrieben mit über 250 Beschäftigten.

Abbildung 4



4. Schlussfolgerungen

Die vorgestellten Daten erlauben einen vergleichenden quantitativen Blick auf die Verbreitung von gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen und organisierten Mitsprachemöglichkeiten der Arbeitnehmer.

Deutlich zeigt sich, dass die Betriebsgröße und auch die Branche zwei sehr entscheidende Kriterien für die Präsenz gewerkschaftlicher Vertretungen sind. Die Herausforderungen für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen werden in Zukunft nicht einfacher.

Gewerkschaften müssen in Zukunft auf eine Vielzahl von Machtressourcen⁸ zurückgreifen können, um auch in den nächsten Jahrzehnten die Interessen der immer heterogener werdenden abhängig Beschäftigten vertreten zu können. Die Organisationsmacht – also die Verankerung in den Betrieben – ist hierfür eine unverzichtbare Grundlage. In Italien, in Österreich und in Deutschland gibt es erfolgreiche Ansätze, die Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften auf bisher weiße Flecken auszudehnen; die Zahlen des EWCS Südtirol 2016 zeigen, dass diesbezüglich auch bei uns Handlungsbedarf besteht.⁹

Mitsprache und stärkere Formen der Partizipation der Arbeitnehmer auf Betriebs Ebene müssen gerade angesichts der aktuellen digitalen Transformation der Arbeitswelt von den Betroffenen selbst und den Gewerkschaften neu eingefordert werden. Dies ist eine grundlegende Voraussetzung für eine sozial nachhaltige Gestaltung der Arbeitswelt 4.0.

Autor: Werner Pramstrahler (werner.pramstrahler@afi-ipl.org)

Daten: Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

⁸ Zum Konzept des Machtressourcenansatzes siehe Schmalz & Dörre, 2014.

⁹ Die Situation im Trentino schildert Carrieri, 2016.

5. Literaturverzeichnis

- AFI | Arbeitsförderungsinstitut (Hrsg.). (2016). Partizipation und kollektive Arbeitsbeziehungen auf Betriebsebene. Stand der italienischen Diskussion und Anregungen für Südtirol. Bozen: Eigenverlag. Abgerufen von <http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/2016-07-06-HB-Partizipation-DEF.pdf>
- Carrieri, M. (2016). Le ragioni della solidità e della resilienza del sindacalismo trentino. Abgerufen von http://www.cgil.tn.it/doc/Qrs3_2016_TDZ-MCarrieri.pdf
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.). (2017). 6th European Working Conditions Survey: overview report (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Feltrin, P. (2018). The Evolution of the Supply System of the Italian Trade Unions after World War II. <https://doi.org/10.13137/2611-2914/20574>
- Müller-Jentsch, W. (1999). Industrielle Beziehungen. In H. O. Hemmer (Hrsg.), Bilanz mit Aussichten (S. 97–110). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-83344-0_7
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz : ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 21.2014, 217–237.