

Betriebsratstypen						
Merkmale	Standfester BR	BR als Co-Manager	BR als aggressive Gegenmacht	BR als kooperative Gegenmacht	Ignorierter BR	Isolierter BR
Selbstverständnis des BR	Prinzipientreue	Vertritt auch Positionen der GL	Klassenkämpferische Ideologisierung und konfrontatives Potenzial	Pragmatische Interessenvertretung mit Bereitschaft zu Konflikten	Positionsunsicherheit	Anpassung
Binnenbeziehung im BR	Weder hierarchische noch radikal-demokratische Struktur / starke Gruppenmoral	Autoritäre Führung des BR-Vorsitzenden / Teilnahme von Günstlingen an Treffen mit der GL	Kaderdisziplin im BR / Dominanz des Vorsitzenden	Binnenbeziehungen institutionalisiert, demokratischen Regeln unterworfen / Teamorientierung		
Belegschaftsverankerung des BR	Enge Beziehung zur Belegschaft	Belegschaft als Gefolgschaft des Vorsitzenden / BR-Vorsitzender „unser Mann da oben“	Großer Rückhalt in der Belegschaft durch aktive Beziehungsgestaltung	Dicht geknüpftes Kommunikationsnetz umspannt Belegschaft zum Informationsaustausch	Wird von der Belegschaft ignoriert	Kein Rückhalt in der Belegschaft
Belegschaftsbeziehung der GL	distanziert	autoritär	GL sieht Belegschaft lediglich als Kostenfaktor	konstruktiv	Konflikte werden zwischen GL und Belegschaft direkt, ohne BR geklärt	Repressiv-autoritäre Betriebsführung
Beziehung zwischen BR und GL	BR ist zivilcouragiert und setzt sich auch gerichtlich durch / formalisierte Kommunikation	BR und GL machen gemeinsame Sache / intensive soziale Kontakte zwischen BR und GL	Fundamentalistisch-aggressive Haltung des BR / misstrauensgeprägte Kultur	Durchsetzungsmittel sind für Verhandlungen sachlich gut vorbereitet / BR ist kompromissfähig	BR findet keine erfolgreichen Kommunikations-Wege	BR wird umgangen

	mit GL					
Beziehung zwischen GL und BR	GL kooperiert unter Zwang des Gesetzes	BR-Vorsitzender ist im inneren Managementzirkel als Teilhaber an der Herrschaft und Repräsentation des Betriebes	GL versucht BR zu isolieren / hoher Zeitaufwand für die GL wegen der zähen Auseinandersetzungen	Sachlich orientiertes und kooperatives Verhältnis	BR wird in keiner Entscheidungsphase beteiligt	Repressiv- autoritäre Betriebsführung / Einschüchterungen und arbeitsrechtliche Verletzungen
Beteiligung des BR an Entscheidungen	Keine Mitwirkung an Entscheidungen des oberen Managements	BR-Vorsitzender ist in Entscheidungs-Zentrum eingebunden	Mitbestimmungsfeindliche und repressive Haltung der GL	BR ist in Entscheidungen eingebunden	BR fehlen alle Arbeits- und Mitwirkungsmöglichkeiten	BR werden Mitwirkungsmöglichkeiten verweigert

(vgl.: Kotthoff, Hermann, 1994, Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung)