

## Betriebliche Mitbestimmung

# Es geht auch anders

Betriebsräte sind in Deutschland längst nicht so selbstverständlich, wie vielfach angenommen. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben lassen ihre Interessen gegenüber der Geschäftsleitung durch einen Betriebsrat vertreten. Die Meinung der Belegschaft wird aber nicht nur dort wahrgenommen, wo ein Betriebsrat als Sprachrohr dient. Wie eine Befragung von 1.911 Unternehmen im Frühjahr 2007 im Rahmen des Zukunftspanels des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, besteht beinahe in jedem vierten befragten Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitern eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer, die nicht auf dem Betriebsverfassungsgesetz fußt. In vielen Betrieben übernehmen die Mitarbeiter einzeln oder als Gruppe Verantwortung, besitzen Entscheidungsbefugnisse und bestimmen auf diesem Wege mit über die betrieblichen Geschicke, zum Nutzen von Belegschaft und Unternehmen.

Die gesetzlich geregelte Mitbestimmung könnte daraus lernen. Das Betriebsverfassungsgesetz sollte um einen Passus ergänzt werden, dass ein Mindestanteil der Belegschaft an der Wahl zum Vertretungsgremium teilgenommen haben muss, damit dieses seine Berechtigung hat. Darüber hinaus verringert die einseitige Finanzierungspflicht des Arbeitgebers das Interesse der Beschäftigten, die Kosten der Mitbestimmung in Grenzen zu halten und günstigere alternative Mitbestimmungsformen zu wählen.

**Oliver Stettes: Effiziente Mitbestimmung: Eine ökonomische Analyse, IW-Positionen Nr. 26, Köln 2007, 56 Seiten, 11,80 Euro. Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: [www.divkoeln.de](http://www.divkoeln.de)**

Gesprächspartner im IW: **Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697**

## Betriebliche Mitbestimmung

# Viel Modernisierungsbedarf

**In Deutschland bestimmen die Beschäftigten zu einem Gutteil mit, wo es in ihrem Betrieb langgeht. Die Mitsprache im betrieblichen Alltag ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Doch das verfehlt oftmals das Ziel – und wird insbesondere in kleineren Firmen als bürokratisch empfunden. In vielen Unternehmen gehen Geschäftsführung und Belegschaft daher andere Wege, um die Mitarbeiter in Informations- und Entscheidungsprozesse einzubinden.\*)**

Wenn es darum geht, die Belange der Beschäftigten zu vertreten, gelten Betriebsräte oft als erste Adresse. Das Betriebsverfassungsgesetz, das für alle Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten gilt, schreibt die Einrichtung von Betriebsräten allerdings nicht vor. Die Institution ist daher auch längst nicht so verbreitet, wie man denkt (Grafik):

**Weniger als die Hälfte der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben lassen ihre Interessen gegenüber der Geschäftsleitung durch einen Betriebsrat vertreten.**

Gerade in kleineren Firmen verzichtet die Belegschaft fast immer auf ihr Recht,

einen solchen Vertreter zu wählen. Nur 7 Prozent der Betriebe mit 5 bis 50 Beschäftigten haben ein entsprechendes Gremium. Auch in der Größenklasse zwischen 51 und 100 Mitarbeitern herrscht vielfach betriebsratsfreie Zone. In Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind die Betriebsräte hingegen fast selbstverständlich Teil des Firmenalltags.

Die Meinung der Belegschaft wird aber nicht nur dort wahrgenommen, wo ein Betriebsrat als Sprachrohr dient. Wie eine Befragung von 1.911 Unternehmen im Frühjahr 2007 im Rahmen des Zukunftspanels des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, besteht in jedem vierten befragten Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitern eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer, die nicht auf dem Betriebsverfassungsgesetz fußt (Grafik). In vielen Betrieben übernehmen die Mitarbeiter einzeln oder als Gruppe Verantwortung, besitzen Entscheidungsbefugnisse und bestimmen auf diesem Wege mit über die betrieblichen Geschicke.

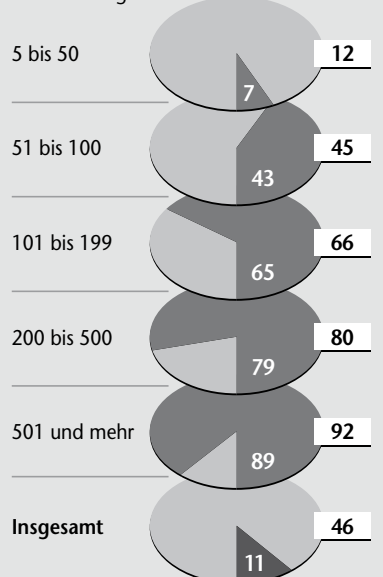
Der wichtigste Unterschied: Bei alternativen Mitbestimmungsformen entscheiden Arbeitnehmer und Geschäftsleitung gemeinsam über die Kooperation. Das Betriebsverfassungsgesetz berücksichtigt dagegen nur die Interessen der Belegschaft.

Dies geschieht unter Umständen gegen den Willen des Arbeitgebers und auf dessen Kosten. Denn das Unternehmen zahlt für Betriebsrat und Co. – vom Wahlzettel für die Arbeitnehmervertretung über die Räume und das Büro-Equipment für den Betriebsrat bis zur Freistellung und Schulung der Betriebsratsmitglieder. Wo hingegen die Kooperation in gegen-

### Betriebsräte: Meist in Großunternehmen

So viel Prozent der Betriebe mit ... Mitarbeitern hatten im Jahr 2007 einen Betriebsrat

■ Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat in Prozent aller Beschäftigten dieser Betriebsgröße



Betriebe: privatwirtschaftlich, mit mindestens fünf Beschäftigten  
Quelle: IAB-Betriebspanel

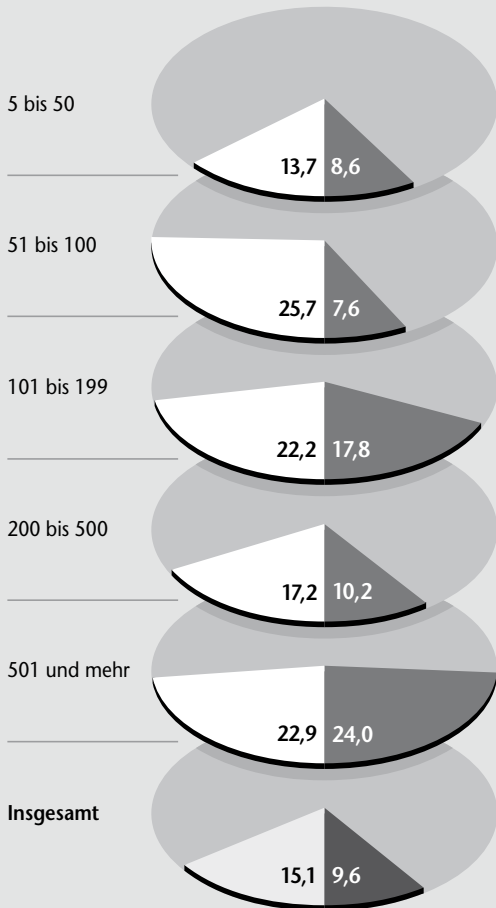
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 23/2007 Deutscher Instituts-Verlag

## Betriebliche Mitbestimmung: Alternativen gefragt

So viel Prozent der Unternehmen mit ... Mitarbeitern hatten im Jahr 2005 anstelle eines Betriebsrats oder zusätzlich dazu

- ▲ ... ein von Arbeitgeber und Beschäftigten gemeinsam besetztes Beratungs- und Entscheidungsgremium
- ▲ ... eine andere betriebsspezifische Interessenvertretung (Belegschaftssprecher, Mitarbeiterausschuss)



Unternehmen: Industrie und industriennahe Verbundbranchen; Quelle: Befragung von 1.911 Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten im Frühjahr 2007 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) für das IW-Zukunftspanel

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

seitigem Einvernehmen erfolgt, braucht man sich hierum weniger Gedanken machen. Beide Seiten haben ein Interesse, dass Kosten und Nutzen der Mitsprache ausbalanciert sind.

Die gesetzlich geregelte Mitbestimmung könnte daraus lernen – zu tun gibt es genug (Kasten):

**Vorrang für betriebliche Belange.** Die betriebliche Mitbestimmung kann den Unternehmenserfolg durchaus bremsen – wenn etwa Betriebsräte lediglich die Interessen einer Minderheit in der Belegschaft vertreten oder außerbetriebliche Interessen – Stichwort: Gewerkschaft – ein höheres Gewicht erhalten als das Wohl der Firma.

So besteht die Gefahr, dass die Beteiligung an Informations- und Entscheidungsprozessen vorwiegend über bürokratische Mitbestimmungsverfahren organisiert wird. Deshalb sollte das Betriebsverfassungsgesetz um einen Passus ergänzt werden, dass ein Mindestanteil der Belegschaft an der Wahl zum Vertretungsgremium teilgenommen haben muss, damit dieses seine Mitspracherechte wahrnehmen darf.

Zudem sollten Zeitarbeiter wieder aus dem Kreis der wahlberechtigten Mitarbeiter herausgenommen werden und die Betriebsparteien öfter von den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes abweichen dürfen.

**Kosten reduzieren.** Im Jahr 2001 wurden die Schwellenwerte abgesenkt, ab denen der Betrieb mehr Betriebsratsmitglieder und auch mehr Freistellungen von der Arbeit zulassen muss. Bisher ist der Gesetzgeber den Nachweis schuldig geblieben, dass sich dadurch die Effizienz der Mitbestimmung in den Unternehmen erhöht hat. Gestiegen sind dagegen die Kosten der Mitbestimmung (vgl. iwD 41/2004). Daher sollten die Schwellenwerte wieder angehoben und vereinheitlicht werden.

Grundsätzlich verringert die Finanzierungspflicht des Arbeitgebers das Interesse der Beschäftigten, die Kosten der Mitbestimmung in Grenzen zu halten und günstigere alternative Mitbestimmungsformen zu wählen. Die Belegschaft sollte für die Mitbestimmung daher einen eigenen Obolus entrichten, wie dies in Österreich längst üblich ist.

**Allgemeine politische Ziele.** Betriebsräte sind vom Gesetzgeber angehalten, auch bei Fragen des betrieblichen Umweltschutzes oder der Gleichstellung mitzumischen. Mit den Kosten für die Wahrnehmung solcher politischer Aufgaben wird aber der Arbeitgeber belastet.

Unklar ist ebenso, ob Betriebsräte diese Aufgabe überhaupt sachgerecht erfüllen. Das Betriebsverfassungsgesetz sollte deshalb von derlei Vorgaben befreit werden.

\*) Vgl. Oliver Stettes: Effiziente Mitbestimmung – Eine ökonomische Analyse, IW-Positionen Nr. 26, Köln 2007, 56 Seiten, 11,80 Euro. Bestellung über Fax: 0221 4981-445 oder unter: [www.divkoeeln.de](http://www.divkoeeln.de)

## Mitbestimmung: Was sich verbessern lässt

Die von Experten diskutierten Reformvorschläge betreffen vor allem drei Punkte:

### Geltungsbereich des Gesetzes

- Zeitarbeitnehmer sind aus dem Kreis der Betriebsratswähler wieder zu streichen (§ 7 BetrVG).
- Mindestwahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen.
- Zustimmungsvorbehalte der Beschäftigten bei tarifvertraglich vereinbarten Mitbestimmungsformen (§ 3 BetrVG) und bei Betriebsvereinbarungen, die in erheblichem Umfang nichtmitbestimmte Teilbetriebe berühren (§§ 50 und 58 BetrVG).
- Grundsätzliche Möglichkeit für die Betriebsparteien, von den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes abzuweichen (§ 3 BetrVG).

### Finanzierung

- Anhebung und Vereinheitlichung der Schwellenwerte für die Bestimmung der Betriebsratsgröße (§ 9 BetrVG) und für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (§ 38 BetrVG).
- Aufhebung des Umlageverbots (§ 41 BetrVG) und Beteiligung der Mitarbeiter an der Finanzierung der direkten Kosten der betrieblichen Mitbestimmung.

### Weitere Änderungen

- Beschleunigung des Einigungsstellenverfahrens: Der Arbeitgeber soll die Möglichkeit erhalten, nach Ablauf einer festgesetzten Frist eine umstrittene Entscheidung vorläufig umsetzen zu können (§ 76 BetrVG). Dem Betriebsrat bleibt eine nachträgliche gerichtliche Überprüfung vorbehalten.
- Befreiung der betrieblichen Mitbestimmung von allgemeinen politischen Zielen wie Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder des betrieblichen Umweltschutzes (§ 80 BetrVG).
- Entfallen sollte der Passus zum Initiativrecht des Betriebsrats in Fragen der Beschäftigungssicherung. Demnach muss eine Geschäftsleitung die Vorschläge des Betriebsrates schriftlich ablehnen (§ 92a Abs. 2 BetrVG).
- Entfallen sollte auch der faktische Weiterbildungsanspruch des Betriebsrats (§ 97 Abs. 2 BetrVG).