

Mitbestimmung

Deutschland muss abspecken

Viele der in Deutschland umfassend ausgebauten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer werden den Bedingungen einer globalisierten Wirtschaft nicht mehr gerecht. So können sich europäische Unternehmen, die zu Hause nicht der Mitbestimmung unterliegen, künftig in Deutschland niederlassen, ohne den hiesigen Regeln unterworfen zu sein. Dadurch büßen heimische Unternehmen an Wettbewerbsfähigkeit ein. Denn nach deutschem Recht gegründete Firmen müssen auch künftig viel Geld – z.B. bei großen Unternehmen über 4 Millionen Euro für die Wahl der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat – und Zeit in die Mitbestimmung investieren.

Auch an anderen Stellen muss in Zeiten des immer härteren Standortwettbewerbs darüber nachgedacht werden, ob man die deutschen Regelungen nicht auf das Niveau anderer Länder zurückführt. Beispielsweise ist in Deutschland der Betriebsrat eine reine Arbeitnehmervertretung. Ganz anders dagegen in Belgien, Dänemark, Frankreich, Irland und Luxemburg, wo dem Betriebsrat auch der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter angehören. In Frankreich sitzt der Chef des Unternehmens oder sein Vertreter sogar dem Betriebsrat vor. Weiterhin beginnen in Deutschland, Lettland und der Slowakei die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer bei fünf Beschäftigten. In den meisten anderen EU-Staaten ist dies aber erst bei 20, 30 oder 50 Arbeitnehmern der Fall.

Horst-Udo Niedenhoff: Mitbestimmung im europäischen Vergleich, in: IW-Trends 2/2005

Gesprächspartner im IW: **Dr. Horst-Udo Niedenhoff**, Telefon: (02 21) 49 81-7 36

Bitte beachten Sie auch: **Guido Glania, Jürgen Matthes: Multilateralismus oder Regionalismus? – Optionen für die Handelspolitik der Europäischen Union, IW-Analysen Nr. 11, Köln 2005, 100 Seiten, 14,80 Euro. Bestellung über Fax: (02 21) 49 81-4 45 oder im Internet unter: www.divkoeln.de**

Gesprächspartner im IW: **Jürgen Matthes**, Telefon: (02 21) 49 81-7 54

Mitbestimmung

Nicht europatauglich

Nirgendwo sonst in Europa sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, Betriebsräte und Gewerkschaften so weitgehend geregelt wie hierzulande. Zudem müssen deutsche Unternehmen schon eine Arbeitnehmervertretung akzeptieren, wenn sie nur fünf Mitarbeiter haben. Und auch bei der Unternehmensmitbestimmung nimmt Deutschland eine weltweit führende Stellung ein.*)

Die deutsche Mitbestimmung steht derzeit auf dem Prüfstand. Zwar hat ein geregelter Miteinander von Chefs und Belegschaften durchaus Vorteile. Allerdings werden viele Vorgaben, die zum Teil über 30 Jahre alt sind, den Bedingungen einer globalisierten Wirtschaft nicht gerecht.

Beispiel 1: Künftig können sich europäische Unternehmen, die zu Hause nicht der Mitbestimmung unterliegen, in Deutschland niederlassen, ohne hier den deutschen Regelungen unterworfen zu sein. Dadurch büßen heimische Unternehmen an Wettbewerbsfähigkeit ein. Denn nach deutschem Recht gegründete Firmen müssen auch künftig viel Geld

– bei großen Unternehmen über 4 Millionen Euro für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat – und Zeit in die Mitbestimmung investieren.

Beispiel 2: Seit kurzem können Unternehmen in der Europäischen Union eine so genannte Europäische Aktiengesellschaft bilden. Dabei sollen sich vor der Gründung Arbeitgeber und Beschäftigte einigen, wie weit die Mitbestimmung gelten soll. Erzielen sie keine Übereinkunft, dann greift das weitestgehende Mitbestimmungsrecht, das für eine der beteiligten Gesellschaften gilt. Dementsprechend würden deutsche Unternehmen stets die scharfen deutschen Regelungen mit einbringen.

Schon diese Beispiele machen deutlich, dass das hiesige Mitbestimmungsrecht modernisierungsbedürftig ist – wie auch ein EU-Vergleich zeigt:

1. Betriebliche Mitbestimmung. Fast überall gibt es Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, die eine Beteiligung der Arbeitnehmer am betrieblichen Willensbildungsprozess vorsehen. Während sich in den westeuropäischen Ländern diese Strukturen über Jahrzehnte hin entwickelt haben, sind sie in den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern relativ schnell entstanden – und längst nicht so ausgereift. Gleichwohl lassen sich die verschiedenen Modelle einteilen:

Grundtypen. Reine Arbeitnehmervertretungen finden sich z.B. in Deutschland, in Griechenland, Lettland, Litauen, den Niederlanden, Österreich, Portugal, der Slowakei, Spanien und Ungarn. Hier wählen die Arbeitnehmer des Betriebes in einem bestimmten Turnus in einer freien und geheimen Wahl ihre Vertretung. Diese schließt, wie etwa in Deutschland, mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen ab.

In Belgien, Dänemark, Frankreich, Irland und Luxemburg gehören dem Betriebsrat dagegen auch der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter an.

In Frankreich sitzt der Chef des Unternehmens oder sein Vertreter sogar dem Betriebsrat vor.

Reine Gewerkschaftsvertretungen sind in Finnland und Schweden sowie in England und Irland zu finden, wo die Gewerkschaften eine Doppelfunktion sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs haben. So beruhen in England die Rechte der Shop Stewards in Unternehmen auf kollektiven Vereinbarungen, die sowohl auf betrieblicher als auch überbetrieblicher Ebene abgeschlossen werden können.

Schwellenwerte. In Deutschland, Lettland und der Slowakei beginnen die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer bei fünf Beschäftigten (Grafik). In Tsche-

Betriebsrat: Die Schwellenwerte in Europa

■ Ab so viel Arbeitnehmern kann ein Betriebsrat oder eine andere Arbeitnehmervertretung eingerichtet werden

B 100 Betriebsrat	NL 10 – 34 Recht, zweimal im Jahr eine Betriebsversammlung zu verlangen
BG 25 wenn keine Gewerkschaft im Betrieb vertreten ist, wenn ja: kein Betriebsrat	35 Betriebsrat
DK 35 Betriebsrat	100 alle nach dem Gesetz vorgesehenen Befugnisse des Unternehmensrats
D 5 Betriebsrat	PL 10 Betriebsgewerkschaft
20 Mitbestimmung bei Einstellung, Eingruppierung, Versetzung, Umgruppierung	RO 15 Betriebsgewerkschaft
EST 5 Betriebsgewerkschaft	50 Gesundheits- und Sicherheitsausschuss
11 Bevollmächtigter für Arbeitsumwelt bzw.	E 5 Personaldelegierte (Ombudsleute)
51 Rat für Arbeitsumwelt	50 Betriebskomitee (comité de empresa)
F 10 Personaldelegierte (délégué de personnel) als eine Art Ombudsmann	SK 3 Betriebsgewerkschaft
50 Betriebsrat	5 – 19 Vertrauensfrau/-mann
GR 50 Betriebsrat	20 Betriebsrat
I 15 Betriebsrat	SLO 20 Vertrauensfrau/-mann
LV 3 – 5 Betriebsgewerkschaft	20 Betriebsrat
5 Betriebsrat	CZ 3 Betriebsgewerkschaft
LT 3 Betriebsgewerkschaft	11 – 24 Arbeitnehmervertreter für Arbeits- und Gesundheitsschutz
	ab 25 Betriebsrat
	H 16 – 50 Betriebsobmann
	51 Betriebsrat

Ursprungsdaten:
Kohl/Platzer (2003)

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 16/2005 Deutscher Industrie-Verlag

*) Vgl. Horst-Udo Niedenhoff: Mitbestimmung im europäischen Vergleich, in: IW-Trends 2/2005

chien, der Slowakei und in Litauen kann bereits ab drei Beschäftigten eine Betriebsgewerkschaft aktiv werden.

Meistens greift die Mitwirkung bzw. Mitbestimmung aber erst bei 20, 30 oder 50 Arbeitnehmern.

Beteiligungsrechte. In Deutschland ist die „erzwingbare“ Mitbestimmung sehr weit ausgebaut. Neben der gesamten Arbeitsordnung betrifft sie Fragen der betrieblichen Lohngestaltung oder Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen; überdies gibt es ein Zustimmungsrecht für Personalangelegenheiten.

In den meisten anderen europäischen Ländern sind die Mitbestimmungsrechte auf rein soziale Angelegenheiten oder auf Massenentlassungen beschränkt (Tableau). Keine erzwingbare Mitbestimmung gibt es in Estland, Griechenland, Litauen, Schweden und Spanien. In England und Irland können die Gewerkschaftsvertretungen Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, Arbeitskräfteverteilung oder Löhne durchführen.

2. Unternehmensmitbestimmung. Deutschland kennt verschiedene Varianten der Mitbestimmung auf Unternehmensebene: In etwa 3.500 Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften mit 500 bis 2.000 Arbeitnehmern setzt sich der Aufsichtsrat zu einem Drittel aus Arbeitnehmern und zu zwei Dritteln aus Vertretern der Anteilseigner zusammen. Eine derartige Eindrittel-Beteiligung kennen nur noch Österreich, Polen, die Slowakische Republik, Ungarn und Slowenien.

Haben Kapitalgesellschaften hierzu mehr als 2.000 Beschäftigte, wird der Aufsichtsrat paritätisch besetzt. Auf Arbeitnehmerseite ist ein Sitz den leitenden Angestellten des Unternehmens vorbehalten, und – je nach der Größe des Unternehmens – haben die Gewerkschaften zwei bis drei reservierte Sitze. Diese Mitbestimmung gilt für etwa 760 Unternehmen und hat seit Inkrafttreten im Jahr 1976 ständig zugenommen.

Ein solches paritätisches Modell gibt es neben Deutschland nur in Slowenien.

Betriebsräte: Kompetenzen anderswo

Vetorecht Zustimmungsrecht Mitbestimmungsrecht

<p>Belgien</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Überprüfung von Richtlinien für die Einstellung und Entlassung <input type="checkbox"/> Strukturveränderungen <input type="checkbox"/> Beschäftigungs- und Kurzarbeitspläne <input type="checkbox"/> Massenentlassungen <input type="checkbox"/> Betriebsstilllegungen <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Angelegenheiten <input type="checkbox"/> Formulierung und Änderung der Arbeitsbedingungen <p>Dänemark</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Personalpolitik <input checked="" type="checkbox"/> Sozialleistungen <input checked="" type="checkbox"/> Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen <input checked="" type="checkbox"/> Allgemeine personelle Angelegenheiten <p>Frankreich</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Sozialeinrichtungen <input checked="" type="checkbox"/> Vergabe von Stipendien <p>Italien</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitstempo <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsbelastung <input checked="" type="checkbox"/> Auslastung der Produktionskapazitäten <input checked="" type="checkbox"/> Einführung neuer Technologien und Produktionsverfahren <input checked="" type="checkbox"/> Produktivitätsfragen <input checked="" type="checkbox"/> Zusätzliche Lohn- und Gehaltserhöhungen für die gesamte Belegschaft <p>Lettland</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Betriebsordnung <input checked="" type="checkbox"/> Besondere Regelungen des Arbeitsgesetzbuchs im Falle von Entlassungen, die der Arbeitgeber veranlasst <p>Luxemburg</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Einführung oder Änderungen von Kontrollen der Arbeitnehmer <input checked="" type="checkbox"/> Gesundheitsmaßnahmen <input checked="" type="checkbox"/> Sicherheitsmaßnahmen <p>Niederlande</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mangelnde Kompetenz bei für die Aktionärsversammlung nominierten Personen <input checked="" type="checkbox"/> Soziale und personale Angelegenheiten <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsordnung <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitszeit und Urlaub <input checked="" type="checkbox"/> Vermögensbildung <input checked="" type="checkbox"/> Gewinnbeteiligung <input checked="" type="checkbox"/> Entlohnungssysteme <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitssicherheit <input checked="" type="checkbox"/> Einstellungs-, Entlassungs- und Beförderungspolitik <input checked="" type="checkbox"/> Schulung und Fortbildung <input checked="" type="checkbox"/> Personalbewertung <input checked="" type="checkbox"/> Betriebliche Sozialberatung <input checked="" type="checkbox"/> Betriebsordnung <input checked="" type="checkbox"/> Behandlung von Beschwerden <input type="checkbox"/> Arbeitsberatung <p>Österreich</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Einstellungen <input type="checkbox"/> Versetzungen <input type="checkbox"/> Beförderungen <input type="checkbox"/> Wirtschaftliche Maßnahmen, die erhebliche Nachteile für den Arbeitnehmer bringen (ab 200 Arbeitnehmer) <input checked="" type="checkbox"/> Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmern mit Familienpflichten 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung <input checked="" type="checkbox"/> Angelegenheiten der Gleichbehandlung <input checked="" type="checkbox"/> Disziplinarordnung <input checked="" type="checkbox"/> Personalfragebögen <input checked="" type="checkbox"/> Kontrollen der Arbeitnehmer <p>Polen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Regelungen für Löhne und Gehälter und Sozialfonds <input type="checkbox"/> Bedingungen für Massenentlassungen <input type="checkbox"/> Arbeitsregelungen <input type="checkbox"/> Urlaubsfragen <p>Portugal</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Leitung von Sozialeinrichtungen <input checked="" type="checkbox"/> Benennung eines Teils der Wirtschaftsprüfer <input checked="" type="checkbox"/> Sachverständige <p>Slowakei</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitszeitregelungen <input checked="" type="checkbox"/> Umfang und Bedingungen für Überstunden <input checked="" type="checkbox"/> Urlaubsplan, Betriebsferien <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz <input checked="" type="checkbox"/> Verhalten am Arbeitsplatz <p>Slowenien</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Massenentlassung wegen veränderter Unternehmenstätigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Veränderung der Produktionsorganisation, der Technologie oder des rechtlichen Status <input checked="" type="checkbox"/> Verkauf oder Schließung des Unternehmens oder wesentlicher Unternehmensteile <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsschutz und Unfallverhütung <input checked="" type="checkbox"/> Maßnahmen zur Vorbeugung von Berufskrankheiten <input checked="" type="checkbox"/> Verwendung des Jahresurlaubs <input checked="" type="checkbox"/> Bewertungskriterien der Arbeitsleistung und des Aufstiegs <input checked="" type="checkbox"/> Vergütungskriterien für das betriebliche Vorschlagswesen <input checked="" type="checkbox"/> Sozialeinrichtungen <input type="checkbox"/> Veränderung der Unternehmenstätigkeit <input type="checkbox"/> Verringerung der Wirtschaftstätigkeit <p>Tschechien</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Festlegung und Verwendung der Zuweisung an den Kultur- und Sozialfonds (nur in staatlichen bzw. öffentlichen Unternehmen verpflichtend) <input checked="" type="checkbox"/> Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Mitgliedern des Gewerkschaftsorgans während ihres Mandats und ein Jahr danach <input checked="" type="checkbox"/> Veröffentlichung der Arbeitsbestimmungen <input checked="" type="checkbox"/> Verkürzung der im Arbeitsrecht vorgesehenen Frist für die Festlegung von Urlaubsterminen <input checked="" type="checkbox"/> Ausnahmen für Urlaubskürzungen oder unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit <input checked="" type="checkbox"/> Festlegung der Termine für kollektiv freie Tage <input checked="" type="checkbox"/> Prüfung der Rechtmäßigkeit des Fernbleibens von der Arbeit in gewissen Fällen <input checked="" type="checkbox"/> Veröffentlichung, Änderung, Aufhebung der Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes <input checked="" type="checkbox"/> Überprüfung des Stands des Arbeits- und Gesundheitsschutzes <input checked="" type="checkbox"/> Anzahl der an der Beerdigung eines Kollegen teilnehmenden Beschäftigten <input checked="" type="checkbox"/> Erlass, Änderung bzw. Aufhebung der Arbeitsordnung <p>Ungarn</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Fragen <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Einrichtungen <input checked="" type="checkbox"/> Gestaltung des Arbeitsschutzes
--	---

Vetorecht: Der Betriebsrat kann Einspruch einlegen und sich damit durchsetzen; **Zustimmungsrecht:** Der Arbeitgeber darf eine Maßnahme nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen. Der Betriebsrat hat aber kein Recht, eine Alternative vorzuschlagen; **Mitbestimmungsrecht:** Arbeitgeber und Betriebsrat können Entscheidungen nur gemeinsam treffen
 Ursprungsdaten: Europäischer Gewerkschaftsbund, Kohl/Platzer (2003)