

THEMA WIRTSCHAFT

Nr. 65 | INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN

Mitbestimmung in Deutschland



Wolfgang Larmann/Horst-Udo Niedenhoff

1. Die Themen der Mitbestimmung

1.1 Ausgangslage. Die Bundesrepublik Deutschland ist das Land mit den meisten Mitbestimmungsgesetzen. Im Mittelpunkt steht das Betriebsverfassungsgesetz. Seite 1

1.2 Gesetz. Das Betriebsverfassungsgesetz beschreibt, bei welchen Fragen Betriebsräte informiert werden müssen, wo sie mit beraten dürfen und wo sie mitzubestimmen haben. Seite 1

1.3 Rechtslage: Drei Beispiele. Betriebsräte müssen sich um Hunderte von Details kümmern – etwa um die Einstellung von Mitarbeitern, um Kündigungen oder um die Rechte, die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb genießen. Seite 3



2. Die Praxis der Mitbestimmung

2.1 Konfliktpotenzial: Drei Beispiele. In der großen Mehrzahl der Fälle arbeiten Unternehmensleitungen und Betriebsräte gut zusammen. Aber es gibt auch eine Menge Konfliktpotenzial. Seite 6

2.2 Kosten. Das Betriebsverfassungsgesetzbürdet den Unternehmen in der Bundesrepublik jährlich Gesamtkosten in Höhe von 1.100 DM pro Mitarbeiter auf. Seite 8

2.3 Internationaler Vergleich. Die deutschen Arbeitnehmervertretungen haben die stärksten Rechte in Europa. Seite 10

2.4 Reformpläne. Mehr Kosten und zusätzliche Bürokratie – das allein erwarten die Unternehmen von einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Seite 11

2.5 Fazit. Das Betriebsverfassungsgesetz hat sich in der bisherigen Fassung im Grundsatz bewährt. Der Gesetzgeber ist deshalb jetzt am allerwenigsten gefragt. Seite 12



1. Die Themen der Mitbestimmung

1.1 Ausgangslage

Unternehmer sind in Deutschland – wie in anderen Ländern auch – in ihrer Entscheidungs- und Handlungsfreiheit durch Gesetze, Verordnungen und Vorschriften eingeschränkt. Sie müssen auf die Belange des Umweltschutzes ebenso Rücksicht nehmen wie auf die Rechte von Frauen oder Schwerbehinderten im Betrieb. Sie müssen Unfallschutzvorschriften beachten und ihre Mitarbeiter gegen Arbeitsunfälle versichern. Sie müssen Tarifverträge einhalten und dürfen nicht gegen die Grundsätze des Arbeitsrechts und der umfangreichen Rechtsprechung der Gerichte verstoßen. Insgesamt, so haben Experten grob geschätzt, müssen sie sich durch einen Dschungel von etwas über 5000 Paragraphen und Vorschriften kämpfen, ehe sie überhaupt ans Geldverdienen denken können.

Mögliche Ziele

Der Lernende soll erfahren,

- welche Rechte Betriebsräte haben, was sie dürfen und was sie nicht dürfen
- dass sich das Betriebsverfassungsgesetz in seiner bisherigen Fassung im Grundsatz bewährt hat, dass es aber in Einzelfällen auch Ursache endloser Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sein kann
- dass das Gesetz den Unternehmen erhebliche Kosten aufbürdet
- wie in jüngster Zeit bekannt gewordene Reformpläne zu bewerten sind.

In vielen Betrieben müssen Unternehmer auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1952 beachten, das 1972 und 1988 vom Gesetzgeber novelliert worden ist. Es regelt die Beteiligung der Mitarbeiter an einer Vielzahl von unternehmerischen Entscheidungen (Tableau auf Seite 2) und greift dabei so intensiv in die Dispositionsmöglichkeiten von Unternehmern ein, wie dies in anderen Ländern nicht üblich ist. Angewandt werden die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer

- am Arbeitsplatz
- auf der Ebene des Betriebs, zum Beispiel durch den Betriebsrat

- auf der Ebene des Unternehmens, zum Beispiel im Aufsichtsrat
- und als Diskussion zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern im überbetrieblichen Bereich.

Deutschland ist das Land mit den meisten Mitbestimmungsgesetzen. Insgesamt gibt es für die 37,5 Millionen Erwerbstätige acht Varianten der Mitbestimmung:

1. Für alle privaten Betriebe ab fünf ständig Beschäftigten gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Jedoch sind
2. in den so genannten Tendenzbetrieben (zum Beispiel Zeitungsverlage) die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingeschränkt.
3. In Betrieben mit mindestens zehn leitenden Angestellten gilt das Sprecherausschussgesetz von 1988.

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene wird wie folgt geregelt:

4. In Unternehmen mit weniger als 2.000 Arbeitnehmern durch das Betriebsverfassungsgesetz; zusätzlich gilt
5. das Mitbestimmungsgesetz von 1976 für Privatunternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten.
6. Eine Sonderregelung besteht im Bereich von Kohle und Stahl durch das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951.
7. Bei Konzernverhältnissen (Zusammenfassung rechtlich selbstständiger Unternehmen, oft unter einer Holding = Dachgesellschaft) im gleichen Bereich gelten das Mitbestimmungsergänzungs- und Fortgeltungsgesetz.
8. Im öffentlichen Dienst regelt das Personalvertretungsgesetz von 1955 die Mitbestimmung.

Die hier vornehmlich behandelte betriebliche Mitbestimmung, das heißt die Beteiligung der Mitarbeiter an den Entscheidungen in „ihrem“ Betrieb, besteht in erster Linie in dem Recht, alle vier Jahre einen Betriebsrat zu wählen, der ihre Interessen gegenüber der Betriebsleitung vertritt.

1.2 Gesetz

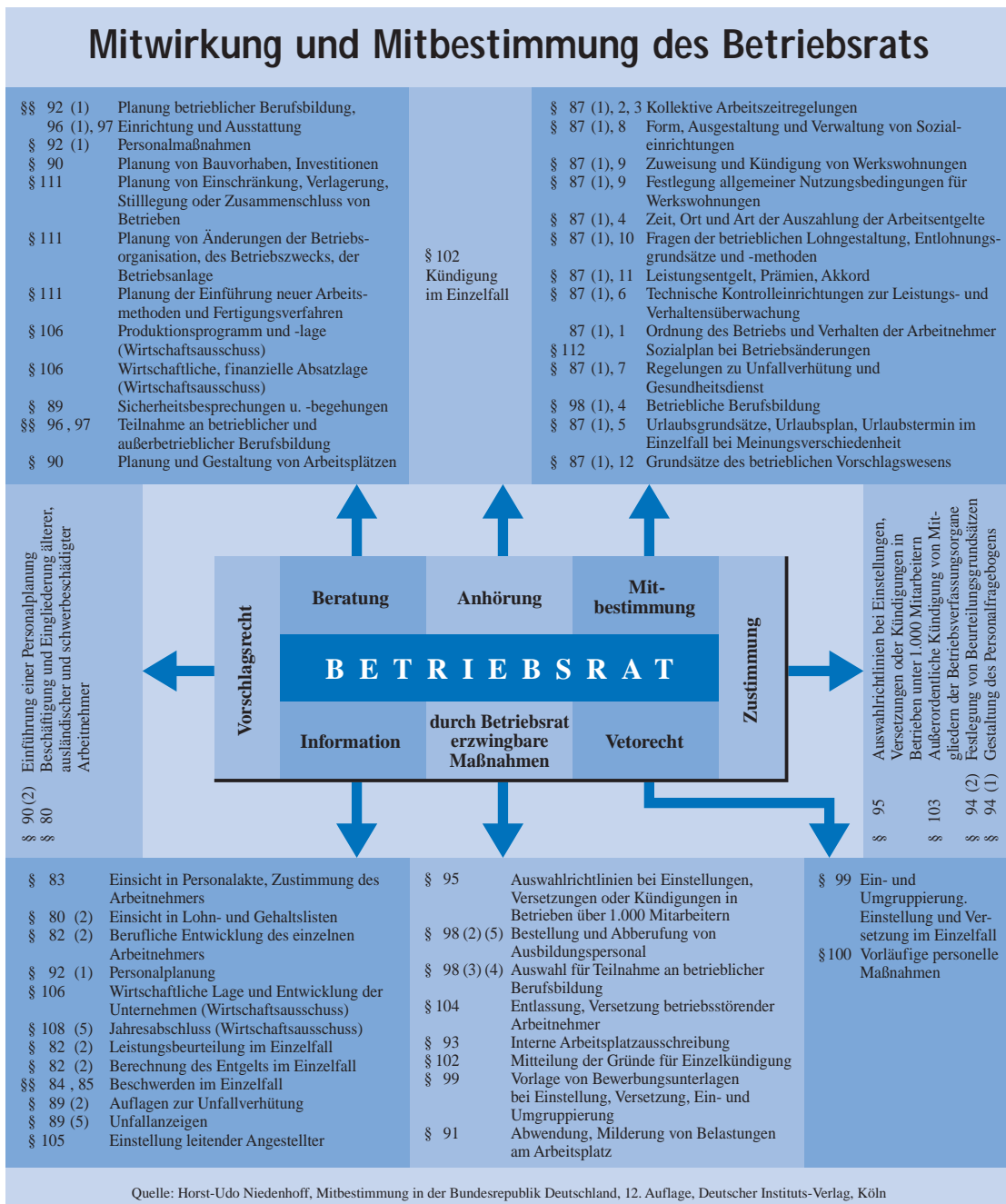
Die Antwort auf die Frage, was Betriebsräte dürfen und was nicht, ist im Betriebsverfassungsgesetz abgestuft geregelt (Grafik auf Seite 4);

1. Die Themen der Mitbestimmung

das heißt, dass sie bei manchen betrieblichen Vorgängen großen Einfluss haben, bei anderen dagegen (fast) gar keinen.

Auf der untersten Stufe ihrer Mitwirkung, beispielsweise bei der Personalplanung, muss der Arbeitgeber sie lediglich in Kenntnis setzen und hat damit seine Pflichten vollständig erfüllt.

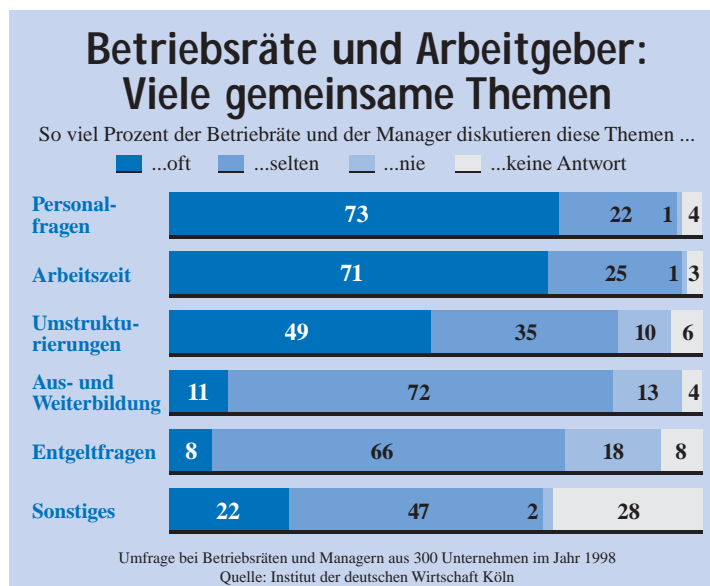
Die nächsthöhere Art der Beteiligung ist das Mitspracherecht. Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat anzuhören – zum Beispiel bei Kündigungen von Arbeitnehmern – oder die Angelegenheit mit ihm zu beraten. In allen diesen Fällen wirkt der Betriebsrat zwar an der zu treffenden Entscheidung mit; er kann den Arbeitgeber über-



zeugen, er kann ihn aber nicht „überstimmen“. Die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers bleibt, wenn er keine Form- oder andere Fehler macht, unberührt.

Die stärkste Form der Beteiligung des Betriebsrats besteht im Mitbestimmungsrecht. In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (zum Beispiel nach Paragraph 87 BetrVG) steht dem Betriebsrat auch das Recht zu, die Einführung einer bestimmten Regelung zu verlangen (so genanntes Initiativrecht des Betriebsrats; Beispiele vgl. Tableau auf Seite 2). Arbeitgeber und Betriebsrat können die Entscheidung nur gemeinsam treffen; es besteht also ein Einigungszwang. Kommt es zu keiner Einigung, hat die geplante Maßnahme zu unterbleiben, oder einer von beiden, Arbeitgeber oder Betriebsrat, ruft die Einigungsstelle an, deren Spruch dann die Einigung ersetzt. Sie wird aus Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrats gebildet, die sich auf einen unparteiischen Vorsitzenden zu einigen haben, dessen Honorar ebenfalls der Arbeitgeber zahlt.

Als zentrales Vertretungsorgan der Mitarbeiter haben Betriebsräte ganz allgemein über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, der Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen. In der Praxis liegt ihre Haupttätigkeit in den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten in sozialen Angelegenheiten, in personellen Angelegenheiten (Einstellungen, Kündigungen, Versetzungen) und in wirtschaftlichen Angelegenheiten (Wirtschaftsausschuss). Im Einzelnen geht es, wenn Arbeitgeber und Betriebsräte sich an einen Tisch setzen, zumeist um Personalfragen – etwa um die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern. Diese beiden Themen sind offenbar ein Dauerbrenner: Schon vor zwanzig Jahren wurden sie von den Betriebsparteien in einer vergleichbaren Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) an erster Stelle ge-



nannt. Damals folgten allerdings wirtschaftliche sowie Lohn- und Gehaltsfragen auf Rang zwei und drei. Heute brennen den Chefs und Belegschaftsvertretungen andere Themen unter den Nägeln: Rund 71 Prozent der Befragten befassen sich zumeist mit Arbeitszeitmodellen. Entgeltfragen sind dagegen nur noch für 8 Prozent ein Top-Thema.

1.3 Rechtslage: Drei Beispiele

Wie dies im Einzelfall aussieht, zeigen drei ausgewählte Beispiele:

Beispiel 1 – Einstellung neuer Mitarbeiter. (Paragraph 99 Betriebsverfassungsgesetz, der nur für Betriebe über 20 Mitarbeiter gilt): In Personalfragen muss der Betriebsrat zunächst umfassend informiert werden über

- die von allen Bewerbern eingereichten Unterlagen
- die Auswirkung der Neueinstellung auf andere Arbeitsplätze
- die vorgesehene Eingruppierung (Lohnhöhe).

Aber: Der Betriebsrat ist nicht nur zu unterrichten, er muss auch zustimmen, was er formal tut, indem er binnen einer Woche keinen Widerspruch einlegt. Dieser wiederum ist immer dann begründet, wenn bei der Einstellung beziehungsweise auch Versetzung zum Beispiel

1. Die Themen der Mitbestimmung



Beispiel 3 – Die Rechte der Gewerkschaften:

Gewerkschaftsvertreter dürfen, auch wenn sie nicht zur Belegschaft gehören, Betriebe aufsuchen, um ihre im Betriebsverfassungsgesetz genannten Aufgaben wahrzunehmen. So dürfen sie bei der Wahl von Betriebsräten mithelfen und bereits bestehende Betriebsräte bei ihrer Arbeit unterstützen. Voraussetzung: Mindestens einer der Mitarbeiter im Betrieb muss eben dieser Gewerkschaft als ordentliches Mitglied angehören. Niemals dürfen Gewerkschaftsvertreter ohne Ankündigung erscheinen – in der Regel mindestens 24 Stunden vorher – und auch nicht aus jedem beliebigen Grund. Sie müssen deshalb umfassend Zeitpunkt und Zweck des Besuchs angeben, damit der Arbeitgeber erkennen kann, ob es tatsächlich um Belange der

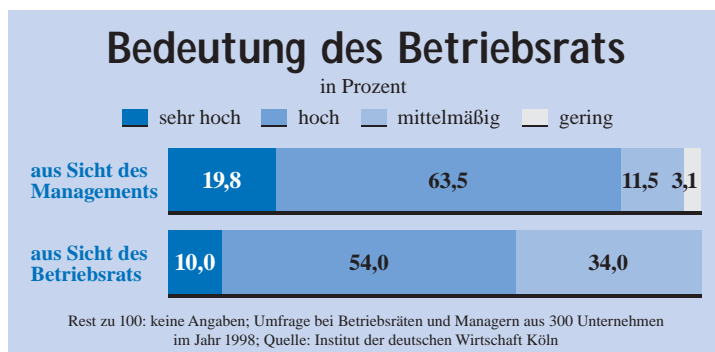
- gegen Gesetze, Verordnungen, Tarifvertrag – abgeschlossen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – oder Betriebsvereinbarung – abgeschlossen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat – verstoßen wurde (Kasten: Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag: Was gilt im Betrieb?)
- die vom Betriebsrat verlangte innerbetriebliche Ausschreibung der neuen Stelle unterblieben ist
- der Bewerber eine nachweisbare Gefahr für den Betriebsfrieden ist, weil er etwa nachgewiesenermaßen bei seinem früheren Arbeitgeber Kollegen gegen den Chef aufgewiegelt hat.

Beispiel 2 – Kündigung: Auch jede Kündigungsabsicht ist dem Betriebsrat mitzuteilen. Die Mitteilung muss mindestens die Art der Kündigung – ob ordentlich oder fristlos –, den Kündigungszeitpunkt und die Kündigungsgründe enthalten. Außerdem muss dem Betriebsrat Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben werden.

Betriebsverfassung geht, also um über den Einzelfall hinausgehende allgemeine Interessen. Das ist etwa der Fall, wenn ein Streit in der Mitbestimmung beim Prämiensystem beigelegt werden soll, nicht aber bei einer einzelnen Kündigung.

Das Hausrecht des Arbeitgebers steht für die Zeit der Betriebsversammlung dem Betriebsratsvorsitzenden zu. Er hat die Versammlung zu leiten und die Ordnung aufrechtzuerhalten.

Wenn wenigstens ein Viertel des Betriebsrats das wünscht, kann ein externer Beauftragter der



Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag: Was gilt im Betrieb?

Die Tarifverträge in der Bundesrepublik gelten zunächst nur für die rund 10 Millionen Arbeitnehmer, die gewerkschaftlich organisiert sind – vorausgesetzt, ihr Betrieb gehört dem Tarifpartner „Arbeitgeberverband“ an. In der Praxis reichen die Tarifverträge jedoch viel weiter – gegenwärtig schätzungsweise für mehr als 25 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in West- und Ostdeutschland. Denn von den derzeit fast 44.000 Tarifverträgen sind gut 600 vom Staat für allgemein verbindlich erklärt worden. Das heißt: Sie gelten damit auch für Betriebe, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören.

Wesentliches Merkmal dieser Tarifverträge ist das „Mindestens-Prinzip“: Wird für eine bestimmte Lohngruppe etwa ein Tariflohn von 17,30 DM je Stunde vertraglich festgelegt, so hat dies zwei Konsequenzen:

- Der vereinbarte Stundenlohn darf gegenüber gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern von keinem Unternehmen unterschritten werden, das dem Arbeitgeberverband angehört.
- Erlaubt sind allerdings Abweichungen nach oben, also ein höherer Stundenlohn. Solche übertariflichen Leistungen werden zumindest auf der Grundlage von individuellen Absprachen zwischen Betriebsleitung und Mitarbeiter gewährt.

Was aber ist mit jenen Betrieben, die keinem Arbeitgeberverband angeschlossen – und demzufolge auch nicht an einen Verbands-Tarifvertrag gebunden sind? Für sie gibt es außer dem Tarifvertrag vier weitere Möglichkeiten der Lohnfindung oder Arbeitszeitfestlegung:

1. Firmentarif. In diesem Fall einigt sich ein einzelnes Unternehmen mit der zuständigen Gewerkschaft auf einen Tarifvertrag. Beispiele dafür sind die Volkswagen AG, die mit der IG Metall einen eigenen Haustarif vereinbart hat.

2. Ausdrückliche Übernahme. Die Betriebsleitung einigt sich mit den einzelnen Arbeitnehmern darauf, dass die zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband der entsprechenden Branche ausgehandelten Tarifverträge übernommen werden. Dies geschieht in der Regel in vielen kleineren Betrieben, die nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind.

3. Individuelle Regelungen. Die Betriebsleitung schließt mit jedem einzelnen Arbeitnehmer einen individuellen Vertrag.

4. In Betriebsvereinbarungen regeln Unternehmensleitung und Betriebsrat alles, was für die Mitarbeiter kollektiv ausgehandelt werden kann und nicht üblicherweise in Tarifverträgen steht.

Insgesamt gilt bei allen Verträgen das Günstigkeitsprinzip. Das heißt, Gesetze sind zwar grundsätzlich „wichtiger“ als Tarifverträge. Gibt es laut Bundesurlaubsgesetz zum Beispiel 24 Tage pro Jahr Urlaub, während der Tarifvertrag (untere Norm) 30 Tage vorsieht, so ist der günstigere Tarifvertrag gültig.

Die zweite Ausnahme ist der Tarifvorrang: Betriebsrat und Arbeitgeber können grundsätzlich durch eine Betriebsvereinbarung nichts regeln, was in einem Tarifvertrag schon beschrieben worden ist oder was üblicherweise in Tarifverträgen festgelegt wird.

Wegen des Günstigkeitsprinzips und des Tarifvor-rangs sind den Sozial- und Betriebspartnern vom Gesetzgeber auch unterschiedliche Konfliktregelungen zugewiesen worden: Die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) regeln ihre Konflikte durch Verhandlungen, Schlichtung oder auch durch Arbeitskampf wie Streik und Aussperrung. Den Betriebspartnern (Betriebsrat und Arbeitgeber) sind solche Konfliktregelungen untersagt. Sie regeln ihre Konflikte entweder durch die Einigungsstelle (Regelungsstreitigkeiten) oder durch das Arbeitsgericht (Rechtsfragen).

Gewerkschaft auch an den Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen. Dabei muss es allerdings wieder ausschließlich um Fragen der Betriebsverfassung gehen.

Obwohl dies nur drei Beispiele aus einer Vielzahl von Zuständigkeiten des Betriebsrats sind (vgl. Tableau auf Seite 2), werden solche Vorgänge in der betrieblichen Praxis in aller Regel komplikationslos geregelt. Aber es gibt Ausnahmen: „Gestern wurde wieder 4 Stunden mit dem Betriebsrat gekaspert. Wir haben keine Lust mehr, dafür Zeit zu

opfern.“ Derlei „Freundlichkeiten“, die einem Chef bei einer Betriebsversammlung entfahren, sind laut Landesarbeitsgericht Köln (9 TaBV 68/94) ausnahmsweise entschuldbar. Voraussetzung für die Duldsamkeit des Gerichts waren seit langem bestehende, heftige Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat: So hatte Letzterer in derselben Betriebsversammlung weitere Rechtsstreitigkeiten angekündigt, was den Arbeitgeber besonders erregte, weil zu diesem Zeitpunkt bereits sieben andere Prozesse liefen.

2. Die Praxis der Mitbestimmung

2.1 Konfliktpotenzial: Drei Beispiele

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management wird nach einer weiteren Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) von den meisten Beteiligten zwar als positiv beurteilt: Rund 76 Prozent der Chefs gaben der Teamarbeit die Noten „gut“ bis „sehr gut“, bei den Betriebsräten waren es genau 70 Prozent. Gleichwohl gibt es eine Menge Konfliktpotenzial, wenn einer der beiden Partner – Unternehmensleitung oder



Betriebsrat – eben nicht so vertrauensvoll mitarbeitet, wie das Gesetz es verlangt. Dies lässt sich an den drei genannten Beispielen Einstellung – Kündigung – Gewerkschaftszutritt zum Betrieb demonstrieren:

Beispiel 1 – Einstellung neuer Mitarbeiter:

Bei jeder Personalmaßnahme besteht für Arbeitgeber das Problem, dass sie sich in einer Vielzahl von Vorschriften zurechtfinden müssen, die nicht nur in Gesetzen verankert sind, sondern teilweise durch die Rechtsprechung der Gerichte noch erheblich ausgeweitet wurden. Bei einem unwichtigen Formfehler etwa kann der Betriebsrat großzügig darüber hinwegsehen. Er kann dem Arbeitgeber aber auch – beispielsweise bei einer Einstellung – Knüppel zwischen die Beine werfen und seine Zustimmung verweigern. Die Zustimmung kann vom Arbeitsgericht ersetzt werden. Bis dahin ist in dringenden Fällen auch eine vorläufige Einstellung oder Versetzung möglich. Doch wird

diese auf Betreiben des Betriebsrats neuerlich vom Arbeitsgericht überprüft. Der Arbeitgeber muss deshalb im Fall eines negativen Entscheids stets damit rechnen, dass er dem Bewerber den vereinbarten Lohn zahlen muss, ohne ihn beschäftigen zu dürfen.

Wie weit die Komplikationen gehen können, zeigt ein neueres Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts: Die Unternehmensleitung hatte es versäumt, eine neue Stelle – wie vorgeschrieben –

zunächst innerbetrieblich, etwa durch Aushang für die eigenen Mitarbeiter, „auszuschreiben“. Wegen dieses Formfehlers stand dem Betriebsrat laut Urteil (4 TaBV 31/99) das Recht zu, die Neubesetzung ganz zu blockieren – und dies, obwohl in der ganzen Firma kein Mitarbeiter für den neuen Job geeignet war oder Interesse daran hatte.

Beispiel 2 – Kündigung:

Nicht zu Unrecht trägt das Kündigungsschutzgesetz in der Bundesrepublik den inoffiziellen Namen „Abfindungsgesetz“. Denn Arbeitnehmer erhalten beim Ausscheiden aus dem Betrieb oft noch einen stattlichen Geldbetrag als Abfindung mit auf den Weg, obwohl sie unter Umständen längst einen neuen Job gefunden haben. Rund 80 Prozent der Prozesse vor den deutschen Arbeitsgerichten gehen zugunsten der Mitarbeiter aus – zum Teil ebenfalls wegen banaler Formfehler von Arbeitgebern, die sich in der Fülle der Vorschriften nicht zurechtfinden. Sie müssen dann – je nach Gerichtsentscheidung – pro Jahr der Betriebszugehörigkeit einen halben Monatslohn oder mehr als Abfindung bezahlen.

Bei Kündigungen gibt es nicht nur gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter, sondern auch gegenüber dem Betriebsrat eine Menge an Formalitäten und Pflichten zu beachten. Dies beginnt mit der Kündigungsmitteilung an den Betriebsrat und dessen Stellungnahme (Anhörung). Wenn die verlangten Informationen nicht allesamt vorliegen

und die Anhörung nicht ordnungsgemäß abgelaufen ist, ist die Kündigung sofort unwirksam. Und ordnungsgemäß ist eine Anhörung beispielsweise schon dann nicht, wenn der Betriebsratsvorsitzende sofort nach der Kündigungsmitteilung zustimmt. Dann fehlt es nach der Beurteilung durch die Gerichte an einer besonnenen Prüfung durch den Betriebsrat.

Damit nicht genug: Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens darf der Arbeitgeber zwar kündigen. Daran ändern auch schriftlich vorgetragene Bedenken des Betriebsrats nichts; allerdings kann dieser gegen eine betriebsbedingte Kündigung (zum Beispiel wegen Umsatzrückgang oder Rationalisierung) innerhalb einer Woche aus einem der folgenden Gründe Widerspruch erheben:

- **Falsche soziale Auswahl:** Es muss derjenige unter vergleichbaren Arbeitnehmern ausgewählt werden, den die Kündigung am wenigsten hart trifft. Dazu müssen bei jedem möglicherweise Betroffenen Alter, Betriebszugehörigkeit und Angehörige, für deren Lebensunterhalt zu sorgen ist, miteinander verglichen werden. Diese Auswahl ist in der Praxis sogar für Experten schwierig, so dass kein Arbeitgeber – selbst bei Konsultation eines Anwalts – im Voraus genau weiß, ob seine Entscheidung einer Überprüfung durch ein Arbeitsgericht standhalten wird. Geprüft wird:
 - Möglichkeit des Einsatzes an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb: Wenn dies der Fall ist, ist ohnehin jede Kündigung unwirksam.

- Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nach Umschulung oder Fortbildung: Auch dies muss vom Arbeitgeber sorgfältig vorher geprüft worden sein.
- Neuer Arbeitsvertrag mit verringerten freiwilligen Leistungen (Gratifikationen, Leistungsprämien): Wenn diese Möglichkeit besteht, darf ebenfalls nicht gekündigt werden.

Der Widerspruch des Betriebsrats hat zwei wichtige Folgen:

1. Dem Gekündigten ist mit der Kündigung eine Abschrift der Betriebsratsstellungnahme auszuhandigen. Die darin enthaltenen Widersprüche dienen dem Gericht im Kündigungsschutzprozess als „Indiz“.
2. Der Gekündigte muss bis zum Abschluss des Rechtsstreits weiterbeschäftigt werden. Von dieser Pflicht entbindet das Arbeitsgericht nur ausnahmsweise, wenn der Widerspruch mutwillig oder offensichtlich unbegründet ist, oder wenn er den Arbeitgeber wirtschaftlich überfordert – was in den seltensten Fällen vor Gericht beweisbar ist. Es wird bei diesem Ablauf immer wahrscheinlicher, dass dem Gekündigten eine Abfindung oder sogar die Weiterbeschäftigung zugesprochen werden wird.

Beispiel 3 – Die Rechte der Gewerkschaften:

Inzwischen sehen zwar viele Tarifverträge Sonderregelungen (zum Beispiel so genannte Öffnungsklauseln oder Härteklauseln) für Betriebe vor, die wegen mangelnder Ertragskraft mit dem allgemeinen Niveau der Branche nicht mithalten können. Manchmal reicht das aber nicht aus, und die Unternehmensleitung eines Problem-Betriebs muss sich mit ihrem Betriebsrat zusammensetzen, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Die Rechtslage in Deutschland bereitet auch hier zum Teil erhebliche Probleme.

Im Fall des Offenbacher Burda-Verlags zum Beispiel hatten sich 1.400 Mitarbeiter bereit erklärt, gegen eine Beschäftigungszusage für die kommenden Jahre vier Stunden pro Woche länger als die tariflich erlaubten 35 Stunden zu arbeiten. Daraus wurde aber nichts, weil die Gewerkschaft IG Medien gegen die Vereinbarung zwischen Verlag und Betriebsrat geklagt hatte und vor dem Bundesarbeitsgericht gewann (AZ: 1 ABR 72/97). Das Gericht hielt fest, dass Tarifverträge immer

Wie der Betriebsrat wächst

In Paragraph 9 des Betriebsverfassungsgesetzes ist festgelegt, wie die Zahl der Betriebsräte mit der Zahl der Mitarbeiter eines Unternehmens wächst

Zahl der Mitarbeiter	Zahl der Betriebsräte	Zahl der Mitarbeiter	Zahl der Betriebsräte
5 bis 20	1	1.001 bis 2.000	15
21 bis 50	3	2.001 bis 3.000	19
51 bis 150	5	3.001 bis 4.000	23
151 bis 300	7	4.001 bis 5.000	27
301 bis 600	9	5.001 bis 7.000	29
601 bis 1.000	11	7.001 bis 9.000	31

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

2. Die Praxis der Mitbestimmung

Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen haben. Konsequenz: Was üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird, darüber dürfen Firmenleitung und Betriebsrat keine Absprache treffen.

So musste Burda gegen den Willen von 97 Prozent der Belegschaft zur 35-Stunden-Woche zurückkehren.

In vielen ähnlichen Fällen kann die Gewerkschaft auch in Zukunft gegen den Willen der Belegschaft den Tarifvertrag durchsetzen, zumal das Bundesarbeitsgericht den Erhalt von Arbeitsplätzen in diesem Zusammenhang für nicht so wichtig gehalten hat wie die Tatsache, dass den Mitarbeitern Mehrbelastungen auferlegt würden.

Andererseits haben die Gewerkschaften in der Vergangenheit auch manche Abweichung von Tarifverträgen zugelassen, um Unternehmen und Arbeitsplätze zu sichern. Denn in vielen Unternehmen war in den vergangenen Jahren das Umgehen der Tarife die einzige Alternative zum Abbau von Arbeitsplätzen oder zur Verlagerung von Standorten ins Ausland. Dies galt ebenso für den Burda-Verlag, wo 400 Arbeitsplätze auf dem Spiel standen.

2.2 Kosten

Die Bundesrepublik Deutschland ist mittlerweile das Land mit den meisten Mitbestimmungs-

wahlen: So wählen die Arbeiter und Angestellten den Betriebsrat. Danach wählen die Betriebsratsmitglieder den Betriebsratsvorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie die Betriebsratsmitglieder für die verschiedenen Ausschüsse. Je nach der Beschäftigtenzahl wird festgelegt, wie viele Betriebsräte – auf Kosten des Arbeitgebers – von ihrer Arbeit völlig freigestellt werden (vgl. auch Kasten auf dieser Seite).

Bei Unternehmen mit mehreren Betrieben wird außerdem der Gesamtbetriebsrat gewählt und in Konzernen der Konzernbetriebsrat. Obwohl nicht Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes, aber initiiert durch Gewerkschaften, wählen die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer in vielen Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute. Die leitenden Angestellten wählen Sprecherausschüsse, die Jugendlichen wählen Jugendgruppensprecher sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Hat das Unternehmen einen Aufsichtsrat (Mitbestimmung auf Unternehmensebene), so wählen Arbeiter, Angestellte und leitende Angestellte entweder die Wahlmänner (Beauftragte) zur Aufsichtsratswahl oder aber direkt die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Und europaweit vertretene Unternehmen wählen immer häufiger einen Europäischen Betriebsrat.

Viel Zeit für einen guten Rat

Wie groß der Zeitaufwand ist, den Betriebsratsmitglieder für die Ausführung ihrer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte benötigen, spiegelt sich in der folgenden Aufstellung von möglichen Betriebsratstätigkeiten wider:

1. Betriebsratssitzungen
2. Sprechstunden des Betriebsrats
3. Tätigkeit des Betriebsratsausschusses
4. Tätigkeit weiterer Betriebsratsausschüsse
5. Tätigkeit der gemeinsamen Ausschüsse von Arbeitgeber und Betriebsräten wie zum Beispiel des Ausschusses für Arbeitssicherheit oder des Personal- und Sozialausschusses
6. Besprechungen mit dem Arbeitgeber sowie mit dem Betriebsarzt und dem Sicherheitsingenieur
7. Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses
8. Besuch inländischer Betriebsstätten

9. Teilnahme an Unfalluntersuchungen der Berufsgenossenschaften

10. Besprechungen mit Gewerkschaftsvertretungen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes

11. Teilnahme an der Betriebsräteversammlung

12. Allgemeine Besprechungen mit dem Arbeitgeber

13. Beratung von Mitarbeitern

14. Teilnahme an Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen zur Aneignung und Erweiterung des erforderlichen Fachwissens

15. Tätigkeit einzelner Betriebsratsmitglieder im Gesamt-, Konzern- oder Europäischen Betriebsrat.

Um alle diese Tätigkeiten ausführen zu können, benötigen Betriebsratsmitglieder Arbeitszeit. Gemäß Paragraph 37 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes werden sie von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt, ab einer gewissen Betriebsgröße sogar ganz. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

Kosten der Mitbestimmung

Aufwendungen, die den Großunternehmen aus der Umsetzung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes entstehen – pro Mitarbeiter in DM

Betriebsratstätigkeit	517,54
Betriebsversammlung	489,26
Einigungsstelle	43,59
Gesamtbetriebsrat	14,39
Konzernbetriebsrat	13,09
Betriebsratswahl	6,91
Prozesskosten	6,40
Jugendvertretung	4,72
Jugendversammlung	0,12

insgesamt
1.096,02

Jugendvertretung: einschl. Auszubildendenvertretung; Jugendversammlung: einschließlich Auszubildendenversammlung; Quelle: IW-Umfrage bei 29 Großunternehmen mit insgesamt 874.471 Arbeitnehmern, 1998

Die Vielzahl der Wahlen, die mit der Größe der Betriebe zunehmen und zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfinden, kostet nicht nur Zeit. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat die Gesamtkosten, die das Betriebsverfassungsgesetz den bundesdeutschen Unternehmen aufbürdet, zuletzt auf weit über 13 Milliarden DM oder rund 1.100 DM pro Mitarbeiter jährlich geschätzt. Die Aufwendungen verteilen sich zum Beispiel auf diese Posten (Grafik):

- **Die Betriebsratstätigkeit** ist mit rund 517 DM pro Mitarbeiter und Jahr der größte Kostenfaktor. Diese Summe ergibt sich im Wesentlichen aus folgenden Ausgaben:
 - Knapp 248 DM kostet die volle Freistellung der Betriebsräte von ihrer Arbeit, weitere 172 DM fallen für die zeitweise Freistellung an.
 - Mit jeweils etwas mehr als 20 DM pro Mitarbeiter und Jahr schlagen die Kosten für Büropersonal und -räume schon wesentlich niedriger zu Buche.
 - Reisekosten (16 DM) und Schulungskosten (11 DM) sind die beiden letzten zweistelligen Posten. Alle anderen Ausgaben – von den Bewirtungskosten über Büromaterial bis hin zur Literatur – fallen weniger stark ins Gewicht.
- **Die Aufwendungen für Betriebsversammlungen** rangieren mit knapp 490 DM pro Mitarbeiter

und Jahr auf Platz zwei der Mitbestimmungskosten. Dieser Betrag ergibt sich zum Beispiel aus den Freistellungskosten für die teilnehmenden Arbeitnehmer sowie aus den Produktionsausfallkosten und den Kosten für angemietete Versammlungsräume.

- **Die Kosten von Einigungsverfahren** summieren sich auf jährlich knapp 44 DM pro Mitarbeiter. Der dickste Brocken sind dabei die Ausgaben für die Honorare eines unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle (29 DM). In diesen Einzelfällen werden oft fünfstellige Beträge – vom Unternehmen zu zahlen – fällig.

Führt auch das Einigungsstellenverfahren nicht zu einer Lösung, kann es zu außerbetrieblichen Rechtsstreitigkeiten kommen. Der Arbeitgeber muss dann die Kosten für Anwälte, Prozesse oder Sachverständigen tragen.

- **Die Kosten für einen Gesamt- und Konzernbetriebsrat** (14/13 DM) fallen nur in Unternehmen/Konzernen an, in denen mehrere Betriebsräte tätig sind und die nach den Buchstaben des Gesetzes deshalb einen Gesamtbetriebsrat einrichten müssen (Paragraph 47 BetrVG) oder einen Konzernbetriebsrat (Paragraph 18 BetrVG) einrichten können.

Dabei sind die Kosten, die durch Fehler, die Arbeitgebern bei der Ausführung der ungezählten Einzelvorschriften nur allzu leicht unterlaufen, nicht mitgerechnet. Denn so detailliert das Betriebsverfassungsgesetz die Betriebsratsrechte beschreibt, so häufig sind trotzdem Rechtsstreitigkeiten, wie eine kleine Auswahl von Urteilen zeigt:

- Im Mittelpunkt steht oft der Streit, ob dem Betriebsrat Personalcomputer mit entsprechendem Zubehör zur Verfügung gestellt werden müssen. In kleineren Betrieben, so das Bundesarbeitsgericht sinngemäß (7 ABR 52/96), grundsätzlich nicht. Je größer der Betrieb ist, umso eher muss der Betriebsrat auch mit teuren Ausstattungen ausgerüstet werden.
 - Betriebsräte haben in ihrer Amtszeit Anspruch auf drei Wochen bezahlten Bildungsurlaub zur Teilnahme an Kursen, die für die Betriebsratstätigkeit geeignet sind (Bundesarbeitsgericht, Aktenzeichen 7 AZR 840/95).

2. Die Praxis der Mitbestimmung

– Das Bundesarbeitsgericht verurteilte eine Warenhauskette mit 164 Betriebsräten, jedem einzelnen eine teure Gesetzessammlung zur Verfügung zu stellen (7 ABR 22/95).

2.3 Internationaler Vergleich

Ein Vergleich in Europa zeigt, dass kein anderes Land so umfangreiche Mitbestimmungsgesetze hat wie Deutschland. Dabei gliedert sich die betriebliche Mitbestimmung, mit Überschneidungen, in drei Typen:

1. Reine Arbeitnehmervertretungen: In einigen Ländern regeln die Arbeitnehmer ihre Interessen ausschließlich selbst, eine Beteiligung der Arbeitgeber gibt es nicht. Die reinen Arbeitnehmervertretungen werden von allen Beschäftigten gewählt. Beispiele sind der Betriebsrat in Deutschland oder der Unternehmensrat in den Niederlanden.

2. Gemischte Arbeitnehmervertretungen: Ihnen gehören sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber oder ihre Vertreter an. Meist sind sie paritätisch (gleiche Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern) besetzt, so in Luxemburg und Dänemark.

3. Gewerkschaftliche Vertretungen: Hier spielen die Gewerkschaften eine Doppelrolle: Sie vertreten die Interessen ihrer Mitglieder und kümmern sich gleichzeitig um die Angelegenheiten der nicht organisierten Belegschaft.

Ein EU-Vergleich zeigt, dass die Mitbestimmung nirgends so großzügig geregelt ist wie in Deutschland, wo ohne den Betriebsrat fast nichts geht. Dagegen beschränken sich die Rechte der Betriebsräte in den meisten anderen Ländern darauf, über die Absichten der Firma unterrichtet und zu bestimmten Fragen angehört zu werden. Im Vereinigten Königreich, in Irland und Island sind selbst diese Rechte – außer etwa bei Massenentlassungen – nicht gesetzlich verbrieft, sondern liegen im Ermessen der Arbeitgeber.

Dennoch bieten die Mitbestimmungsgesetze den Arbeitnehmern fast überall in Europa ein paar Schmankerln:

– In Frankreich kann der Betriebsrat einen eigenen Wirtschaftsprüfer einsetzen, der dem Abschlussprüfer beim Zugriff auf Informationen über den Betrieb gleichgestellt ist. Im Streitfall kann der Betriebsrat auch die Gerichte einschalten und den Abschlussprüfer absetzen lassen.

– In Portugal kontrolliert der Betriebsrat sogar die Budgets und Wirtschaftspläne der Geschäftsführung.

– In den Niederlanden geht in wirtschaftlichen und finanziellen Fragen nichts ohne eine Anhörung des Betriebsrats. Darüber hinaus spielen die Gewerkschaften zuweilen auch die Rolle des Aufsichters. Wird ein Betrieb des Missmanagements

Mitbestimmung auf Betriebsebene

Reine Arbeitnehmer-Vertretungen	Gemischte Vertretungen	Gewerkschaftliche Vertretungen
A Betriebsrat ab 50 AN	B Betriebsrat ab 50 AN Vorsitz: AG	FIN Gewerkschaftsvertreter ab 30 AN
D Betriebsrat ab 5 AN	DK Kooperationsausschuss ab 35 AN paritätisch; Vorsitz: AG	I Gewerkschaftsvertreter ab 15 AN
E Unternehmensausschuss ab 50 AN	F Unternehmensausschuss ab 50 AN; Vorsitz: AG	IRL Shop stewards
F (bei Betrieben unter 50 AN)	L Gemischter Unternehmens- ausschuss ab 150 AN paritätisch; Vorsitz: AG	IS Gewerkschaftsvertreter ab 5 AN
FL Betriebskommission ab 50 AN	N Betriebsausschuss ab 100 AN paritätisch; Vorsitz: abwechselnd	S Gewerkschaftsvertreter
GR Arbeitnehmerrat ab 20 AN		UK Shop stewards
L (bei Betrieben unter 150 AN)		
NL Unternehmensrat ab 35 AN		
P Arbeitnehmersausschuss		

AN = Arbeitnehmer; AG = Arbeitgeber
 Gemischte Vertretungen: Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder deren Stellvertreter
 Gewerkschaftliche Vertretungen: Gewerkschaften vertreten Interessen ihrer Mitglieder und der Belegschaft
 Shop stewards: Gewerkschaftsbeauftragte; Quelle: IW-Zusammenstellung

verdächtigt, können sie den Fall mit Hilfe eines Experten der Industrie- und Handelskammer untersuchen lassen.

– In Spanien muss die Meinung des Unternehmensausschusses vor allem dann eingeholt werden, wenn Betriebsstätten verlagert, Arbeitsplätze abgebaut oder Betriebe umstrukturiert werden sollen.

– In Österreich muss sich die Geschäftsführung vor allem bei den Arbeitsbedingungen mit dem Betriebsrat einigen.

– In Griechenland sitzen auch die Gewerkschaften am Tisch, wenn das Management seine Unternehmensstrategie festlegt. Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwa nicht auf die Einführung neuer Techniken einigen, wird ein Schiedsverfahren eingeleitet.

2.4 Reformpläne

Von den rund 200.000 Betriebsräten, die derzeit in der Bundesrepublik Deutschland bestehen, ist die große Mehrzahl nur in großen und mittleren Betrieben aktiv. Insgesamt werden nur knapp 40 Prozent der Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten. Dies sind zwei der Gründe, weshalb Bundesregierung und Gewerkschaften das Gesetz ändern wollen. Bei Arbeitgebern und ihren Verbänden stoßen die Pläne auf Kritik. Mehr Kosten und zusätzliche Bürokratie – das allein erwarten die Unternehmen von der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, die für die betriebliche Praxis tatsächlich einschneidende Bedeutung haben kann, nämlich:

1. Neue Zählweise: Betriebsräte können bisher nur in Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeitern installiert werden. Diese Grenze sollte ursprünglich auf drei gesenkt werden. Mittlerweile will das Ministerium von Bundesarbeitsminister Walter Riester zwar bei fünf bleiben, künftig aber auch Leih- und Telearbeiter bei der Berechnung mit einbeziehen.

2. Einfacheres Wahlverfahren: Die Attraktivität von Betriebsräten in Kleinbetrieben soll durch eine Vereinfachung des Wahlverfahrens erhöht werden. Bisher müssen die Wahlen Wochen vorher – etwa durch Bildung eines Wahlvorstands

und Aufstellung von Kandidatenlisten – vorbereitet werden. Künftig sollen die Kandidaten innerhalb einer einzigen Sitzung vorgeschlagen, vorgestellt und gewählt werden. Die Nominierung von Betriebsräten würde so einfach gehandhabt werden wie etwa Klassensprecherwahlen, während sie bisher ein eher sorgfältig vorbereiteter demokratischer Vorgang sind wie beispielsweise Bundes- oder Landtagswahlen.

In der Praxis haben sich vor allem in Kleinbetrieben häufig Belegschaften bewusst gegen einen Betriebsrat entschieden, weil sie ihre Interessen selber regeln wollen. Sie wehren sich dagegen, dass etwa eine Minderheit gegen den Willen der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer einen Betriebsrat installieren kann. Denn eine kleine Gruppe von Mitarbeitern wäre in der Lage, eine Versammlung einzuberufen und im Hauruck-Verfahren einen Betriebsrat zu wählen, auch wenn die Mehrheit gar keinen will. Der renommierte Arbeitsrechtler Jobst-Hubertus Bauer aus Stuttgart hält dieses Verfahren für undemokratisch: Schließlich könne der Betriebsrat anschließend mit der Betriebsleitung Arbeitsbedingungen regeln, die für alle gelten.

3. Neue Rechte für Mitarbeiter und Betriebsrat: Überdies will das Riester-Ministerium alle Beschäftigten stärker für die Mitarbeit in den Betriebsräten interessieren, indem so genannte Teilfreistellungen ermöglicht werden. Zu diesem Zweck könnten Arbeitnehmer einen Teil ihrer Arbeitszeit – allerdings auf Kosten ihres Chefs – auf die Betriebsrats Tätigkeit verwenden.

Die bisher im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Rechte sollen zum Beispiel auf Umweltschutz und auf das Thema Rechtsradikalismus ausgeweitet werden, was umstritten ist:

Beispiel Umweltschutz: Nahezu jede Investition im Betrieb kann zu einer Umweltfrage hochstilisiert werden. „Es ist ein eindeutiger Eingriff in die unternehmerische Entscheidung, wenn Investitionen etwa in eine Filter- oder Kläranlage mitbestimmungspflichtig würden“, sagt Rechtsanwalt Bauer. Ausländische Investoren könnten dies überhaupt nicht nachvollziehen. „Die fragen sich, wie ein Betriebsrat so viel mitbestimmen

2. Die Praxis der Mitbestimmung

Mitbestimmung auf Unternehmensebene

Wie bei der betrieblichen zeigt sich auch bei der Mitbestimmung auf Unternehmensebene, dass die deutschen Arbeitnehmervertretungen die stärksten Rechte in Europa haben.

In deutschen Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten ist die Hälfte des Aufsichtsrats in Arbeitnehmerhand – im übrigen Europa liegt der Anteil bei höchstens einem Drittel.

Am großzügigsten geben sich die deutschen Gesetze in den Unternehmen, die Kohle fördern oder Stahl herstellen. So kann zum Beispiel der Personalchef, im Montanbereich Arbeitsdirektor genannt, nicht ohne die Zustimmung der Gewerkschaften gewählt werden. Kein Wunder also, dass diese bemüht sind, den Montanstatus eines Unternehmens zu zementieren, auch wenn Kohle und Stahl nur noch eine Nebenrolle spielen.

kann, wenn er gleichzeitig kein finanzielles Risiko trägt und auch nicht haften muss.“

Beispiel Politik: Der Betrieb verliert seinen Status als politikfreier Raum, wenn künftig darüber gestritten werden könnte, ob ein Mitarbeiter rechtsradikal ist und entlassen werden müsste oder nicht. Betriebsrats-Mobbing gegen unliebsame Kollegen wäre nicht ausgeschlossen. Dabei hat die Rechtsprechung bisher sorgfältig darüber gewacht, dass die Politik aus den Betrieben herausgehalten wurde. Im Klartext: Im Zweifelsfall soll gearbeitet statt diskutiert werden.

2.5 Fazit

Das Betriebsverfassungsgesetz hat sich in der bisherigen Fassung im Grundsatz bewährt. Betriebsräte und Arbeitgeber arbeiten in der Regel „vertrauensvoll“ zusammen, wie das Gesetz es verlangt. Dies ändert nichts an der Tatsache, dass die Mitbestimmung für die deutsche Wirtschaft im internationalen Vergleich erhebliche Belastungen mit sich bringt. Im Ausland wird sie wegen ihres hohen Kosten- und Zeitaufwands skeptisch beurteilt. Im Inland sind nur 40 Prozent der Arbeitnehmer von einem Betriebsrat vertreten, und die Belegschaften verzichten gerade in kleineren und mittleren Be-

trieben gerne darauf. Dass auch dort, wo Betriebsräte aktiv sind, meist Zufriedenheit herrscht, liegt weniger am Gesetz als am festen Willen der Beteiligten, gut zusammenzuarbeiten.

In der betrieblichen Praxis heißt dies, dass hoch qualifizierte Betriebsräte nicht selten zu einer Art Co-Management für die Unternehmensleitung werden. Sie unterstützen sie etwa bei ihren Personalentscheidungen und sind durch ihre speziellen Kenntnisse der Wünsche und Befindlichkeiten der Kolleginnen und Kollegen dazu auch besonders befähigt.

Andererseits bedeutet dies, dass ideologisch eingestellte Betriebsräte („Was für das Unternehmen gut ist, muss für die Arbeitnehmer schlecht sein.“) angesichts der vielfältigen Vorschriften und der komplizierten Rechtsprechung – wie die drei Beispiele Einstellung neuer Mitarbeiter, Kündigung und Rechte der Gewerkschaft deutlich gemacht haben – durchaus in der Lage sind, Betriebsabläufe empfindlich zu stören. Sie können die Einstellung eines neuen Mitarbeiters verhindern, obwohl im eigenen Betrieb gar kein geeigneter Bewerber für die Stelle zu finden ist. Sie können Kündigungen verhindern. Sie können Gewerkschaftsvertreter in den Betrieb holen und auf Kosten des Arbeitgebers endlos lange Betriebsversammlungen abhalten.

Schon heute verursacht die Mitbestimmung in Deutschland mehr Kosten als in jedem anderen EU-Land. Die Belastung dürfte noch einmal kräftig steigen, wenn die Mitbestimmung ausgeweitet würde. „Die starren Regulierungen in diesem Land erstaunen mich immer wieder“, sagt Wirtschaftsnobelpreisträger James J. Heckman aus Chicago.

Von den 50 im Aktienindex Nemax vertretenen modernen Technologiefirmen haben gerade einmal acht Betriebsräte. Sollen sie den jungen PC-Freaks klarmachen, dass sie abends um 20 Uhr nicht mehr ins Internet dürfen? Tatsache ist: Die moderne Wirtschaft braucht keine weiteren Regeln. Wenn die Mitbestimmung nicht zum Auslaufmodell werden soll, so eine Expertenkommission mit Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaft („Mitbestimmungskommission“), sei der Gesetzgeber am allerwenigsten gefragt.

Die Autoren

Wolfgang Larmann, Diplom-Volkswirt;
Gesellschaftspolitische Redaktion im Institut der
deutschen Wirtschaft Köln (IW)

Horst-Udo Niedenhoff, Dr. rer. pol.;
Referent der Hauptabteilung Bildung und Gesell-
schaftswissenschaften im Institut der deutschen
Wirtschaft Köln (IW); Dozent an verschiedenen
Bildungseinrichtungen

Nr. 65 – November 2000

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft
SCHULE WIRTSCHAFT

Redaktion: Diplom-Volkswirt Wolfgang Larmann
Grafik/Layout: Ralf Sassen, Michael Kaspers
© 2000 Deutscher Instituts-Verlag GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 84-88, 50968 Köln
Postfach 510670, 50942 Köln
Telefon: (02 21) 49 81- 4 52
Internet: divkoeln.de
E-Mail: div@iwkoeln.de

Druck: Franz Paling, Köln

ISBN: 3-602-24264-1