

Betriebsverfassung

Betriebsrat light für Kleinunternehmen?

Wolfgang Streeck, Köln

Auf der Veranstaltung des Gesprächskreises Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema „New Deal im Arbeitsrecht“ Mitte Januar d. J. (vgl. Hanau in unserer Ausgabe 5/99, S. 203 f.) hat auch der Autor des folgenden Beitrages zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes Stellung genommen. Vor allem ging es ihm um die **Stärkung der Mitbestimmung in Klein- und Mittelbetrieben**. Im folgenden veröffentlichen wir wesentliche Auszüge daraus.

Die von der Bertelsmann- und der Hans-Böckler-Stiftung eingesetzte Kommission hat „Empfehlungen zur zukünftigen Gestaltung der Mitbestimmung“ vorgelegt. Der Bericht veranschaulicht die **beeindruckende Vielfalt** der Praxis auf diesem Gebiet. Wie Mitbestimmung tatsächlich ausgeübt wird, hängt vor allem ab von den wirtschaftlichen Bedingungen einzelner Branchen, den organisatorischen Strukturen der Betriebe und Unternehmen sowie der Ausprägung der Beziehungen zwischen den zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Immer größere Bedeutung erlangen neue, situationsgemäße Formen der Beteiligung der Belegschaft am betrieblichen und Unternehmensgeschehen: Delegation eines Teils der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte an **Arbeitsgruppen oder gemeinsame Projektteams**, vertragliche Einrichtung situationsangepasster, im Gesetz nicht vorgeschriebener Formen von Mitbestimmung auf Unternehmensebene, usw. Die Kommission hat diese Entwicklung als institutionellen Reifungsprozeß aufgefaßt, in dem eine **zunehmende situationsgerechte Differenzierung der Mitbestimmung** erfolgt.

Innerhalb des gesetzlichen Rahmens der Mitbestimmung erhält die dezentrale Gestaltung zunehmende Bedeutung, wobei staatliche Gesetzgebung durch gesellschaft-

ÜBERSICHT

Gründe für eine Neuorientierung

1. Die Probleme des Aufbaus einer wirksamen Interessenvertretung in kleinen und mittleren Betrieben sind zu differenziert, als daß ihnen mit einer gesetzlichen Einheitslösung zu begegnen wäre. Die ständig wachsende Vielfalt verlangt entsprechende situationsangepasste Lösungen, die vom Gesetzgeber nur unzulänglich antizipiert werden können.

2. Wenn es darum gehen soll, den Geltungsbereich der Betriebsverfassung auf die zahlreichen kleinen und mittleren Unternehmen ohne Betriebsrat auszuweiten, muß darüber nachgedacht werden, wie die Betriebsverfassung an die besonderen Bedingungen dort angepaßt werden kann. Das geschieht wahrscheinlich am besten durch Tarifverträge, die nicht nur ihrer Natur nach durch Konsens zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zustandekommen, sondern auch direkt die speziellen Bedingungen verschiedener Wirtschaftszweige und Unternehmenstypen berücksichtigen können.

liche Selbstorganisation ergänzt wird. Eine der wichtigsten Empfehlungen der Kommission lautet:

Die Mitbestimmung der Zukunft muß als Teil der Selbstorganisation der Gesellschaft gestaltet werden: auch etwaige gesetzliche Reformen müssen sich an diesem Leitbild orientieren.

Zu fördern ist das Entstehen eines **informellen und pragmatischen Kooperationsstils**. Dabei geht es nicht um eine Abschaffung arbeits- und unternehmensrechtlicher Regulierung, sondern um deren **Umgestaltung** durch Mobilisierung autonomer Entscheidungs- und Handlungskapazitäten „vor Ort“. Daraus ergibt sich zwingend die Respektierung einer unvermeidlichen Vielfalt tatsächlicher rechtlicher Gestaltung innerhalb eines für alle gleichermaßen geltenden gesetzlichen Rahmens. Die Empfehlungen verweisen auf ein mehrstufiges Regulierungsmodell, das auf Einheitslösungen verzichtet. Gefragt sind **Engagement, Detailwissen und Kreativität** der Adressaten. Dazu bedarf es vor allem prozeduraler – im Gegensatz zu substantiellen – Regeln, die die Mitbestimmung für dezentrale Gestaltungen öffnen, zugleich aber auch die Verpflichtungen der beteiligten Partner gegenüber der Gesellschaft festlegen.

Vorrangige Aufgaben

Das von der Kommission aus der Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse abgeleitete Steuerungsmodell kann an die große Tradition des deutschen Arbeitsrechts anschließen, insbesondere an *Sinzheimers* grundlegende Einsicht: Die Realität des wirtschaftlichen Lebens ist so vielfältig und ändert sich so schnell, daß das staatliche

Gesetzesrecht ihr nie nah genug kommen kann, um sie im Interesse der Gesellschaft wirksam zu ordnen.

Es geht um mehr dezentrale Gestaltungsfreiheit, um größere Spielräume zur Nutzung von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Unternehmensverträgen zum Gestalten der Mitbestimmungswirklichkeit.

Rechtspolitisch ist es dabei empfehlenswert, die **Betriebsverfassung tatsächlich als Verfassung zu behandeln**, sie nicht mit rasch veraltenden Detailregelungen zu überladen.

Besonders zwingend erscheinen die Vorschläge von *Hanau* (aaO.) zu einer verbesserten Nutzung von Mitbestimmung und Betriebsverfassung zur Sicherung von Beschäftigung. Auch mir erscheint es überfällig, **Berechtigung und Verpflichtung des Betriebsrats, sich für Erhaltung und Förderung der Beschäftigung einzusetzen, in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des § 80 BetrVG aufzunehmen**. Dasselbe gilt für den Vorschlag, den Betriebsrat in diesem Zusammenhang ausdrücklich zur **Förderung von Teilzeitarbeit sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu verpflichten.

Der Bundesregierung wäre zu raten, im Rahmen des Bündnisses für Arbeit zunächst überhaupt nur solche Reformen der Betriebsverfassung in ihr Gesetzgebungsprogramm aufzunehmen, von denen mit guten Gründen erwartet werden kann, daß sie dem gesellschaftlich vorrangigen Ziel der Erhaltung und Schaffung von Beschäftigung dienen.

Auch ein weiterer Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften sollte nur im Zusammenhang mit Vereinbarungen erwogen werden, die einen Beitrag zur Erleichterung des Zu-

Anzeige



Prof. Dr. Wolfgang Streeck

Jahrgang 1946, studierte Soziologie in Frankfurt/M., New York. – Dr. phil.; Direktor des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung, Köln

NEU Das Fachmagazin für **Netze, Dienste, Lösungen:**

TK Tele Kommunikation 3 '99
Netze Dienste Lösungen

TK Tele Kommunikation 6 '99
Netze Dienste Lösungen

TK Tele Kommunikation 4 '99
Netze Dienste Lösungen

Kostenloses Probeheft anfordern:
HUSS-VERLAG GmbH · 80912 München
Tel. 089/323 91-314 · Fax 089/323 91-416
www.tk-magazin.de

gangs der Arbeitssuchenden zu Beschäftigung leisten.

„Mitbestimmungsfreie Zone“ begrenzen!

Mitte der neunziger Jahre waren nach Berechnungen der Kommission 60,5 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor an ihrem Arbeitsplatz nicht von einem Betriebsrat vertreten. Das waren noch zehn Prozentpunkte mehr als 1984. Vor allem Mikro-Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten, die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen mit weniger als zwanzig Beschäftigten und ein Teil der größeren Unternehmen des Dienstleistungsbereichs haben keinen Betriebsrat. Faktisch gilt also für drei von fünf Arbeitnehmern im privaten Sektor die Betriebsverfassung nicht, und das bei wachsender Tendenz! Die Möglichkeiten zur sozialverträglichen Steuerung und Beherrschung des in der Wirtschaft anstehenden Strukturwandels werden dadurch erheblich eingegrenzt. Die geringe Verbreitung von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben gefährdet u. a. auch die Reform des Tarifvertragswesens und damit die Funktionsfähigkeit des dualen Systems der industriellen Beziehungen insgesamt.

! Diese dramatische Entwicklung muß angehalten und revidiert werden, wenn die deutsche Betriebsverfassung mehr sein soll als ein Auslaufmodell. Der Erosion der Mitbestimmung muß Einhalt geboten werden.

Die Kommission hat gefordert, nach Wegen zu suchen, wie in den Klein- und Mittelunternehmen bestehende Widerstände gegen die Einrichtung von Betriebsräten in

Anzeige

Beamten Darlehen
 Festzins ab 5,65% (Ges. Laufzeit)
 Für alle Beamten a.L. über Lebensversicherung von 10.000,- DM bis 175.000,- DM. Auszahlung ab 100%. Zins fest für gesamte Laufzeit: 12-20 Jahre. **effekt. Jahreszins ab 6,46%**
 Bsp.: 33Jahr. Beamter a.L. Laufz. 20 J., Zins 5,35%, 96%, Ausz. Eff. 6,97%
 40.000,- mit. Zins + LV DM 359,15
 175.000,- mit. Zins + LV DM 1.562,30

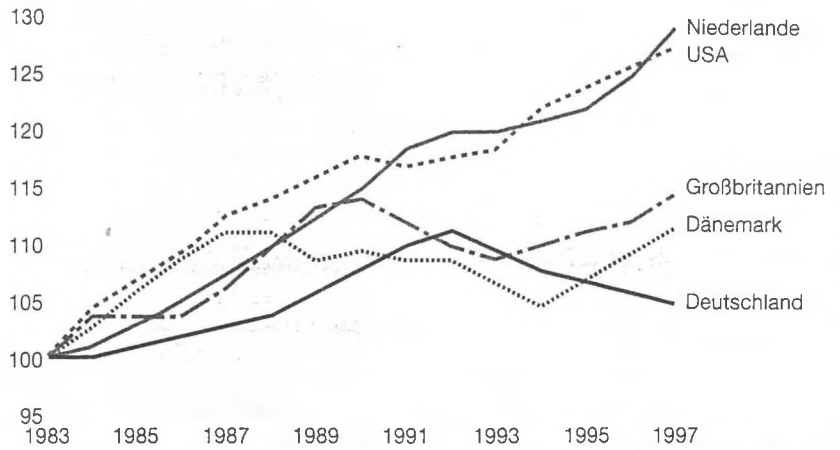
- Verwendung der Überschuß- und Gewinnanteile auch zur Laufzeitverkürzung möglich.
- Sonderkredit zum Ausgleich Ihres Girokontos bis DM 20.000,- mit. DM 240,-. Laufzeit: 120 Mon. Anfanglicher Effi-Zins: 7,99%.
- Sonderkonditionen auch an Arbeiter u. Angestellte des ö. D.
- günstige Hypotheken-Darlehen

Personliches Angebot und Hotline
 ☎ 044 08/93 82-0
Schirmer & Partner
 OHG Darlehensvermittlung
 21798 Hude · Lupinenweg 5
 Fax 044 08/93 82-19

Grafik

Beschäftigungsentwicklung

in einigen Industrieländern 1983 bis 1997, Indexwerte, 1983 = 100



gemeinsamer Anstrengung überwunden werden können. Voraussetzung dafür ist, auf deren besondere Bedingungen stärker Rücksicht zu nehmen und vor allem eine überflüssige Formalisierung von Entscheidungsprozessen zu vermeiden.

FAZIT

Das Problem der mitbestimmungsfreien Zone in Klein- und Mittelbetrieben läßt sich nicht durch gesetzlichen Zwang lösen. Es kann auch nicht mit legalistischen Illusionen oder gar statistischen Omnipotenzphantasien abgebaut werden. Das Weiterverfolgen derartiger „Auswege“ würde nur dazu führen, daß weitere kostbare Zeit verloren geht. Sie stehen dem erforderlichen Lernprozeß im Wege – einem Lernprozeß, für den es schon bald zu spät sein könnte.

■ Die **Freizeitspanne vergrößert** sich: die Betroffenen können sich intensiver ihren Familien sowie ihren eigenen Bedürfnissen widmen.

■ Die **Leistungsfähigkeit** der Mitarbeiter erhöht sich. Wer seine Konzentrationskraft auf weniger Zeit verteilen kann, erreicht bessere Resultate.

■ **Pausenzeiten** werden **eingespart**. Während der Pausen üblicherweise weiterlaufende Maschinen, Computer oder auch nur angeschaltete Lichtquellen verbrauchen Energie und verursachen unnötige Kosten. Diese werden bei gleichzeitiger effektiverer Nutzung der Geräte vermieden.

■ Größere Arbeitszeitverkürzungen erfordern unvermeidbar die Reorganisation der Arbeitszeit. Diese hat den Vorteil für die Unternehmen, ihre **Öffnungs- und Betriebszeiten ausweiten** sowie schneller und kostengünstiger **schwankende Auftragslagen bewältigen** zu können.

■ Teure **Zuschläge** für Nacht- und Wochenendarbeit werden auf Unternehmensebene **vermindert**.

■ Durch Arbeitszeitverkürzung gewonnene Freizeit kann zur beruflichen **Weiterbildung und Qualifizierung** genutzt werden. Die mit einer qualifikationsorientierten Arbeitszeitpolitik verbundenen Einkommens- und Kostenprobleme lassen sich entschärfen, wenn sich der Staat, ähnlich wie beim Altersteilzeit- oder Vorruhestandsgesetz, kostenneutral beteiligen würde.

! Unter innovations- und wachstumpolitischen Aspekten erscheint es auf jeden Fall vorteilhaft, die enormen Kosten der Arbeitslosigkeit (ca. 170 Mrd. DM oder knapp 5 Prozent des Bruttoinlandsproduktes) stärker für investive Verwendungen zu nutzen.

Vollbeschäftigung

Königsweg Arbeitszeitverkürzung?

Angesichts fast 4 Millionen deutscher Arbeitsloser drängt permanent die Frage nach einem Ausweg aus dieser Misere. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und damit die Verteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens auf mehrere Köpfe erscheint dabei als mögliche Lösung. Ist dies aber der Königsweg? Die Tagung „Innovation, Vollbeschäftigung und soziale Sicherungssysteme“, zu der die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen in Zusammenarbeit mit der Otto Brenner Stiftung und der Friedrich Ebert Stiftung am 19. Mai 1999 in Berlin eingeladen hatte, beschäftigte sich u. a. mit diesem Thema.

Argumente in beide Richtungen gibt es viele. Für eine **Arbeitszeitverkürzung** sprechen:

■ Arbeitszeitverkürzung **sichert** vorhandene und **schaft** neue **Arbeitsplätze**.

Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist illusorisch. Daher werden bisherige Arbeitsplatzbesitzer ihre finanziellen Einbußen durch **höhere Lohnforderungen** oder die **Aufnahme von Nebentätigkeiten** zu kompensieren versuchen.