

Betriebliche Mitbestimmung

Vom 1. März bis 31. Mai 2014 werden bundesweit in mehr als 25.000 Betrieben neue Betriebsräte gewählt. Alle vier Jahre können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmen, wer sich für ihre Interessen im Unternehmen einsetzen soll. Betriebsräte arbeiten auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes, das am 14. November 1952 in Kraft getreten ist. Es ist das „kleine Grundgesetz“ für die demokratische Mitwirkung der Beschäftigten in Betrieben und Unternehmen.

„Gute Interessenvertretung braucht starke Betriebsräte. Dies gilt auch für bisher betriebsratslose Betriebe. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen des aktuellen und zukünftigen Arbeitslebens sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut beraten, wenn sie sich eine Interessenvertretung schaffen.“

Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung vom 28. Februar 2014

Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten können einen Betriebsrat wählen. Er vertritt die Interessen der Belegschaft und kann stellvertretend für die Beschäftigten mit dem Arbeitgeber verhandeln. Im Betriebsverfassungsgesetz ist festgelegt, dass der Betriebsrat abgestufte Mitwirkungsrechte besitzt: In wirtschaftlichen Angelegenheiten muss er lediglich informiert werden. In personellen Angelegenheiten kann er mitwirken und beispielsweise beraten. In sozialen Angelegenheiten kann er voll mitbestimmen, das heißt, Entscheidungen können hier nur von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam getroffen werden. Eine wichtige Aufgabe des Betriebsrates ist es darauf zu achten, dass das Betriebsverfassungsgesetz eingehalten wird. So prüft er beispielsweise bei betriebsbedingten Kündigungen, ob der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu entlassenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat.

Mitbestimmung und Globalisierung

Die Arbeitswelt wandelt sich durch die Globalisierung und neue Technologien ständig, das Mitbestimmungsrecht ist jedoch weitgehend unverändert geblieben. Deutschland hat im europäischen Vergleich die meisten Mitbestimmungsgesetze und die größte Anzahl unterschiedlicher Arbeitnehmervertretungsorgane. Die Gewerkschaften verteidigen das Mitbestimmungsrecht als deutsches Erfolgsmodell, die Arbeitgeber halten es für nicht mehr zeitgemäß.

Einen Überblick über die Mitbestimmung in anderen europäischen Ländern gibt der Sozialkompass unter: www.sozialkompass.eu/laenderauswahl.php

Arbeitsaufträge

1. Geben Sie die Argumente für und gegen die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland in eigenen Worten wieder.
2. Betriebsräte können nur in sozialen Angelegenheiten voll mitbestimmen, siehe Schaubild „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats“ bei www.sozialpolitik.com. In personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten können sie beraten oder werden lediglich informiert. Nehmen Sie Stellung zu dieser Abstufung und begründen Sie Ihre Meinung.
3. Teilen Sie die Klasse in Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter. Diskutieren Sie über die Frage, welche Auswirkungen es für Beschäftigte und Arbeitgeber hat, wenn es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt.

Pro Mitbestimmung:

- Begrenzung und demokratische Kontrolle wirtschaftlicher Macht und Willkür
- Förderung der Sozialverträglichkeit unternehmerischen Handelns
- Verbesserung des Betriebsfriedens
- Unterstützung guter Unternehmensführung durch höhere Akzeptanz von Managemententscheidungen
- Senkung der Transaktionskosten durch Bündelung von Verhandlungen mit Betriebsrat beziehungsweise Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat
- Unterstützung des Strukturwandels
- Mitbestimmung sichert einen kooperativen Unternehmenspfad und verbessert das Betriebsklima.
- Mitbestimmte Unternehmen haben eine geringere Personalfuktuation. Dies führt zu einer (beiderseitig) höheren Bereitschaft zu Investitionen in die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen.
- Mitbestimmung wirkt im Innovationsprozess als vertrauensbildende Maßnahme und stellt sicher, dass sich die Innovation nicht gegen die Beschäftigten auswirkt.

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund: Mitbestimmung: Standortvorteil für Deutschland, www.dgb.de/themen/++co++c0b3acea-2ac0-11df-6376-001ec9b03e44, gekürzt und sprachlich leicht bearbeitet

Kontra Mitbestimmung:

- Die Unternehmensmitbestimmung ist ineffektiv, denn die Arbeit großer Gremien verlangsamt Entscheidungen.
- Mitbestimmung ist auf der betrieblichen Ebene zu bürokratisch. Unflexible Regelungen, lange Instanzwege behindern die unternehmerische Flexibilität.
- Die Mitbestimmung ist ein wirtschaftlicher Standortnachteil. Firmen verlagern ihren Sitz ins Ausland, nicht nur wegen der niedrigeren Lohnkosten, sondern auch, um sich der beengenden deutschen Mitbestimmung zu entziehen.
- Die Mitbestimmung kostet zuviel. Die Gremienarbeit muss von den Arbeitgebern finanziert werden, gleichzeitig sinken die Unternehmensgewinne, da die Beschäftigten von höheren Arbeitseinkommen oder besseren Sozialleistungen profitieren.
- Die umfassenden Mitbestimmungsrechte werden den Bedingungen einer globalisierten Wirtschaft nicht gerecht und müssen dem niedrigeren Niveau anderer Länder angepasst werden.

Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung: Mitbestimmung in Zeiten der Globalisierung. Bremsklotz oder Gestaltungskraft? <http://library.fes.de/pdf-files/fo-wirtschaft/03015.pdf>, gekürzt