

der Zahl der Betriebe aus, hellt sich das Bild auf: Vier von zehn Arbeitnehmern haben einen Betriebsrat.

Dass es nicht noch mehr sind, hat viele Gründe. Einer davon: Es fehlt an Wissen. Gerade junge Menschen wissen wenig über die Idee der Mitbestimmung und ihre Institutionen. Häufig assoziieren sie Mitbestimmung vordergründig nicht mit Betrieb und Unternehmen, sondern nur mit Demokratie im Allgemeinen, zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie von Wolfgang Nienhüser. In Schule, Ausbildung oder an den Unis steht die institutionalisierte Mitbestimmung meist nicht auf dem Lehrplan. Ein anderes Hindernis, das der Gründung von Betriebsräten im Weg steht, sind Arbeitgeber, die sich mit Händen und Füßen dagegen sträuben. Medien berichten regelmäßig über entsprechende Konflikte. Vor allem eigentümergeführte Unternehmen verzichten lieber auf die positiven wirtschaftlichen Effekte einer betrieblichen Interessenvertretung, aus

Angst, Einfluss abgeben zu müssen, wie eine aktuelle Studie von Wirtschaftswissenschaftlern aus Koblenz, Nürnberg und Siegen zeigt. Nicht nur bei der Gründung stellen sich manche Arbeitgeber quer, auch später sind die Auseinandersetzungen mitunter hart. Rund zehn Prozent der Betriebsräte sehen sich laut WSI-Betriebsrätebefragung „häufig“ vom Arbeitgeber in ihrer Arbeit behindert. Die gleiche Befragung zeigt allerdings auch: Meistens arbeiten Betriebsrat und Management konstruktiv zusammen. 60 Prozent der Betriebsräte bewerten ihr Verhältnis zum Management als gut oder sogar sehr gut.

MEHR LESEN

Werner Nienhüser, Heiko Hoßfeld, Esther Glück, Lukas Gödde: Was Menschen über Mitbestimmung denken. Empirische Analysen, Study der HBS-Forschungsförderung Nr. 408, Dezember 2018 [Download der Studie](#)

Helge Baumann: Auswertung der Betriebsrätebefragung 2017; Böckler Impuls 19/2018 [Download der Studie](#)

100 Jahre Betriebsverfassung: eine Erfolgsgeschichte

Im frühen **19. Jahrhundert** treten sozialliberale und selbst konservative Nationalökonom, Staatsrechtler und Sozialreformer für das Recht der Beschäftigten auf eine Arbeitervertretung in den Fabriken ein. Doch erst in der Weimarer Reichsverfassung von **1919** und im Betriebsrätegesetz von **1920** wird die Einrichtung von Betriebsräten verankert. Für Firmen mit mehr als 20 Beschäftigten ist ein Betriebsrat vorgesehen, der die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer vertreten und Einfluss auf die Betriebsleitung nehmen soll. Die Nationalsozialisten schaffen das Betriebsrätegesetz im Januar **1934** ab. Sie betreiben die Auflösung der Gewerkschaften und ermorden aktive Mitglieder. Nach **1945** fordern die Gewerkschaften die völlige Gleichberechtigung von Arbeit und Kapital. In vielen Betrieben entstehen erste Betriebsräte, die sich um die Wiederaufnahme der Produktion und um die Versorgung der Belegschaft kümmern. Der Alliierte Kontrollrat regelt **1946** in seinem Betriebsrätegesetz den Status und die Aufgaben der neuen Betriebsräte. Ihr besonderes Augenmerk richten die Alliierten auf die Kohle- und Stahlunternehmen im Ruhrgebiet. Anfang **1947** erhält die neu gegründete Hüttenwerke Hagen-Haspe AG den ersten paritätisch besetzten Aufsichtsrat und einen Arbeitsdirektor im Vorstand.

Eine gesetzliche Grundlage erhält die Unternehmensmitbestimmung in Bergbau, Eisen- und Stahlindustrie **1951** mit dem Montan-Mitbestimmungsgesetz - was vor allem dem Einsatz des

damaligen DGB-Vorsitzenden Hans Böckler zu verdanken war. Außerhalb der Montanindustrie ist die Unternehmensmitbestimmung für Arbeitnehmer seit **1952** im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Allerdings sind hier die Einflussmöglichkeiten weitaus geringer als in der Montanindustrie, da den Arbeitnehmern nur ein Drittel der Aufsichtsratsmandate zusteht. Auch das **1955** verabschiedete Personalvertretungsgesetz für den Öffentlichen Dienst bleibt hinter den Erwartungen der Gewerkschafter zurück.

1962 legt der DGB einen ersten ausgearbeiteten Gesetzentwurf vor, der darauf abzielt, die Montanmitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft auszudehnen. Die Arbeitgeberverbände laufen von Anfang an Sturm gegen die Forderung. Die Politik will dieses „heiße Eisen“ lange nicht anpacken. Erst nach der Bundestagswahl **1972** beginnt die neue Regierung unter Bundeskanzler Willy Brandt mit der konkreten Ausarbeitung eines Gesetzes. Das Mitbestimmungsgesetz wird schließlich im Jahr **1976** verabschiedet. Es stellt einen Kompromiss dar, von dem anfangs weder Gewerkschaften noch Arbeitgeberverbände überzeugt sind. Erst nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts sind die Arbeitgeber bereit, die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu akzeptieren.

Seit **2001** gilt die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes. Unter anderem wird der Einfluss der Betriebsräte gestärkt sowie die Bildung von Betriebsräten in Kleinbetrieben erleichtert. Die längst überholte Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten fällt weg.

2004 wird das Drittelbeteiligungsgesetz verabschiedet. Mit geringen Änderungen löst es die Vorschriften aus dem Betriebsverfassungsgesetz von **1952** ab, in denen bis dahin die Unternehmensmitbestimmung für Kapitalgesellschaften mit 500 bis 2000 Arbeitnehmern geregelt war.

Seit den **1990er-** und erst recht in den **2000er-**Jahren gewinnt der europäische Binnenmarkt für Unternehmen und Beschäftigte an Bedeutung. Damit rücken auch für die Mitbestimmung grenzüberschreitende Fragen stärker in den Fokus. Das europäische Gesellschaftsrecht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs stellen neue Herausforderungen dar. Unternehmen versuchen Mitbestimmung zu vermeiden, indem sie etwa ihren Sitz in Länder mit geringeren Mitbestimmungsrechten verlegen (siehe Infokasten: Was Europa für Arbeitnehmer tun muss). Auch wenn sich die Partizipation der Arbeitnehmer bewährt hat – ein Selbstläufer ist sie nicht. Um weiterhin einen fairen Ausgleich zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern zu schaffen, muss Mitbestimmung verteidigt und weiter ausgebaut werden. <

MEHR LESEN

Wolfgang Däubler, Michael Kittner: Geschichte der Betriebsverfassung, Bund Verlag, Frankfurt 2020 [Download der Studie](#)

Karl Lauschke: Die Geschichte der Mitbestimmung, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung [Download der Studie](#)

Die Betriebsverfassung

Der Kampf um die Betriebsverfassung, ein Grundgesetz für die Demokratie am Arbeitsplatz, begann im vorletzten Jahrhundert. In der Bundesrepublik sind die Mitspracherechte der Arbeitnehmervertretung im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben, das 1952 in Kraft getreten ist und 1972 sowie 2001 grundlegend überarbeitet wurde. Laut Betriebsverfassungsgesetz haben Beschäftigte in Unternehmen mit wenigstens fünf Arbeitnehmern das Recht, eine Interessenvertretung zu wählen. Wie viele Kollegen gewählt werden können, hängt von der Mitarbeiterzahl des Betriebs ab. Bei bis zu 20 Beschäftigten besteht der Betriebsrat aus einer Person, bei 8000 Arbeitnehmern sind es 35. Der Betriebsrat besitzt – im Gegensatz zu Belegschaftsvertretern, die vom Arbeitgeber eingesetzt wurden – einklagbare Rechte. Das gilt insbesondere bei sozialen Angelegenheiten. Darunter fallen Einstellungen oder Entlassungen sowie alles, was mit Ar-

beitszeit und Arbeitsschutz zu tun hat. In anderen Fragen hat der Betriebsrat Widerspruchs-, Beratungs- oder wenigstens Informationsrechte. Wobei auch die Bedeutung von Letzteren nicht zu unterschätzen ist: Wenn etwa Umstrukturierungen im Unternehmen anstehen, ist es für die Beschäftigten oft entscheidend, früh genug zu erfahren, was der Arbeitgeber vorhat. Im öffentlichen Dienst gibt es keine Betriebs-, sondern Personalräte mit vergleichbaren Rechten.

Mehr Mitsprache bei der Digitalisierung

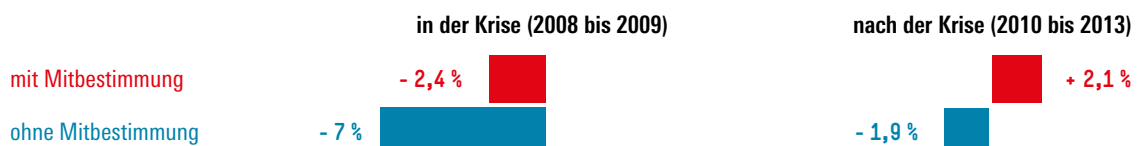
Die betriebliche Mitbestimmung muss an neue Herausforderungen angepasst werden, etwa in Sachen Digitalisierung. So fordert der Arbeitsrechtler Thomas Klebe, langjähriger Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts, die gesetzlich garantierten Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten auszuweiten. Bei der Beschäftigungssicherung, bei Personalbemessung und Arbeitsorganisation sowie beim Daten-

Mitbestimmte Unternehmen schneiden besser ab

So hat sich die Aktienrendite von 2006 bis 2011 verändert bei ...



So hat sich die Beschäftigung im Vergleich zur Zeit vor der Finanzkrise verändert bei Unternehmen ...



So haben sich die Investitionen im Vergleich zur Zeit vor der Finanzkrise verändert bei Unternehmen ...

