
Claus Schnabel/Joachim Wagner

Die betriebsratsfreie Zone aus ökonomischer Sicht

Theoretische Überlegungen und empirische Befunde



Prof. Dr. Claus Schnabel, geb. 1961 in Stuttgart, Studium der Wirtschaftswissenschaften an der University of Kent at Canterbury und der Universität Hohenheim, Habilitation an der Ruhr-Universität Bochum, ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Erlangen-Nürnberg.



Prof. Dr. Joachim Wagner, geb. 1954 in Hannover, Studium der Wirtschaftswissenschaften, Promotion und Habilitation an der Universität Hannover, ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Lüneburg.

Die betriebsratsfreie Zone in der aktuellen Diskussion

Die Bertelsmann Stiftung und die Hans-Böckler-Stiftung haben 1996 eine *Kommission Mitbestimmung* eingerichtet, um die Erfahrungen mit der Mitbestimmungsgesetzgebung der siebziger Jahre aufzuarbeiten und Perspektiven für eine Weiterentwicklung aufzuzeigen. Diese Kommission identifiziert in ihrem im Mai 1998 vorgelegten zusammenfassenden Endbericht für den privaten Sektor eine „mitbestimmungsfreie Zone“, in der es weder Aufsichtsrats- noch betriebliche Mitbestimmung gibt und die 1994/95 rund 60 Prozent aller Beschäftigten umfasste. Sie konstatiert ferner, dass die Bedeutung der mitbestimmungs-

freien Zone in der jüngeren Vergangenheit gewachsen ist.¹ Dafür gibt es zwar keine eindeutigen Belege durch amtliche Längsschnittdaten über Betriebsräte, doch liefern Befunde aus umfangreichen Betriebsbefragungen Hinweise auf die geringe Verbreitung von Betriebsräten gerade in kleinen und mittleren Firmen.² Die Kommission betrachtet die wachsende mitbestimmungsfreie Zone als ein Übel, gegen das mit entsprechenden Mitteln im öffentlichen Interesse vorzugehen ist. Sie verzichtet jedoch darauf, diese Mittel genauer zu spezifizieren oder gar eine gesetzliche Ausweitung der Mitbestimmung zu fordern.

Eine solche Forderung steht aber seit Jahren auf dem Programm der Gewerkschaften und wird nun von der rot-grünen Bundesregierung mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes verwirklicht. Laut Gesetzentwurf strebt die Bundesregierung an, „eine moderne und flexible Betriebsverfassung zu schaffen, die in der Lage ist, die bestehende Wirklichkeit in den Unternehmen und Betrieben einzufangen, Spielraum auch für die Zukunft zu geben und die zunehmende Erosion der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen.“ Die vorgesehenen Neuerungen, die von der Erleichterung der Bildung von Betriebsräten über die Stärkung ihrer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sowie ihrer personellen und arbeitsmäßigen Ausstattung bis hin zu Frauenquoten und Anti-Rassismus-Aufgaben von Betriebsräten reichen, sind jedoch umstritten. Sie stoßen insbesondere auf erbitterten Widerstand der Arbeitgeber, werden aber auch von vielen Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern kritisch beurteilt.³

Die breite aktuelle Diskussion um die Mitbestimmung legt es nahe, aus ökonomischer Sicht drei Fragen zu diskutieren: (1) Ist die betriebsratsfreie Zone auch eine partizipationsfreie Zone? Wie verbreitet sind andere, direkte Formen der Mitarbeiterbeteiligung in Betrieben mit und ohne Betriebsrat? (2) Was weiß man über die Effekte von Betriebsräten in kleinen und mittleren Betrieben, die den Großteil der betriebsratsfreien Zone bilden? Gibt es gute *ökonomische* Gründe dafür, die Nicht-Existenz von Betriebsräten zu beklagen? (3) Was folgt hieraus für eine Einschätzung der geplanten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes?⁴

Mitarbeiterpartizipation in der betriebsratsfreien Zone

Partizipation der Beschäftigten im Unternehmen hat viele Facetten, wovon die institutionalisierte Mitbestimmung in Form von Betriebsräten nur einen Ausschnitt bildet. Dies verdeutlichen Daten für 1994 aus dem *Hannoveraner Firmenpanel*, einer repräsentativen Befragung niedersächsischer Industriebetriebe. Es enthält u.a. Informationen, ob in einem Betrieb im gewerblichen Bereich in Teams gearbeitet wird, wobei Teams als „Gruppen, die sich durch erweiterte Entscheidungsbefugnisse und erhöhte Verantwortung auszeichnen“ definiert werden. Gruppenarbeit ist hiernach deutlich weiter verbreitet als Betriebsräte - sie findet

1 Vgl. Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen - Bilanz und Perspektiven*, Gütersloh 1998.

2 Vgl. John T. Addison/Claus Schnabel/Joachim Wagner, *On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany*, in: *Industrial Relations* 36 (1997), S. 419-445 sowie Herbert Düll/Peter Ellguth, *Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? Empirische Analysen mit dem IAB-Betriebspanel zum Einfluß von Betriebsräten auf befristete und geringfügige Beschäftigung*, in: *WSI-Mitteilungen* 52 (1999), S. 165-176.

3 Eine radikale Ablehnung z.B. bei Wolfgang Franz, *Das Betriebsverfassungsgesetz ist komplett überflüssig*, *Handelsblatt* vom 6.2.2001, S. 12.

4 Für eine ausführlichere Darstellung einschliesslich deskriptiver und ökonomischer Ergebnisse vgl. John T. Addison/Claus Schnabel/Joachim Wagner, *Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht*, *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik* 45 (2000), S. 277-292.

sich hochgerechnet in rund 48 Prozent aller niedersächsischen Industriebetriebe, in denen über 60 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. Dagegen haben nur etwa 21 Prozent aller Betriebe mit allerdings fast drei Vierteln der Beschäftigten einen Betriebsrat. Die betriebsrats- und gruppenarbeitsfreie Zone besteht aus 43 Prozent aller Betriebe, in denen aber lediglich 12 Prozent aller Beschäftigten arbeiten. Gruppenarbeit ist in Klein- und Mittelbetrieben sehr häufig anzutreffen - über 40 Prozent der kleinen Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten und gut 60 Prozent der mittleren Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten gaben an, dass in ihrem gewerblichen Bereich in solchen Teams gearbeitet wird. Die Ergebnisse machen deutlich, dass ein erheblicher Teil der mitbestimmungsfreien Zone nicht auch zur gruppenarbeitsfreien Zone gehört, denn mehr als ein Drittel aller Klein- und Mittelbetriebe ohne Betriebsrat haben Gruppenarbeit.

Das *Hannoveraner Firmenpanel* enthält ferner Angaben über das Vorliegen einer weiteren Form der direkten Mitarbeiterpartizipation an betrieblichen Entscheidungen, nämlich Informationsgespräche mit den betroffenen Mitarbeitern vor grösseren Investitionen in neue Produktionsanlagen. Es zeigt sich, dass diese Art von Informationsgesprächen sehr weit - und deutlich weiter als Betriebsräte - verbreitet ist, denn man findet sie hochgerechnet in fast 60 Prozent aller niedersächsischen Industriebetriebe, darunter auch in über der Hälfte aller Kleinbetriebe und mehr als zwei Dritteln aller Mittelbetriebe. Anders formuliert gibt es lediglich in jedem dritten Industriebetrieb weder einen Betriebsrat noch solche Informationsgespräche, und nur jeder zehnte Industriebeschäftigte arbeitet in einem Betrieb dieses Typs.

Zusammenfassend machen die empirischen Befunde über die Verbreitung von Gruppenarbeit und Informationsgesprächen vor allem eines sehr deutlich: betriebsratsfreie Zone ist keineswegs gleichbedeutend mit partizipationsfreier Zone!

Dieser empirische Befund aus dem *Hannoveraner Firmenpanel* bestätigt die Erkenntnis der Soziologie der Klein- und Mittelbetriebe, dass informelle Partizipationsmöglichkeiten in Betrieben dieser Größenordnung verglichen mit formellen Mitbestimmungsinstrumenten ein deutlich größeres Gewicht haben: „In den Kleinbetrieben findet somit in sehr vielen Fällen Mitbestimmung ohne Rückgriff auf die Institutionen des Betriebsverfassungsgesetzes statt. Die räumliche und soziale Nähe von Unternehmer und Mitarbeiter schaffen ein wechselseitiges Aufeinander-Angewiesensein. Auf dieser Basis werden einerseits die für das Überleben notwendigen Innovationsleistungen möglich und andererseits werden Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnet, die in manchen Punkten weiter gehen als jene, die in Großbetrieben mit Betriebsräten erzielt werden.“⁵

Theoretische Effekte von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben

Viele ihrer Befürworter betrachten die Mitbestimmung als Form der Demokratie in der Wirtschaft und damit als Wert an sich. Wirtschaftswissenschaftler sind dagegen gehalten, die Vor- und Nachteile von Institutionen wie der Betriebsverfassung nüchtern gegeneinander abzuwägen. Deshalb stellt aus ökonomischer Sicht die Nicht-Existenz von Betriebsräten in sehr vielen kleinen und mittleren Betrieben nur dann ein Problem dar, wenn damit Ef-

5 Josef Hilbert/Hans Joachim Sperling/Rainer Fretschner, Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben, in: Walther Müller-Jentsch (Hrsg.), *Konfliktpartnerschaft - Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3. Auflage, München/Mering 1999, S. 257-272; vgl auch Helmut Kotthoff und Josef Reindl, *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*, Göttingen 1990.

fizienzerluste verbunden sind. Ob dies der Fall ist, ist aus theoretischer Sicht offen, denn hier hat ein Betriebsrat zwei Gesichter.

- Einerseits wirkt der Betriebsrat als „*collective voice*“, indem er Informationen über die Präferenzen der Belegschaft sammelt und bündelt und dieser damit die Möglichkeit bietet, Missfallen über betriebliche Zustände zum Ausdruck zu bringen anstatt zu kündigen. Damit ermöglicht er der Unternehmensleitung eine bessere Gestaltung lohn- und personalpolitischer Maßnahmen, was zu einer verbesserten Arbeitsmoral, geringeren Fluktuationsraten und höherer Arbeitsproduktivität führen kann. Aufgrund des verbesserten Informationsaustausches sowie der Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates können (nach Ansicht von Richard Freeman und Edward Lazear) betriebliche Ineffizienzen abgebaut, die Arbeitnehmer konstruktiv und langfristig in die Unternehmensentwicklung einbezogen und positive Wohlfahrtseffekte erzielt werden.⁶
- Andererseits kann ein Betriebsrat aufgrund seiner vielfältigen Rechte Entscheidungen verzögern oder modifizieren und einen Teil des betrieblichen Ertrages zu den Beschäftigten hin umverteilen. Fähige Manager mögen unter Umständen von sich aus ohne die durch ein formalisiertes Partizipationsorgan auferlegten Beschränkungen leichter Effizienzsteigerungen erreichen.

Inwieweit derartige Betriebsratseffekte nach Betriebsgröße variieren, wird meist nicht näher erörtert. Allerdings kann man davon ausgehen, dass in kleineren, überschaubaren Betrieben der Informationsaustausch zwischen Management und Belegschaft auch ohne Betriebsrat funktionieren dürfte, während dies in großen Firmen mit mehrstufigen Hierarchien und unpersönlicheren Arbeitsbeziehungen weniger der Fall sein mag. Zudem haben Betriebsräte in größeren Betrieben wesentlich mehr gesetzliche Rechte und Möglichkeiten der Einflussnahme.

Ergebnisse ökonomischer Untersuchungen

Aufgrund der genannten Vor- und Nachteile ist der Nettoeffekt von real existierenden Betriebsräten theoretisch offen und nur in empirischen Untersuchungen zu ermitteln. Statistisch-ökonomische Studien zu den Effekten von Betriebsräten auf der Basis von deutschen Firmendaten sind allerdings selten, und ältere Arbeiten konnten sich nur auf kleine, nicht repräsentative Stichproben stützen. Um der für uns hier besonders interessanten Frage nachzugehen, welche Effekte Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben haben, haben wir mit den repräsentativen Daten des *Hannoveraner Firmenpanels* ökonomische Modelle geschätzt, in denen jeweils eine betriebliche Kenngröße (z.B. die Arbeitsproduktivität) erklärt wird. Diese Modelle enthalten neben einer ganzen Reihe von Kontrollvariablen (z.B. Angaben zur Belegschaftsstruktur) auch eine 1/0-Dummyvariable, die die Existenz bzw. Nicht-Existenz eines Betriebsrates anzeigt. Damit lässt sich überprüfen, ob und in welcher Richtung unter sonst gleichen Bedingungen ein Betriebsrat die betrachtete Kenngröße beeinflusst. Um die Effekte von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben herauszuarbei-

6 Vgl. Richard B. Freeman und Edward P. Lazear, An Economic Analysis of Works Councils, in: Joel Rogers/Wolfgang Streeck (Hrsg.), Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations, Chicago 1995, S. 27-52.

ten und diese mit entsprechenden Wirkungen in größeren Betrieben vergleichen zu können, haben wird hierbei die Firmen in drei Größenklassen eingeteilt:

- *Kleinbetriebe* mit 5 bis 20 Beschäftigten; hier besteht ein Betriebsrat lediglich aus einem Betriebsobmann.
- *Mittelbetriebe* mit 21 bis 100 Beschäftigten; der Betriebsrat besteht hier aus drei (bei 21 bis 50) bzw. fünf (bei 51 bis 100) Mitgliedern, er hat gegenüber dem Betriebsrat in Kleinbetrieben u.a. erheblich erweiterte Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen (Paragraf 99 BetrVG) und ein Informationsrecht über geplante Betriebsänderungen (Paragraf 111 BetrVG).
- *Größere Betriebe* mit 101 und mehr Beschäftigten; in diesen Firmen wird bei Vorhandensein eines Betriebsrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet, der über sehr weitgehende Informationsrechte verfügt (Paragraf 106 BetrVG).

Die mitbestimmungsfreie Zone, in der es keinen Betriebsrat gibt, umfasst 91 Prozent aller kleinen, 48 Prozent aller mittleren und 9 Prozent aller größeren Betriebe unserer Stichprobe.

In den von uns mit diesen Daten geschätzten Modellen⁷ hat das Vorhandensein eines Betriebsrates bei den Klein- und Mittelbetrieben ceteris paribus keinerlei erkennbare Auswirkungen auf die Häufigkeit von *Einstellungen* oder *Entlassungen* bzw. auf die *Personalfuktuation*. Auch auf das *Innovationsverhalten* haben Betriebsräte keinen Einfluss. Positive Auswirkungen von Betriebsräten auf die durch die Wertschöpfung pro Kopf gemessene *Arbeitsproduktivität* zeigen sich ebenfalls nicht in kleinen und mittleren Betrieben, wohl aber ansatzweise in größeren Betrieben.

Bezogen auf die bisher angesprochenen betrieblichen Kenngrößen ist es damit unter Effizienzaspekten für kleine und mittlere Betriebe ohne Bedeutung, ob sie einen Betriebsrat haben oder nicht. Betrachtet man allerdings die anhand einer subjektiven Einschätzung des Managements auf einer von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ reichenden Fünfer-Skala gemessene *Ertragslage* eines Betriebes, dann wird deutlich, dass Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben nicht wirkungslos bleiben: Unter sonst gleichen Umständen werden die Erträge in Betrieben mit Betriebsrat verglichen mit solchen aus der mitbestimmungsfreien Zone als schlechter eingeschätzt, was in größeren Betrieben nicht der Fall ist. In mittleren Betrieben (nicht aber in den Kleinbetrieben) ist dies nach unseren Schätzungen zumindest mit eine Folge davon, dass es dem Betriebsrat gelingt, höhere *Löhne* pro Kopf (z.B. über seine Mitwirkung bei der Eingruppierung und übertariflichen Entlohnung) durchzusetzen.

Weder in Klein- noch in Mittelbetrieben zeigen sich demnach in unseren empirischen Modellen die nach den „*collective voice*“-Überlegungen zu erwartenden positiven Effizienzwirkungen von Betriebsräten. Betriebsräte haben hiernach lediglich Umverteilungswirkungen, die sich in einer ceteris paribus schlechteren Ertragslage in Betrieben mit Betriebsrat niederschlagen, auch wenn sich weitere oft vermutete negative Betriebsrats-effekte (z.B. auf die Innovationsfähigkeit) nicht bestätigen lassen. Damit gibt es aus ökonomischer Sicht keinen Grund dafür, von einer Einführung von Betriebsräten in den Betrieben der mitbestimmungsfreien Zone positive Wirkungen zu erwarten. In diesen Betrieben über-

7 Vgl. Addison/Schnabel/Wagner, Die mitbestimmungsfreie Zone. Ähnliche Betriebsratswirkungen zeigen auch - allerdings nicht unterschieden nach Betriebsgrößen - die empirischen Arbeiten von Uwe Jirjahn, Effizienzwirkungen von Erfolgsbeteiligung und Partizipation, Frankfurt/Main und New York 1998 und von Alexander Dilger, Erträge bei differenzierter Betriebsratsbetrachtung: Erste Ergebnisse einer Untersuchung des NIFA-Panels, in: Lutz Bellmann/Susanne Kohaut/Manfred Lahner (Hrsg.), Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten, Nürnberg 1999, S. 55-75.

schaubarer Größe gibt es offensichtlich informelle Formen der Mitarbeiterbeteiligung und Mechanismen der direkten, persönlichen Kommunikation und Kooperation zwischen Firmenleitung und Belegschaft, die die „collective voice“-Funktion eines Betriebsrates überflüssig machen.⁸

Allerdings können wir mit den verwendeten Querschnittsdaten nur empirische Regelmäßigkeiten identifizieren, und wir müssen datenbedingt in unseren Modellen zur Abbildung des Einflusses eines Betriebsrates eine Dummyvariable verwenden, was sicherlich den sehr unterschiedlichen in der Realität anzutreffenden Typen von Betriebsräten und den von Fall zu Fall variierenden Formen der Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat nicht ganz gerecht wird. Trotz dieser Einschränkungen deuten die empirischen Ergebnisse aber darauf hin, dass die betriebliche Mitbestimmung nicht generell der Segen oder Fluch ist, als der sie von ihren Befürwortern bzw. Gegnern oft hingestellt wird. Ihre Auswirkungen hängen von der rechtlichen Ausgestaltung, der Betriebsgröße und der betrieblichen Umsetzung ab, wobei erstere jetzt durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes deutlich verändert werden soll.

Effizienzsteigerungen und Verkleinerung der betriebsratsfreien Zone durch Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes?

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes enthält einige sinnvolle juristische Klarstellungen und Modifikationen wie die Aufhebung der überkommenen Trennung in Arbeiter und Angestellte sowie einige weniger plausible Änderungen bei der Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats (z.B. eine in anderen Bereichen wenig erfolgreiche Frauenquote), auf die hier nicht näher eingegangen werden kann.

Aus ökonomischer wie juristischer Sicht besonders interessant und problematisch ist die Ausweitung verschiedener Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, z.B. bei Qualifikationsmaßnahmen, bei der Durchführung von Gruppenarbeit sowie beim betrieblichen Umweltschutz. Sie alle stärken die - auch auf andere Bereiche übertragbare - Macht des Betriebsrats, was zu Zeit raubenden und kostspieligen Verhandlungen im Betrieb führen dürfte. Nicht ökonomisch, sondern höchstens politisch nachvollziehbar ist hierbei insbesondere, dass die Gruppenarbeit, die ja wie oben gezeigt ein weit verbreitetes alternatives Instrument der (informellen) Mitarbeiterpartizipation darstellt, künftig stärker in das Prokrustesbett des Betriebsverfassungsgesetzes gepresst wird.

Neben diesen sind auch eine ganze Reihe anderer Regelungen kostentreibend und deshalb äußerst kritisch zu betrachten. Dazu gehören die Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmern und externen Beratern durch den Betriebsrat sowie die Bildung neuer Ausschüsse und die Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder. Eine besonders kostspielige Neuerung ist die frühere Freistellung eines Betriebsratsmitglieds von der Arbeit, die nun bereits in Betrieben mit 200 (bisher 300) Beschäftigten vorgeschrieben ist. Wenn der freigestellte Betriebsrat den Durchschnittslohn erhält, bedeutet dies für einen derartigen Betrieb

⁸ Dies ist auch eine Erkenntnis der Soziologie kleiner und mittlerer Betriebe: „Wo erhebliche Teile der Belegschaft Mitwirkungsmöglichkeiten auch ohne Betriebsrat wahrnehmen können, werden Initiativen für solche Interessenvertretungsorgane entweder gar nicht gestartet oder als überflüssig und störend empfunden - und zwar mehrheitlich sowohl von Unternehmern als auch von den Arbeitern und Angestellten.“ (Hilbert/Sperling/Fretschner, Interessenvertretung, S. 266).

mit 200 Mitarbeitern eine nicht unbeträchtliche Kostensteigerung in Höhe von 0,5 Prozent der Lohnsumme.

In ihrem Gesetzentwurf erkennt die Bundesregierung diese finanziellen Mehrbelastungen der Wirtschaft grundsätzlich an und stellt dabei lakonisch fest: „Demokratie ist nicht kostenneutral“. Den Kostensteigerungen stellt sie jedoch transaktionskostensenkende und produktivitätssteigernde Vorteile der Mitbestimmung gegenüber und kommt dann zu dem Schluss: „Der Nutzen einer funktionierenden betrieblichen Mitbestimmung wiegt den Mehraufwand auf“.

Diese Kosten-Nutzen-Abwägung vernachlässigt allerdings die oben erwähnten empirischen Erkenntnisse, dass sich effizienzsteigernde Effekte von Betriebsräten nur in großen, unübersichtlichen Betrieben zeigen. Die Kostenbelastungen treffen dagegen überproportional kleine und mittlere Betriebe, die kaum durch eine höhere Produktivität profitieren dürften, sondern schon heute bei Existenz von Betriebsräten geringere Erträge aufweisen. Insgesamt gesehen bewirkt die Novellierung also sichere Kostenerhöhungen bei unsicheren Produktivitäts- und Ertragssteigerungen.

Aus ökonomischer Sicht ist die Reform der Betriebsverfassung deshalb skeptisch zu beurteilen. Die derzeitigen gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitnehmerbeteiligung haben sich im wesentlichen bewährt und dürften im Großen und Ganzen ausreichend sein. Reformen sollten - wenn überhaupt - nur sehr vorsichtig vorgenommen werden, zumal sie eine abschreckende Wirkung auf (ausländische) Investoren haben können.

Die von den Gewerkschaften beklagten mitbestimmungsfreien Zonen spiegeln den Verzicht der Arbeitnehmer auf die Wahl von Betriebsräten wider, obwohl dies in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten bereits heute relativ leicht möglich wäre - zumindest solange gesetzwidrige Praktiken seitens der Firmenleitung zur Verhinderung der Errichtung von Betriebsräten unterbleiben. Zudem hat sich gezeigt, dass die mitbestimmungsfreie Zone keineswegs identisch ist mit einer partizipationsfreien Zone. Die Vorschriften über ein einfacheres Wahlverfahren, umfassendere Rechte und eine personelle Verstärkung des Betriebsrates im novellierten Betriebsverfassungsgesetz werden an den wachsenden betriebsratsfreien Zonen und an den Mitgliederproblemen der Gewerkschaften wenig ändern. Sie können aber sehr wohl die Arbeitsbeziehungen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Deutschland beeinträchtigen.

Aus ökonomischer Sicht wäre deshalb gar keine Reform wahrscheinlich besser gewesen als diese Reform der Betriebsverfassung. Man mag die ökonomische Betrachtungsweise für einseitig halten - von der Hand zu weisen ist sie bei der Diskussion eines Gesetzes von so grundsätzlicher Bedeutung für die Wirtschaft und die Arbeitsbeziehungen sicherlich nicht.