
Ursula Engelen-Kefer

Mitbestimmung ist ein Standortvorteil



Dr. Ursula Engelen-Kefer, geb. 1943 in Prag, Studium der Volkswirtschaftslehre in Köln, 1970 bis 1974 Wissenschaftliche Referentin für Arbeitsmarktanalyse und Arbeitsmarktpolitik beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB, danach Abteilungsleiterin beim DGB-Bundesvorstand, 1984 bis 1990 Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit, ist seit 1990 stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Der in der Ära des Stillstands von der Regierung Kohl zu verantwortende Reformstau hat einen weiteren Grundpfeiler unserer Wirtschaftsordnung geschwächt. Das altbewährte Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist deutlich in die Jahre gekommen und wird modernen Anforderungen an demokratische Teilhabe immer weniger gerecht. Längst überfällig ist daher die von der neuen Bundesregierung beschlossene Novellierung der Betriebsverfassung. Ohne eine wirksame Reform des Gesetzes wird die Interessenvertretung der Arbeitnehmer weiter ausgehöhlt. In den vergangenen Jahren hat die Bedeutung der Betriebsverfassung erheblich abgenommen. Während 1984 noch 50 Prozent der Arbeitnehmer durch Betriebsräte vertreten wurden, waren es zehn Jahre später, 1994, nur noch 39,5 Prozent - mit weiterer Tendenz nach unten¹.

Gerade in Zeiten des wirtschaftlichen Strukturwandels sind Gewerkschaften und Betriebsräte unverzichtbar. Sie gestalten den Prozess der Erneuerung mit, sorgen für sozialen Ausgleich und schaffen somit die Voraussetzungen für die Akzeptanz von Veränderung bei den Arbeitnehmern.

Mitbestimmung ist ein Standortvorteil. Das Gerede von einem zu erwartenden Standortnachteil entbehrt jeder Grundlage: Selbst ausländische Investoren sehen die Betriebsräte als einen Vorteil an. Dies hat eine Erhebung bei den 400 größten Töchtern ausländischer Konzerne ergeben.² Mehr als 65 Prozent der Unternehmen bewerten die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten als sehr gut bzw. gut. Zwar verlangsamte die Mitbestimmung die Entscheidungsfindung, sie verbesserte aber die unternehmensinterne Kommunikation und Ak-

1 DGB, Statistik zur Betriebsratswahl 1994: in ca. 40.000 Betrieben 220.000 Betriebsratsmitglieder; 1998: in ca. 36.500 Betrieben 198.000 Betriebsratsmitglieder.

2 Sigurt Vitols, Unternehmensführung und Arbeitsbeziehungen in deutschen Tochtergesellschaften großer ausländischer Unternehmen, Studie des Wissenschaftszentrums Berlin im Auftrag der Bertelsmann- und der Hans-Böckler-Stiftung, März 2001.

zeptanz von Managemententscheidungen. Die Bewertung des Nutzens der Arbeitgeberverbände rangiert bei dieser Befragung wesentlich weiter unten.

Die Anforderungen an die betriebsrätliche Arbeit sind sowohl qualitativ als auch quantitativ gestiegen. Neue Aufgabengebiete wie z. B. Beschäftigungssicherung, Einführung neuer Arbeitstechniken, aber auch Veränderungen in den Belegschafts- und Unternehmensstrukturen haben ganz wesentlich mit dazu geführt, dass das BetrVG von 1972 den aktuellen Anforderungen an eine betriebliche Mitbestimmung nur noch ungenügend gerecht werden kann. Notwendig ist deshalb eine zukunftsweisende Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die zunächst einmal dafür sorgt, dass die Aushöhlung der Betriebsrätestrukturen beendet wird und gerade auch in kleineren Betrieben die Bildung von Betriebsräten erleichtert wird. Notwendig ist überdies die Verbesserung der Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte, aber auch die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte. Das hat der DGB-Bundesvorstand bereits 1998 beschlossen³.

Der von der Bundesregierung beschlossene Gesetzentwurf ist nach Auffassung des DGB-Bundesvorstandes eine gute Grundlage für eine sinnvolle und zukunftsweisende Reform im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung.⁴ Bedauerlich ist jedoch, dass gegenüber dem Referentenentwurf des Bundesarbeitsministers der Kabinettsbeschluss einige nicht unmaßgebliche Verschlechterungen vorsieht. Hier haben sich die Arbeitgeberverbände und in ihrem Schlepptau der Bundeswirtschaftsminister durchgesetzt. Der Kabinettsbeschluss trägt zwar den Zielen der erleichterten Errichtung von Betriebsräten und ihren verbesserten Arbeitsmöglichkeiten in vielen Punkten Rechnung. Die Mitbestimmungsrechte sind jedoch, insbesondere bei der Beschäftigungssicherung, der Qualifizierung und den befristeten Arbeitsverhältnissen zu verbessern. Diese Verbesserungen sind gegen den Widerstand der Arbeitgeberverbände durchzusetzen.

Neue Strukturen von Konzernen und Unternehmen

Die Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften, Betriebsräten und (einzelnen) Beschäftigten werden insbesondere durch veränderte Betriebs- und Belegschaftsstrukturen zunehmend eingeschränkt. Umstrukturierungen finden in 71 Prozent der Betriebe⁵, Ausgliederungen finden in fast jedem vierten Betrieb statt⁶, das „Fusionsfieber“ reißt nicht ab.⁷ Mit neuen Organisationsformen der Unternehmen und Konzerne lassen sich durch Gesetz oder Betriebsvereinbarung verbiefte Rechte leicht umgehen.

Rechtlich zulässige Veränderungen in der Organisation von Unternehmen und Konzernen können zur Auflösung des Betriebsrats führen und auch bestehende Betriebsvereinbarungen aufheben. Werden zum Beispiel zwei Betriebe zusammengelegt, erlischt die bisherige Zuständigkeit der an der Verschmelzung beteiligten Betriebe: es entsteht ein neuer selbst-

3 DGB-Bundesvorstand, Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, Düsseldorf 1998 (Beschluss vom 3.2.1998).

4 DGB-Bundesvorstandsbeschluss vom 6.3.2001 zum Kabinettsbeschluss einer Reform der Betriebsverfassung.

5 Elke Ahlers/Claus Schäfer, Entwicklungen und Strukturen betrieblicher Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 2001, S. 76 ff..

6 Wolfgang Rudolph/Wolfgang Wassermann, Trendreport Betriebsrätewahlen 1998, Büro für Sozialforschung, Kassel 1998, S. 98.

7 Handelsblatt v. 8.1.2001, S.13 (unter Verweis auf die bereits seit mehreren Jahren zu verzeichnende Zunahme und mit Berechnungen zur zukünftigen weiteren Steigerung nach den Analysen des Londoner Finanzdienstes Mergermarket.com).

ständiger Betrieb. Damit endet das Betriebsratsmandat in den Ursprungsbetrieben. Zudem sind die betroffenen Betriebsräte nicht mehr im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat vertreten.

In der Regel laufen auch die in den Ursprungsbetrieben gültigen Betriebsvereinbarungen aus. Auf dem Verhandlungsweg können vereinbarte „freiwillige Leistungen“ selbst durch einen neuen Betriebsrat nicht mehr durchgesetzt werden. Zumindest mittelfristig werden so die Rechte der Beschäftigten empfindlich geschmälert. Auch Rechte aus Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsvereinbarungen können bei Verschmelzung bzw. Zusammenlegung entsprechend „untergehen“.

Ähnlich problematisch für die Interessenvertretung durch Betriebsräte ist die Abspaltung von Betrieben oder Betriebsteilen eines Unternehmens und die sparten- oder produktbezogene Aufspaltung eines Unternehmens mit mehreren Betrieben, zum Beispiel wenn ein großes Möbelunternehmen in die Sparten Kastenmöbel, Polstermöbel, Wohnmöbel, Handel und Dienstleistungen gesplittet wird. Hinzu kommt: Jede Umstrukturierung dieser Art ist ein komplexer Prozess, der aus Sicht der Unternehmen nur Erfolg verspricht, wenn zum Beispiel das Outsourcing von Dienstleistungs- und Zulieferarbeiten zu deutlich weniger Arbeitsplätzen führt.

Parallel zu diesen Entwicklungen ist in den Betrieben und Verwaltungen ein permanenter Personalabbau zu verzeichnen, der teilweise auch durch die Umstrukturierungen mit bedingt wird. So wurden bei 54 Betrieben - zu gleichen Teilen Produktions- und Dienstleistungsbereich - etwa 13 Prozent der Arbeitsplätze ausgelagert oder gingen gänzlich verloren⁸.

Novellierungsanforderungen infolge von Umstrukturierungen

Wegen der weitreichenden Folgen dieser Umstrukturierungsprozesse sind nach Auffassung des DGB alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dass Betriebsräte bestehen bleiben oder leichter errichtet werden können, und die Arbeitnehmer und Beschäftigten eines Betriebes vom Mandat des Betriebsrats erfasst werden. Der DGB hatte als Lösung eine erweiterte Zuständigkeit der Betriebsräte bei Änderung von Unternehmens- oder Betriebsstrukturen sowie des rechtlichen Status der Beschäftigungsverhältnisse vorgeschlagen.

Bislang gilt in der Rechtsprechung der Betrieb als einheitliches Gefüge, innerhalb dessen der Unternehmer allein oder zusammen mit Arbeitnehmern mit Hilfe sachlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Durch die alleinige Entscheidung des Arbeitgebers können somit Aufgaben und Zuschnitte des jeweiligen Betriebs immer wieder grundlegend verändert werden.

Der DGB hält eine flexiblere Regelung der betrieblichen Zuordnung von Betriebsräten für notwendig. Damit könnten auch künftigen Veränderungen der Betriebsstrukturen Rechnung getragen werden. Dem ist die Bundesregierung nur teilweise gefolgt. Sie hat ein Bündel von verschiedenen Möglichkeiten vorgesehen. Betriebsrätestrukturen sollen gestärkt werden, wenn mehrere Unternehmen einen Betrieb oder Betriebssparten betreiben. Die Zusammenfassung von Betrieben und selbständigen Betriebsteilen zur Bildung von Filialbetriebsräten ist ein wichtiger Schritt ebenso wie die Zulassung betriebs- und unternehmensübergreifender Interessenvertretungsstrukturen und die Einrichtung von Arbeitsgemeinschaften mehrerer Betriebsräte. Notwendig ist zusätzlich auch eine Neuregelung, die die Zusammen-

⁸ Rudolph/Wassermann, Trendreport, S. 98.

fassung von Betrieben, selbständigen Betriebsteilen und Kleinstbetrieben zulässt, wie es für Kleinstbetriebe im Gesetzentwurf bereits vorgesehen ist.

Die flexible Regelung von organisationsrechtlichen Zuordnungen im Rahmen von Paragraf 3 BetrVG durch Tarifverträge ist zukunftsweisend. Dies darf aber nicht durch Betriebsvereinbarungen, auch nicht als Auffanglösung, wie es der Gesetzentwurf vorsieht, erfolgen. Dadurch würde es zu einer Aushebelung der Tarifvertragsparteien und einer Aufweichung des Tarifvorranges kommen.

Die Festschreibung eines Übergangs- und Restmandates für den Betriebsrat schafft eine ununterbrochene Interessenvertretung für den Bereich der privaten Wirtschaft. Die Veränderungen der Organisationsstrukturen durch Zentralisierung einerseits und Dezentralisierung andererseits – gerade auch in mittelständischen Konzernen – machen eine verbesserte Vertretung auf allen Ebenen zur Wahrnehmung von Beteiligungsrechten erforderlich. Deshalb ist ein obligatorischer Konzernbetriebsrat und ein Konzernwirtschaftsausschuss vorzusehen - wie im ursprünglichen Entwurf des Bundesarbeitsministers vorgesehen. Deren Rücknahme im Kabinettsbeschluss ist nicht sachgerecht und sollte im Gesetzgebungsverfahren kassiert werden. Diese Organisationsform muss auch für Mischkonzerne von privat- und öffentlich-rechtlichen Unternehmen zugelassen werden.

Die Regelungen in Tendenzunternehmen sind für Betriebsräte im Bereich der allgemeinen Beteiligung deutlich zu verbessern. Ihnen sind zumindest dieselben Informations-, Beratungs- und Verhandlungsrechte wie in anderen Betrieben oder Unternehmen einzuräumen. Es gibt keinen, insbesondere keinen verfassungsrechtlichen Grund, warum in Tendenzunternehmen kein Wirtschaftsausschuss gebildet werden kann.

Dabei sollen Arbeitsplätze außerhalb der klassischen räumlichen Verhältnisse des Betriebs in die Verantwortung der Betriebsräte einbezogen werden, wenn zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber eine entsprechende Nähe besteht, etwa durch die Form des Tätigkeitszusammenhangs oder der Kommunikation.

Weil immer neue Betriebe mit immer weniger Beschäftigten aus Umstrukturierungen hervorgehen, sollten zugleich die Schwellenwerte herabgesetzt werden. Deshalb ist es sachgerecht, die Vollfreistellung in Betrieben ab 200 Beschäftigten und Teilfreistellungen zu ermöglichen, wie es in der Praxis bereits zu verzeichnen ist⁹. Danach werden nicht nur die Freistellungen voll ausgeschöpft, sondern auch in einem Viertel der 2.000 befragten Betriebsräte durch freiwillige Vereinbarungen erweitert.

In Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten ist schon jetzt vielfach eine weitergehende De-facto-Freistellung anzutreffen. Für die erforderliche Betriebsratsarbeit muss eine entsprechende Befreiung von der Arbeitspflicht erfolgen. Probleme gibt es aber immer wieder bei der tatsächlichen Realisierung, wenn der Betriebsablauf darauf nicht eingerichtet ist. Besteht eine völlige Freistellung, ist ein reibungsloserer Betriebsablauf möglich und andere Betriebsratsmitglieder werden entlastet. Unter Kostengesichtspunkten zahlt sich das für die Arbeitgeber aus, denn weniger Konflikte um diese Frage lassen eine konstruktivere Zusammenarbeit eher zu und wirken sich in einem verbesserten Gesprächs- und Verhandlungsklima aus.

Die Betriebe werden, geht man vom statistischen Durchschnitt aus, immer kleiner. Dies beruht z. B. auf Personalabbau, Verkauf und Ausgliederung. Dadurch verringert sich die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder. Im klassischen Durchschnittsbetrieb bestand 1972 ein Betriebsrat mit neun Mitgliedern, wovon ein Mitglied freigestellt war; 1998 sind es nur

9 Claus Schäfer, WSI - Erste Ergebnisse der repräsentativen WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000.

noch sieben Betriebsratsmitglieder ohne eine einzige Freistellung. Ein Beispiel: Die IGM-Verwaltungsstelle Villingen-Schwenningen berichtet, dass 1972 die durchschnittliche Betriebsgröße der betreuten Betriebe bei 350 Beschäftigten lag, während sie 1998 nur noch 180 Beschäftigte betrug. Dementsprechend hat sich die Zahl der Freistellungen von 60 auf zwischenzeitlich nur noch 15 verringert.

Die Problemfülle der Betriebsratsarbeit nahm aber in den letzten Jahren nicht ab, sondern deutlich an Themen zu¹⁰, wie Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, Änderung der Arbeitsorganisation, Arbeitsschutz. Hinzu kommt, dass die Arbeit der Betriebsräte in kleineren Betrieben erheblich schwieriger ist, weniger Zeit und Know-how zur Verfügung stehen und Einigungen nicht so leicht zu finden sind¹¹. Dabei brauchen auch Mittelstandsunternehmen professionell arbeitende Betriebsräte, denn viele von ihnen sind dem globalen Wettbewerb mit all seinen Folgen für die Betriebsführung ausgesetzt. Die „MIND“-Studie von Impulse und Dresdner Bank bestätigt dies.¹² Ohne qualifizierte, sachkompetente und von allen Beteiligten anerkannte Betriebsräte ist heute ein Unternehmen nicht mehr effizient zu führen¹³. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist eine funktionierende Betriebspartnerschaft eines der Kernelemente der Wettbewerbsfähigkeit, die durch ihre Qualität Kosten einsparen hilft.

Die Belastungen der ehrenamtlich tätigen Betriebsräte sind, bedingt durch Umstrukturierungen, Kündigungen und die Fülle der Aufgaben sowie eine erhöhte Angst vor der Gefährdung der beruflichen Chancen, hoch. Sie haben ca. 30 Prozent mehr Stress und Belastung als der Durchschnitt der Arbeitnehmer¹⁴. Deshalb sind über die Vorschläge des Referentenentwurfs hinaus auch eindeutige Teilfreistellungsregelungen für ein Betriebsratsmitglied in kleineren Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern ein Meilenstein zu einer besseren Absprache und Akzeptanz der Betriebsratsarbeit und für einen reibungsloseren Betriebsablauf hilfreich.

Personen, die zwar nach außen hin und in juristischer Form selbständige, aber im Innenverhältnis letztendlich abhängige Arbeiten tätigen, sollen als Arbeitnehmer des Betriebes angesehen werden. Das soll zum Beispiel für Ein-Personen-GmbHs mit minimalem Kapitaleinsatz gelten oder so genannte „Freie“. Obwohl sie in der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung ihrer Arbeit weitgehend autonom sind, bedürfen sie in anderen Fragen – vom Auftragsumfang bis zur Entlohnung – kollektiven Schutzes. Die Einbeziehung von dauerhaft Beschäftigten fremder Firmen im Betrieb ist ebenso zu gewährleisten. Die geplante Klarstellung bezüglich der Telearbeitnehmer ist ebenso richtig wie die vorgesehene Einbeziehung von Leiharbeitnehmern. Für ein zukunftsfähiges Gesetz müssen aber die zunehmenden Formen der arbeitnehmerähnlichen Selbständigen unter das Mandat des Betriebsrates fallen. Ansonsten wird ein wachsender Teil von arbeitsrechtlich zwar selbständigen, faktisch jedoch wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten zukünftig außen vor bleiben und von demokratischer Teilhabe ausgeschlossen sein. Das kann nicht gewollt werden.

10 Claus Schäfer, Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000 im Überblick, in: WSI-Mitteilungen 2001, S. 65 ff.

11 Wolfgang Wassermann/Wolfgang Rudolph, Arbeiten im Kleinbetrieb, Köln 1992.

12 Gunther Kayser, Institut für Mittelstandsforschung (im Auftrag von Gruner und Jahr, impulse/Dresdner Bank), Köln 1999.

13 Horst-Udo Niedenhoff (Institut der Deutschen Wirtschaft), in: Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, S. 67 ff.

14 Marianne Giesert/Jürgen Tempel, Psychische Belastungen und Arbeitsbewältigung, in: WSI-Mitteilungen 2000, S. 603 ff.

Demokratisierung und Entbürokratisierung der Betriebsratswahlen

An Entbürokratisierung, Beschleunigung und Kostensenkung bei der Betriebsratswahl beispielsweise sollte nicht zuletzt den Arbeitgebern gelegen sein. Die lange Dauer des geltenden Wahlverfahrens von mindestens acht Wochen ist eine unzumutbare Belastung, hinzu kommt der extreme Aufwand durch das vorhandene Gruppenprinzip: die Trennung von Arbeitern und Angestellten. Um gerade in kleineren Betrieben mehr Demokratie zu erreichen, sollte in Betrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Betriebsrat in einem vereinfachten Wahlverfahren auf einer Betriebsversammlung gewählt werden können. Vorgesehen ist im Gesetzentwurf bislang ein Schwellenwert von 50 Arbeitnehmern. Für den Bereich der IG Metall würde dies bedeuten, dass bei 50 Arbeitnehmern ca. 25 Prozent aller Betriebsräte und bei 100 Arbeitnehmern 50 Prozent aller Betriebsräte nach diesem vereinfachten Wahlverfahren zu wählen wären. Für den Bereich der ehemaligen HBV wären es 33 Prozent aller Betriebsräte bei bis zu 50 Arbeitnehmern, und 60 Prozent aller Betriebsräte bei bis zu 100 Beschäftigten.

Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Die drängenden Fragen der Beschäftigungssicherung sollen nach dem Kabinettsbeschluss durch einen Strauß verschiedener Handlungsmöglichkeiten angegangen werden können. Häufig mussten Betriebsräte in der Vergangenheit erfahren, dass ihre Alternativen zum Personalabbau ins Leere liefen. Denn das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 räumt dem Betriebsrat auf diesem Feld keine Rechte ein. Entsprechend ungenügend wird die auf Innovation setzende Betriebsratsarbeit von den Arbeitgebern gewürdigt. Es ist daher ein Schritt in die richtige Richtung, wenn der Arbeitgeber nach den vorgesehenen Neuregelungen schriftlich begründen muss, warum er Vorschlägen des Betriebsrates zur Beschäftigungssicherung nicht folgen will.

Oftmals sind es in der Praxis die Betriebsräte, die Vorschläge zur verbesserten Qualifizierung, vorausschauenden Personalplanung oder zu der Errichtung von Beschäftigungsgesellschaften einbringen, damit unumgänglicher Personalabbau nicht in der Arbeits- und Perspektivlosigkeit des Einzelnen endet. Wie phantasievoll solche Vereinbarungen sein können, zeigt eine Auswertung von ca. 100 Betriebsvereinbarungen durch die Hans-Böckler-Stiftung¹⁵. Sie regeln Themen wie die Übernahme von Auszubildenden, Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit, Personalentwicklung, Beurlaubungen, Sozialleistungen und Entgeltfragen - im Rahmen tariflicher Vorgaben. Verzicht auf Outsourcing und Kündigung, Standorterhalt oder -sicherung sowie Investitionsvorhaben werden im Gegenzug zugesichert. Letztlich erreichen die Unternehmen damit, dass die vereinbarten Maßnahmen vom Betriebsrat mitgetragen werden und daher die Belegschaft in der Regel darauf vertrauen kann, dass ihre Belange so weit wie möglich berücksichtigt werden. Dies begünstigt einen reibungsloseren Ablauf und erhält die Motivation - ein Pfund, auf das immer mehr Unternehmen setzen. Denn das „Gold in den Köpfen“ der Beschäftigten und sein gezielter Einsatz werden mit dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten und zu stärken. Ohne Betriebsrat wäre das alles aber nicht zu machen; einzelvertraglich können solche Prozesse vom Unternehmen nicht gesteuert werden, das ist unwirtschaftlich und nicht

15 Winfried Heidemann, Betriebs- und Dienstvereinbarungen - Beschäftigungssicherung, Düsseldorf 1999.

leistbar. Für solche Vereinbarungen braucht auch der Tarifvorrang nicht aufgeweicht zu werden, wie es Vorschläge der Arbeitgeberverbände, Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu untertariflichen Arbeitsbedingungen zuzulassen, beinhalten. Die Tarifverträge sind bereits sehr flexibel und mit vielen branchenspezifischen und kontrollierten Öffnungsklauseln versehen. Und in Branchen, in denen das nicht so ist, wird es gute Gründe geben, warum sich die Tarifpartner bisher darauf nicht verständigt haben. Die bestehenden Freiheits- und Verhandlungsrechte müssen unberührt bleiben. Nur so kann ein Ausspielen von verschiedenen Interessenvertretungen unterbleiben, was nur die Arbeitgeberseite stärken würde.

Das vorgesehene Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung bei Qualifizierungsmaßnahmen birgt Chancen. Dies darf allerdings nicht nur auf die Beseitigung bestehender Qualifizierungsdefizite beschränkt bleiben. Notwendig ist eine echte Mitbestimmung der Betriebsräte bei der mittelfristigen Qualifizierungsplanung, ohne die ein modernes Unternehmen mit einsatzbereiten und innovativen Mitarbeitern nicht mehr auskommt. Schließlich sind Stress, Motivationsverlust und Leistungsverdichtung enorm gestiegen und machen Arbeitnehmer auf die Dauer krank¹⁶. Das wird auch mit dadurch bedingt, dass Arbeitnehmer auf ihre Aufgaben nicht hinreichend vorbereitet sind und entsprechend qualifiziert werden. Dabei geht der Anstoß zur Weiterbildung in kleineren und mittleren Unternehmen ganz überwiegend von den Arbeitnehmern aus; sie sind mit 39 Prozent die größte Gruppe¹⁷. Die Arbeitnehmerinteressenvertretung muss in allen Fragen der Qualifizierung deshalb Initiativ- und Mitbestimmungsrechte haben. Lebenslanges Lernen wird dadurch erreicht, Qualifikationsverfall und Arbeitslosigkeit werden vermieden, die Anpassungsfähigkeit wird erhöht.

Insbesondere in den Bereichen der Arbeitsorganisation sollte dem Betriebsrat zudem ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zustehen; die vom Bundesarbeitsminister ursprünglich vorgesehene Neuregelung ist im Zuge der Kabinettsentscheidung entfallen. Die Notwendigkeit verbesserter Mitbestimmung bei der Arbeitsorganisation besteht aber fort. Neue Führungs- und Organisationskonzepte wie Lean-Production, Gruppenarbeit, Business-Reengineering oder Total-Quality-Management erfordern des Weiteren nicht nur eine punktuelle, sondern auch eine fortlaufende Beteiligung des Betriebsrates. Hier ist ein Mitbestimmungsrecht unverzichtbar.

Befristete Beschäftigung

Die befristete Beschäftigung nimmt in den Betrieben und Verwaltungen zu. Neueingestellte kommen fast nicht mehr ohne Befristung in den Betrieb. 60 Prozent der befragten Betriebe¹⁸ beschäftigen mindestens einen Arbeitnehmer befristet (Befragung 1997/98: 49 Prozent). Bei Umstrukturierungen beobachten ein Drittel der befragten Betriebsräte für rund die Hälfte der von Umstrukturierungen betroffenen Betriebe eine Erhöhung der befristeten Beschäftigung. Wenn es aber eine wirksame Kontrolle der zwischenzeitlich gesetzlich zulässigen befristeten Arbeitsverhältnisse geben soll, dann muss sich der Betriebsrat stärker als bisher im Gesetzentwurf vorgesehen einschalten können. Nicht nur bei Einstellung von dauerhaft Beschäftigten, bei jeder befristeten Einstellung soll er die gleichen Rechte der Überprüfung

16 IAO-Studie, zit. nach Handelsblatt v. 10.10.2000.

17 Institut der Deutschen Wirtschaft, RKW 1998, in: iwd v. 23.11.2000, S. 6.

18 Ahlers/Schäfer, Entwicklungen, S. 76 ff.

haben und denselben Schutz geben können. Für Brücken zur Dauerbeschäftigung, die sich der Gesetzgeber für bereits befristete Beschäftigte wünscht, muss der Betriebsrat der maßgebliche Stützpfiler und Wegweiser sein - sprich: Er muss wissen, wer wann ausscheiden wird und Rechte haben, bei freien Arbeitsplätzen dessen Weiterbeschäftigung verlangen zu können.

Gleichstellung und Frauenförderung

Um die Gleichstellung der Frauen voranzubringen, sollte der Gesetzgeber den Anteil der Frauen in den Betriebsräten zumindest entsprechend ihrem Anteil in der Belegschaft vorschreiben. Hier gibt es erhebliche Nachholbedarfe. Bei einer Erwerbstätigenquote von ca. 43 Prozent sind Frauen mit nur ca. 23 Prozent in Betriebsräten vertreten.

Vorgesehen ist, dass zukünftig auch Gleichstellungsfragen mit dem Betriebsrat beraten werden müssen. Doch dies allein wird den unwilligen Arbeitgeber, der dies nur als eine lästige Pflicht ansieht, nicht zum Handeln bringen. Frauen haben die Nachteile aus der verantwortungslosen Haltung solcher Arbeitgeber zu tragen. Beschäftigte im Betrieb müssen aber gleiche Chancen auf Aufstieg und Qualifizierung haben und - sie dürfen nicht ungleich entlohnt werden. Ein kluger Arbeitgeber wird sich die Chance nicht entgehen lassen, die berufliche Qualifikation von Frauen zu entwickeln und zu nutzen. Aber auch die anderen dürfen nicht einfach so davon kommen, denn sie tragen ebenso Verantwortung für Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen. Deshalb braucht der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht für Gleichstellungspolitik und Frauenförderung.

Gegenforderungen der Arbeitgeber inakzeptabel

Die Modernisierung der Wirtschaft wird nur erfolgreich sein, wenn die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen in diesen Prozess einbezogen werden. Die Innovationskraft zu erhöhen bedeutet, den Ideenreichtum und die Kreativität der Beschäftigten zu fördern und fortzuentwickeln. Das setzt jedoch voraus, dass die betriebliche Interessenvertretung und die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip im Sinne einer demokratischen Teilhabe den neuen Gegebenheiten angepasst und gestärkt werden.

Deshalb lehnen wir die pauschalen Forderungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nach Fristen für Mitbestimmungsverfahren ab. Sie bedeuten eine Aushebelung der Mitbestimmung, denn nach Ablauf der Zeit könnte der Arbeitgeber allein bestimmen. Das ist Frühkapitalismus und hat nichts mit modernem Arbeiten in der Informations- und Wissensgesellschaft zu tun. Wer den motivierten und selbstverantwortlich arbeitenden Beschäftigten will, darf weder ihn noch seine Interessenvertretung übergehen.

Des Weiteren darf das Verhältnis der Rechtssetzungsbefugnis zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten nicht zerstört werden. Der Tarifvorbehalt darf nicht geändert werden. Die Tarifverträge - auch im Bereich der Beschäftigungssicherung - sind eine wichtige Arbeits- und Existenzgrundlage für eine effektive Interessenvertretung in den Betrieben und Verwaltungen.

Untertarifliche Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bei nachträglicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien darf der Gesetzgeber nicht zulassen. Eingriffe in die Tarifautonomie nutzen auch den Arbeitgebern auf mittlere Sicht nichts. Das dadurch her-

vorgerufene Dumping der Arbeitsbedingungen bringt nur maßlosen Konkurrenzdruck in die Branche. Am Ende sind alle Verlierer. Wir wollen, dass alle gewinnen - deshalb brauchen wir Mut und Ausdauer, um mit der Bundesregierung eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes durchzusetzen, die ihren Namen verdient.