

11. März 2001

## Ökumenisch Sozialeth. Arbeitskreis Kirche und Gewerkschaft

### Zur Novellierung des BVG

#### *"Für Recht und Würde der Arbeit"*

#### 1. Ethischer Zugang: Das Wirtschafts und Sozialwort „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“

Wir beziehen uns in dieser Stellungnahme zunächst auf das Gemeinsame Wort der beiden Kirchen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lage in der Bundesrepublik:

"Soziale Gerechtigkeit erschöpft sich nicht in der persönlichen Fürsorge für Benachteiligte, sondern zielt auf den Abbau der strukturellen Ursachen für den Mangel an Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen." (Ziffer 112 des gemeinsamen Wirtschafts und Sozialwortes der Kirchen). Mit diesem Satz wird ausgedrückt, was den Ökumenisch-Sozialethischen Arbeitskreis Kirche-Gewerkschaften bewegt, in die Debatte über die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes einzugreifen. Denn Jeder und Jedem kommt als ein elementares Recht ~~das~~ <sup>das</sup> Recht zu, die grundlegenden materiellen und immateriellen Möglichkeiten zu haben, um sein (bzw. ihr) Leben in eigener Verantwortung zu gestalten und bei der Gestaltung des Lebens der Gesellschaft mitbestimmen und mitwirken zu können." (Ziffer 109) Auf die betrieblichen Verhältnisse bezogen heißt das: „Zudem müssen Mitbestimmungsregelungen und humane Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern persönliche Entfaltungs- und Beteiligungschancen einräumen". (Ziffer 151) Als Erfahrung liegt dem aus dem jahrzehntelangen Aufbau der sozialen Marktwirtschaft zugrunde: „Die Verteilung der Zuwächse des Sozialproduktes wurde, wenn auch im Streit errungen, allgemein als gerecht empfunden, ebenso wie das sich einspielende Kräftegleichgewicht zwischen den Tarifparteien und die Schaffung von Wirtschaftsbürgerrechten (Mitbestimmungsrechten) in der Betriebs- und Unternehmensverfassung.“ (Ziffer 143) Aus dieser Erfahrung leitet sich die Einschätzung ab: „Verbesserungen der betrieblichen Ergebnisse sind auch von einer partnerschaftlichen Unternehmensverfassung und partizipativen Betriebsführung zu erwarten, da sie eine höheren Motivation und Kreativität der Beschäftigten sowie eine höhere Identifikation mit dem Betrieb fördern.“ (Ziffer 172)

## **2. Einwände, Befürchtungen – und/oder Strategie der Verunsicherung?**

Die öffentliche Debatte über das BetrVG und den damit zusammenhängenden Anspruch auf Arbeitnehmer-Mitbestimmung ist weniger von klaren Informationen als vom Versuch der Manipulation der öffentlichen Meinung gekennzeichnet. Sowohl in Regierungs- wie in Oppositionsparteien herrscht eine diffuse Debatte vor, in der sich Anhänger der unterschiedlichen Flügel – hier Arbeitnehmer, dort „Wirtschaft“ – gegenseitig ideologisch motivierte Gemeinplätze um die Ohren schlagen. Gewarnt wird zum Beispiel vor überzogener Regulierungswut und Überbürokratisierung, vor überzogenen Ansprüchen der Gewerkschaften, die selbst von den Arbeitnehmern nicht mitgetragen würden, vor existenzbedrohenden Kosten für die Unternehmen und gar vor einer Gefährdung des Standorts Deutschland.

Damit wird aber die Frage aufgeworfen: Wer hat wovor Angst – oder wer macht wem Angst? Sicherlich gibt es viele Befürchtungen zumal bei kleineren und mittleren Unternehmen, die aus ihrer Interesselage heraus auch verständlich sind. Allerdings kontrastieren diese mit einem breit gefächerten Erfahrungspool von Unternehmen, die mit der betrieblichen Mitbestimmung gute Erfahrungen gemacht haben und diese nicht mehr missen möchten. Vor allem, weil sie wissen, dass die Mitbestimmung lt. BetrVG gestaltbar ist und zu positiven Auswirkungen für die Unternehmen führt. Auch von ausländischen Investoren wird nach einer jüngst veröffentlichten Umfrage das Weh-Geschrei vieler Wirtschaftsverbände keineswegs geteilt. Manager der vierhundert größten deutschen Tochtergesellschaften ausländischer Firmen bezeichneten die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten mit großer Mehrheit als „gut“ bis „sehr gut“; 59 % charakterisieren sie als „überwiegend kooperativ“, 17 % sogar als „sehr kooperativ“. Da offenbar viele Negativ-Urteile bei Politikern, Verbänden und Mittelständlern auf einen erschreckenden Mangel an Information und Übersicht zurückgehen, schlagen wir zur Erleichterung der Ausgestaltung und Umsetzung einer zeitgemäßen Betriebsverfassung eine Beratungs-Stiftung vor, die von Staat, Verbänden und Gewerkschaften getragen wird. Ihre Aufgabe wird sein, Geschäftsleitungen und Betriebsräte zu informieren und zu beraten.

### Hintergründe der Arbeitgeber-Ängste:

Die ersten Reaktionen des Arbeitgeberlagers auf die geplante Reform des BetrVG ließen auf den ersten Blick die traditionellen Grundlinien ihrer Kritik aus den Jahren

1952 und 1972 erkennen. Der Katalog wurde lediglich um das Stichwort „Globalisierung“ erweitert. Auffallend aber war die Vehemenz, mit der diese Kritik mit Hilfe der Medien vorgetragen wurde. Bevor wir nun im einzelnen die vorgetragenen Argumente der Arbeitgeberseite auf ihre Durchschlagskraft hin überprüfen, versuchen wir eine generelle Einschätzung:

- ❖ Immer noch dominiert bei vielen Arbeitgebern die Angst vor der Arbeitnehmermitbestimmung; dies gilt offensichtlich verstärkt für die große Gruppe derer, die damit noch gar keine Erfahrung haben. Dass Arbeitnehmer über einklagbare Rechte verfügen sollen – das passt nach wie vor vielen Unternehmern und Kapitaleignern nicht ins Konzept. Wir bedauern, dass die andern, die eigentlich ihre Betriebsräte gar nicht mehr missen wollen, diese unbegründeten Ängste ihrer Kollegen nicht überwinden halfen. Betriebsräte bewähren sich ja gerade in Krisenzeiten auch als „Co-Manager“ und müssen oft genug unangenehme und existenzbedrohliche Entscheidungen mitvertreten und vor allem den Belegschaften vermitteln.
- ❖ Zugespitzt artikuliert sich diese Angst als (irreale) Angst vor Mitbestimmung bei Investitionsentscheidungen. Eine solche strebt der vorliegende Gesetzesentwurf ja gar nicht an, abgesehen von wenigen Beispielen, in denen Mitbestimmung in sozialen und ökologischen Fragen mögliche Investitionsentscheidungen berühren könnte. Zum andern aber: wem liegt mehr an der Erhaltung der Arbeitsplätze und der Sicherung der Standorte als den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Haben nicht sie in der Vergangenheit oft eine weit höhere Verantwortlichkeit erkennen lassen als etwa anonyme Kapitaleigner? Aus ethischer Sicht fügen wir dem noch hinzu: das Recht zur Mitbestimmung resultiert nicht allein aus Eigentum, sondern auch aus Arbeit.
- ❖ Die Lautstärke der Auseinandersetzung und der letztlich gescheiterte Versuch, den parteilosen Wirtschaftsminister vor den eigenen Karren zu spannen, wecken noch eine andere Vermutung. Es gilt wohl, das bundesdeutsche Mitbestimmungsmodell in Europa und im „globalen Dorf“ als Standard abzuwehren, um damit dem internationalen Finanzkapital gewogen und dem neo-liberalen Dogma treu zu bleiben. Denn auch die „harmlose“ betriebliche

Mitbestimmung bedroht eben doch „Shareholder value“ und beeinträchtigt die reine Kapitallogik, Standorte aus- oder zu verlagern, wenn nicht gänzlich zu schließen.

Uns scheint: dieses Angst-Potential wird in der gegenwärtigen Auseinandersetzung um die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gezielt als Droh-Potential eingesetzt. Die tiefgreifende Verunsicherung der Arbeitnehmerschaft – eine Folge der Massenarbeitslosigkeit – bietet dafür die geeignete Angriffsfläche. „Hauptsache Arbeit“ – notfalls auch ohne Mitbestimmung. Letzten Endes geht es der Kapitaleseite darum, ihre Vorrangstellung in Betrieb und Wirtschaft zu zementieren.

Seit die Novellierung der Betriebsverfassung in der öffentlichen Diskussion ist, wird die Arbeitgeberseite nicht müde zu betonen, daß sie mit dem bestehenden Betriebsverfassungsgesetz alles in allem überwiegend gute Erfahrungen gemacht hat. Falls überhaupt eine Neufassung des Gesetzes notwendig sei, gehe es lediglich darum, Mißbräuche zu verhindern, Zusammenarbeit zu verbessern und die Betriebsverfassung zukunftsfähig zu machen.

Bei genauerem Hinsehen verbergen sich hinter dieser Haltung allerdings zentrale Einwände, die erkennbar von dem Interesse geleitet sind, im Ergebnis die Mitbestimmung in den Betrieben auf eher marginale Mitwirkungsrechte zu beschneiden und insgesamt das Betriebsverfassungsgesetz dafür zuzurüsten, die Geltung von Flächentarifen systematisch zu unterlaufen.

Die Arbeitgeber kritisieren jegliche Verstärkung der kollektiven Mitbestimmung, die höheren Kosten, vor allem für kleine und mittlere Betriebe, sowie die zu hohe Reglementierungsdichte, die zur Verzögerung unternehmerischer Entscheidungen führe. Damit sei ein reformiertes BVG ein Standortnachteil für die Bundesrepublik Deutschland.

Entscheidungen über Produktions- und Investitionsprogramme werden von den Arbeitgebern – aus ihrer Interessenlage völlig legitim – zu Lasten des unternehmerischen Erfolgs – Profit gewährleistet Arbeitsplätze – zur Kerndomäne unternehmerischer Entscheidungskompetenz gerechnet. Von einer Novellierung des BVG erwartet die Arbeitgeberseite, daß diese Kerndomäne durch hohe Zäune vor der betrieblichen Mitbestimmung geschützt wird. Alle Formulierungen, die bei entsprechender Interpretation auch nur den Anschein erwecken, diese Grenze könne überschritten werden, lehnt die Arbeitgeberseite kategorisch ab. Dabei findet sich für diese Grenzziehung in keinem Dokument der Arbeitgeberseite eine argumentative Begründung dafür, warum Arbeitnehmervertreter bei Produktions- und Investitionsentscheidungen nicht beteiligt werden sollen; es sind eben harte Interessen bestimmend und Argumente allenfalls Verfügungsmasse für sie.

Eine nicht nachvollziehbare Regulierungswut sahen die Arbeitgeber in der Novellierung und das bedeutet für sie, daß sich Entscheidungsprozesse



verlangsamen. Ein in die Entscheidung einzubeziehender Betriebsrat wird darum ausschließlich als ein Verzögerungsfaktor angesehen.

Was die Arbeitgeberseite bisher zur Novellierung des BetrVG geäußert hat, zeigt eine in der Geschichte der Bundesrepublik neue Qualität: ein gesellschaftliches Regulationsmodell – ob man nun „Rheinischer Kapitalismus“ oder „Sozialstaat“ nennt – das (man schaue sich um auf unserer Erde) ein gar nicht kleines Stück sozialer, mitmenschlicher Gerechtigkeit gebracht hat – wird in Frage gestellt. Dabei wird aber nicht wirklich offen und fair gestritten. Die von den Arbeitgebern selbst geforderte Modernisierung und Anpassung an den rasanten Wandel in der Arbeitswelt wird in den veröffentlichten Stellungnahmen nicht bearbeitet. Konstruktive Vorschläge in diese Richtung sind keine gemacht worden. Damit stellt sich die Frage: Wie viel Zeitgeist, der ja nie einer rationalen Begründung bedurft hat, ist im Spiel, wie viel rational begründbare Interessen, die auf Einschätzungen weltwirtschaftlicher Entwicklungen beruhen? Unsere These ist: Die Arbeitgeber verweigern sich einer rationalen Argumentation. Ihre Resonanz ist darum nur zu verstehen auf dem Hintergrund eines diffusen Angstsyndroms in der Gesellschaft insgesamt.

### III.3. Legenden oder Argumente?

#### 3.1. Regulierungswut und Überbürokratisierung

Es scheint schon von vorn herein ein stichhaltiger Einwand gegen ein Gesetz zu sein, wenn von ihm gesagt wird, es vermehre den bürokratischen Aufwand und schränke den unternehmerischen Handlungsspielraum ein. Kein Wunder, daß diese Argumentation sogleich gegen die vorgesehene Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ins Feld geführt wird.

In der Tat: dieses Gesetz soll den Spielraum der Unternehmensleitungen, der durch die Umstrukturierungen der Unternehmen und die Veränderungen der wirtschaftlichen Gesamtlage in den vergangenen Jahren massiv ausgeweitet worden ist im Interesse der Belegschaften begrenzen und den Ansprüchen der abhängig Beschäftigten das Gewicht und die Durchsetzungschancen verleihen, die ihnen als Produktionsfaktor und Mitträger der Verantwortung zukommen. Es ist der Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die Einschränkung einseitiger Rechte divergierende Interessenlagen immer wieder zu einem für beide Seiten tragfähigen Ausgleich zu bringen. Konsensbildung braucht ein gewisses Maß an Regulierung.

Vielfach glauben die Arbeitgeberverbände und ihre neoliberalen Bundesgenossen die abhängig Beschäftigten gegen das Betriebsverfassungsgesetz selbst in Schutz nehmen zu müssen mit dem Argument, dieses Gesetz schränke auch deren Möglichkeiten ein, ihre Interessen aus eigener Kraft zu vertreten. Diese Argumentation verkennt, daß gerade die individuelle Freiheit und Eigenverantwortung kollektiver Absicherung und gesetzlicher Regelungen bedarf. Hoch qualifizierte, leistungsfähige und motivierte ArbeitnehmerInnen, die glauben, ihren Vorteil am besten für sich allein aushandeln zu können, sollten sich klar machen, daß jede einschneidende Veränderung sowohl der betrieblichen wie ihrer persönlichen Situation sie sehr schnell in eine Lage bringen kann, in der individuelle Abmachungen nicht mehr ausreichen.

Andererseits ist es natürlich richtig, daß die Neuordnung des Betriebsverfassungsgesetzes der veränderten Mentalität und dem gewandelten Selbstverständnis von ArbeitnehmerInnen gerecht werden und ihnen möglichst große Spielräume für die Übernahme von Eigenverantwortung eröffnen muß.

Der Vorwurf der Regulierungswut und übermäßiger Bürokratisierung kann den Novellierungsentwurf nicht ernstlich treffen. Die geplanten Veränderungen führen nicht zu mehr Regulierung, sondern zu mehr Öffnung und Vereinfachung. Das gilt besonders für das vereinfachte Wahlverfahren in kleineren Betrieben.

Es ist wenig glaubhaft, das Betriebsverfassungsgesetz als bürokratisch abzulehnen, während niemand auf die Idee kommt, den bürokratischen Aufwand zu hinterfragen, der für die Erlangung eines Bankkredits oder gar der Börsenfähigkeit erforderlich ist. Hier legt sich der Verdacht nahe, mit dem Vorwurf der Bürokratisierung solle jeder Aufwand abgewehrt werden, der mit der einklagbaren Berücksichtigung der Interessen von abhängig Beschäftigten verbunden ist. Wer diese Position vertritt und davon ausgeht, Beschäftigte hätten ihre Arbeit zu tun und sonst nichts.

.....Vorschub und hängt an einem vordemokratischen Bild von Mensch und Gesellschaft. Kooperation und Motivation sind ohne sozialen Aufwand und ohne Beteiligung nicht zu haben. Das gilt auch für die Eröffnung von Freistellungsregelungen, die es dem Betriebsrat ermöglichen, seine schwierigen und komplexen Aufgaben sachgerecht wahrzunehmen.

Noch aus einem weiteren Grund ist es nötig, die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung zu stärken und auszubauen. Das bisherige System der Interessenregelung in den Unternehmen ruhte auf zwei Säulen: dem in der Regel überbetrieblich ausgehandelten Tarifvertrag und der Betriebsverfassung. Während auf der ersten Ebene sich zwei von einander unabhängige und formal miteinander entsprechenden „Waffen“ ausgestattete Parteien gegenüber stehen und ggfs. unter Androhung oder Einsatz von Kampfmitteln einen neuen Vertrag aushandeln, stehen sich auf der zweiten Ebene zwei Partner gegenüber, von denen der eine durch das im Eigentumstitel begründete Weisungsrecht a priori der Stärkere ist, während der andere durch die Bindung an die gemeinsame Friedenspflicht über keine anderen Durchsetzungsmittel verfügt als eben diejenigen, die ihm das Betriebsverfassungsgesetz einräumt.

In den vergangenen Jahren hat sich jedoch der Schwerpunkt der Interessenaushandlung dank zunehmender Installierung von Öffnungsklauseln, die in der Regel v.a. im Interesse der Arbeitgeber liegen, immer stärker von der Tarif- auf die betriebliche Ebene und damit in den Bereich verlagert, in dem kein Machtgleichgewicht zwischen beiden Verhandlungspartnern besteht. Soll das nicht zu einem folgenschweren Ungleichgewicht und damit zu einer dauerhaften Benachteiligung der Arbeitnehmerseite führen, müssen deren Möglichkeiten, ihren Interessen Geltung zu verschaffen, gestärkt werden. Anderenfalls könnte das Konfliktpotential auf betrieblicher Ebene erheblich wachsen und zu neuen Formen der Auseinandersetzung führen. Dann aber wären gerade der soziale Friede und die gesellschaftliche Stabilität bedroht, die das Zusammenspiel von Tarifautonomie und Betriebsverfassung bisher in so hohem Umfang gewährleistet hat. Die Kosten wären sicherlich auch finanziell nicht geringer als die eines vernünftig novellierten Betriebsverfassungsgesetzes.

### 3.2 Gewerkschaften gegen Arbeitnehmer-Interesse

Gerade in schwierigen Zeiten zeigt sich in den Betrieben, daß die Möglichkeiten, die das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräte für eine wirksame Mitwirkung und Mitentscheidung an vielen Stellen bietet, außerordentlich begrenzt sind.

Wenn Betriebsräte sich einsetzen für die Sicherung der Beschäftigung und damit für ein zentrales Interesse jeder Belegschaft, werden sie nur zu oft konfrontiert mit unternehmerischen Strategien der Verlagerung von Teilen der Produktion oder gar der Schließung oder dem Verkauf ihres Werks. Damit Betriebsräte nicht länger hilflos zuschauen müssen, wenn Arbeitsplätze abgebaut werden, müssen Mitbestimmungs- und Initiativrechte des Betriebsrates zur Beschäftigungssicherung Eingang finden in die Novellierung der Betriebsverfassung.

Nicht erst wenn der Arbeitsplatz gefährdet ist, brauchen Menschen im Betrieb Rechtsmittel, um ihre Interessen vertreten zu können. Häufig greifen Umgestaltungen der Arbeitsorganisation sehr tief ein die individuelle Sphäre der Betroffenen: die Ausgestaltung von Gruppenarbeit erfordert häufig neue und ungewohnte Qualifikationen; die Flexibilisierung der Arbeitszeiten greift ein in den persönlichen Rhythmus von Arbeit und in Zeiten für Familie und Freizeit; neue Ablauforganisationen haben kontrollierende Effekte, die Streßgefahren erhöhen. Individuell haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kaum eine Chance, die negativen Auswirkungen einer veränderten Arbeitsorganisation abzuwehren. Darum sind die Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation zu erweitern.

Allenthalben wird von der Unternehmerseite ein flexibler Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert. Dem muß ein erleichterter Zugang zu notwendiger Qualifizierung entsprechen. Der Betriebsrat sollte hierfür entsprechende Initiativrechte erhalten. Die Rechte auf Fort- und Weiterbildung sind zu erweitern.

Arbeitende Menschen sind nicht gleichgültig gegenüber den Folgen ihrer Arbeit. Das gilt für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ebenso wie für die Ergebnisse der Umweltbilanz des gesamten Betriebes. Weil die Einzelnen hier jedoch wenig bewirken können, sind kollektive Initiativrechte in der Betriebsverfassung festzuschreiben, die eine Mitbestimmung beim betrieblichen Umweltschutz ermöglichen.

Betriebe sind immer weniger als überschaubare und eindeutig begrenzbar Einheiten zu begreifen. Im Arbeitszusammenhang von Produktion und Dienstleistung wirken oft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen, deren vertragliche Bindungen an das Unternehmen sehr unterschiedlich sind. Die Erweiterung des Betriebs- und des Arbeitnehmerbegriffs in der Betriebsverfassung muß diesen Veränderungen Rechnung tragen. So ist z.B. die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern in die Geltung der Betriebsverfassung des Betriebes, in dem sie arbeiten, ein notwendiger Schritt, um der neuen Unübersichtlichkeit in Produktion und Dienstleistung konstruktiv zu begegnen.

Nicht nur nach innen ist die Diversifikation und Vervielfältigung der Rechtsformen und Arbeitseinheiten gewachsen: die Unternehmen sind auch international



aufgestellt und verflochten. Die Mitbestimmungsrechte, die sich auf den überschaubaren lokalen Arbeitszusammenhang beziehen, bedürfen darum der Ergänzung in Gestalt von Kooperationsrechten mit ausländischen Interessenvertretungen innerhalb der Konzerne. Globalisierung ist nicht die Einbahnstraße der Unternehmer: die Interessenvertreter der Belegschaften fahren auch international auf der anderen Seite.

### 3.3 Existenzbedrohende Kosten

Wenn über die Kosten der Mitbestimmung geredet wird, muß auch über ihren Nutzen geredet werden. Mitbestimmung hilft Reibungsverluste, Fehlentscheidungen und Produktionsausfälle vermeiden. Selbstverständlich nur dort, wo sie sinngemäß ausgeübt wird: nicht dort, wo sie hintertrieben wird. Hier könnte für eine faire Betrachtungsweise und Verhaltensweise noch einiges getan werden.

Eine der immer wiederholten Standardbehauptungen bezieht sich darauf, dass gerade für kleine und mittlere Unternehmen die Kosten für die Freistellung zu hoch seien und zu einer Existenzbedrohung führen können, ganz besonders infolge der im Entwurf der Novelle von 300 auf 200 Personen verringerten Mindestbelegschaftsstärke für die erste freigestellte Person. Auf den ersten Blick mag dies als eine Zumutung für Unternehmen erscheinen, die sich mühselig auf globalisierten Märkten behaupten müssen und kaum noch Luft haben. Betrachtet man jedoch die Produktivitätsentwicklung seit 1972, dem Jahr, in dem die jetzt noch gültige Fassung des BetrVG stammt, dann wird deutlich: Im Jahresdurchschnitt hat sich von damals an bis 1999, dem Jahr der letzten Hochrechnung, die Produktivität je Erwerbstätigenstunde um 3,41 Prozent erhöht, d.h. sie hat sich im fraglichen Zeitraum mehr als verdoppelt. Im Schnitt können die Unternehmen mit halber Belegschaftsstärke mindestens so viel produzieren wie Anfang der siebziger Jahre. Solides Management vorausgesetzt gibt es unter diesem Aspekt überhaupt keinen Grund, die Verringerung der Mindestbelegschaftsstärke zu kritisieren, im Gegenteil: Unter Produktivitätsgesichtspunkten, also zentralen Gesichtspunkten für die Verteilung, könnte die Mindestbelegschaftsstärke für Freistellung bei 150 ArbeitnehmerInnen angesetzt werden, ohne die Belastung für die Unternehmen insgesamt größer zu machen als 1972. (Zahlenbasis aus: BMAS (Hg.): Statistisches Taschenbuch 2000, Internet-Version, Stb1\_3.xls)

In der Debatte werden hin und wieder Kostenbeträge genannt. Für den eiligen Leser oder Zuhörer entsteht schnell der Eindruck, daß diese Beträge hoch sind. Rechnen wir nach.

- Im Maschinen und Anlagenbau erwartet der VDMA durch die Novellierung Mehrkosten von 200 Mio. DM. Nachgerechnet ergibt das bei knapp 1 Mio. Mitarbeitern rund 200 DM pro Mitarbeiter im Jahr. Das ist weniger als 1,-- DM pro Arbeitstag. Mehrkosten, die sich nicht durch die Vermeidung von Reibungsverlusten oder Unlusthandlungen mühelos erwirtschaften ließen?
- In den Großbetrieben der deutschen Industrie insgesamt schätzt das Institut der Deutschen Wirtschaft für die bestehende Mitbestimmung im Jahr 1998 knapp DM 1.100 Kosten pro Mitarbeiter/in. Davon etwa die Hälfte für die Voll- oder Teilfreistellung der Betriebsräte, die andere Hälfte als Kosten der Betriebsversammlungen (Freistellung der Beschäftigten, Produktionsausfall,



Raummiete). Im Vergleich zur eben angestellten Rechnung liegt dieser Betrag in der Größenordnung von DM 5,-- bis 6,-- pro Arbeitstag. Die Arbeitskosten je Stunde werden von Industrie mit DM 47,96 (Westdeutschland 1998; für Ostdeutschland 1998 DM 30,30) berechnet (Entgelt von DM 26,38, Personalzusatzkosten von DM 21,58). Mitbestimmungskosten von DM 1.100 pro Mitarbeiter entsprechen Arbeitskosten von rund 23 Arbeitsstunden zu DM 47,92 im Jahr. Das sind 1,4 Prozent der effektiven Jahresarbeitszeit von rd. 1.600 Stunden oder weniger als 1 Minute pro Arbeitsstunde. Auch dies eine Größenordnung, die sich durch verbesserte Kooperation und Einsatz der Selbständigkeitspotentiale mühelos erwirtschaften läßt.

Kurz: die von den Kritikern der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ins Feld geführten Kosten sind ein Schreckgespenst, zu dem es nur durch vergleichslose Hochrechnungen kommen kann. Ein Wunder nur, daß vernünftige Unternehmensleitungen sich eine so haltlose Verbandsarbeit gefallen lassen.

### 3.4. Standortgefährdung

Als Ausschlag gebendes Argument gegen eine Verbesserung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen gilt der Hinweis auf den wachsenden Wettbewerbsdruck globaler Märkte. Unter dem Zwang, zur Sicherung des Standortes auf breiter Linie Kosten zu senken, erscheinen Mitbestimmungsrechte der Belegschaften als ein Luxus, auf den es in schweren Zeiten zu verzichten gelte.

Das Gegenteil ist richtig. Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit erringen Unternehmer nur, wenn sie die Fähigkeiten, die Motivation und Verantwortungsbereitschaft ihrer Beschäftigten durch ein Höchstmaß an Beteiligung mobilisieren, ihren Sachverstand in die Unternehmensentscheidungen einbinden und mögliche Konflikte durch sachgemäße Regelungsmechanismen bewältigen. Hierbei ist ein zeitgemäßes Betriebsverfassungsgesetz ein unverzichtbares Instrument.

Betriebliche Mitbestimmungsrechte sind auch insofern ein bedeutsamer Standortfaktor, als die Orientierung der Unternehmensziele an tendenziell immer kurzfristigeren Kriterien wie dem Shareholder Value, dem Wechsel der Rechtsform oder gar der völlige Ablösung vom produktiven Geschäft die Interessenlagen des Standorts vorrangig bei der Arbeitnehmerseite und ihrer Einbindung in die sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhänge der konkreten Region angesiedelt sind. Eine globale Wirtschaft, die sich dieser Verantwortung für Standorte völlig entzöge und für sie auch keine Instrumente mehr bereit hielt, büßte auf die Dauer auch ihren gesellschaftlichen Nutzen und damit ihre sozialetische Legitimität ein.

Aus dieser Grund darf die Globalisierung der Wirtschaft nicht als Einwand gegen eine Modernisierung der Betriebsverfassung angeführt, sondern muß umgekehrt das politische Bemühen unterstützt werden, tragfähige Regelungen betrieblicher Mitbestimmung auch auf übernationaler Ebene durchzusetzen. Das gilt insbesondere für die Ebene der Europäischen Gemeinschaft, die in dieser

Hinsicht – bei aller Unterschiedlichkeit der bisherigen nationalen Wege – eine gemeinsame „Kultur“ zu verteidigen hat, aber auch zu entwickeln.

#### 4. Mehr Demokratie wagen!

Demokratie als Staatsform hat das Bewußtsein der Menschen nachhaltig verändert. Meinungsbildung über den Weg des öffentlichen Diskurses, Entscheidungen über Konsens oder – hilfsweise – über Mehrheitsentscheidungen. Demokratisches Bewußtsein und demokratische Entscheidungsformen bestimmen heute das Zusammenleben der Menschen in Familien ebenso wie in den Schulen, in Vereinen und Kirchen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist nicht mehr einsichtig, warum ausgerechnet am Arbeitsplatz, der existentiell mit Einkommen verbunden ist, und an dem sie zwei Drittel ihrer wachen, bewußten Zeit verbringen, ausschließlich die Eigentümerseite bestimmen soll. Das Argument, der Kampf um die betriebliche Mitbestimmung beschwöre den alten Klassenkampf, ist so dumm wie abstrus: Demokratisches Bewußtsein ist heute aus keinem Lebensbereich mehr wegzudenken. Als die eigentlichen „Klassenkämpfer“ verraten sich jene, die den Betrieb als demokratiefreie Zone bewahren wollen.

Wird den Menschen die Mitbestimmung am Arbeitsplatz vorenthalten, fühlen sie sich als mündige Bürgerinnen und Bürger eingeschränkt und nicht ernst genommen. Das weckt Mißtrauen und Angst und das Gefühl, nur als Arbeitskraft instrumentalisiert zu werden. Eine demotivierte und verängstigte Arbeitnehmerschaft ist nicht sehr standortförderlich. Mangelnde Teilhabe an den betrieblichen Entscheidungsprozessen bildet auch Nährboden für „innere Emigration“, Entsolidarisierung, gestörte Kommunikation und Mobbing auf allen Ebenen.

Die Demokratisierung im Betrieb ist nicht zum Nulltarif zu haben. Wem sie zu teuer ist, dem muß auch die Staats-Demokratie zu teuer sein. Der Preis der betrieblichen Mitbestimmung aber wird mehrfach aufgewogen durch die Verlässlichkeit der Arbeitsbeziehungen, den Betriebs- und den sozialen Frieden. Wer hier sparen will, spart am falschen Ende. Wer hier investiert, ist zukunftsfähig! Umgekehrt darf betriebliche Demokratisierung nicht mit Inhalten überfordert werden, die ihr nicht angemessen und ausschließlich über Tarifverträge zu regeln sind. In zentralen Fragen wie Lohn, Arbeitszeit usw. reicht die Mächtigkeit der Arbeitnehmerseite nicht aus; die Angst um den Arbeitsplatz führt vielmehr zu einem bedrohlichen Machtungleichgewicht. Betriebliche Mitbestimmung kann daher keineswegs das Tarifvertragswesen ersetzen, sondern allenfalls um das Günstigkeitsprinzip ergänzen. Würden die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse im Betrieb geregelt, verzerren die Unternehmen den Wettbewerb und schaffen sich auch ihre eigene Konkurrenz. Gleichzeitig würden die Gewerkschaften gezwungen, in jedem einzelnen Betrieb gegebenenfalls Kampfmaßnahmen einzuleiten. Neben dem betriebswirtschaftlichen entstände darüber hinaus ein unabsehbarer volkswirtschaftlicher Schaden.