

Oliver Stettes

# Effiziente Mitbestimmung: Eine ökonomische Analyse

# Positionen

Beiträge zur Ordnungspolitik  
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Oliver Stettes

## Effiziente Mitbestimmung: Eine ökonomische Analyse

### **Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-24123-1

### **Der Autor**

Dr. rer. pol. **Oliver Stettes**, geboren 1970 in Leverkusen; Ausbildung zum Industriekaufmann; Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität zu Köln; von 1999 bis 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter und Promotion am Lehrstuhl für VWL, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik der Universität Würzburg; seit 2004 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Forschungsfeld „Industrielle Beziehungen und Personalökonomie“ innerhalb des Wissenschaftsbereichs I – Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik.

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2007 Deutscher Instituts-Verlag GmbH  
Gustav-Heinemann-Ufer 84–88, 50968 Köln  
Postfach 51 06 70, 50942 Köln  
Telefon 0221 4981-452  
Fax 0221 4981-445  
[div@iwkoeln.de](mailto:div@iwkoeln.de)  
[www.divkoeln.de](http://www.divkoeln.de)

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	4
<b>2</b>	<b>Theorie der Mitbestimmung</b>	5
2.1	Ökonomische Funktionen der Mitbestimmung	5
2.2	Formen der Mitbestimmung	12
2.3	Marktversagen bei einer freiwilligen Gewährung von Mitbestimmungsrechten	15
2.4	Zwischenfazit	20
<b>3</b>	<b>Mitbestimmung in Deutschland</b>	21
3.1	Die betriebliche Mitbestimmung im Spiegel der empirischen Literatur	21
3.2	Das Betriebsverfassungsgesetz im Licht der ökonomischen Funktionen	27
3.3	Unternehmensmitbestimmung unter Legitimationsdruck	40
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung und Empfehlungen</b>	44
	<b>Literatur</b>	50
	<b>Kurzdarstellung / Abstract</b>	56

# 1

## Einleitung

Auch im Jahr 2006 stand das Thema Mitbestimmung im Blickpunkt von Öffentlichkeit, Sozialpartnern und Politik. Denn im Frühjahr fanden zum zweiten Mal die Betriebsratswahlen statt, nachdem im Jahr 2001 das Betriebsverfassungsgesetz novelliert wurde. Ziel der damaligen Novelle war es, die Einrichtung von Betriebsräten zu erleichtern, einer Ausweitung der mitbestimmungsfreien Zone entgegenzuwirken und die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten effektiv zu stärken. Im Dezember 2006 übergaben die wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission Mitbestimmung Bundeskanzlerin Merkel nach kontroversen Diskussionen ihre Empfehlungen zur Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung zusammen mit den hiervon zum Teil deutlich abweichenden Stellungnahmen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

Die Meinungen über den Ausgang der Betriebsratswahlen und über den Modernisierungsbedarf der Unternehmensmitbestimmung gehen erwartungsgemäß weit auseinander. Einig sind sich alle Beobachter jedoch in einem Punkt. Die Bedeutung der betrieblichen und der Unternehmensebene für die Regelung der Arbeitsbeziehungen wird gegenüber der sektoralen Ebene in Zukunft weiter zunehmen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass Tarifverträge auf Branchenebene zunehmend für abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene geöffnet werden, um den unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen besser Rechnung tragen zu können.

Die Regelung auf Betriebs- oder Unternehmensebene fällt in die Domäne der Mitbestimmung. Mitbestimmung wurde und wird in Deutschland traditionell als institutionalisierte Mitsprache der Arbeitnehmer durch Betriebsräte und Vertreter im Aufsichtsrat verstanden. Neben dem überbetrieblichen Tarifvertrag gilt sie als „charakteristisches Herzstück des deutschen Systems der industriellen Beziehungen nach dem Zweiten Weltkrieg“ (Kommission Mitbestimmung, 1998, 7). Doch Mitbestimmung ist weitaus mehr, denn sie existiert auch abseits von Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung. In den vielfältigsten Formen werden die Mitarbeiter einzeln, in Gruppen oder kollektiv als Belegschaft in Informations- und Entscheidungsprozesse eingebunden. Werden Entscheidungskompetenzen und Verantwortung vollständig an Mitarbeiter übertragen, erreicht Mitbestimmung ihre höchste Stufe. Es ist deshalb für eine ökonomische Analyse der Mitbestimmung zweckmäßig, zunächst von einer breiten Definition auszugehen. Mitbestimmung umfasst alle Maßnahmen und Institutionen, durch die Mitarbeiter an Informations- und Entscheidungsprozessen partizipieren.