

Stellungnahme zum "Gesetz zur Förderung des Mittelstandes in Nordrhein-Westfalen (Mittelstandsförderungsgesetz)"



- Antworten des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn auf ausgewählte Fragen des Fragenkatalogs -

Frage 10: Berücksichtigt der Gesetzentwurf in angemessener Weise die Mitverantwortung der betrieblichen Interessenvertretungen für die gedeihliche Entwicklung von Unternehmen?

Im Hinblick auf die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen in das Mittelstandsförderungsgesetz sei grundsätzlich zu bedenken gegeben, dass die betriebliche Mitbestimmung in kleinen und mittleren Unternehmen eine deutlich geringere Rolle spielt als in Großunternehmen. Dies gilt noch mehr für inhabergeführte Unternehmen im Vergleich zu managementgeführten (vgl. Tabelle 1). Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf Betriebsebene deuten darauf hin, dass in Unternehmen mit 5 bis 19 Beschäftigten noch deutlich weniger Betriebsräte vorzufinden sind als in den Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten.

Tabelle 1: Verbreitung von Betriebsräten nach Beschäftigtengrößenklassen in Abhängigkeit von der Unternehmensführung, in Prozent

Unternehmen mit ... Beschäftigten	Inhabergeführte Unternehmen	Managementgeführte Unternehmen	Alle Unternehmen
20-49	9,3	42,0	17,1
50-99	19,0	54,5	30,9
100-249	53,2	83,0	67,7
250-499	53,8	93,8	77,4
Insgesamt n=759; Gewichtung	16,4	57,0	29,1

Quelle: Schlömer-Laufen/Kay/Werner 2012, S. 96.

Wird noch die große Zahl an Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten (nicht betriebsratsfähige Betriebe) hinzugenommen, muss festgestellt werden, dass § 16 des geplanten Mittelstandsförderungsgesetzes nur für einen sehr kleinen Teil der mittelständischen Unternehmen Wirkung entfalten würde.

Die unternehmensgrößenbezogene Mitbestimmungsforschung hat im Übrigen keine Hinweise darauf geliefert, dass die Beziehungen zwischen Unterneh-

mensleitung und Betriebsrat in mittelständischen Unternehmen grundsätzlich antagonistisch oder spannungsreich wären. Im Gegenteil, die weit überwiegende Mehrheit der in diesem Zusammenhang befragten Unternehmen berichtet von einem positiven Miteinander zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung. Dieser Befund deutet darauf hin, dass sich die Mehrzahl der Betriebsräte ihrer Verantwortung für die Entwicklung des arbeitgebenden Unternehmens durchaus bewusst ist.

Zur Frage konkret: Der Gesetzentwurf bezieht sich in § 16 Abs. 1 ausdrücklich auf das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das in § 2 Abs. 1 vorsieht, dass "Arbeitgeber und Betriebsrat ... zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen arbeiten". Nach Auffassung des IfM Bonn ist damit die Mitverantwortung von Betriebsräten für die gedeihliche Entwicklung von Unternehmen in ausreichender Weise geregelt.

Frage 15: Gem. § 16 Mittelstandsförderungsgesetz sollen Förderinstrumente für die betriebliche Interessenvertretung entwickelt werden. Bestehen Ihrer Einschätzung nach solche Defizite bei der betrieblichen Interessenvertretung, dass diese durch Förderprogramme im Rahmen des Mittelstandsförderungsgesetzes ausgeglichen werden müssen? Wenn ja, welche Defizite sind dies und wie sollen diese ausgeglichen werden?

In der Mehrzahl der kleinen und mittleren Unternehmen ist kein Mitglied des Betriebsrats von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt. Die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes ist gemäß § 38 BetrVG erst dann vorgesehen, wenn in dem Unternehmen zwischen 200 und 500 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Darüber hinaus stehen Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen seltener Gewerkschaften beratend zur Seite, sei es wegen eines geringeren Organisationsgrades der Betriebsratsmitglieder, sei es wegen fehlender Kapazitäten auf Seiten der Gewerkschaften. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass Betriebsräte in KMU tendenziell weniger gut darauf vorbereitet sind, ihre Aufgaben gemäß BetrVG wahrzunehmen. Dies gilt auch und gerade, wenn es um den Beitrag des Betriebsrats zur gedeihlichen Entwicklung des Unternehmens geht. Dies setzt ein erhebliches Maß an ökonomischen Kenntnissen und Fähigkeiten voraus, wenn der Betriebsrat (geplante) Maßnahmen und Strategien nicht nur zustimmend zur Kenntnis nehmen, sondern konstruktiv begleiten soll.

Insofern dürfte es gerade bei Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen Defizite geben. Ob dafür nun aber entsprechende Förderinstrumente entwickelt werden müssen, ist eine andere Frage. Es gibt bereits einen Markt für die Schulung und Beratung von Betriebsräten, dessen sich die Betriebsräte auf Kosten des Arbeitgebers (§ 40 BetrVG) bedienen können. Inwieweit das Angebot an Schulung und Beratung unzureichend ist, kann das IfM Bonn nicht beurteilen, und damit auch nicht, ob ein zusätzliches Angebot geschaffen werden sollte.

Möglicherweise reicht das bestehende Angebot jedoch aus, wird nur nicht in dem Maße genutzt, wie es erforderlich wäre, um die beschriebenen Defizite zu beheben. Hierfür wäre eine Reihe von Gründen denkbar. So kann es sein, dass sich nicht wenige Betriebsräte ihrer eigenen Defizite nicht bewusst sind, dass ihnen entsprechende Angebote nicht bekannt sind, dass sie keine Zeit für die Teilnahme an entsprechenden Schulungs- oder Beratungsmaßnahmen einsetzen oder dass sie den Arbeitgeber nicht mit den Kosten dieser Maßnahmen belasten wollen. Diese Beweggründe sind mit der Schaffung eines zusätzlichen Förderinstrumentariums nicht ohne Weiteres aus der Welt schaffen.