



# Zukunft, mitbestimmt

Stellungnahme zu den Anträgen 20/5587, 20/5405 und 20/5406 der Fraktion DIE LINKE – BT-Ausschuss Arbeit und Soziales – Anhörung vom 18.09.2023

Oliver Stettes

Köln, 18.09.2023

**IW-Report 44/2023**

Wirtschaftliche Untersuchungen,  
Berichte und Sachverhalte



#### **Herausgeber**

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

#### **Das IW in den sozialen Medien**

Twitter

[@iw\\_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Instagram

[@IW\\_Koeln](https://www.instagram.com/iw_koeln)

#### **Autoren**

##### **Dr. Oliver Stettes**

Leiter Themencluster Arbeitswelt und Tarifpolitik

[stettes@iwkoeln.de](mailto:stettes@iwkoeln.de)

0221 – 4981-697

#### **Alle Studien finden Sie unter [www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)**

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

#### **Stand:**

September 2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassende Bewertung</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Einführende Bemerkungen</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Bewertung ausgewählter Aspekte der Anträge BT-Drucksachen 20/5587, 20/5405, 20/5406</b> .....	<b>5</b>
2.1 Antrag Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte (Drucksache 20/5587) .....	5
2.2 Antrag Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung Drucksache 20/5405 .....	7
2.3 Antrag Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung Drucksache 20/5406 .....	9
<b>Tabellenanhang</b> .....	<b>12</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>14</b>

## Zusammenfassende Bewertung

Die in den Anträgen 20/5587, 20/5405 und 20/5406 geforderten Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind empirisch nicht fundiert und können auch mit Blick auf grundsätzliche ökonomische Überlegungen nicht überzeugen. Dies gilt für alle den Anträgen offenkundig zugrundeliegenden Annahmen der Antragstellerin, dass erstens der Verbreitungsgrad von Betriebsräten alleiniger Maßstab für die Partizipation von Beschäftigten sei und ein geringerer Verbreitungsgrad demzufolge ein Partizipationsdefizit anzeige, zweitens Beschäftigte auf die Einrichtung von Betriebsräten aufgrund adversen Verhaltens des Arbeitgebers verzichten würden, was zu dem geringen Verbreitungsgrad beitrage und drittens die Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz nicht ausreichen würden, um die Interessen der Beschäftigten angemessen zu vertreten. Die Forderungen sind daher abzulehnen.

# 1 Einführende Bemerkungen

Die betriebliche Mitbestimmung auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes zählt weiterhin zu den Säulen der deutschen Arbeitsmarktordnung. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der Verbreitungsgrad von Betriebsräten in Betrieben der Privatwirtschaft mit mindestens fünf Beschäftigten seit dem Jahr 2000, dem Jahr vor der letzten großen Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes, von 13 Prozent auf 8 Prozent (2022) gesunken ist (Kohaut/Hohendanner, 2023). In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern ist der Betriebsrat weiterhin Standard, während er nur in jedem zwanzigsten Betrieb mit fünf bis 50 Beschäftigten vorzufinden ist (Ellguth/Kohaut, 2021, 311). Aufgrund dieses Betriebsgrößeneffekts ist die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung unter den Beschäftigten weiterhin höher, wenn auch hier ein Rückgang seit dem Jahr 2000 von 47 Prozent auf 39 Prozent zu beobachten ist (Kohaut/Hohendanner, 2023).

Den Rückgang beim Verbreitungsgrad in den vergangenen zwei Dekaden mag man bedauern, er darf allerdings erstens nicht gleichgesetzt werden mit der vermeintlichen Ausbreitung einer partizipationsfreien Zone. Vielerorts finden sich alternative Formen der Mitarbeitervertretung abseits der Betriebsverfassung, in denen die Interessen der Belegschaft kollektiv vertreten werden. Im Jahr 2020 existierten in 15 Prozent (10 Prozent) der westdeutschen (ostdeutschen) Betriebe der Privatwirtschaft mit fünf und mehr Beschäftigten alternative betriebliche Vertretungsorgane wie Mitarbeitervertretungen, Belegschaftssprecher oder Runde Tische (Ellguth/Kohaut, 2021, 311). Auswertungen mit dem IW-Personalpanel 2022 legen mit rund 13 Prozent für Deutschland insgesamt einen etwas geringeren Verbreitungsgrad auf Unternehmensebene (ebenfalls ab fünf Beschäftigten) nahe (Fulda/Lesch, 2023, 90). Auch alternative Vertretungsinstitutionen räumen den Beschäftigten Partizipationsmöglichkeiten an betrieblichen Entscheidungsprozessen ein. Angaben von Geschäftsführungen, in welchen Themenfeldern es zwischen ihnen und einer betrieblichen Interessenvertretung zumindest gelegentlich zu Interessenkonflikten kommt, legen nahe, dass alternative Vertretungsorgane sich mit Blick auf ihre Handlungsschwerpunkte mittlerweile nicht wesentlich von Betriebsräten unterscheiden (Fulda/Lesch, 2023, 96). Zudem darf nicht vergessen werden, dass vielerorts Beschäftigte und Geschäftsleitungen bzw. Führungskräfte als deren Vertretung die jeweiligen Interessen bilateral auf individueller Ebene austarieren und Beschäftigte durch die Zuweisung von Autonomie und Handlungsspielräumen auf Arbeits- und Teamebene ebenso Partizipationsmöglichkeiten erhalten.

Empirische Untersuchungen kommen zweitens zu dem Ergebnis, dass sich hinter dem Rückgang des Verbreitungsgrads von Betriebsräten, der insbesondere in den mittelgroßen Betrieben zu beobachten ist, eher strukturelle Veränderungen verbergen wie der allgemeine Rückgang der Tarifbindung, der Trend zu kleineren Betriebseinheiten sowie die Tertiärisierung (Ellguth/Trinczek, 2014). Die Rate der Neugründungen reicht nicht aus, um diesem Rückgang entgegenzuwirken. Sie ist notorisch gering. Das gilt gleichermaßen mit Blick auf turnusmäßige Betriebsratswahlen (vgl. z. B. Stettes, 2011 und 2015) wie auf Zahlen, die auf dem IAB-Betriebspanel basieren (vgl. hierzu z. B. Ertelt et al., 2017; Jirjahn/Mohrenweiser, 2016, 813; Mohrenweiser et al., 2009, 6). In Einzelfällen mag es zwar vorkommen, dass Betriebsratswahlen arbeitgeberseitig behindert werden. Eine vertiefende Untersuchung dieses Phänomens zeigt aber, dass dies „kein stilbildendes Merkmal der deutschen Arbeitsbeziehungen“ ist (Behrens/Dribbusch, 2014, 147). Es erklärt nicht, warum Beschäftigte in den kleinen und mittleren Betrieben in der Regel keine Betriebsräte gründen.

Beschäftigte sehen vielerorts keine Notwendigkeit oder keinen Mehrwert, Betriebsräte zu wählen. Die Bewertung der eigenen Arbeitsplätze durch die Beschäftigten, die anhand des Ausmaßes der Arbeitszufriedenheit gemessen wird, gibt einen Hinweis, woran das liegen könnte. Grundsätzlich signalisieren alle

Beschäftigtenbefragungen ein stabil hohes Ausmaß der Arbeitszufriedenheit in Deutschland (z. B. Lück et al., 2019, 51). Auswertungen zum Beispiel mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2016 (Lesch, 2020a, 7) und dem European Working Conditions Survey 2015 (Hammermann/Stettes, 2017) finden keinen signifikanten Unterschied bei der Arbeitszufriedenheit zwischen Beschäftigten, die durch einen Betriebs- oder Personalrat vertreten werden, und den Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat. Dies gilt auch für die Teile der Analyse von Bellmann et al. (2018), die ebenfalls auf Basis des SOEP den Zusammenhang zwischen individueller Arbeitszufriedenheit und Existenz eines Betriebsrats untersuchen.

Es bleibt dabei, dass die Beschäftigten eines Betriebs einen Betriebsrat wählen können, wenn sie dies wünschen. Eine Pflicht oder ein Zwang zur Wahl einer betrieblichen Interessenvertretung existiert nicht. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Recht der Beschäftigten, einen Betriebsrat einzurichten, wirkt bereits disziplinierend auf das Verhalten einer Geschäftsführung. Seine Strahlkraft geht daher über die Betrachtung des Verbreitungsgrads von Betriebsräten hinaus.

Die betriebliche Konfliktpartnerschaft zwischen Geschäftsführungen und Betriebsräten ist akzeptiert. Der Begriff Konfliktpartnerschaft bietet sich an, weil selbstverständlich unterschiedliche Interessenlagen existieren. Erhebungen zeigen, dass sowohl Geschäftsführungen als auch Betriebsräte der gemeinsamen Zusammenarbeit bei allen im Einzelfall widerstreitenden Interessen ein zufriedenstellendes Zeugnis ausstellen. So vergab im Jahr 2021 nur eine sehr kleine Minderheit der Betriebsräte (5,3 Prozent in nicht tarifgebundenen Betrieben und 2,3 Prozent in tarifgebundenen Betrieben) dem Verhältnis zueinander die Schulnote „mangelhaft“, noch einmal etwas weniger als 2017 (WSI, o. Jahresangabe). Umgekehrt bezeichneten nur 5 Prozent der Geschäftsführungen den Betriebsrat im Jahr 2018 als wenig kooperativ und damit vorrangig konfliktorientiert (Schneider et al., 2019). Auch Zahlen aus dem IW-Personalpanel 2022 signalisieren, dass Geschäftsführungen den Betriebsräten eine hohe Kooperationsbereitschaft attestieren (Fulda/Lesch, 2023, 93).

Dieses beidseitig vorhandene Verständnis einer kooperativen Zusammenarbeit und die erkennbare beidseitige Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung als eine wichtige Säule zur Regelung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen sollten nicht durch Forderungen nach einer Ausweitung der Mitbestimmungsrechte gefährdet werden, die empirisch unbegründet sind oder in einem erheblichen Maß Gefahr laufen, die betriebliche Anpassungsflexibilität zu verringern und damit am Ende die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitsplätze zu gefährden.

## **2 Bewertung ausgewählter Aspekte der Anträge BT-Drucksachen 20/5587, 20/5405, 20/5406**

### **2.1 Antrag Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte (Drucksache 20/5587)**

Der Antrag stellt fest, dass die geringe Verbreitung von Betriebsräten sowie die Zunahme mitbestimmungsfeindlicher Aktivitäten einzelner Arbeitgeber Maßnahmen erfordere, die Betriebsratswahlen erleichtern, bestehende Betriebsräte besser schützen und deren Arbeitsfähigkeit stärken und undemokratische Arbeitgeber härter bestrafen.

- Hierzu soll unter anderem „der Arbeitgeber [...] verpflichtet werden, auf jährlichen Versammlungen über die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu informieren, den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, diese Versammlungen zu leiten, und den Beschäftigten zu ermöglichen, ohne Beisein des Arbeitgebers einen Wahlvorstand zu wählen.“
- Ferner sollen unter anderem „drei Arbeitnehmer im Betrieb in Ausnahmefällen von einem Arbeitsgericht direkt einen Betriebsrat mit einer verkürzten Amtszeit von sechs Monaten einsetzen lassen können“.

Die Antragstellerin verkennt, dass die Existenz von Betriebsräten kein Selbstzweck ist, sondern der Interessenvertretung der Belegschaftsangehörigen dienen soll, wenn diese die Einrichtung eines Betriebsrats für erforderlich halten, um eigene Interessen gegenüber der Geschäftsführung zu artikulieren. Der empirisch zu beobachtende Verbreitungsgrad und seine Entwicklung im Zeitablauf sind keine Indikatoren dafür, dass Beschäftigte ihre Interessen nicht im gewünschten Maße artikulieren und nicht ausreichend an Entscheidungsprozessen partizipieren können. Die Verfahrensvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zur Betriebsratswahl ermöglichen es den Beschäftigten, (gegen den Willen des Arbeitgebers) einen Betriebsrat zu wählen. Sie können sich dabei ebenfalls von Gewerkschaften unterstützen lassen. Dazu zählt auch, dass nach § 17 Abs. 3 BetrVG eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft zu einer Betriebsversammlung einladen kann, die die Wahl eines Wahlvorstands zum Ziel hat.

Eine aktive Ansprache durch den Arbeitgeber auf Versammlungen, die von Vertretern von Gewerkschaften zu leiten seien, steht im Widerspruch zum Grundgedanken, dass der Wunsch auf Einrichtung eines Betriebsrats aus dem Kreis der Belegschaftsangehörigen entspringen soll. Dies gilt auch für die Forderung, dass durch ein Arbeitsgericht temporär ein Betriebsrat eingesetzt werden soll, wenn die Wahl eines Wahlvorstands scheitert. Letzteres ist eher als Willensbekundung der Belegschaft zu deuten, wonach die Einrichtung eines Betriebsrats als nicht zweckmäßig erachtet wird. Die Einrichtung eines temporären Betriebsrats mit vollen Mitspracherechten gemäß BetrVG durch ein Arbeitsgericht, gefährdet die Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, weil völlig unklar ist, ob die „bestellten“ Betriebsratsmitglieder überhaupt die Interessen der Belegschaft vertreten (können bzw. wollen). Ihnen fehlt ja gerade die Legitimation durch das Votum der Belegschaft in einer Betriebsratswahl. Diese Legitimation kann ihnen keine dritte Partei verschaffen, auch nicht ein Arbeitsgericht. Die Verfahrensvorschrift, dass bei einem Scheitern der Wahl eines Wahlvorstands auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand bestellen kann, ist ausreichend, um die Initiierung und Durchführung einer Betriebsratswahl zu gewährleisten, die einem Betriebsrat am Ende die notwendige Legitimation für die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung verleiht.

- Außerdem soll unter anderem „Betriebsratsmitgliedern mit sachgrundlos befristeten Verträgen [ein] Rechtsanspruch auf Entfristung [gegeben werden] ...“ und „die zur Wahrnehmung der Betriebsratsstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen [sollen] bei der Bemessung des Arbeitsentgelts herangezogen werden“

Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 37 Abs. 1 BetrVG). Dies bedeutet aber, dass ein Betriebsratsmandat nicht individuellen Beschäftigungs- oder Karrierekalkülen unterliegen soll. Befristete Beschäftigungsverhältnisse, auch sachgrundlose, sind temporärer Natur und dienen einem zeitlich begrenzten Zweck. Die Umsetzung der Forderung nach einer automatischen Entfristung setzt einen Anreiz,

mit einer Kandidatur persönliche Ziele (hier: Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses) zu verfolgen, statt dem Ziel zu dienen, die Interessen der Belegschaft zu vertreten.

Die Forderung nach einer Berücksichtigung von für die Betriebsrats Tätigkeit erworbener Qualifikationen und Erfahrungen bei der Bemessung des Arbeitsentgelts verkennt, dass Letzteres von den Merkmalen der Arbeitsplätze abhängt, auf denen die Beschäftigten auf Basis ihrer Arbeitsverträge eingesetzt werden. Ob bzw. in welchem Umfang die im Rahmen seiner oder ihrer Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen oder Erfahrungen für die Tätigkeit an diesen Arbeitsplätzen einen Mehrwert bringen, ist offen. Auch hier würde durch eine Umsetzung wieder ein Anreiz gesetzt, eigene Verdienstperspektiven bei der Kandidatur für ein Betriebsratsamt mit in den Blick zu nehmen.

- Schließlich soll unter anderem der „Freistellungsanspruch in § 38 BetrVG deutlich [ausgeweitet werden], indem er schon in Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern mit einer halben Vollzeitstelle beginnt und zudem die Anzahl der Freistellungen um jeweils eine halbe Stelle für jeden gegründeten Ausschuss des Betriebsrates erhöht; ...“

Freistellungskosten sind der größte direkte Kostenblock, der mit der Anwendung des BetrVG in Verbindung steht (z. B. Niedenhoff, 2007, 42). Das BetrVG leistet bereits die Gewähr, Betriebsratsmitglieder ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn es für die ordnungsgemäße Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. Die Anlassbezogenheit berücksichtigt damit auch das berechnete Interesse des Arbeitgebers, dass die anfallenden Freistellungskosten direkt im Zusammenhang mit der Betriebstätigkeit stehen. Sie steht auch einer generellen Freistellungsregel nicht im Weg. Dies lässt sich bereits daran erkennen, dass auch in Betrieben unterhalb des Schwellenwerts von 200 Arbeitnehmern Vollfreistellungen zu beobachten sind (Kestermann et al., 2018, 87 und 2022, 77; Stettes, 2015, 9). Wo dies zweckmäßig ist, finden Geschäftsführung und Betriebsrat auf der Grundlage einer geteilten Überzeugung eine pauschale Freistellungsregelung auch unterhalb des Freistellungsschwellenwerts von 200 Arbeitnehmern. Eine gesetzliche Pauschalregelung im Rahmen des § 37 BetrVG ist daher ebenso überflüssig wie eine Absenkung des Schwellenwerts in § 38 BetrVG.

## 2.2 Antrag Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung Drucksache 20/5405

Der Antrag stellt fest, es bräuchte Maßnahmen, die den Kontakt zwischen Betriebsrat und Belegschaft verbessern und einzelne Beschäftigte stärker ermuntern, sich zu beteiligen.

- Hierzu soll unter anderem „die Betriebsversammlung in § 45 BetrVG als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung [ausgestaltet und ermächtigt werden], eigenständige Beschlüsse zu fassen, an die der Betriebsrat gebunden ist.“
- Außerdem soll unter anderem bei einem Quorum von 50 Prozent der Belegschaft das Recht gegeben werden, gegenüber dem Betriebsrat die Einleitung von vorzeitigen Neuwahlen einzufordern.
- Ferner sollen unter anderem „bereits 15 Prozent der Belegschaft vom Betriebsrat verlangen können, eine Betriebsversammlung einzuberufen, und die auf Wunsch der Belegschaft einberufenen Versammlungen ebenfalls nach § 44 Absatz 1 BetrVG während der Arbeitszeit stattfinden zu lassen.“

- Schließlich sollen „die Beschäftigten in einem neu einzufügenden § 86b BetrVG einen Rechtsanspruch auf monatlich zwei Stunden Befreiung von der Arbeitsverpflichtung zum gemeinsamen Austausch über betriebspolitische Fragen [erhalten].“

Der Antrag erweckt den Eindruck, es gebe im Rahmen der bereits existierenden Regelungen des BetrVG ein Partizipationsdefizit der Beschäftigten und der Betriebsrat würde nicht immer im Interesse der Belegschaft bzw. sogar gegen diese handeln. Zunächst einmal ist es das Wesen des Betriebsverfassungsgesetzes, dass ein Betriebsrat als gesetzlich legitimiertes Vertretungsorgan die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Dies senkt die Transaktionskosten bei der Klärung von Fragen, die für die gesamte Belegschaft relevant sind und kann Macht- und Informationsasymmetrien zwischen den einzelnen Beschäftigten und der Geschäftsführung verringern. Dies ist einer der Gründe, warum in größeren Betrieben häufig ein Betriebsrat existiert, während in kleineren Betrieben eine Geschäftsführung direkt mit den Belegschaften ins Gespräch kommen kann und dort die gegenseitigen Abhängigkeiten ausbalancierter sind.

Seine Legitimation bzw. seinen Rückhalt erfährt der Betriebsrat durch das Votum der Belegschaft in den Betriebsratswahlen. Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG üben ihre Mitbestimmungsrechte durch ihre Stimmabgabe beim betrieblichen Urnengang aus. Die Wahlbeteiligung ist Ausdruck für die Stärke des Mandats, die eine Belegschaft einem Betriebsrat verleiht. Sie lag in der letzten IW-Betriebsratswahlbefragung 2022 bei durchschnittlich 69 Prozent (Kestermann et al., 2022, 71). Die geringere Wahlbeteiligung gegenüber früheren Wahlerhebungen – 2018: 75 Prozent (Kestermann et al., 2018, 82) oder 2014: 77 Prozent (Stettes, 2015, 5) – ist aber auch auf die Umstellung der Erhebungsmethodik zurückzuführen. Die Zahlen zur Wahlbeteiligung sprechen wenig dafür, dass ein Korrektiv erforderlich ist, indem der Betriebsrat an eigenständige Beschlüsse einer Betriebsversammlung gebunden wird. Ferner beschreibt das BetrVG in seinem zweiten Abschnitt individuelle Mitwirkungs- und Beschwerderechte. Von einem Partizipationsdefizit kann daher keine Rede sein.

Eine Weisungsgebundenheit des Betriebsrats an Beschlüsse aus einer Mitarbeiterversammlung wäre zudem kontraproduktiv für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Zentrale Funktion eines Betriebsrats ist es, heterogene Interessenslagen in der Belegschaft zu wägen und auch bei unterschiedlicher Einschätzung der Betriebsratsmitglieder untereinander zunächst einmal zu einem einheitlichen Beschluss und damit einer einheitlichen Position gegenüber der Geschäftsführung zu finden. Dabei kann er aufgrund seiner Mitbestimmungsrechte Informationen berücksichtigen, die aus unterschiedlichen Gründen einer Belegschaft während einer Betriebsversammlung nicht zugänglich gemacht werden können. Dies erleichtert auch eine sachorientierte Lösungsfindung zum Wohl der Beschäftigten und des Betriebs bei kritischen Sachverhalten. Eine Weisungsgebundenheit würde hingegen zu einer unsachgemäßen Beschränkung des Handlungsspielraums der gewählten betrieblichen Interessenvertreter in Verhandlungen mit der Geschäftsführung führen. Die Verbindlichkeit getroffener Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung würde durch eine solche Weisungsgebundenheit in Frage gestellt. Es würde eine Rechtsunsicherheit erzeugt, ob eine Kompromisslösung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung noch den Vorgaben eines Beschlusses aus der Belegschaftsversammlung entspricht.

Die im Antrag geforderten zusätzlichen Möglichkeiten zur Einberufung von Mitarbeiterversammlungen während der Arbeitszeiten sind unangemessen. Belegschaftsversammlungen zählen nach den Freistellungsansprüchen zu den größten direkten Kostenblöcken bei der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes (z. B. Niedenhoff, 2007, 42). Das berechtigte Interesse der Belegschaften an Information und Austausch mit Geschäftsführung und Betriebsrat ist mit dem ebenfalls berechtigten Interesse des Arbeitgebers abzuwägen,

dass der Nutzen eines solchen Austauschs nicht durch überbordende Kosten zunichtegemacht wird. Das BetrVG sieht aber bereits vier reguläre plus zwei optionale Betriebsversammlungen pro Jahr vor. Allerdings wird selbst der reguläre vierteljährliche Turnus von der großen Mehrheit der Betriebsräte nicht zwingend als die geeignete Anzahl angesehen (Niederhoff, 2007, 26).

In einer Betriebsversammlung sollten Themen behandelt werden, die aus Sicht der gesamten Belegschaft relevant sind. Das Quorum von 25 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer als Voraussetzung für die Pflicht des Betriebsrats, eine Betriebsversammlung einzuberufen, leistet einen Beitrag, dass solche Versammlungen nur dann stattfinden, wenn es aus Sicht eines größeren Teils der Belegschaft sinnvoll ist, den Beratungsgegenstand in großer Runde zu erörtern. Eine Absenkung des Quorums steigert hingegen das Risiko, dass in solchen Versammlungen Partikularinteressen auf die Tagesordnung gesetzt werden. Dies gefährdet insbesondere in Kombination mit der Forderung nach einer Weisungsgebundenheit an Versammlungsbeschlüsse nicht nur den betrieblichen Frieden innerhalb der Belegschaft, sondern auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. Dies gilt insbesondere dann, wenn an derartigen Versammlungen nur kleine Teile der Belegschaften teilnehmen.

Auch der geforderte zusätzliche Freistellungsanspruch für Beschäftigte im Ausmaß von 2 Stunden pro Monat ist unangemessen. Betriebsversammlungen bieten bereits ausreichend Gelegenheit, sich über für die gesamte Belegschaft relevante Themen mit anderen Beschäftigten auszutauschen. Darüber hinaus ist es nach bereits geltendem Recht den einzelnen Beschäftigten möglich, ohne Minderung des Arbeitsentgelts, die Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen oder anderweitig in Anspruch zu nehmen.

### **2.3 Antrag Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung Drucksache 20/5406**

In dem Antrag wird eine Ausweitung der zwingenden Mitbestimmungsrechte in einer Reihe von Sachverhalten gefordert.

- Dazu zählt unter anderem „die Verankerung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates bei Maßnahmen und Regelungen, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen können, und eines Initiativrechts bei Maßnahmen und Regelungen, die Umwelt- oder Klimabelastungen des Unternehmens verringern, sowie eines Vetorechts bei unternehmerischen Maßnahmen, die eine Gefahr für die natürlichen Lebensgrundlagen darstellen“

Der Antrag bleibt zunächst jegliche Evidenzbasierung schuldig, dass betriebliche Maßnahmen im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes unzureichend sind, Betriebsräte ein vermeintliches Defizit korrigieren könnten und nur ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hier Abhilfe schaffen würde. Daten aus der WSI-Betriebsrätebefragung legen nahe, dass das Thema (betrieblicher) Umweltschutz nicht zu den Themenfeldern zählt, die die Betriebsräte für sich als relevantes Handlungsfeld betrachten (Behrens/Brehmer, 2022, 19 f.). Es verwundert daher wenig, dass eine Auswertung mit der Frühjahrswelle 2022 des IW-Personalpanels keinen statistischen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats und dem betrieblichen Engagement im Bereich (betrieblicher) Umwelt- und Klimaschutz feststellt (siehe Tabelle A-1).

Die Verankerung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts in diesem Zusammenhang ist aber bereits aus grundsätzlichen theoretischen Überlegungen unangemessen (Berthold/Stettes, 2001, 25 f.; Stettes, 2004, 244). Erstens decken vorhandene Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel beim Gesundheits- und

Arbeitsschutz, jene Aspekte des betrieblichen Umweltschutzes ab, die potenziell im Zusammenhang mit dem Wohlergehen der Beschäftigten verbunden sein könnten. Zweitens ist zweifelhaft, warum eine Interessendivergenz zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung bei solchen Aspekten des Umwelt- und Klimaschutz bestehen sollte, die die Grenzen des Betriebs überschreiten. Die Verringerung oder Vermeidung von sogenannten Umweltexternalitäten durch einen Betrieb ist zunächst einmal Gegenstand der allgemeinen Umweltpolitik bzw. des Umweltrechts. Der Betriebsrat ist in diesem Sinne ohnehin nicht zwingend Sachwalter des allgemeinen Umwelt- oder Klimaschutzes, sondern müsste aus einer solchen Perspektive sogar gemeinsam mit der Geschäftsführung gleichermaßen als potenzieller Schadensverursacher betrachtet werden. Daran änderte auch die Integration der Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz im Rahmen der großen Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 nichts. Sie war in diesem Sinne bereits zweifelhaft. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Kontext Klima- und Umweltschutz droht sogar als Allgemeinklausel die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung zu gefährden. Im Extremfall ließe sich jede betriebliche Maßnahme damit verbinden und ein allgemeines politisches Thema würde Einzug in die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen erlangen.

- Ferner soll unter anderem „der Interessenausgleich in § 112 BetrVG mitbestimmungspflichtig“ und der „§ 92a BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei allen Maßnahmen, die der Sicherung und Förderung der Beschäftigung dienen“, gemacht sowie „ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei allen Fragen der Personalplanung, insbesondere der Personalbemessung ...“ eingeführt werden.

Die Beschränkung auf ein Vorschlags- und Beratungsrecht im Rahmen der §§ 92 und 92a BetrVG leistet die Gewähr, dass ein Betriebsrat einer Geschäftsführung Vorschläge für Maßnahmen zur Personalplanung und Beschäftigungssicherung unterbreiten kann. Entscheidungen zum Umfang des Personaleinsatzes oder zum Beispiel über Auslagerungen oder das Produktions- und Investitionsprogramm fallen aber in die originär unternehmerische Domäne. Eine erzwingbare Mitbestimmung würde unverhältnismäßig in die unternehmerische Dispositionsfreiheit eingreifen.

Gleiches gilt für den Interessenausgleich. Auch nach den vorgeschriebenen Beratungen über Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG können die Interessen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat auseinanderfallen. Dies ist bei Änderungen, die mit dem Abbau von Arbeitsplätzen einhergehen, sogar wahrscheinlich. So zählen Reorganisationsmaßnahmen zu den konflikträchtigsten Themenfeldern (Fulda/Lesch, 2023). Die Erzwingbarkeit eines Sozialplans leistet aber die Gewähr, dass die betroffenen Beschäftigten einen Nachteilsausgleich erhalten.

- Zudem sollen unter anderem die „Mitbestimmungsrechte aus den §§ 96 bis 98 BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht bei allen Maßnahmen der Berufsbildung, inklusive beruflicher Fort- und Weiterbildung [ausgebaut werden]“.

Wie sich die Arbeitswelt verändern wird, ist heute nur schwer abschätzbar. Es ist wahrscheinlich, dass sich die Kompetenzanforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, sich vielerorts verändern werden. Daraus ergibt sich ein potenzieller Qualifizierungsbedarf (vgl. z. B. Rat der Arbeitswelt, 2023). Grundsätzlich steigt das Weiterbildungsengagement der Wirtschaft kontinuierlich an (Seyda/Placke, 2017 und 2020), und zwar mit Blick auf die Entwicklung des Anteils der Unternehmen, die in der betrieblichen Weiterbildung engagiert sind (z. B. 2019: 88 Prozent vs. 2010: 85 Prozent), der Gesamtausgaben (z.B. 2019: 41,3 Mrd. Euro vs. 2016: 33,5 Mrd. Euro) und der Gesamtkosten pro Kopf (2019: 1.236 Euro vs. 2016: 1.067 Euro). Ein Qualifizierungsdefizit ist nicht erkennbar.

Bei dem zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtigen Ansatzpunkt Qualifizierung sind bereits zentrale Mitbestimmungsrechte im BetrVG implementiert. So schreibt § 96 Abs. 1 BetrVG vor, dass die Arbeitgeberseite auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln hat. Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs muss die Arbeitgeberseite mit dem Betriebsrat zusammen beraten. Gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG bestimmt der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mit. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. In § 98 wird dem Betriebsrat die Mitbestimmung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen eingeräumt. Damit der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllen kann, verpflichtet § 92 BetrVG den Arbeitgeber, den Betriebsrat über die Personalplanung und den Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig zu unterrichten. Der Betriebsrat erhält also bereits nach geltendem Recht hinreichend Einsicht in die Personalplanung, um frühzeitig die zu erwartenden Soll-Qualifikationsanforderungen mit dem Ist-Zustand der Qualifikation abgleichen und entsprechende Maßnahmen einfordern zu können. Grundsätzlich ist empirisch bereits zu beobachten, dass die Existenz von Betriebsräten mit einem größeren arbeitgeberseitig finanzierten Weiterbildungsengagement einhergeht (zur Übersicht über die empirischen Studien vgl. zum Beispiel Jirjahn/Smith, 2017, 30; Schnabel, 2020, 373). Handlungsbedarf besteht daher nicht.

Im Gegenteil ist zu beachten, dass die insbesondere mit der Novelle im Jahr 2001 bereits ausgeweiteten Mitbestimmungsrechte dem Management de facto sein Weisungs- und Gestaltungsrecht in Qualifizierungsfragen einschränken. Dies kann sich als ein Problem bei der Einführung einer neuen Technologie oder der Umwandlung der Arbeitsorganisation herausstellen, denn in beiden Fällen kann der Betriebsrat die Arbeitgeberseite zwingen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, welche für die neuen Aufgaben die schlechtesten Voraussetzungen mitbringen. Zum einen können die Kosten der arbeitgeberseitig finanzierten Qualifizierungsinvestitionen ansteigen, wenn Beschäftigte mit einer relativ geringen Lernkompetenz einen Weiterbildungsanspruch erhalten. Zum anderen sinkt für alle von betrieblichen Änderungen betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bereitschaft, den Erwerb der neuen erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten während der Fortbildungsperiode zumindest teilweise mitzufinanzieren.

- Schließlich wird unter anderem „ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Leiharbeit, Befristungen und Werkvertragsbeschäftigung zur Eindämmung atypischer Beschäftigung in einem § 87a BetrVG“ gefordert.

Die grundsätzliche Zuschreibung von Zeitarbeit, Werkvertrag oder befristetem Arbeitsverhältnis als „prekäre Beschäftigung“ ist unzulässig. Dienst- und Werkverträge sind ein zentrales Element der Arbeitsteilung in der Wirtschaft. Unternehmen setzen auf Dienst- und Werkverträge, weil ihr Bedarf zeitlich begrenzt ist, sie diesen schnell befriedigen können und zudem Zugang zu spezifischem Know-how erhalten, was ansonsten in der Belegschaft nicht vorhanden ist (z. B. Stettes, 2023, 12 ff.; ähnlich Arntz et al., 2017, 111). Zudem übt ihr Einsatz eine Versicherungsfunktion aus, die am Ende Arbeitsplätze sichert. Empirische Evidenz dafür, dass sie dem Austausch der eigenen Beschäftigten dienen, findet sich hingegen nicht. Arbeitnehmer in Unternehmen, die Werkverträge erfüllen, sind in der Regel ebenso sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie die Beschäftigten in Unternehmen, die Werkverträge vergeben.

Zeitarbeit und befristete Beschäftigte erhöhen die Anpassungsflexibilität des Arbeitsmarkts. Auch sie erlauben Unternehmen eine Ausweitung des Angebots bei unsicherer Auftragslage bzw. temporärem Anstieg der Nachfrage nach eigenen Produkten und Dienstleistungen. Sie erweitern zudem für Arbeitssuchende die

Möglichkeit, (wieder) in Arbeit einzusteigen. Zeitarbeitskräfte sind ferner fast ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (BA, 2023).

Unabhängig davon stellt sich die Frage, auf welcher empirischen Grundlage die Antragstellerin in den Antragsgründen (zur Forderung 5) zu dem Schluss kommt, die mit Blick auf die drei genannten Beschäftigungsformen bezeichnete „prekäre Beschäftigung [habe] in den vergangenen Jahren massiv zugenommen“. Die Anzahl der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik erfassten Zeitarbeitskräfte lag im Jahresdurchschnitt 2022 um rund 200.000 Beschäftigte unterhalb des Jahresdurchschnitts 2017 (BA, 2023). Die Anzahl der befristet Beschäftigten war zwar im Jahr 2022 wieder etwas höher als 2021 und 2020, in denen aufgrund der Covid-19-Krise die Einstellungs- und Übernahmebereitschaft der Unternehmen relativ zurückhaltend war, liegt aber deutlich unter dem Niveau der Jahre 2005/2006 sowie der Jahre 2011/2012 (Statistisches Bundesamt, 2023). Der Anteil der befristeten Beschäftigten an den gesamten abhängigen Beschäftigten ist aber kontinuierlich gesunken (siehe Tabelle A-2, ähnlich Hohendanner, 2022). Anzahl und Anteil befristeter Neueinstellungen haben im Trend ebenfalls abgenommen (Gürtzgen et al., 2023, 2).

Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht ist daher weder mit Blick auf die empirische Evidenz erforderlich noch mit Blick auf die Funktionen der drei genannten Beschäftigungsformen effizient und zweckmäßig.

## Tabellenanhang

**Tabelle A-1: Betriebliches Engagement für den Klima- und Umweltschutz**

Durchschnittliche Anzahl von Maßnahmen und Koeffizient aus OLS-Regression (robuste Standardfehler in Klammern)

	Betriebsrat	Nur alternative Interessenvertretung	Ohne Betriebsrat oder alternative Interessenvertretung
Durchschnittliche Anzahl			
Wertschöpfungsbezogene Maßnahmen <sup>1,3</sup>	2,4	2,2	2,0
Arbeitgeberattraktivitätsbezogene Maßnahmen <sup>2,3</sup>	2,1	2,1	1,9
Koeffizient <sup>3</sup>			Anzahl (R <sup>2</sup> )
Wertschöpfungsbezogene Maßnahmen <sup>1,3</sup>	0,136 (0,273)	-0,271 (0,313)	513 (0,236)
Arbeitgeberattraktivitätsbezogene Maßnahmen <sup>2,3</sup>	-0,099 (0,254)	-0,205 (0,293)	516

1) Zur Abbildung des betrieblichen Engagements für den Klima- und Umweltschutz wurde mit Blick auf wertschöpfungsbezogene Aktivitäten berücksichtigt, ob die Unternehmen im Jahr 2021 a) Strom oder Wärme aus erneuerbaren Energien erzeugt, genutzt oder gespeichert haben, b) energieeffiziente Herstellungsverfahren einsetzten, c) Rohstoffe und Materialien sparsam oder im Sinne der Kreislaufführung (wieder-)verwendeten, d) nachhaltige Vorprodukte und Vorleistungen einsetzten, e) die Verschmutzung bei Luft, Lärm und Wasser verminderten oder vermieden sowie f) sich aktiv um den Umwelt- und Klimaschutz in der Lieferkette kümmerten.

2) Zur Abbildung des betrieblichen Engagements für den Klima- und Umweltschutz mit Blick auf arbeitgeberattraktivitätsbezogene Aktivitäten wurde berücksichtigt, ob die Unternehmen im Jahr 2021 a) sich für Naturschutz und Biodiversität einsetzen, b) Ausgleichsmaßnahmen (z. B. Bepflanzungen) durchführen, c) emissionsarme Fahrzeuge / Mobilität einsetzen (inkl. Aufbau der notwendigen Infrastruktur), d) einen Ausgleich für ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen leisten (Kompensationen), e) die Unternehmensorganisation als nachhaltig betrachten (z. B. Kantine, papierloses Office) sowie f) klimafreundliche Arbeitgeberleistungen anbieten (z. B. Dienstfahrrad, ÖPNV-Ticket).

3) Referenz: Unternehmen ohne Betriebsrat oder alternative Interessenvertretung. Kontrollvariablen: Unternehmensgröße, Branchencluster, Tarifbindung, Standort West-/Ostdeutschland, Beschäftigtenstruktur (Geschlecht, Qualifikationsniveau, Altersgruppen, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte), Fremdpersonaleinsatz (Zeitarbeit, Solo-Selbstständige, Werkvertragsbeschäftigte), Digitalisierungsgrad (Anzahl der jüngst implementierten und seit mehr als 2 Jahren im Einsatz befindlichen Digitalisierungstechnologien), Existenz von Fachkräfteengpässen.

Quelle: IW-Personalpanel 2022 (Welle 29); Institut der deutschen Wirtschaft

## Tabelle A-2: Kernerwerbstätige<sup>1</sup> in unterschiedlichen Erwerbsformen

Ergebnisse des Mikrozensus, Anzahl in 1.000; Anteil in Prozent

	Abhängig Beschäftigte (insgesamt)	Befristet Beschäftigte (Anzahl)	Befristet Beschäftigte (Anteil)
2005	28.992	2.498	8,62
2006	29.747	2.725	9,16
2007	30.338	2.752	9,07
2008	30.825	2.827	9,17
2009	30.755	2.734	8,89
2010	31.076	2.858	9,20
2011	31.042	2.811	9,06
2012	31.391	2.640	8,41
2013	31.701	2.524	7,96
2014	32.021	2.464	7,69
2015	32.367	2.531	7,82
2016	33.296	2.655	7,97
2017	33.475	2.550	7,62
2018	33.724	2.460	7,29
2019	34.159	2.296	6,72
2020	33.363	2.153	6,45
2021	33.431	2.373	7,10
2022	34.249	2.428	7,09

1) nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung, Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil-/Freiwilligendienst  
2) ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren. Ab 2011 geänderte Erfassung des Erwerbsstatus; Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab 2016 aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011. Ab 2017 Bevölkerung in Privathaushalten (ohne Gemeinschaftsunterkünfte), Erfassung der Zeitarbeit mit Auskunftspflicht. Ab 2020 Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz; Neuregelung des Mikrozensus (siehe Hinweise zum Mikrozensus ab 2020). Ergebnis für Zeitarbeit geschätzt. 2021: Endergebnis. 2022: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft

## Literaturverzeichnis

Arntz, Melanie et al., 2017, Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen – Quantitative Unternehmens- und Betriebsrätebefragung sowie wissenschaftliche Begleitforschung, BMAS-Forschungsbericht, Nr. 496, Berlin

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2023, Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Nürnberg, Juni 2023

Behrens, Martin / Brehmer, Wolfram, 2022, BETRIEBS- UND PERSONALRATSARBEIT IN ZEITEN DER COVID-PANDEMIE, WSI Report, Nr. 74, Mai 2022, Düsseldorf

Behrens, Martin / Dribbusch, Heiner, 2014, Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Nr. 2, S. 140–148

Bellmann, Lutz / Hübler, Olaf / Leber, Ute, 2018, Works Councils, Training and Employee Satisfaction, IZA DP BO. 11871, <http://ftp.iza.org/dp11871.pdf> [12.9.2023]

Berthold, Norbert / Stettes, Oliver, 2001, Die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland – eine richtige Reform in die falsche Richtung, ORDO, Bd. 52, S. 15–36

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2021, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB -Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen, 74. Jg., Nr. 4, S. 306–314

Ellguth, Peter / Trinczek, Rainer, 2014, Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, in: WSI-Mitteilungen, 67. Jg., Nr. 3, S. 172–182

Ertelt, Sebastian / Hirsch, Boris / Schnabel, Claus, 2017, Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung – Substitute oder Komplemente?, in: Industrielle Beziehungen, 24. Jg., Nr. 3, S. 296–320

Fulda, Carolin D. / Lesch, Hagen, 2023, Partizipationsformen und Konfliktmanagement im Betrieb, in: IW-Trends, 50. Jg., Nr. 3, S. 87-105

Gürtzgen, Nicole et al., 2023, BEFRISTUNGEN BEI NEUEINSTELLUNGEN 2022, Aktuelle Daten und Indikatoren – Stand 3.7.2023, [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristungen\\_bei\\_Neueinstellungen\\_2022.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristungen_bei_Neueinstellungen_2022.pdf) [12.9.2023]

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Qualität der Arbeit – Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015, IW-Report, Nr. 24, Köln

Hohendanner, Christian, 2022, BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG IN DEUTSCHLAND 2021, Aktuelle Daten und Indikatoren – Stand Juli 2022, [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete\\_Beschaeftigung\\_2021.xlsx](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Befristete_Beschaeftigung_2021.xlsx) [12.9.2023]

Jirjahn, Uwe / Mohrenweiser, Jens, 2016, Owner-Managers and the Failure of Newly Adopted Works Councils, in: British Journal of Industrial Relations, Nr. 54:4, S. 815–845

Jirjahn, Uwe / Smith, Stephen C., 2017, Nonunion Employee Representation: Theory and the German Experience with Mandated Works Councils, IZA DP, Nr. 11066, <http://ftp.iza.org/dp11066.pdf> [12.9.2023]

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Stettes, Oliver, 2018, Betriebsratswahlen 2018: Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 4, S. 79–93

Kestermann, Christian / Lesch, Hagen / Stettes, Oliver, 2022, Betriebsratswahlen 2022: Ergebnisse der IW-Betriebsratswahlbefragung, in: IW-Trends, 49. Jg., Nr. 4, S. 65–83

Kohaut, Susanne / Hohendanner, Christian, 2023, TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG – ERGEBNISSE AUS DEM IAB-BETRIEBSPANEL 2022, Aktuelle Daten und Indikatoren – Stand 20. Juli 2023, [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten\\_zur\\_Tarifbindung\\_2022.xlsx](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten_zur_Tarifbindung_2022.xlsx) [12.9.2023]

Lesch, Hagen, 2020a, 100 Jahre Betriebsrätegesetz – Wie steht es um die Partizipation von Beschäftigten in Deutschland, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report\\_-100-Jahre-Betriebsraete.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report_-100-Jahre-Betriebsraete.pdf) [12.9.2023]

Lesch, Hagen, 2020b, Betriebliche Konfliktfelder und Partizipation der Arbeitnehmer: Ergebnisse aus dem IW-Personalpanel, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 3, S. 21–37

Lück, Marcel et al., 2019, Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018  
Vergleich zur Grundausswertung 2006 und 2012, Dortmund

Mohrenweiser, Jens / Backes-Gellner, Uschi / Marginson, Paul, 2009, What Triggers the Establishment of a Works Council, University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics (ISU), Working Papers

Niederhoff, Horst-Udo, 2007, Praxis und Verbesserungsmöglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung – Ergebnisse einer Fallstudie aus dem Jahr 2007, IW-Analysen, Nr. 33, Köln

Rat der Arbeitswelt, 2023, Transformation in bewegten Zeiten – Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource, Arbeitsweltbericht, Berlin. [15.5.2023]

Schnabel, Claus, 2020, Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland: Verbreitung, Auswirkungen und Implikationen, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 2020, 21. Jg., Nr. 4, S. 361–378

Schneider, Helena / Stettes, Oliver / Vogel, Sandra, 2019, Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Transformationsprozesse, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 3, S. 109–125

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2017, Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 4, S. 3–19

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2020, IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, S. 105–123

Statistisches Bundesamt, 2023, Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html> [12.9.2023]

Stettes, Oliver, 2004, Der organisatorische Wandel – betriebliche Bildung, betriebliche Mitbestimmung und Entlohnungssysteme, Hamburg

Stettes, Oliver, 2011, Betriebsratswahlen 2010 – eine Analyse auf Basis einer IW-Umfrage, in: IW-Trends, 38. Jg., Nr. 1, S. 19–33

Stettes, Oliver, 2015, Betriebsratswahlen 2014 – Ein Rückblick auf Basis der IW-Betriebsrätebefragung, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 3–20

Stettes, Oliver 2023, Der Einsatz von Solo-Selbstständigen und Angehörigen von Fremdfirmen in deutschen Unternehmen – Ein Analyse auf Basis des IW-Personalpanels 2022, Gutachten für Bundesverband für selbstständige Wissensarbeit e.V. / Verband der Gründer und Selbstständigen in Deutschland e.V. / Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V, Köln

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Monitor Arbeitsmarkt im Wandel – Betriebsräte, [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_aiw\\_br.xlsx](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_aiw_br.xlsx) [12.9.2023]