

## Pressemitteilung

# 100 Jahre Betriebsräte – Ein Glücksfall für die deutsche Wirtschaft

**Essen, 31.01.2020** – Vor 100 Jahren wurde am 4. Februar 1920 mit dem Betriebsrätegesetz der Startschuss für die einzigartige Erfolgsgeschichte der deutschen Mitbestimmungskultur gegeben. Der Berufsverband **DFK - Verband für Fach- und Führungskräfte** weist aus diesem Anlass darauf hin, dass die Mitbestimmung nicht nur einen Gewinn für die Arbeitnehmer darstellt, sondern auch für die Unternehmen.

„Das ist auch der Grund, warum die Mitbestimmung hierzulande so viele Anhänger unter den Führungskräften hat, wie wir schon mehrfach in unseren Studien festgestellt haben“, betont daher auch DFK-Vorstand Nils Schmidt. „Sowohl die betriebliche Mitbestimmung in Form des Betriebsverfassungsgesetzes als auch die Vertretung der Mitarbeiter in den Aufsichtsräten sorgt für sozialen Frieden in den Unternehmen und ermöglicht durch die rechtzeitige Einbindung der Arbeitnehmersvertreter, dass auch schwierige Veränderungsprozessen weitgehend streitfrei und konstruktiv über die Bühne gehen. Das ist in anderen Ländern häufig sehr viel schwieriger“, so Schmidt weiter.

Mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 konnten die Arbeitnehmer in Betrieben ab 20 Arbeitern oder Angestellten erstmals Betriebsräte wählen. Vorsichtig wurde damit der Weg beschritten, den Arbeitnehmersvertretungen erste Mitbestimmungsrechte in personellen und sozialen Angelegenheiten zu gewähren und auch für das Kündigungsschutzrecht Regeln einzuführen. In wirtschaftlichen Angelegenheiten durften Betriebsräte aber nicht mitbestimmen. Dies hatten die Unternehmer im Gesetzgebungsprozess verhindert. Allerdings sollten die Betriebsräte „in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die

**Ansprechpartner für die Medien**

**DFK**  
**Ralf T. Krüger**  
**Kommunikation**

Alfredstr. 77-79  
45130 Essen  
Telefon 0201/95971-0  
Telefax 0201/95971-29  
[pressekontakte@dfk.eu](mailto:pressekontakte@dfk.eu)

Internet: [www.dfk.de](http://www.dfk.de)

Betriebsleitung durch Rat unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen.“ Der Aspekt der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der heute prägend für die Mitbestimmung in Deutschland ist, klang damals also schon an. Ebenso in der Formulierung: „Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat dahin zu wirken, dass von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeininteresse schädigen.“

Bemerkenswert ist zudem, dass mit dem Betriebsrätegesetz auch der Einstieg in die Unternehmensmitbestimmung gefunden wurde. Der Verzicht auf Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten führte dabei zu folgendem Kompromiss: „In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht und nicht auf Grund anderer Gesetze eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorgesehen ist, werden nach Maßgabe eines besonderen hierüber zu erlassenden Gesetzes ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt, um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebs zu vertreten. Die Vertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrats Sitz und Stimme, erhalten jedoch keine andere Vergütung als eine Aufwandsentschädigung. Sie sind verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren“ (§ 70 Betriebsrätegesetz 1920). Einzelheiten regelte dann das „Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat“ vom 15.02.1922.

„Die Erfolgsgeschichte der Mitbestimmung ist noch nicht zu Ende geschrieben. Heute muss es darum gehen, Betriebsverfassung und Mitbestimmung fit zu machen für die Herausforderungen der neuen immer stärker digitalisierten Arbeitswelt ohne die Vorzüge aufzugeben, die unsere Mitbestimmungskultur bis heute entwickelt hat. Es kommt nicht von ungefähr, dass in einigen Ländern, die

eine Arbeitnehmermitbestimmung kaum oder gar nicht kennen, überlegt wird, das deutsche Modell als Muster heranzuziehen. Es sind vielleicht nicht unsere Gesetze aber unser Verständnis gelebter Mitbestimmung, das ein Exportschlager sein könnte“, wirft DFK-Vorstand Schmidt einen Blick in die Zukunft.

### **Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

[www.dfk.eu](http://www.dfk.eu)