

B3

Titel Wirtschaft demokratisieren – Betriebsräte stärken!

AntragstellerInnen Berlin

Zur Weiterleitung an

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

Wirtschaft demokratisieren – Betriebsräte stärken!

1 Die Gewerkschaften und die SPD haben ihre gemeinsamen Wurzeln im 19. Jahrhundert. Dabei haben es sich
2 die Gewerkschaften zur Aufgabe gemacht, innerbetrieblich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und
3 eine Erhöhung der Löhne zu kämpfen. Die SPD kämpft ursprünglich außerbetrieblich für eine Verbesserung
4 der gesellschaftlichen Verhältnisse. Obwohl diese unterschiedlichen Schauplätze sich gegenseitig beeinflussen
5 und voneinander abhängig sind, haben sich die Gewerkschaften allmählich von der Partei, die ihnen originär
6 nahe steht, distanziert. Hat der DGB früher noch in Form von Wahlprüfsteinen deutliche Sympathien einer
7 Partei gegenüber geäußert, hagelt es jetzt deutliche Kritik. Dies hat jedoch nicht zu einem naheliegenden Ef-
8 fekt geführt. Menschen, die die Gewerkschaften aufgrund ihrer Nähe zur Sozialdemokratie ablehnten, haben
9 trotzdem keinen Mitgliedsantrag der Gewerkschaften ausgefüllt.

10 Die SPD hat sich mit ihrem neoliberalen Weg weit entfernt von dem Klientel, welches einmal Gewerkschaf-
11 ter*innen und Sozialdemokrat*innen in einer Person verband.

12 Beide Seiten haben nicht ganz unabhängige Bestands- und Akzeptanzprobleme in der Gesellschaft. Sinkende
13 Mitgliederzahlen und eine andauernde Identitätssuche belasten die SPD und die Gewerkschaften seit gerau-
14 mer Zeit. Die SPD hat zusätzlich dazu mit erheblichen Wähler*innenverlusten zu kämpfen. Die Gewerkschaf-
15 ten hingegen müssen unter immer schwierigeren Rahmenbedingungen des postindustriellen Kapitalismus
16 Tarifpolitik betreiben und versuchen, die Position der Arbeitnehmer*innen zu stärken. Mit dem wachsenden
17 Dienstleistungssektor hat sich auch die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften gewandelt.

18 Arbeitnehmer*innen entscheiden sich immer seltener dazu, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, auch
19 weil sie deren Nutzen nicht mehr sehen. Jedoch sind Gewerkschaften in ihren originären Branchen (wie z.B.
20 Metall- und Elektroindustrie) weiterhin sehr stark. Dies hängt unmittelbar mit dem Organisationsgrad zusam-
21 men.

22 Ein konkretes Gut, das unter anderem aus der historischen Beziehung zwischen Gewerkschaften und SPD
23 hervorgeht, ist die betriebliche Mitbestimmung. Sie existiert in ihren Vorläufern bereits seit Ende des 19. Jahr-
24 hunderts. Sie begann als Form von „Arbeiterausschüssen“, die ein Anhörungsrecht in sozialen Fragen hatten.
25 Dieser erste Meilenstein entwickelte sich in den kommenden Jahrzehnten zu immer mehr Mitspracherecht.
26 Jedoch nicht aus Wohlwollen, sondern als die notwendige Konsequenz von blutigen Auseinandersetzungen
27 mit zwei Dutzend Toten, wurde 1920 auf Initiative der Sozialdemokratie das „Betriebsrätegesetz“ verabschie-
28 det. Dieses sah eine Betriebsratpflicht in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten vor. Dieser Entwurf blieb
29 jedoch weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurück. Nachdem zur Zeit des Nationalsozialismus
30 jegliche Form von Mitbestimmung zerschlagen wurde, konnten die Arbeiter*innen 1951 einen riesigen Erfolg
31 feiern. Das bis heute geltende „Montan-Mitbestimmungsgesetz“ für Kohle- und Stahlunternehmen trat in Kraft.
32 Es besagt, dass in den betroffenen Unternehmen vollparitätisch besetzte Aufsichtsräte ohne Doppelstimm-
33 recht gebildet werden müssen. Dieser Erfolg kann als erster und Versuch gewertet werden, die Belastung
34 von Kapital und Arbeit gerecht zu verteilen, zumindest in Unternehmen. Bis heute sind die Arbeiter*innen der
35 Montanindustrie, vertreten durch ihre Sparten-Gewerkschaften IG Metall und IG BCE, die mit dem höchsten Or-
36 ganisationsgrad innerhalb einer Branche. Die Vorteile einer gut funktionierenden Mitbestimmung und einem
37 hohen Organisationsgrad, kann man in den kontinuierlich, wenn auch teilweise kleinen, Erfolgen in dieser In-

38 dustrie beobachten. Besonders im Bereich der Verkürzung der Arbeitszeit und der verbesserten betrieblichen
39 Altersvorsorge ist die Belegschaft der Montanindustrie Vorreiter*in.

40 Betriebsräte sind Eckpfeiler der Betriebskultur in Deutschland, und das mit gutem Grund: Betriebe mit Be-
41 tribsräten zahlen im Schnitt höhere Gehälter, haben eine stabilere Belegschaft mit wesentlich weniger Kün-
42 digungen, und ihre Mitarbeiter*innen nehmen sich öfter Urlaub und gehen öfter in Elternzeit.

43

44 Um langfristig die Arbeitnehmer*innen in ihrer Position zu stützen, müssen die Gewerkschaften und Be-
45 tribsräte in den Betrieben in der Wiederherstellung ihrer Kampfkraft unterstützt und ihre Kompetenzen in
46 Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik genutzt werden, um gegen neoliberale Vorstellungen vorzugehen.

47

48 **Demokratisierung: das Gegengift zum Neoliberalismus**

49

50 Zusätzlich zu all den direkten Vorteilen, die Betriebe mit aktiven und engagierten Betriebsräten genießen, gibt
51 es auch gesamtgesellschaftliche, strukturelle Gründe betriebliche Mitbestimmung und demokratische Struk-
52 turen in der Wirtschaft zu stärken: den Kampf für die Demokratisierung der Gesellschaft und den Kampf gegen
53 den Neoliberalismus.

54 Demokratie beschränkt sich für uns Jusos nicht auf die Stimmabgabe an der Wahlurne zu Bezirks-, Kommunal,
55 Landtags- Bundestags- und Europaparlamentswahlen. Stattdessen erreichen wir das Ziel einer Gesellschaft
56 der Freien und Gleichen erst, wenn alle Lebensbereiche demokratisiert sind. Das bedeutet für uns, dass de-
57 mokratische Partizipation insbesondere in Strukturen und Organisationen zu fördern ist, die besonders oft
58 hierarchisch geprägt sind. Dazu gehört vor allem das Arbeitsleben. Für die Förderung demokratischer Struk-
59 turen am Arbeitsplatz ist deshalb die Stärkung der Betriebsräte und ihrer Mitbestimmungsbefugnisse essen-
60 tiell.

61 Neoliberale Theoretiker*innen verachten jedoch demokratische Strukturen in der Wirtschaft, insbesondere
62 Gewerkschaften und Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer*innen in Unternehmen. Als "Partikularinteres-
63 sen", die lediglich die ordnenden und selbst-regulierenden Kräfte des Marktes behindern, sollen Mitbestim-
64 mungsrechte von Arbeitnehmer*innen eingeschnitten und am besten ganz abgeschafft werden. Die Intel-
65 lektuellen Vorbilder liberaler und auch vieler konservativer Politiker*innen forderten einen Staat, der Arbeit-
66 nehmer*innen-Interessen im Keim erstickt, der sich dem Diktat des freien Kapitals unterwirft, und im Zwei-
67 felsfall jede wahrgenommene Behinderung jenen Kapitals mit Gewalt – strukturell und unmittelbar – unter-
68 drückt.

69

70 Dieser Konflikt ist besonders sichtbar in jenen Branchen, die den neoliberalen Logiken von absoluter Kon-
71 kurrenz, Investor*innenhörigkeit, und Flexibilisierung im Sinne der Arbeitgeber*innen besonders folgen. Be-
72 troffen sind davon insbesondere Startups und Agenturen sowie die Kreativwirtschaft im Allgemeinen. Hier
73 steht betriebliche Mitbestimmung besonders im Fadenkreuz, da die Existenz von Betriebsräten potentielle
74 Investor*innen abschrecken kann. Da insbesondere viele Startups von der Förderung durch Investor*innen
75 abhängig sind, umgehen daher viele die betriebliche Mitbestimmung. Erst ab einer Größe von 100 Mitarbei-
76 ter*innen stehe oftmals die Einrichtung eines Betriebsrats zur Diskussion. In Branchen, die stark von Inves-
77 tor*innen abhängig sind, ist die Lage betrieblicher Mitbestimmung daher besonders prekär. Gerade deswegen
78 braucht es gesetzliche Rahmenbedingungen, denen sich Arbeitgeber*innen und Investor*innen nicht entzie-
79 hen können! Ist betriebliche Mitbestimmung keine Option, sondern eine Pflicht, ist es egal was Investor*innen
80 fordern.

81

82 **Demokratische Strukturen auch in der Wirtschaft verpflichten!**

83

84 Die Wahlen zu Betriebsräten sind im Betriebsverfassungsgesetz bereits rechtlich abgesichert. Dennoch be-
85 stehen einige gesetzliche Lücken, die den demokratischen Prozess erschweren können. Folgende Schritte sind

86 in der Regel Teil des Wahlprozesses:

87

88 Ein Betrieb ist betriebsratsfähig, wenn in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer*innen in ihm beschäftigt
89 sind, von denen drei wählbar sein müssen. Mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen des Betriebs
90 berufen eine Betriebsversammlung ein. Auf dieser Betriebsversammlung wird durch die wahlberechtigten und
91 teilnehmenden Arbeitnehmer*innen ein Wahlvorstand bestimmt. Der einbestellte Wahlvorstand hat anschlie-
92 ßend die Aufgabe, unverzüglich Wahlen einzuleiten, durchzuführen und die Ergebnisse festzustellen.

93 Besteht in einem Betrieb bereits ein übergeordneter Betriebsrat ist es laut §17 Absatz 1 des BetrVG möglich,
94 dass dieser einen Wahlvorstand bestellt. Die Kosten für diese Wahl trägt der*die Arbeitgeber*in.

95

96 Für Arbeitnehmer*innen stellt es ein Risiko dar, sich in diesem Prozess einzubringen. Daher hat der*die Ge-
97 setzgeber*in einen besonderen Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats, Mitglieder des Wahlvor-
98 stands ab Zeitpunkt der Bestellung, Wahlbewerber*innen bis zum Zeitpunkt der Verkündung des Wahlergeb-
99 nisses und Mitarbeiter*innen, die die Betriebsversammlung einberufen, erlassen. Dieser Kündigungsschutz
100 besteht solange kein wichtiger Grund vorliegt, der die Nichteinhaltung berechtigt (§ 15 Abs. 3 KSchG).

101

102 Im Verlauf der Gründung eines Betriebsrats setzen Arbeitgeber*innen verschiedene Methoden ein, um dies
103 zu verhindern. Beim sogenannten *Union Busting* werden Betriebsräte und gewerkschaftliche Organisation
104 systematisch bekämpft. Manche Betriebe engagieren dafür eigens darauf spezialisierte Anwaltskanzleien. Ein
105 beliebtes Mittel ist das Bespitzeln und Einschüchtern von Betriebsratskandidat*innen. Häufig werden auch
106 fristlose Kündigungen ausgesprochen – im Bewusstsein, dass dies illegal ist. Ein weiteres Mittel ist die Zer-
107 schlagung bzw. Auslagerung von Unternehmensteilen in einzelne, rechtlich (scheinbar) unabhängige Gesell-
108 schaften.

109

110 Mit unserem Vorschlag wollen wir vor allem den Prozess vor der Bestimmung des Wahlvorstandes absichern.
111 Oftmals ist den Arbeitgeber*innen bekannt, welche Mitarbeiter*innen eine Betriebsratsgründung unterstüt-
112 zen. Um die Unterstützung aufzubrechen, können diese Meinungsführer*innen in andere Abteilungen ver-
113 schoben und die Zusammensetzung der gesamten Belegschaft derart verändert werden, dass Absprachen
114 und Solidarität untereinander verhindert werden. Zudem drohen Arbeitgeber*innen häufig damit, Betriebs-
115 teile ins Ausland zu verlagern oder die Insolvenz eines Betriebsteils anzumelden.

116

117 Indem wir eine regelmäßige Betriebsversammlung einführen und die Wahl eines Wahlvorstandes verpflich-
118 ten, sind innerhalb der Belegschaft weniger Absprachen und Organisation notwendig. Das Einberufen einer
119 Versammlung, sowie die Bereitstellung zur Mitarbeit im Wahlvorstand und das zur-Wahl-Stellen wird damit
120 weniger zu einer Gefahr für die Mitarbeiter*innen, was ihre demokratische Mitbestimmung und somit die
121 Gründung von Betriebsräten erleichtert.

122

123 Wir fordern daher, dass der*die Arbeitgeber*in, sofern noch kein Betriebsrat für sein Unternehmen existiert,
124 verpflichtet ist, jährlich eine Betriebsversammlung einzuberufen. Auf dieser Betriebsversammlung wird der
125 Wahlvorstand für die in einem zweiten Schritt durchzuführende Betriebsratswahl gewählt oder von einem
126 schon existierenden Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt. Die Ausgestaltung und Organisation der Be-
127 triebversammlung soll dabei von dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder in Ermangelung eines solchen
128 von im Betrieb vertretenen Gewerkschaftsmitgliedern oder einer*einem anderen Arbeitnehmer*in in seinem
129 Betrieb übernommen werden. Der*die Arbeitgeber*in ist dazu verpflichtet, zur Organisation und Durchfüh-
130 rung der Betriebsversammlung geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Diese Regelung gilt solange
131 kein Betriebsrat in dem Unternehmen gegründet wurde.

132

133 Das vorgeschlagene Modell entspricht einer Betriebsratspflicht. Das Unternehmen ist verpflichtet eine Gele-
134 genheit für die Wahl eines Betriebsrats zu schaffen, indem es die Organisation der Wahlversammlung und des
135 Wahlvorstands in die Wege leitet.

136 Damit orientieren wir uns an dem französische Modell, das eine ähnliche Regelung vorsieht. Mit dem Unter-
137 schied, dass diese Pflicht erst in Betrieben gilt, die innerhalb der letzten drei Jahre mehr als 50 Mitarbeiter*in-
138 nen beschäftigten.

139

140 **Sanktionen gegen kriminelle Arbeitgeber*innen konsequent durchsetzen!**

141

142 Die gesetzlich festgeschriebenen Strafen bei der Behinderung von Betriebsratsgründungen oder der Arbeit
143 von Betriebsräten sind zwar faktisch vorhanden, werden jedoch so gut wie nie umgesetzt. Nach §119 des
144 BetrVG können Arbeitgeber*innen bei einem solchen Vorgehen mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr
145 und/ oder einer Geldbuße sanktioniert werden. Nach Zahlen des statistischen Bundesamtes wurden zwischen
146 2007 und 2016 jedoch lediglich 63 Menschen wegen Verstößen nach §119 BetrVG angeklagt.

147

148 Dem gegenüber stehen die dramatischen Zahlen, welche Gewerkschaften über Zwischenfälle in der betriebli-
149 chen Mitbestimmung vorliegen. Alleine nach den Statistiken von IG Metall und IG BCE kommt es bei rund 16%
150 der Neugründungen von Betriebsräten zu gezielten Störmaßnahmen der Arbeitgeber*innen. Je nach Branche
151 haben 30- bis 50% aller Betriebsräte schon einmal Störungen in der Betriebsratsarbeit bei ihrer Gewerkschaft
152 gemeldet; die Dunkelziffer ist sicherlich noch um einiges höher. Nur 11 Verurteilungen in 10 Jahren gegen-
153 über einer derartigen Institutionalisierung in der Sabotage von Betriebsräten ist ein klares Signal an kriminelle
154 Arbeitgeber*innen: immer weiter so!

155

156 Deshalb schließen wir uns dem DGB an und fordern die Einrichtung ständiger Schwerpunktstaatsanwaltschaften
157 im Bereich Arbeitsrecht. Diese müssen sicherstellen, dass Verfahren schnell bearbeitet werden, Betroffene
158 bei der Beweissicherung unterstützt werden, und straffällige Arbeitgeber*innen konsequent mit Strafverfah-
159 ren konfrontiert werden. Kommt das Verfahren zu dem Schluss, dass die Arbeitgeber*innen ihren Pflichten
160 nicht nachgekommen sind – etwa keine Betriebsversammlung ausgerufen haben oder die Gründung/Arbeit
161 des Betriebsrats verhindert haben – müssen diese sanktioniert werden.

162

163 **Schluss mit "teile und herrsche": Franchises und Sub-Unternehmen zu unternehmerischen Einheiten** 164 **zusammenführen!**

165

166 Ein weiterer Grund zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, ist das System der Franchises und Subun-
167 ternehmen. Das Unternehmen spaltet sich dabei in Regionalgesellschaften, selbständige Händler*innen und
168 eine Zentrale auf. Dabei werden nur die Mitarbeiter*innen in den von den Regionalgesellschaften geführten
169 Märkten auf der Grundlage eines Tarifvertrages entlohnt. Die Filialen der vielen Händler*innen unterliegen
170 hingegen keiner Tarifbindung. Dadurch können die Mitarbeiter*innen zum Beispiel geringer entlohnt werden
171 oder es können weniger Urlaubstage bezahlt werden, als bei den Filialen der Regionalgesellschaften. Dies
172 sorgt für eine Ungleichheit zwischen den verschiedenen Filialen, obwohl überall ein Markenname verwendet
173 wird. Darüber hinaus gibt es kein konzernweites Mitspracherecht für Betriebsräte. Gesamtbetriebsräte oder
174 Konzernbetriebsräte gibt es nur bei den Regionalgesellschaften. Da es sich aber bei den Filialen der Regional-
175 gesellschaften und der Händler*innen um dasselbe Franchise handelt, sollte das Betriebsverfassungsgesetz
176 dementsprechend angepasst werden. So sollten Unternehmen mit filialisierten Strukturen als eine Unterneh-
177 merische Einheit gelten, welche vor dem Betriebsverfassungsgesetzes die selben Rechten und Pflichten besit-
178 zen, wie ein normales Unternehmen.

179

180 **Deshalb Fordern wir:**

- 181 • In Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter*innen ist die*der Arbeitgeber*in, solange in den Betrieb
182 kein Betriebsrat existiert, verpflichtet, einmal im Jahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und die
183 Ausgestaltung, Organisation und Leitung dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder in Ermangelung
184 solcher einem*einer Vertreter*in der Gewerkschaft oder einer*einem anderen Arbeitnehmer*in in sei-
185 nem Betrieb zu übertragen bzw. der*die Vertreter*in der Gewerkschaft ist nach der Maßgabe des Ta-
186 rifeinheitengesetzes auszuwählen.
- 187 • Kommt die Arbeitgeber*in dieser Pflicht nicht nach werden die aktuell gültigen Sanktionen von bis zu
188 einem Jahr Freiheitsstrafe und/oder einer Geldbuße angewandt.
- 189 • An allen Landgerichten in Deutschland sollen Schwerpunktstaatsanwaltschaften im Bereich Arbeits-
190 recht geschaffen werden. Dies sollen dazu führen, dass gegen Behinderungen bei der Gründung- oder
191 der Arbeit von Betriebsräten seitens der Arbeitgeber*innen schneller ermittelt wird, Belegschaften in
192 der Beweissicherung unterstützt werden, es ggf. schneller zur Anklage kommt, und schlussendlich alle
193 Verstöße auch zu Verurteilungen führen.
- 194 • Franchises sollen arbeitsrechtlich als eine unternehmerische Einheit gelten, sodass auch auf den obers-
195 ten Ebenen Arbeitnehmer*innen adäquat vertreten werden können, und ihre Mitbestimmungsrechte
196 wahrnehmen können.
- 197 Weiterhin fordern wir, dass Instrumente und Strategien zur besseren Information und Kommunikation über
198 betriebliche Mitbestimmung sowohl in der Öffentlichkeit als auch in den Betrieben ausgebaut werden.