

## Mitbestimmung unchained - Wirtschaftsdemokratie stärken

1 Eine demokratische Gesellschaft sollte den Anspruch haben, dass auch die Wirtschaft demokratisch or-  
2 ganisiert ist. Die Idee der Wirtschaftsdemokratie greift diesen Gedanken auf. Bereits seit 1928 haben  
3 die deutschen Gewerkschaften, damals noch organisiert im Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund  
4 (ADGB), ein Konzept erarbeitet und sich dafür eingesetzt die Wirtschaft und das Arbeitsleben zu demo-  
5 krasieren. Untrennbar verbunden ist damit der Begriff der Mitbestimmung. Dieser meint, dass Arbeit-  
6 nehmende bei Arbeitgebenden nicht nur angehört werden können oder sich an einigen Stellen beteiligen  
7 dürfen, sondern dass sie angehört werden müssen, garantierte Rechte haben und über wichtige Anliegen  
8 mitentscheiden dürfen. An der Stimme der Arbeitnehmenden soll kein Weg vorbeiführen.

9 Im Jahr 2021 sind in Deutschland viele der Ideen der Wirtschaftsdemokratie Realität geworden. Die For-  
10 men der Mitbestimmung, welche das Konzept der Wirtschaftsdemokratie fordert, sind in vielen Punkten  
11 gesetzlich verankert und so, besonders im internationalen Vergleich, eine starke Partizipation der Arbeit-  
12 nehmenden Wirklichkeit geworden. Doch es gibt in einigen Bereichen kleinere und größere Probleme bei  
13 der Demokratisierung der Wirtschaft. Teils weil gesetzliche Bestimmungen nicht weit genug gehen, teils  
14 weil gesellschaftliche und technische Entwicklungen es nötig machen, dass Gesetze überarbeitet werden  
15 und zum Teil eben auch, weil das Kapital aktiv versucht diese Rechte auszuhöhlen.

16 Grundsätzlich kann unterschieden werden zwischen Unternehmensmitbestimmung, betrieblicher Mit-  
17 bestimmung und überbetrieblicher Mitbestimmung. Überbetriebliche Mitbestimmung finden wir in den  
18 Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungen, der Bundesagentur für Arbeit oder auch in öffentli-  
19 chen Gremien wie Rundfunkräten. Sie spielt also eine eher untergeordnete Rolle.

20 Die Unternehmensmitbestimmung gibt es in drei Formen: In der Montanmitbestimmung ist das Kon-  
21 zept der Wirtschaftsdemokratie bisher am besten umgesetzt worden. Bei Unternehmen in den Bereichen  
22 Bergbau, Eisen und Stahl mit über 1.000 Beschäftigten herrscht in den Aufsichtsräten echte Parität. AG-  
23 Seite und AN-Seite bestimmen gleich viele Aufsichtsratsmitglieder und sogar einen Arbeitsdirektor als  
24 gleichberechtigtes Vorstandsmitglied. Die zweite Form wird durch das Mitbestimmungsgesetz für Unter-  
25 nehmen mit über 2.000 Beschäftigten geregelt. Dort herrscht in der Realität keine echte Parität. Zwar  
26 werden durch die Kapitaleseite und die Arbeitsseite gleich viele Personen in den Aufsichtsrat geschickt,  
27 jedoch hat bei Stimmgleichheit der\*die AR-Vorsitzende, der für gewöhnlich der Kapitaleseite angehört,  
28 doppeltes Stimmrecht und der Arbeitsseite wird ein\*e Vertreter\*in der leitenden Angestellten zugerech-  
29 net, welche de facto aber eher dem Management angehört. Somit herrscht auf dem Papier paritätische  
30 Mitbestimmung, in der Praxis aber nicht. Drittens gibt es die sogenannte Drittelbeteiligung. Dabei wird  
31 ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder durch die AN-Seite gestellt, wenn ein Unternehmen zwischen 500  
32 und 2000 Beschäftigte hat, während die AG-Seite zwei Drittel der Mitglieder stellt. Die Arbeitsseite ist hier  
33 also deutlich in der Minderheit.

34 Die betriebliche Mitbestimmung wird durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Dessen  
35 Kernstück ist der Betriebsrat. Er wird von den Beschäftigten eines Betriebs gewählt und hat gesetzlich  
36 garantierte Rechte und Pflichten. Zentral sind dessen erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei Punkten  
37 wie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Urlaubsplanung, Lohngestaltung, betrieblichen Bildungs-  
38 maßnahmen oder Sozialplänen. Hinzu kommen Widerspruchsrechte bei Kündigungen und Mitwirkungs-  
39 rechte beim Arbeitsschutz, Personalplanung, Baumaßnahmen oder der Einführung technischer Anlagen  
40 und vieles mehr.

41 Dabei darf eines nicht vergessen werden: Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung sind keine Almo-  
42 sen. Sie sind keine weltfremden Traumtänzereien, die Wachstum bremsen und Fortschritt verhindern. Es  
43 lässt sich wissenschaftlich klar belegen, dass Unternehmen, in denen Arbeitnehmende echte Partizipation  
44 erfahren, wirtschaftlich erfolgreicher sind als Unternehmen ohne Partizipation. Die Mitbestimmung der  
45 Arbeitnehmenden bringt neue Perspektiven, Wissen und Fähigkeiten ein, welche einem Unternehmen als  
46 Ganzes zugutekommen und ökonomischen Erfolg begünstigen. Der Einsatz für Mitbestimmung ist also  
47 nicht nur eine Frage demokratischer Werte, wobei dies nicht abgewertet werden sollte, sondern auch ein  
48 Anliegen für eine leistungsfähigere Wirtschaft.

#### 49 **Betriebliche Mitbestimmung**

50 Nichtsdestotrotz bleiben die allgemein bekannten Probleme und die Mitbestimmung ist in vielen Berei-  
51 chen immer noch nicht flächendeckend gewährleistet. Zu wenige Betriebe haben einen Betriebsrat. Dieje-  
52 nigen die einen haben, werden oft mit der gezielten Sabotage von Arbeitgeber\*innen konfrontiert. Viele  
53 Studien haben bewiesen, dass Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Betriebsräten besser ausgestaltet  
54 sind. Grundsätzlich sind Gewerkschaften für das Aushandeln von Tarifverträgen zuständig. Doch es gibt  
55 Branchen und Betriebe, in denen nicht nach Tarif bezahlt wird. Dort können aktive Betriebsräte dafür  
56 sorgen, dass trotzdem ähnlich zum Tarif bezahlt wird. Das ist kein Ersatz zu ordentlichen Tarifverträgen,  
57 die Standard sein sollten, aber ein Schritt in die richtige Richtung. Höhere Löhne, mehr Ausbildungsplät-  
58 ze und sicherere Arbeitsplätze - all das gäbe es in einem nachweislich höheren Umfang nicht, wenn es  
59 nicht Betriebsräte geben würde. Gerade während Corona konnte man besonders gut erkennen, dass ein  
60 Betrieb mit Betriebsräten an wichtigen Stellen Schutz für Arbeitnehmer\*innen gewährleisten konnten.

61 Doch die Gewährung dieser Ansprüche heißt nämlich nicht zwangsläufig für die Arbeitgeber\*innensei-  
62 te nur Kosten und Profitminderung. Eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts  
63 (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass jede sechste Betriebsratsgründung in Deutschland durch die  
64 Unternehmensführung verhindert wird. Das aktive Ver- und Behindern von Arbeitnehmer\*innenvertre-  
65 tungen ist bekannt und weit verbreitet unter dem Begriff „Union Busting“ und trotz vielen vergeblichen  
66 Versuchen, das illegale Union Busting aus der Arbeitswelt zu schaffen, immer noch ein Trend. Es umfasst  
67 vom Mobbing, unsachgerechten Kündigungen bis hin zur Verhinderung, Anfechtung oder Manipulation  
68 von Betriebsräten einige Bereiche, die das Leben von gewerkschaftlich Engagierten beeinträchtigen und  
69 diese massiv psychisch zermürben. Dies geschieht zudem auch mit der Hilfe spezialisierten Rechtsan-  
70 wält\*innen. Dahinter steckt oftmals ein System, dass es sich zur Aufgabe gemacht hat Gewerkschaftsver-  
71 treter\*innen einzuschüchtern und aus den Betrieben zu drängen. Dieses Vorgehen soll gewährleisten,  
72 dass keine anderen Interessen, als die Unternehmensinteressen im Vordergrund stehen.

73 Zusätzlich muss beachtet werden, dass der Betriebsbegriff teilweise erodiert. Dies äußert sich beispiels-  
74 weise darin, dass die Belegschaft, vor allem in der IT-Branche, den räumlichen und zeitlichen Zusammen-  
75 hang zueinander verliert: Formal sind sie vom BetrVG erfasst, da sie sich jedoch weder oder kaum sehen  
76 oder auch zu völlig unterschiedlichen Tageszeiten arbeiten, gibt es kein Zusammengehörigkeitsgefühl  
77 und damit auch eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit einer Betriebsratsgründung. Des Weiteren  
78 erschweren Unternehmensmodelle mit zahlreichen Subunternehmen die Formierung kollektiver Arbeit-  
79 nehmer\*inneninteressen, da sie zwar rechtlich in unterschiedlichen Unternehmen arbeiten, die Betriebe  
80 jedoch faktisch zusammengehören. Insofern besteht für das BetrVG Reformbedarf.

#### 81 **Forderungen**

82 Aus den genannten Gründen ist eine massive Unterstützung von Betriebsratsgründungen von großer  
83 Bedeutung. Dies kann dadurch gelingen, dass auf der einen Seite das Union Busting als strafrechtlich  
84 relevante Handlung auch als solche konsequent durch die Staatsanwaltschaft verfolgt wird. Dies kann  
85 dadurch gewährleistet werden, wenn das illegale Ver- und Behindern von Betriebsräten strafrechtlich  
86 auch als Offizialdelikt eingestuft wird und damit eine strafrechtliche Verfolgung im Interesse des Staa-  
87 tes ist. Ebenfalls würde eine Einführung einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft helfen den Missstand der

88 oft unwissenden Staatsanwält\*innen in diesem sehr speziellen Gebiet entgegenzuwirken. Diese beiden  
 89 Instrumente, die bestenfalls im Zusammenspiel ihre gesamte Wirksamkeit zeigen, würden nicht nur im  
 90 Nachhinein Täter\*innen zur Verantwortung ziehen, sondern auch im Vorhinein präventiv Nachahmer\*in-  
 91 nen abschrecken. Weiteren Forderungen hinsichtlich des Kampfs gegen das Union Busting kann dem  
 92 Antrag „Union Busting ist kein Kavaliersdelikt“ entnommen werden, welcher 2019 auf dem Landesaus-  
 93 schuss beschlossen worden ist. Auf der anderen Seite kann die Betriebsratsgründung durch geringere  
 94 formelle Voraussetzungen gefördert werden.

95 Ebenfalls kann von großem Nutzen sein, wenn Beschäftigten, die an einer Betriebsratsgründung beteiligt  
 96 sind, ein umfassender Kündigungsschutz gewährt wird. Dies kann dem Umstand entgegenwirken, dass  
 97 der\*die Arbeitgeber\*in unliebsame Beschäftigte mit einer Kündigung einfach aus dem Weg schafft.

98 Daher fordern wir Jusos:

- 99 • Ein digitales betriebsverfassungsrechtliches Zugangsrecht für Gewerkschaften, ergänzend zum  
 100 analogen Zugangsrecht
- 101 • Die Erweiterung des Arbeitnehmer\*innenbegriffs (und damit die Einbeziehung von Werkvertrags-  
 102 beschäftigten und arbeitnehmer\*innenähnlichen Beschäftigten)
- 103 • Solange kirchliche Arbeitsverhältnisse rechtlich nicht vollständig gleichgestellt sind, wollen wir  
 104 kurzfristig die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung auch auf kirchliche Einrichtungen und  
 105 langfristig die Abschaffung der Sonderrechtsstellung der Kirche und damit die Gleichstellung  
 106 der Arbeitsverhältnisse.
- 107 • Mitbestimmungsrechte und Initiativrechte bei u.A. betrieblicher Qualifizierung, Arbeitszeiterfas-  
 108 sung, bei Fragen der Gleichstellung
- 109 • Eine Reform des Betriebsverfassungsrechts, welche auch der Erosion des Betriebsbegriffs entge-  
 110 genwirkt

### 111 **Unternehmerische Mitbestimmung**

112 Aus einer sozialistischen Perspektive auf die Wirtschaft ist eine Demokratisierung der Wirtschaft auch für  
 113 uns von großer Bedeutung. Dazu gehören aber auch die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmer\*in-  
 114 nenvertretungen nicht nur im Betrieb zu gewährleisten, sondern auch auf unternehmerischer Ebene aus-  
 115 zuweiten. Auch hier kann durch eine starke Arbeitnehmer\*innenvertretung auf unternehmerischer Ebene  
 116 eine Unternehmenspolitik gewährleisten, die unterm Strich nicht nur dem Profit dient, sondern auch eine  
 117 nachhaltige Unternehmensführung im Sinne der Arbeitnehmer\*innen und ihren Belangen dient. Mitbe-  
 118 stimmung in den Aufsichtsräten ist zwar gelebte Wirtschaftsdemokratie und gewährleistet eine nachhal-  
 119 tige Unternehmenspolitik, aber dennoch gibt es auch hier immer noch Defizite, die es zu ausbauen gilt.  
 120 Unternehmensmitbestimmung greift ab 500 bzw. 2.000 Beschäftigten und bedeutet, dass Beschäftigte  
 121 in diesen Betrieben ihre Vertreter\*innen in den Aufsichtsrat wählen können. Gemäß der des Drittelbe-  
 122 teiligungsgesetz in Kapitalgesellschaften mit 500-2.000 Beschäftigten übernehmen Arbeitnehmer\*innen  
 123 einen Drittel des Aufsichtsrates und nach dem Mitbestimmungsgesetz ab 2.001 Beschäftigten die Hälfte.  
 124 Auch hier zeigen Studien, dass Unternehmen mit starker Mitbestimmung in den Aufsichtsräten mehr aus-  
 125 bilden, mehr Frauen in den Aufsichtsrat berufen, nachhaltiger sind und mehr Arbeitssicherheit bieten.  
 126 Doch diese positiven Wirkungen können nur dann wirken, wenn die Schlupflöcher, die bestehen, nicht  
 127 ausgenutzt werden und sogar geschlossen werden. Beispielsweise hat hier eine Recherche der Hans-  
 128 Böckler-Stiftung gezeigt, dass mindestens 307 Unternehmen mit mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten  
 129 sich der paritätischen Mitbestimmung entziehen und die Gesetzeslücken und Unklarheiten bewusst aus-  
 130 nutzen.

131 Doch auch dort, wo es die Mitbestimmung gibt, ist der Handlungsspielraum immer noch nicht erschöpft.  
132 Denn noch immer ist in dem Mitbestimmungsgesetz das Doppelstimmrecht des\*der Aufsichtsratsvor-  
133 sitzenden verankert. Das bedeutet zwangsläufig, dass durch dieses Doppelstimmrecht der Kapitalseite  
134 immer eine stärkere Gewichtung verliehen wird. In einer Pattsituation führt das oftmals dazu, dass die  
135 Kapitalinteressen auch dort Vorrang haben.

136 Wichtig zu bedenken ist, dass Strukturen multinationaler Unternehmen, welche viele rechtlich eigenständ-  
137 ige Teilunternehmen umfassen, viele Mitbestimmungsregelungen umgehen können, mit besonderem  
138 Augenmerk auf die Rechtsform der Societas Europaea (SE), welche vielen Unternehmen aus Deutschland  
139 die Flucht vor der Mitbestimmung erleichtert. Deshalb müssen auch internationale und insbesondere  
140 europäische Regelungen zur Mitbestimmung getroffen werden.

#### 141 **Forderungen**

142 Für die Realisierung einer starken mitbestimmungsorientierten Wirtschaftsdemokratie, ist der Ausbau  
143 von Mitbestimmungsrechten an verschiedenen Stellen notwendig. Dies kann unter anderem dadurch ge-  
144 währleistet werden, dass die Schwellenwerte beim Mitbestimmungsgesetz von 2.000 auf 500 gesenkt wer-  
145 den und beim Drittelbeteiligungsgesetz von 500 auf 250. Im Zuge dessen ist es jedoch auch von Relevanz,  
146 dass Schlupflöcher, die durch die europäische Gesetzgebung im nationalem Recht entstanden sind, zu  
147 schließen und zu harmonisieren, sodass diese nicht mehr zulasten der Mitbestimmung ausgenutzt wer-  
148 den können. Für uns Jusos ist klar, dass die Mitbestimmung facettenreich über mehrere Ebenen gehen  
149 muss - also zwingend auch auf unternehmerischer Ebene es zur massiven Stärkung der Mitbestimmung  
150 kommen muss.

151 Daher fordern wir:

- 152 • Die Ausweitung der Mitbestimmung auch auf wirtschaftliche Fragen
- 153 • Effektive Sanktionen in den Fällen, wo gesetzliche Mitbestimmungsregeln rechtswidrig ignoriert  
154 werden
- 155 • Die Senkung der Schwellenwerte zur Unternehmensmitbestimmung beim Mitbestimmungsgesetz  
156 von 2.000 auf 500 und beim Drittelbeteiligungsgesetz von 500 auf 250 sowie eine Prüfung, in-  
157 wiefern eine Vereinheitlichung hin zu den Konditionen des Montanmitbestimmungsgesetz für alle  
158 Branchen sinnvoll wäre
- 159 • Die Schließung von legalen Schlupflöchern im deutschen und europäischen Recht
- 160 • Abschaffung des Doppelstimmrechts der\*des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Etablierung eines  
161 neutralen Schlichtungsverfahrens
- 162 • Ausweitung des Mindestkataloges der vom Aufsichtsrat zustimmungspflichtigen Geschäfte
- 163 • Im Falle einer Entscheidung hinsichtlich Schließungen und Verlagerungen von Unternehmensteilen  
164 ist eine Zweidrittelmehrheit erforderlich
- 165 • Eine gesetzliche Regelung auf EU-Ebene, welche die Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte für  
166 multinationale Unternehmen definiert

#### 167 **Wirtschaftsdemokratie umfassend denken**

168 Eine starke Mitbestimmung ist nicht nur ein nice-to-have, sondern ein essenzieller Pfeiler im Kampf gegen  
169 den Kapitalismus, der unsere Lebensgrundlagen zerstört. Wir erkennen daher aber auch an, dass die Aus-  
170 weitung der Mitbestimmung nicht alle Probleme der kapitalistischen Produktionsweise lösen kann, denn  
171 eine gemeinwohlorientierte Produktion steht allzu oft im Widerspruch zu grenzenlosem Privateigentum  
172 und ungebremsen Kapitalinteressen. Daher müssen wir auf dem Weg zum demokratischen Sozialismus  
173 an den Stellen anpacken, wo es relevant wird und knirscht. Wirtschaftsdemokratie bedeutet nämlich auch,

174 die Eigentumsverhältnisse aufzubrechen, um selbstbestimmte Arbeit zu ermöglichen. Dies kann gelingen,  
175 wenn alle Arbeitnehmer\*innen durch demokratische Strukturen im Betrieb zusammen darüber entschei-  
176 den können, welche unternehmerischen Fragen getroffen werden. Weitere umfassende Forderungen zur  
177 Ausweitung der Mitbestimmung auf wirtschaftliche Fragen kann dem Antrag „Mensch, Struktur, Wan-  
178 del: Unser Weg zum sozialistischen und ökologischen Umbau der Wirtschaft“ entnommen werden. Für  
179 Jungsozialist\*innen muss dabei klar sein: Nur mit einer starken Mitbestimmung auf allen Ebenen kann  
180 gewährleistet werden, dass Arbeit selbstbestimmt ist, gemeinwohlorientiert produziert wird und zuletzt  
181 diese Produktion und unternehmerische Fragen und Ausrichtungen im Sinne der Menschen und der Um-  
182 welt getroffen werden. Dies darf selbstverständlich nicht an unseren Grenzen aufhören und wir dürfen  
183 nicht zulassen, dass solche ausbeuterischen Verhältnisse externalisiert werden. Für uns muss es heißen,  
184 dass wir uns gemeinsam mit unseren Schwesterparteien auch für grenzübergreifende Mitbestimmung  
185 einsetzen und den Kampf weltweit führen!