

Titel Mitbestimmung unchained - Wirtschaftsdemokratie stärken

AntragstellerInnen Landesvorstand

Zur Weiterleitung an

Angenommen

Mit Änderungen angenommen

Abgelehnt

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 nehmers 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 Konzept
21 der Wirtschaftsdemokratie am besten umgesetzt worden. Bei Unternehmen in den Bereichen Bergbau,
22 Eisen und Stahl mit über 1.000 Beschäftigten herrscht in den Aufsichtsräten echte Parität. AG-Seite und
23 AN-Seite bestimmen gleich viele Aufsichtsratsmitglieder und sogar einen Arbeitsdirektor als gleichberech-
24 tigt Vorstandsmitglied. Die zweite Form wird durch das Mitbestimmungsgesetz für Unternehmen mit
25 über 2.000 Beschäftigten geregelt. Dort herrscht in der Realität keine echte Parität. Zwar werden durch
26 die Kapitaleseite und die Arbeitsseite gleich viele Personen in den Aufsichtsrat geschickt, jedoch hat bei
27 Stimmgleichheit der*die AR-Vorsitzende, der für gewöhnlich der Kapitaleseite angehört, doppeltes Stimm-
28 recht und der Arbeitsseite wird ein*e Vertreter*in der leitenden Angestellten zugerechnet, welche de
29 facto aber eher dem Management angehört. Somit herrscht auf dem Papier paritätische Mitbestimmung,
30 in der Praxis aber nicht.
- 31 Die betriebliche Mitbestimmung wird durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Dessen
32 Kernstück ist der Betriebsrat. Er wird von den Beschäftigten eines Betriebs gewählt und hat gesetzlich

33 garantierte Rechte und Pflichten. Zentral sind dessen erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei Punkten
34 wie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Urlaubsplanung, Lohngestaltung, betrieblichen Bildungs-
35 maßnahmen oder Sozialplänen. Hinzu kommen Widerspruchsrechte bei Kündigungen und Mitwirkungs-
36 rechte beim Arbeitsschutz, Personalplanung, Baumaßnahmen oder der Einführung technischer Anlagen
37 und vieles mehr.

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

46 **Betriebliche Mitbestimmung**

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

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

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

79 **Forderungen**

80 Aus den genannten Gründen ist eine massive Unterstützung von Betriebsratsgründungen von großer
81 Bedeutung. Dies kann dadurch gelingen, dass auf der einen Seite das Union Busting als strafrechtlich
82 relevante Handlung auch als solche konsequent durch die Staatsanwaltschaft verfolgt wird. Dies kann
83 dadurch gewährleistet werden, wenn das illegale Ver- und Behindern von Betriebsräten strafrechtlich
84 auch als Offizialdelikt eingestuft wird und damit eine strafrechtliche Verfolgung im Interesse des Staa-
85 tes ist. Ebenfalls würde eine Einführung einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft helfen den Missstand der
86 oft unwissenden Staatsanwält*innen in diesem sehr speziellen Gebiet entgegenzuwirken. Diese beiden
87 Instrumente, die bestenfalls im Zusammenspiel ihre gesamte Wirksamkeit zeigen, würden nicht nur im
88 Nachhinein Täter*innen zur Verantwortung ziehen, sondern auch im Vorhinein präventiv Nachahmer*in-
89 nen abschrecken. Weiteren Forderungen hinsichtlich des Kampfs gegen das Union Busting kann dem
90 Antrag „Union Busting ist kein Kavaliersdelikt“ entnommen werden, welcher 2019 auf dem Landesaus-
91 schuss beschlossen worden ist. Auf der anderen Seite kann die Betriebsratsgründung durch geringere
92 formelle Voraussetzungen gefördert werden.

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

96 Daher fordern wir Jusos:

97 • Ein digitales betriebsverfassungsrechtliches Zugangsrecht für Gewerkschaften, ergänzend zum
98 analogen Zugangsrecht

99 • Die Erweiterung des Arbeitnehmer*innenbegriffs (und damit die Einbeziehung von Werkvertrags-
100 beschäftigten und arbeitnehmer*innenähnlichen Beschäftigten)

101 • Solange kirchliche Arbeitsverhältnisse rechtlich nicht vollständig gleichgestellt sind, wollen wir
102 kurzfristig die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung auch auf kirchliche Einrichtungen und
103 langfristig die Abschaffung der Sonderrechtsstellung der Kirche und damit die Gleichstellung
104 der Arbeitsverhältnisse.

105 • Mitbestimmungsrechte und Initiativrechte bei u.A. betrieblicher Qualifizierung, Arbeitszeiterfas-
106 sung, bei Fragen der Gleichstellung

107 • Eine Reform des Betriebsverfassungsrechts, welche auch der Erosion des Betriebsbegriffs entge-
108 genwirkt

109 **Unternehmerische Mitbestimmung**

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

125 ausgenutzt werden und sogar geschlossen werden. Beispielsweise hat hier eine Recherche der Hans-
 126 Böckler-Stiftung gezeigt, dass mindestens 307 Unternehmen mit mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten
 127 sich der paritätischen Mitbestimmung entziehen und die Gesetzeslücken und Unklarheiten bewusst aus-
 128 nutzen.

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

134 Wichtig zu bedenken ist, dass Strukturen multinationaler Unternehmen, welche viele rechtlich eigenstän-
 135 dige Teilunternehmen umfassen, viele Mitbestimmungsregelungen umgehen können. Deshalb müssen
 136 auch internationale und insbesondere europäische Regelungen zur Mitbestimmung getroffen werden.

137 **Forderungen**

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

147 Daher fordern wir:

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

163 **Wirtschaftsdemokratie umfassend denken**

164 Eine starke Mitbestimmung ist nicht nur ein nice-to-have, sondern ein essenzieller Pfeiler im Kampf gegen
 165 den Kapitalismus, der unsere Lebensgrundlagen zerstört. Wir erkennen daher aber auch an, dass die Aus-
 166 weitung der Mitbestimmung nicht alle Probleme der kapitalistischen Produktionsweise lösen kann, denn

167 eine gemeinwohlorientierte Produktion steht allzu oft im Widerspruch zu grenzenlosem Privateigentum
168 und ungebremsten Kapitalinteressen. Daher müssen wir auf dem Weg zum demokratischen Sozialismus
169 an den Stellen anpacken, wo es relevant wird und knirscht. Wirtschaftsdemokratie bedeutet nämlich auch,
170 die Eigentumsverhältnisse aufzubrechen, um selbstbestimmte Arbeit zu ermöglichen. Dies kann gelingen,
171 wenn alle Arbeitnehmer*innen durch demokratische Strukturen im Betrieb zusammen darüber entschei-
172 den können, welche unternehmerischen Fragen getroffen werden. Weitere umfassende Forderungen zur
173 Ausweitung der Mitbestimmung auf wirtschaftliche Fragen kann dem Antrag „Mensch, Struktur, Wan-
174 del: Unser Weg zum sozialistischen und ökologischen Umbau der Wirtschaft“ entnommen werden. Für
175 Jungsozialist*innen muss dabei klar sein: Nur mit einer starken Mitbestimmung auf allen Ebenen kann
176 gewährleistet werden, dass Arbeit selbstbestimmt ist, gemeinwohlorientiert produziert wird und zuletzt
177 diese Produktion und unternehmerische Fragen und Ausrichtungen im Sinne der Menschen und der Um-
178 welt getroffen werden. Dies darf selbstverständlich nicht an unseren Grenzen aufhören und wir dürfen
179 nicht zulassen, dass solche ausbeuterischen Verhältnisse externalisiert werden. Für uns muss es heißen,
180 dass wir uns gemeinsam mit unseren Schwesterparteien auch für grenzübergreifende Mitbestimmung
181 einsetzen und den Kampf weltweit führen!