

B3

Titel Wirtschaft demokratisieren – Betriebsräte stärken!

AntragstellerInnen Berlin

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.

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

7 Beide Seiten haben nicht ganz unabhängige Bestands- und Akzeptanzprobleme in der Gesellschaft. Die SPD
 8 hat zusätzlich dazu mit erheblichen Wähler*innenverlusten zu kämpfen. Die Gewerkschaften hingegen müs-
 9 sen unter immer schwierigeren Rahmenbedingungen des postindustriellen Kapitalismus Tarifpolitik betreiben
 10 und versuchen, die Position der Arbeitnehmer*innen zu stärken. Mit dem wachsenden Dienstleistungssektor
 11 hat sich auch die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften gewandelt.

12

13 Ein konkretes Gut, dass unter anderem aus der historischen Beziehung zwischen Gewerkschaften und SPD
 14 hervorgehen, ist die betriebliche Mitbestimmung. Sie existiert in ihren Vorläufen bereits seit Ende des 19. Jahr-
 15 hunderts. Sie begann als Form von „Arbeiterrausschüssen“, die ein Anhörungsrecht in sozialen Fragen hatten.
 16 Dieser erste Meilenstein entwickelte sich in den kommenden Jahrzehnten zu immer mehr Mitspracherecht. Je-
 17 doch nicht aus Wohlwollen, sondern als die notwendige Konsequenz von blutigen Auseinandersetzungen. Die-
 18 ses sah eine Betriebsratpflicht in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten vor. Dieser Entwurf blieb jedoch
 19 weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurück. Nachdem zur Zeit des Nationalsozialismus jegliche
 20 Form von Mitbestimmung zerschlagen wurde, konnten die Arbeiter*innen 1951 einen riesigen Erfolg feiern.
 21 Das bis heute geltende „Montan-Mitbestimmungsgesetz“ für Kohle- und Stahlunternehmen trat in Kraft. Es be-
 22 sagt, dass in den betroffenen Unternehmen vollparitätisch besetzte Aufsichtsräte ohne Doppelstimmrecht
 23 gebildet werden müssen. Bis heute sind die Arbeiter*innen der Montanindustrie, vertreten durch ihre Ge-
 24 werkschaften IG Metall und IG BCE, die mit dem höchsten Organisationsgrad innerhalb einer Branche. Die
 25 Vorteile einer gut funktionierenden Mitbestimmung und einem hohen Organisationsgrad, kann man in den
 26 kontinuierlich, wenn auch teilweise kleinen, Erfolgen in dieser Industrie beobachten.

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

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

33 Demokratisierung: das Gegengift zum Neoliberalismus

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

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

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

53 Dieser Konflikt ist besonders sichtbar in jenen Branchen, die den neoliberalen Logiken von absoluter Konkur-
 54 renz, Investor*innenhörigkeit, und Flexibilisierung im Sinne der Arbeitgeber*innen besonders folgen. Betrof-
 55 fen sind davon insbesondere Startups und Agenturen sowie die Kreativwirtschaft im Allgemeinen. Hier steht
 56 betriebliche Mitbestimmung besonders im Fadenkreuz, da die Existenz von Betriebsräten potentielle Inves-
 57 tor*innen abschrecken kann. Da insbesondere viele Startups von der Förderung durch Investor*innen abhän-
 58 gig sind, umgehen daher viele die betriebliche Mitbestimmung. Erst ab einer Größe von 100 Mitarbei77ter*in-
 59 nen stehe oftmals die Einrichtung eines Betriebsrats zur Diskussion. Gerade deswegen braucht es gesetzliche
 60 Rahmenbedingungen, denen sich Arbeitgeber*innen und Investor*innen nicht entziehen können! Insbeson-
 61 dere muss es auch darum gehen, nicht-regulär Beschäftigte in das System der betrieblichen Mitbestimmung
 62 einzubeziehen und Scheinselbstständigkeit effektiv zu bekämpfen. Ist betriebliche Mitbestimmung keine Op-
 63 tion, sondern eine Pflicht, ist es egal was Investor*innen fordern.

64 Langfristig bleibt unser Ziel, eine demokratische und sozialistische Organisation der Wirtschaft. Betriebliche
 65 Mitbestimmung muss dementsprechend auf unternehmerische Entscheidungen ausgeweitet werden.

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

67 Die Wahlen zu Betriebsräten sind im Betriebsverfassungsgesetz bereits rechtlich abgesichert. Dennoch be-
 68 stehen einige gesetzliche Lücken, die den demokratischen Prozess erschweren können. Folgende Schritte sind
 69 in der Regel Teil des Wahlprozesses:

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

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

77 Für Arbeitnehmer*innen stellt es ein Risiko dar, sich in diesem Prozess einzubringen. Daher hat der*die Ge-
 78 setzgeber*in einen besonderen Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats, Mitglieder des Wahlvor-
 79 stands ab Zeitpunkt der Bestellung, Wahlbewerber*innen bis zum Zeitpunkt der Verkündung des Wahlergeb-
 80 nisses sowie sechs Monate danach und Mitarbeiter*innen, die die Betriebsversammlung einberufen, erlassen.
 81 Dieser Kündigungsschutz besteht solange kein wichtiger Grund vorliegt, der die Nichteinhaltung berechtigt (§
 82 15 Abs. 3 KSchG).

83 Im Verlauf der Gründung eines Betriebsrats setzen Arbeitgeber*innen verschiedene Methoden ein, um dies
 84 zu verhindern. Beim sogenannten *Union Busting* werden Betriebsräte und gewerkschaftliche Organisation
 85 systematisch bekämpft. Manche Betriebe engagieren dafür eigens darauf spezialisierte Anwaltskanzleien. Ein
 86 beliebtes Mittel ist das Bespitzeln und Einschüchtern von Betriebsratskandidat*innen. Häufig werden auch
 87 fristlose Kündigungen ausgesprochen – im Bewusstsein, dass dies illegal ist. Ein weiteres Mittel ist die Zer-

88 schlagung bzw. Auslagerung von Unternehmensteilen in einzelne, rechtlich (scheinbar) unabhängige Gesell-
89 schaften.

90 Oftmals ist den Arbeitgeber*innen bekannt, welche Mitarbeiter*innen eine Betriebsratsgründung unterstüt-
91 zen. Um die Unterstützung aufzubrechen, können diese Meinungsführer*innen in andere Abteilungen ver-
92 schoben und die Zusammensetzung der gesamten Belegschaft derart verändert werden, dass Absprachen
93 und Solidarität untereinander verhindert werden. Zudem drohen Arbeitgeber*innen häufig damit, Betriebs-
94 teile ins Ausland zu verlagern oder die Insolvenz eines Betriebsteils anzumelden.

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

100 Wir fordern daher, dass der*die Arbeitgeber*in, sofern noch kein Betriebsrat für sein Unternehmen existiert,
101 verpflichtet ist, jährlich eine Betriebsversammlung einzuberufen. Auf dieser Betriebsversammlung wird der
102 Wahlvorstand für die in einem zweiten Schritt durchzuführende Betriebsratswahl gewählt oder von einem
103 schon existierenden Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt. Die Ausgestaltung und Organisation der Be-
104 triebsversammlung soll dabei von dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder in Ermangelung eines solchen
105 von der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder einer*inem anderen Arbeitnehmer*in in seinem Betrieb
106 übernommen werden. Der*die Arbeitgeber*in ist dazu verpflichtet, zur Organisation und Durchführung der
107 Betriebsversammlung geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Diese Regelung gilt solange kein
108 Betriebsrat in dem Unternehmen gegründet wurde.

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

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

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

116 Die gesetzlich festgeschriebenen Strafen bei der Behinderung von Betriebsratsgründungen oder der Arbeit
117 von Betriebsräten sind zwar faktisch vorhanden, werden jedoch so gut wie nie umgesetzt. Nach §119 des
118 BetrVG können Arbeitgeber*innen bei einem solchen Vorgehen mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr
119 und/ oder einer Geldbuße sanktioniert werden. Nach Zahlen des statistischen Bundesamtes wurden zwischen
120 2007 und 2016 jedoch lediglich 63 Menschen wegen Verstößen nach §119 BetrVG angeklagt.

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

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

134 **Schluss mit "teile und herrsche": Franchises und Sub-Unternehmen zu unternehmerischen Einheiten** 135 **zusammenführen!**

136 Ein weiterer Grund zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, ist das System der Franchises und Subun-
137 ternehmen. Das Unternehmen spaltet sich dabei in Regionalgesellschaften, selbständige Händler*innen und

138 eine Zentrale auf. Dabei werden nur die Mitarbeiter*innen in den von den Regionalgesellschaften geführten
 139 Märkten auf der Grundlage eines Tarifvertrages entlohnt. Die Filialen der vielen Händler*innen unterliegen
 140 hingegen keiner Tarifbindung. Dadurch können die Mitarbeiter*innen zum Beispiel geringer entlohnt werden
 141 oder es können weniger Urlaubstage bezahlt werden, als bei den Filialen der Regionalgesellschaften. Dies
 142 sorgt für eine Ungleichheit zwischen den verschiedenen Filialen, obwohl überall ein Markenname verwendet
 143 wird. Darüber hinaus gibt es kein konzernweites Mitspracherecht für Betriebsräte. Gesamtbetriebsräte oder
 144 Konzernbetriebsräte gibt es nur bei den Regionalgesellschaften. Da es sich aber bei den Filialen der Regional-
 145 gesellschaften und der Händler*innen um dasselbe Franchise handelt, sollte das Betriebsverfassungsgesetz
 146 dementsprechend angepasst werden. So sollten Unternehmen mit filialisierten Strukturen als eine Unterneh-
 147 merische Einheit gelten, welche vor dem Betriebsverfassungsgesetzes die selben Rechten und Pflichten besit-
 148 zen, wie ein normales Unternehmen.

149 **Deshalb Fordern wir:**

- 150 • In Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter*innen ist die*der Arbeitgeber*in, solange in den Betrieb
 151 kein Betriebsrat existiert, verpflichtet, einmal im Jahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und die
 152 Ausgestaltung, Organisation und Leitung dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder in Ermangelung
 153 solcher einem*einer Vertreter*in der Gewerkschaft oder einer*einem anderen Arbeitnehmer*in in sei-
 154 nem Betrieb zu übertragen bzw. der*die Vertreter*in der Gewerkschaft ist nach der Maßgabe des Tarif-
 155 einheitsgesetzes auszuwählen. Die*der Arbeitgeber*in muss geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung
 156 stellen.
- 157 • Kommt die Arbeitgeber*in dieser Pflicht nicht nach werden die aktuell gültigen Sanktionen von bis zu
 158 einem Jahr Freiheitsstrafe und/oder einer Geldbuße angewandt. Zusätzlich soll das Unternehmen eine
 159 Strafe in Höhe von vier Prozent des Bruttojahresumsatzes zahlen.
- 160 • An allen Oberlandesgerichten (bzw. dem Kammergericht) in Deutschland sollen Schwerpunktstaatsan-
 161 waltschaften im Bereich Arbeitsrecht geschaffen werden. Dies sollen dazu führen, dass gegen Behinde-
 162 rungen bei der Gründung- oder der Arbeit von Betriebsräten seitens der Arbeitgeber*innen schneller
 163 ermittelt wird, Belegschaften in der Beweissicherung unterstützt werden, es ggf. schneller zur Anklage
 164 kommt, und schlussendlich alle Verstöße auch zu Verurteilungen führen.
- 165 • Franchises sollen arbeitsrechtlich als eine unternehmerische Einheit gelten, sodass auch auf den obers-
 166 ten Ebenen Arbeitnehmer*innen adäquat vertreten werden können, und ihre Mitbestimmungsrechte
 167 wahrnehmen können. Bund, Länder und Kommunen sollen die gesetzlichen Möglichkeiten zur Be-
 168 vorzugung von demokratisch organisierten und tarifgebundenen Unternehmen ausweiten, um z.B.
 169 bei öffentlichen Vergaben nur noch entsprechenden Betrieben den Zuschlag zu erteilen. Die Verga-
 170 be staatlicher Fördermittel hat sich auch an diesen Kriterien zu orientieren, um insbesondere in eher
 171 mitbestimmungsfeindlichen Regionen wie Ostdeutschland den Aufbau von Betriebsratsstrukturen zu
 172 unterstützen.
- 173 • Langfristig bleibt unser Ziel: Wir brauchen eine demokratische und sozialistische Organisation der Wirt-
 174 schaft. Die Betriebs- und Personalräte sollen nicht nur über die sozialen Fragen entscheiden, sondern
 175 auch alle betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungen in einem demokratischen Prozess tref-
 176 fen. Die Managementaufgaben sollen auf demokratisch legitimierte Gremien der Beschäftigten über-
 177 tragen werden, welche in jedem Betrieb verpflichtend einzusetzen sind. Diesen Gremien kommen Ent-
 178 scheidungen über alle die Belange des Unternehmens betreffenden Entscheidungen zu: Fragen der
 179 Arbeitsorganisation, der Gehälter, soziale und unternehmerische Entscheidungen.“
- 180 • Es ist zu überprüfen, ob die Erweiterung der Straftatbestände im Betriebsverfassungsgesetz, insbeson-
 181 dere die Einführung einer Versuchsstrafbarkeit und die Verfolgung der Straftaten auch ohne Strafan-
 182 trag, sowie die Verschärfung der Strafbemessung ein angemessene Mittel zur Bekämpfung des „Union
 183 Busting“ darstellen.
- 184 • Es ist zu überprüfen, ob die strafrechtliche Verfolgung von Seminar-Anbieter*innen, deren Seminare
 185 den alleinigen Zweck verfolgen, die Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen im Betrieb zu ver-
 186 hindern, eingeführt werden sollte.
- 187 • Eine allumfassende rechtliche Gleichstellung von Leih- und Zeitarbeiter*innen und die Möglichkeit der