



MEHR DEMOKRATIE IM BETRIEB WAGEN – BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG WAGEN.

Eingereicht von: Dr. Johanna Wenckebach, Hans-Böckler-Stiftung

Gerade in einer digitalisierten Arbeitswelt müssen abhängig Beschäftigte Souveränität erhalten, also die Möglichkeit, sich einzubringen, ihre Interessen effektiv zu vertreten und ihre Rechte durchzusetzen. Dabei geht es nicht nur um Respekt den arbeitenden Menschen gegenüber, sondern auch darum, Demokratie und Solidarität erlebbar zu machen und zu stärken dort, wo Menschen täglich ihre Lebenszeit verbringen: bei der Arbeit.

Und es geht auch um das Ziel, Ungleichheit und sozialer Spaltung entgegenzuwirken. Denn Mitbestimmung bedeutet auch Gegenmacht, sie sorgt für eine gerechtere Verteilung des Machtfaktors Wissen und zwingt Arbeitgeber, die im Arbeitsverhältnis stets am längeren Hebel sitzen, sich mit den Interessen der Arbeitnehmer*innen, mit ihren Rechtsansprüchen aber auch ihren Ideen auseinander zu setzen. Und ja, die Daten zeigen auch eindeutig: Mitbestimmung macht Unternehmen erfolgreich, produktiv, nachhaltig.

Es ist deshalb nicht überraschend, dass Mitbestimmung für viele Menschen ein sehr hohes Gut ist. Diese Ziele und der Einsatz für sie haben sozialdemokratische Politik ausgezeichnet. Die Rechtsgeschichte des Arbeitsrechts zugunsten von Arbeitnehmer*innen und insbesondere der Kampf um Mitbestimmung im Betrieb ist eng mit der Geschichte der Sozialdemokratie verwoben, über ein Jahrhundert lang. Im 21. Jahrhundert muss sich diese nun Verbindung erneut beweisen, denn die Herausforderungen durch Digitalisierung, Globalisierung und sozial-ökologischer Transformation sind riesig. Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier sagte im vergangenen Jahr bei der IG Metall: „Transformation wird nur mit Mitbestimmung gelingen. Mitbestimmung ist kein Wagnis, sondern Akt demokratischer Vernunft.“

Wie eine Umsetzung eines solchen Aktes der Vernunft rechtspolitisch aussehen kann, hat der DGB im April 2022 mit dem Gesetzesentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz bis ins Detail aufgezeigt. Diesen Entwurf hat eine Expert*innengruppe aus Gewerkschaften und Wissenschaft erarbeitet. Der Reformvorschlag bohrt dicke Bretter und beinhaltet ein umfassendes Konzept für eine moderne Betriebsverfassung, die den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gewachsen ist. Ziel des Vorschlags ist, Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen in die Lage zu versetzen, die strategische Ausrichtung der Unternehmen in Zeiten der digitalen Transformation und des ökologischen Umbaus mitzugestalten. Es geht darum, Menschen zur Mitgestaltung des fundamentalen Wandels der Wirtschaftswelt zu ermächtigen. Dieser sehr detaillierte Vorschlag sollte – wie es



schon einmal unter der Regierung von Willy Brandt der Fall war – in der SPD diskutiert und aufgegriffen werden.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz begann eine Bewegung in die richtige Richtung in der letzten Legislatur. Aber der Handlungsbedarf ist weiterhin groß. Das Gesetz nicht zu reformieren oder Beschäftigte mit Trostpflasterchen zu versehen, würde Rückschritt bedeuten. Die Datenlage ist alarmierend: Immer weniger Beschäftigte haben Interessenvertretungen. Die Zahlen der von Betriebsräten vertretenen Beschäftigten sind noch deshalb relativ hoch, weil betriebliche Mitbestimmung vor allem in Großunternehmen gelebt wird. Doch die Zahl der Betriebe, in denen Betriebsräte gewählt werden, nimmt in verheerendem Maße ab, wie die neuesten Daten des IAB Betriebspanels 2021 zeigen. Besonders besorgniserregend sind die Daten zur Situation in Betrieben in Ostdeutschland. Es kann nicht hingegenommen werden, dass Betriebe mit Betriebsrat dort mittlerweile eine Ausnahme sind: Während 1996 in Ostdeutschland noch 43 und in Westdeutschland 51 % der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat tätig waren, waren es 2021 nur 34 % (Ost) und 39 % (West). Immer wieder gibt es Nachrichten von der aktiven Bekämpfung von Betriebsratsgründungen durch Unternehmen.

Viele Gerichtsverfahren dazu beschäftigen die Arbeitsgerichte. Dabei fallen vor allem digitale StartUps auf, darunter auch DAX Unternehmen, aber es sind alle Branchen und Unternehmensgrößen betroffen, wie Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen. Dabei wird auch von so genannten Union Busting Methoden Gebrauch gemacht, also Strategien zur Bekämpfung des Verfassungsrechts, sich als Arbeitnehmer*innen kollektiv zusammen zu schließen und aktives Gewerkschaftsmitglied zu sein. Wichtig ist auch, sich den Zusammenhang zwischen der Geltung von Tarifverträgen – die sich ebenfalls seit Jahren im Sinkflug befindet, mit verheerenden Folgen z. B. für die Lohnentwicklung – und betrieblicher Mitbestimmung vor Augen zu führen: Beides sind Säulen der sozialen Marktwirtschaft.

Sie tragen ein gemeinsames Dach und werden deshalb gemeinsam gestärkt – oder geschwächt. Die Sozialdemokratie darf nicht zusehen, wie über Jahrzehnte erstrittene Errungenschaften für eine gerechtere, eine demokratischere Arbeitswelt schleichend, aber kontinuierlich verloren gehen. Wenn der Erosion von Tarifbindung, betrieblicher Mitbestimmung und der Mitbestimmung in Aufsichtsräten nicht aktiv entgegengewirkt wird, steht das Versprechen der sozialen Marktwirtschaft in Frage. Keine Weiterentwicklung der Gesetze bedeutet in der Praxis ihren Abbau, denn sie verlieren vor dem Hintergrund der Transformation ihre Wirkung und verfehlen ihre immer noch geltenden Ziele.

Nicht nur bei den Gründungen von Betriebsräten braucht es eine Reform der betrieblichen Mitbestimmung, um sie zukunftsfest zu machen. Die Digitalisierung



bewirkt, dass viele Begriffe des geltenden Rechts nicht mehr passen und damit ihre regulative Wirkung verlieren. Was ist ein „Betrieb“, wenn ein Unternehmen nur online existiert? Sind Plattformbeschäftigte „Arbeitnehmer“? Zudem steht Betriebsratsarbeit auch inhaltlich vor ganz neuen Aufgaben. Die Transformation der Arbeitswelt, aber auch gesellschaftliche Veränderungen werfen Fragen auf, die mehr Beteiligungsrechte nötig machen. Mehr Mitbestimmung bei der Personalplanung, bei Qualifizierung und Weiterbildung, in wirtschaftlichen Angelegenheiten und beim Datenschutz zum Beispiel. Hier liegen wichtige Schlüssel für mehr Gerechtigkeit beim ökologischen Umbau der Wirtschaft und der Digitalisierung. Mit individuellen Rechtsansprüchen allein lässt sich hier im Machtverhältnis Arbeit nicht genug erreichen Und schließlich: Betriebsräte sorgen nicht nur für mehr Gerechtigkeit und Demokratie in Transformationsprozessen, die zugeschnitten sind auf die unterschiedlichen Situationen in Betrieben, denen ein Gesetzgeber nicht im Detail gerecht werden kann. Betriebsräte sind auch wichtig, um Beschäftigte effektiver vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen. Mitbestimmung ist Treiber für Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb.

Was also ist zu tun, um die Mitbestimmung nachhaltig zu stärken?

Wegen der Vielseitigkeit der Themenfelder ist der Reformvorschlag des DGB als Gesamtpaket entwickelt, der die gesamte Betriebsverfassung modernisiert – und als solches sollte er auch diskutiert werden. Es ist Zeit, dicke Bretter zu bohren. Das ist der SPD schon mehrmals gelungen. Den gesamten Entwurf und alle Vorschläge hier wieder zu geben, würde den Rahmen dieses Papiers sprengen. Deshalb folgt hier eine Zusammenfassung der zentralen politischen Handlungsbedarfe zur Reform der Mitbestimmung und die entsprechende Umsetzungsvorschläge des DGB:

- Stärkung der Betriebsratsarbeit, Erleichterung von Gründungen, Zugangsrecht
- Beschäftigungssicherung und Personalplanung in der Transformation
- Umwelt- und Klimaschutz: besser mitbestimmt
- Gleichstellung der Geschlechter
- Schutz der Persönlichkeitsrechte in der digitalen Arbeitswelt: Algorithmen mitbestimmen und Datenschutz effektiv regeln
- Die Globalisierung erfordert mehr grenzüberschreitende Mitbestimmung
- Die Reichweite des Gesetzes auch in einer veränderten Arbeitswelt und bei Religionsgemeinschaften sicherstellen
- Demokratiezeit und Unterstützung einzelner Beschäftigter durch Betriebsräte