



TRANSFORMATION GERECHT GESTALTEN – MITBESTIMMUNG UND TARIFBINDUNG STÄRKEN.

Eingereicht von: Konny Klingenburg, DGB-Bundesvorstand

Nachhaltiger, die natürlichen Ressourcen schonender, soll unsere Art zu wirtschaften, zu arbeiten und zu leben werden. Wie können wir aber dafür sorgen, dass die dafür erforderliche grundlegende Transformation ein Erfolg wird? Für die Gewerkschaften liegt der Schlüssel in einer demokratischen und sozial gerechten Gestaltung des Wandels.
Kurzum: Wir brauchen eine sozial-ökologische Transformation.

Gelingen wird die Transformation nur mit den Beschäftigten und nicht über ihre Köpfe hinweg, wenn sie und ihre Interessenvertretungen sich auf Augenhöhe beteiligen und ihr Know-how in die Gestaltung des Wandels einbringen. In der Arbeitswelt muss diese Beteiligung auf mehreren Ebenen stattfinden:

- branchenweit über eine Stärkung der Tarifbindung,
- unternehmensstrategisch über mitbestimmte Aufsichtsräte und schließlich
- in den Betrieben und Dienststellen über Betriebs- und Personalräte, die – und das ist die vierte Ebene –
- die Beschäftigten weit intensiver einbinden als dies bislang möglich ist.

Sind diese Bedingungen erfüllt, so verändert dies auch die Wahrnehmung des Arbeitsalltags grundlegend. Für jede und jeden Einzelnen wird unmittelbar erfahrbar, dass es sich lohnt, die eigenen Kompetenzen produktiv in die Gestaltung des Wandels einzubringen, statt einfach nur zu hoffen, dass die anstehenden Veränderungen „möglichst schnell und spurlos vorbeigehen“.

Aktuell sieht die Realität allerdings anders aus: Es gibt zu wenige Tarifverträge. und die Tarifbindung sinkt seit Anfang der 1990er-Jahre stetig. Gleichzeitig ist die Zahl sowohl von mitbestimmten Aufsichtsräten als auch von Betriebsräten immer weiter zurückgegangen. Dieser Sinkflug muss gestoppt und eine Trendwende erreicht werden. Stückwerk hilft dabei nicht weiter: Eine demokratische und soziale Transformation setzt eine umfassende Stärkung der Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Beschäftigten voraus, die berücksichtigt, dass Tarifverträge, Unternehmensmitbestimmung und Betriebs- bzw. Personalräte funktional voneinander abhängen.

Tarifbindung erhöhen

Eine hohe Tarifbindung ist von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche sozial-ökologische Transformation. Viel zu wenig öffentliche Resonanz findet der substantielle Beitrag, den Tarifverträge heute schon zur Beschäftigungs- und Standortsicherung im Wandel leisten, z. B. mit „Transformationstarifverträgen“ in



zahlreichen Industriebranchen. Sie beinhalten die Möglichkeit zu einer temporären Verkürzung der Regelarbeitszeit, verbunden mit dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und zumindest teilweise Lohnausgleich.

Ein weiteres Beispiel für die „Transformationsrelevanz“ von Tarifverträgen liefern die „Entlastungstarifverträge“ für das Pflege- und Gesundheitspersonal in Krankenhäusern. Mit Blick auf eine funktionierende öffentliche Daseinsvorsorge als zentrale Voraussetzung für das Gelingen der Transformation müssen die Beschäftigungsbedingungen in den sozialen Dienstleistungsberufen dringend verbessert und die dortige Arbeitsbelastung deutlich reduziert werden. Die Entlastungstarifverträge tragen dazu wesentlich bei.

Tarifverträge greifen wichtige Zukunftsthemen auf. Dies gilt etwa für Transformationsgelder, die neben Urlaub- und Weihnachtsgeld als weitere tarifliche Sonderzahlungen ausgehandelt wurden, um die Einkommen der Beschäftigten in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu sichern. Zu nennen sind auch tarifvertraglich vereinbarte Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten in der Transformation oder ihre zusätzliche soziale Absicherung durch tarifliche Altersversorgungssysteme, die für die Fachkräftesicherung und die langfristige Bindung von geeignetem Personal weiter an Bedeutung gewinnen. Unternehmen müssen verstärkt Anstrengungen unternehmen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Tarifverträge sind dafür das Mittel der Wahl.

Ebenso wichtig ist die Geltung und Wirkung von Tarifverträgen in der Fläche, um der anhaltenden Spaltung des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken. Wenn heute nur noch 52 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, hat auch dies gravierende Auswirkungen auf die Gewinnung dringend benötigter Fachkräfte. Betriebsräte-Befragungen der IG Metall zeigen, dass Betriebe mit Tarifvertrag weit weniger Probleme bei der Stellenbesetzung haben als Betriebe ohne.

Hinzu kommt, dass der Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse und des Niedriglohnsektors gewachsen ist. Die schwindende Tarifbindung trägt dazu bei, dass die Transformation bei den Beschäftigten Ängste vor Status- und Einkommensverlusten schürt. Das gilt gerade auch für Arbeitnehmer*innen mit einem gut bezahlten Arbeitsplatz in einem tarifgebundenen Betrieb. Sind sie – bedingt durch den Wandel ihres Unternehmens oder ihrer Branche – gezwungen, unfreiwillig den Arbeitsplatz zu wechseln, so besteht das Risiko, dass sie in die wachsenden tariffreien Zonen des Arbeitsmarktes abrutschen.

Zudem hat die niedrige Tarifbindung maßgeblich Anteil daran, dass die Ausbildungszahlen gerade in vielen für die Transformation wichtigen Berufen, auch im Handwerk, sinken. Das hat seinen Grund nicht zuletzt in der untertariflichen Bezahlung von Fachkräften.



Die Erhöhung der Tarifbindung ist folglich eine der zentralen Aufgaben bei der arbeitspolitischen Flankierung der sozial-ökologischen Transformation. Zudem ist ein starkes Tarifvertragssystem ein wertvolles öffentliches Gut, das nicht zuletzt die Handlungsfähigkeit des Gemeinwesens durch öffentliche Mehreinnahmen bei Steuern und Sozialversicherungen sichert. So trägt eine hohe Tarifbindung dazu bei, eine weitere zentrale Erfolgsbedingung für die Transformation zu erfüllen: Sie gelingt nur, wenn der Staat auch finanziell handlungsfähig ist und als aktiv gestaltender Akteur auf den Plan tritt.

Stellschrauben für eine höhere Tarifbindung gibt es viele: Zunächst liegt hier der Ball im Spielfeld der Tarifparteien. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind selbst gefragt, ihre Organisationsmacht durch höhere Mitgliederzahlen auszubauen. Darüber hinaus muss aber der Staat mit gutem Beispiel vorangehen. Öffentliche Aufträge dürfen nur an diejenigen Unternehmen vergeben werden, die sich an Tarifverträge halten. Es ist richtig, dass die Bundesregierung an der Einführung einer Tariftreueregelung für Vergaben des Bundes arbeitet. Weitere wichtige Ansatzpunkte, um die Geltung von Tarifverträgen auszuweiten, sind die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die bessere Nachwirkung und kollektive Nachbindung bei abgelaufenen Tarifverträgen, die Fortgeltung bei Betriebsübergängen, ein besseres digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften in Betrieben und die Abschaffung von OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden.

Unternehmensmitbestimmung ausweiten

Um den Wandel gemeinsam zu bewältigen, müssen Arbeitnehmervertreter*innen im mitbestimmten Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, ihr Wissen über die Produktionsweise, aber auch ihre Pläne und Konzeptionen für den langfristigen Erhalt ihrer Arbeitsplätze gleichberechtigt in die Diskussion einzuspeisen. Dabei stehen sie nicht allein, sondern bündeln die in den Betriebsräten und in den Gewerkschaften vorhandene Expertise.

Nach aktuellen Studien sind Unternehmen mit einem mitbestimmten Aufsichtsrat bereits heute ökonomisch erfolgreicher, wirtschaften nachhaltiger und kommen besser durch Krisen. Angesichts der immensen Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation ist es notwendig, die erfolgreiche Beratungs- und Gestaltungsfunktion der Unternehmensmitbestimmung zu stärken und auszuweiten. Es geht z. B. nicht länger an, dass die bzw. der stets der Kapitaleseite angehörige Aufsichtsratsvorsitzende die Schließung von Standorten mit seiner bzw. ihrer Doppelstimme durchsetzen kann. Daher ist die Einführung eines gesetzlich vorgegebenen Kataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte im Mitbestimmungsgesetz geboten, der sicherstellt, dass alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens mit Personalbezug, wie Werks- und Betriebsschließungen, Standortverlagerungen, Unternehmenskäufe und -verkäufe



oder Massenentlassungen nicht gegen die Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat beschlossen werden können. Bei diesen Maßnahmen soll das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzes durch eine Entscheidung im Schlichtungsverfahren ersetzt werden. Außerdem gilt es die Reichweite der Mitbestimmungsgesetze durch ein Absenken ihrer Schwellenwerte zu vergrößern.

Vor dem Hintergrund der schleichenden Erosion der Unternehmensmitbestimmung ist es notwendig, dass die Lücken im deutschen und europäischen Mitbestimmungsrecht geschlossen werden. Dazu gehört, dass die deutschen Mitbestimmungsgesetze auch auf Unternehmensformen nach ausländischem Gesellschaftsrecht Anwendung finden. Außerdem dürfen wir nicht länger zulassen, dass Europäische Unternehmensrechtformen wie die Europäische Aktiengesellschaft (SE) als Vehikel zur Vermeidung der deutschen Mitbestimmung genutzt werden. Nur wenn dies gelingt, kann das große Potenzial der Unternehmensmitbestimmung in der sozial-ökologischen Transformation voll genutzt werden

Betriebs- und Personalräte stärken

Ohne Betriebsrat entscheidet der Arbeitgeber allein, die Erfahrungen und Kompetenzen der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen bleiben ungenutzt. Das gilt für über 90 Prozent der Betriebe, denn in weniger als zehn gibt es noch Betriebsräte. Besonders bedenklich ist das, weil Daten aus einer Umfrage der IG Metall belegen, dass knapp die Hälfte der befragten Betriebe keine oder keine ausreichende Strategie zur Gestaltung der Transformation haben.

Betriebsräte können es besser. Sie haben mit ihrem praktischen Wissen nicht wenige Betriebe vor weitreichenden Outsourcing-, Umstrukturierungs- oder Schließungsplänen bewahrt, mit denen viele Arbeitgeber unter Verweis auf vorgebliche Transformationszwänge schnell bei der Hand sind. Mitbestimmung heißt auch strategische Vorausschau. In vielen Fällen konnten Betriebsräte Entlassungen verhindern, indem sie „ihre“ Betriebe selbst in die Zukunft führen, durch gute Planungen und eigene Ideen für innovative Geschäftsmodelle.

Umso dramatischer sind Forschungsergebnisse der Hans-Böckler-Stiftung, die belegen, dass jede sechste Erstwahl von Betriebsräten mit illegalen Mitteln be- oder verhindert wird. Wer nicht mitreden darf, kann nicht mitentscheiden. Der aktive Ausschluss von Beschäftigten ist schlichtweg widersinnig. Schließlich fördert die Beteiligung der Beschäftigten nicht nur die Demokratie im Betrieb, sondern nachweislich auch die Resilienz der Beschäftigten gegenüber rechtsradikalen oder populistischen Positionen. Um ihre Gestaltungskompetenz wirksam einbringen zu können, brauchen Betriebsräte echte Initiativ- und Mitbestimmungsrechte gerade zu Kernthemen der Transformation: Umwelt- und Klimaschutz, Internationalisierung, Beschäftigungssicherung, mobile Arbeit bzw. die Wahl des

Klimagerechte Wirtschaft



Arbeitsortes, den Einsatz von KI, Fragen zur Gleichstellung und zur Integration und die Möglichkeit, die Beschäftigten intensiver als heute möglich zu beteiligen – dies sind nur einige der Themen, bei denen das aktuelle Betriebsverfassungsgesetz längst nicht mehr auf dem Stand der Zeit ist.

Das Gleiche gilt für das Bundespersonalvertretungsgesetz. Bei dessen Novellierung 2021 wurde die Chance zur mit-bestimmungsfreundlichen Fortentwicklung vertan. Zentrale Mitbestimmungslücken bestehen weiterhin. Auch diese gilt es endlich zu schließen.

Eine umfassende Reform der rechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung bzw. der Personalvertretung in den Dienststellen ist überfällig. Der Gesetzentwurf für eine Betriebsverfassung des 21. Jahrhunderts, den der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vorgelegt haben, liefert dafür eine Grundlage.