

Hoffmann, Reiner; Guggemos, Michael

Research Report

Offensive Mitbestimmung: Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung

Mitbestimmungsförderung Report, No. 3

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Hoffmann, Reiner; Guggemos, Michael (2014) : Offensive Mitbestimmung: Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung, Mitbestimmungsförderung Report, No. 3, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/126115>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Mitbestimmungsförderung

Nr.3

Report | Oktober 2014

Inhalt

Betriebsräte im Jahr 2014 – Zeit für eine Standortbestimmung	2
Betriebsräte: Notwendig und handlungsfähig in sich radikal wandelnden globalen Arbeitswelten	4
Prekäre Arbeit als Herausforderung für die betriebliche Mitbestimmung	6
Betriebsräte gestalten gute Arbeit	7
Betriebsräte sichern Arbeitsplätze und Beschäftigung	8
Mitbestimmung grenzüberschreitend weiterentwickeln	9
Betriebliche Mitbestimmung schützt vor Diskriminierung, fördert Chancengleichheit und die Gleichstellung der Geschlechter	10
Aufsichtsrat und Betriebsrat: Ein funktionierendes System kommunizierender Röhren für nachhaltige gute Arbeit im Aufsichtsrat	11

Offensive Mitbestimmung Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung

Vorwort

Es ist an der Zeit, die strategische Debatte über Mitbestimmung, Demokratie und Beteiligung selbstbewusst und offensiv in die Öffentlichkeit zu tragen. Das vorliegende Memorandum zur Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung ist ein Schritt in diese Richtung, den wir im Rahmen der „Offensive Mitbestimmung“ gehen.

Gemeinsam getragen vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften, gestützt auf Forschung und externen Sachverstand, werden wir aus wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen, politische Forderungen für die Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung ableiten. Das Memorandum versteht sich als Work in Progress, denn die praktische und gesetzliche Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung kann nie abgeschlossen sein. Sie muss ständig mit der betrieblichen Wirklichkeit von Arbeit Schritt halten und sich neuen Herausforderungen stellen.

Wir laden die Akteure der Mitbestimmung zur Diskussion ein, um gemeinsam die Mitbestimmung zu stärken und sie auf der Höhe der Zeit zu halten.

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des DGB und
Vorstandsvorsitzender der
Hans-Böckler-Stiftung

Michael Guggemos
Sprecher der Geschäftsführung
der Hans-Böckler-Stiftung

1 | Betriebsräte im Jahr 2014 – Zeit für eine Standortbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung ist eine zentrale Säule der deutschen Wirtschafts- und Sozialordnung und ein Garant für den sozialen Frieden. Durch Betriebsräte werden Interessen ausgeglichen, Konflikte entschärft und Arbeits- und Lebenswelten konkret gestaltet. Das ist eine besondere und zivilisatorische Leistung von Betriebsräten. Betriebsräte sind im April 2014 in Deutschland klar akzeptiert. 86% der deutschsprachigen Einwohner ab 14 Jahren sind der Meinung, dass Betriebsräte in der heutigen Arbeitswelt sehr wichtig oder wichtig sind.

Die in den DGB-Gewerkschaften organisierten Betriebsratsmitglieder sind dem Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihrer Wählerinnen und Wähler, verpflichtet. Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen und gute Arbeitsbedingungen zu gestalten, haben einen herausragenden Stellenwert. Um diese Ziele zu erreichen, setzen Betriebsräte auf die intensive Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten im Betrieb, mit Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den DGB-Gewerkschaften.

Betriebsräte beteiligen sich aktiv an der Entwicklung einer innovativen, nachhaltigen, ressourceneffizienten, sozialen und gerechten Betriebs- und Unternehmenspolitik. Sie nehmen ihre Verantwortung gegenüber Beschäftigten, der Gesellschaft und der Umwelt ernst. Betriebsräte setzen auf Dialog, scheuen nicht den Konflikt mit dem Management. Um ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen und ihre Ziele erreichen zu können, brauchen sie betriebliche Stärke und starke Gewerkschaften.

Das Betriebsverfassungsgesetz wurde 2001 novelliert und an veränderte wirtschaftliche, beschäftigungspolitische und soziale Bedingungen angepasst. Die neuen Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz haben sich bewährt. Dieses Gesetz steht in einer langen Tradition von Gesetzen zur Verankerung der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland. Es weist dem Betriebsrat die anspruchsvolle Rolle zu, gleichzeitig die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und wirtschaftliche Betriebsziele zu berücksichtigen, indem er gesetzlich verpflichtet ist, vertrauensvoll mit dem Arbeitgeber zusammen zu arbeiten. Was heute selbstverständlich erscheint, hat eine lange und wechselvolle Geschichte. Nichts davon wurde Arbeitnehmern, Betriebsräten und Gewerkschaften geschenkt. Mitbestimmungsrechte im Betrieb mussten erkämpft werden. Seit 2001 hat sich die Arbeitswelt weiter rasant verändert. Es gibt heute mehr „weiße Flecken“ auf der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung. Global operierende Unternehmen, fortwährende Restrukturierungen in Unternehmen, die zunehmende Digitalisierung der Arbeit und die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsformen, wie befristete Anstellung, Leiharbeit oder Werkverträge, stellen die Betriebsräte vor neue Probleme und Aufgaben. Die Politik reagiert bislang unzureichend.

Auch wenn sich das Rollenverständnis erweitert und der Verantwortungsdruck enorm erhöht hat, bleibt die Arbeit eines Betriebsrates ein Wahlamt. Das ist gut so, denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

sind der Souverän und leihen ihren Vertreterinnen und Vertretern Macht nur auf Zeit. Das unterscheidet sie bei allen Führungsaufgaben, die Betriebsräte mittlerweile faktisch wahrnehmen, von den offiziellen Führungskräften des Unternehmens. Aktionäre und Vorstandsmitglieder kommen und gehen – Betriebsräte bleiben ihren Kolleginnen und Kollegen verbunden und stellen sich alle vier Jahre einer demokratischen Wahl durch die Belegschaft. Auf ihnen lastet die enorme Erwartung, für die Sicherheit von Arbeitsplätzen und Standorten von heute und für morgen zu sorgen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden in den nächsten Jahren den Gedanken von Teilhabe und Mitbestimmung in der „Offensive Mitbestimmung“ verstärkt öffentlichkeitswirksam aufgreifen und Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung vorlegen.

Die betriebliche Mitbestimmung ist zentrale Säule der deutschen Wirtschafts- und Sozialordnung und jahrzehntelanger Standortvorteil. Deshalb muss die Betriebsverfassung unter den Bedingungen von Europäisierung, Globalisierung, Digitalisierung und dem voranschreitenden Strukturwandel weiterentwickelt werden.

Mitbestimmungsrechte im Betrieb müssen ausgebaut werden – in Deutschland und auf europäischer Ebene.

Nur mitbestimmte Arbeit ist Gute Arbeit. Voraussetzung dafür ist, dass ein Betriebsrat existiert, auch in kleineren Unternehmen. Dafür muss der Gesetzgeber die Gründung von Betriebsräten weiter erleichtern. Betriebsratswahlen dürfen nicht daran scheitern, dass sie willkürlich vom Arbeitgeber behindert werden.

Die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten ist praktizierter Sozialstaat. Es ist im gesellschaftlichen Interesse, dass die weißen Flecken betriebsratsfreier Zonen in Deutschland verschwinden.

2 | Betriebsräte: Notwendig und handlungsfähig in sich radikal wandelnden globalen Arbeitswelten

Stabile und vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen haben die Überwindung der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise erleichtert. Es gelang, viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Fachkräfte vor allem in der Industrie in stabilen Arbeitsverhältnissen zu halten. Viele Betriebsvereinbarungen im Zusammenspiel mit Tarifverträgen belegen die gemeinsamen Anstrengungen.

Der Rechtsfortschritt, der mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 erreicht wurde, dürfte dabei geholfen haben. Der Arbeitgeber ist heute verpflichtet, Vorschläge des Betriebsrats zur Personal- und Arbeitsorganisation, aber auch zu Investitions- und Produktionsprogrammen mit ihm zu beraten. Betriebsräte nehmen ihr Recht auf Hinzuziehung von Sachverständigen eigener Wahl in Anspruch. Über den Wirtschaftsausschuss und den Aufsichtsrat – wenn sie gleichzeitig Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind – können sie begründeten Konzepten weiter Nachdruck verleihen. Auf diese Weise kann ein ernsthafter Dialog zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite über die zukünftige Unternehmenspolitik entstehen. Mit positiven Auswirkungen auf die Innovationskraft eines Unternehmens.

Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat sind eine demokratische Selbstverständlichkeit; ihre Verbreitung in der Wirtschaft muss die Regel bleiben und nicht zur Ausnahme werden. Die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung sinkt. Im Jahr 2002 arbeiteten noch 50% der Beschäftigten in West- und 42% der Beschäftigten in Ostdeutschland in privatwirtschaftlichen Betrieben mit Betriebsrat. Im Jahr 2013 waren es nur noch 43%, respektive 35%.

Die Gründe für die gesunkene Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung sind vielfältig und haben insbesondere ihre Ursache in der sich verändernden Struktur unserer Wirtschaft. Mit Sorge betrachten wir jedoch auch die Zunahme der gesetzeswidrigen Verhinderungen von Betriebsratswahlen bzw. der Behinderung von Betriebsratsstätigkeit, oftmals unterstützt durch darauf spezialisierte Anwaltskanzleien.

Die Behinderung von Betriebsratsarbeit ist kein Kavaliersdelikt. Verstöße gegen geltendes Recht müssen unnachgiebig geahndet werden. Politik, Öffentlichkeit, Staatsanwaltschaften und Bezirksregierungen müssen sensibilisiert sein.

Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss gewährleisten, dass die Gründung von Betriebsräten schnell und ohne überflüssige Hürden möglich ist. Haben sich drei Beschäftigte gefunden und zur Wahlversammlung eingeladen, müssen sie ab diesem Zeitpunkt einen Kündigungsschutz wie Wahlvorstandsmitglieder erhalten.

Das vereinfachte Wahlverfahren zu den Betriebsratswahlen muss auf Betriebe bis zu 100 Beschäftigte ausgeweitet werden. Die vereinfachten Regelungen dieses Wahlverfahrens erleichtern die Gründung von Betriebsräten in diesem Segment, weil dann deutlich kürzere Fristen gelten.

3 | Prekäre Arbeit als Herausforderung für die betriebliche Mitbestimmung

Enormer Druck auf Löhne, gute Arbeit und Arbeitsbedingungen entsteht, wenn Stammarbeitsplätze durch Einsatz prekärer Jobs bedroht werden. In den vergangenen Jahren konnten Gewerkschaften durch vereinzelte gesetzliche Neuerungen, veränderte Rechtsprechung sowie durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Verbesserungen für Leiharbeitskräfte erreichen. Darauf reagieren Arbeitgeber immer öfter mit Werkverträgen zu prekären Vertragskonditionen. Die Werkvertragsunternehmen haben oft keinen Betriebsrat und zahlen keinen Tariflohn. Der wachsende Renditedruck lässt weitgehend ungeschützte atypische Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Hier gerät die betriebliche Mitbestimmung heute an ihre Grenzen.

Der stattfindenden schrittweisen Aushöhlung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten muss entgegengewirkt werden. Lücken im Schutz, z.B. bei der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes oder bei den Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, gefährden die betriebliche Mitbestimmung als solche, indem sie für immer weniger Arbeitnehmer praktische Wirkung entfaltet.

Dem Betriebsrat müssen bei der Planung und Vergabe von Werkverträgen (inkl. Honorar- und Dienstverträgen) und Leiharbeit Informations- und Beratungsrechte sowie ein Zustimmungsverweigerungsrecht eingeräumt werden.

Betriebsräte machen den Unterschied. In Betrieben mit Betriebsrat beurteilten Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen besser als in Betrieben ohne Betriebsrat (DGB-Index Gute Arbeit). Auf vielfältige Weise tragen Betriebsräte dazu bei, Arbeitsbedingungen gut zu gestalten und mit Betriebsvereinbarungen Transparenz, gerechte Behandlung, gleiche Chancen und Verbindlichkeit und Schutz herzustellen. Technologischer Fortschritt, Digitalisierung, Vernetzung und Mobilität verdichten das Arbeitsleben und beschleunigen es. Wir haben neue Handlungsfelder für die betriebliche Mitbestimmung: Leistungsverdichtung, Arbeitsorganisation, Mobilität und Entgrenzung führen zu gesundheitlichen Fehlbelastungen. Es müssen Rechte vorhanden sein, um Maßnahmen durchsetzen zu können, um neue Wege in der betrieblichen Personalpolitik zu gehen, den demografischen Wandel zu gestalten, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, Persönlichkeitsrechte sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Mindeststandards zu sichern.

Verbesserte Qualifikationen und individuelle Lebensstile haben die Ansprüche von Menschen an ihre Arbeit verändert. Sie wollen sich stärker an der Ausgestaltung ihrer Arbeit und Arbeitsbedingungen beteiligen. Das eröffnet Chancen für neue Beteiligungsformen als Verstärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Neue Konzepte ganzheitlicher Produktions- und Arbeitssysteme (Industrie 4.0; Dienstleistungen 2.0) können nur effizient funktionieren, wenn die Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbindlich rechtlich und an den richtigen Stellen geregelt ist. Bereits bestehende individuelle Beteiligungsrechte müssen deshalb ausgebaut werden (§§ 80 Abs. 2, 28a BetrVG).

Die Mitbestimmung der Betriebsräte für die menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt nach §§ 90, 91 BetrVG muss erweitert und durch die Erwähnung psychischer Belastungen konkretisiert werden.

Eine Neuorientierung der betrieblichen Personalpolitik ist notwendig. Allein die demografische Entwicklung ist ein wichtiger Bestandteil tarif- und betriebspolitischer Aktivitäten. Aber die Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Mitgestaltung reichen nicht aus. Wir brauchen mehr Mitbestimmung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, bei Qualifizierung, Arbeitsorganisation, Personalplanung, Leistungsverdichtung und im Datenschutz.

5 | Betriebsräte sichern Arbeitsplätze und Beschäftigung

Unternehmen in Deutschland haben leichter als andere aus der Krise gefunden, ohne wertvolle Fachkräfte zu verlieren. Tarifverträge kombiniert mit Betriebsvereinbarungen dokumentieren gute Lösungen und das Zusammenwirken von Betriebsräten und Gewerkschaften ist leistungstark. Nicht selten haben Betriebsräte in ihrer langjährigen Betriebsratspraxis viele Restrukturierungen erlebt. Neben großen Betriebsänderungen, Outsourcing und Standortverlagerungen, geht es auch um die Einführung neuer Technik, neuer Arbeitsorganisationen, neuer Produkte und Dienstleistungen. In der Regel heißt Restrukturierung: Kosteneinsparungen im Personalbereich. Es gelingt Betriebsräten mit gewerkschaftlicher Unterstützung Standorte gegen den Willen des Arbeitgebers zu sichern, Arbeitsplätze auf Dauer oder zumindest befristet zu erhalten und Investitionszusagen durchzusetzen. Auch in Zukunft wird Beschäftigungssicherung, der Umgang mit und die Auswirkungen von Restrukturierungsmaßnahmen einen wichtigen Kern der Arbeit von Betriebsräten bilden. Sie können diese Aufgabe verantwortungsvoll mitgestalten, wenn das Management Betriebsräte ernst nimmt und die gewerkschaftliche Rückendeckung funktioniert.

Betriebsräte müssen wirksam auf Betriebsänderungen und Entlassungswellen reagieren und innovative Konzepte zur Standortsicherung durchsetzen können. Deshalb müssen Betriebsräte vorrangig mit umfassenden Mitbestimmungsrechten für Beschäftigungssicherung und Qualifizierung von Beschäftigten ausgestattet werden.

6 | Mitbestimmung grenzüberschreitend weiterentwickeln

Was können Interessenvertretungen und Gewerkschaften tun, wenn in wachsender Zahl den Betriebsräten die direkten Verhandlungspartner auf der Arbeitgeberseite im Betrieb abhanden kommen? Was tun, wenn Entscheidungen beispielsweise ausschließlich in der Unternehmenszentrale mit Sitz außerhalb der EU getroffen werden? Was kann man tun, wenn die Mitbestimmungsgremien nicht mehr den betrieblichen Organisationsstrukturen entsprechen? Mit wem soll der Betriebsrat ernsthaft und ergebnisorientiert verhandeln, wenn selbst der Werksleiter nicht mehr mit ausreichender Entscheidungsbefugnis ausgestattet ist, um ein betriebliches Verfahren zu regeln und eine Betriebsvereinbarung abzuschließen? Diese Fragen stellen sich in der globalisierten Wirtschaft vermehrt. Besonders problematisch ist: Die Bildung von Konzernbetriebsräten kommt heute nur in Betracht, wenn die Konzernmutter ihren Sitz in Deutschland hat. Dies führt dazu, dass deutsche Unternehmen mit einer im Ausland ansässigen Konzernmutter, die dort die Leitungsmacht ausübt, keinen Konzernbetriebsrat haben, der wichtige Mitbestimmungsfragen verhandeln kann. Dies läuft dem Gedanken der Mitbestimmung zuwider.

Die DGB-Gewerkschaften fordern eine gesetzlich verankerte, unmissverständliche und sanktionsbewährte Informationspflicht für die Geschäftsführungen deutscher Niederlassungen in internationalen Konzernen.

Im Betriebsverfassungsgesetz muss sichergestellt sein, dass Betriebsräte auch in Konzernen mit Sitz im Ausland einen Konzernbetriebsrat gründen können, wenn in Deutschland mehrere Unternehmen dieses Konzerns tätig sind.

7 | Betriebliche Mitbestimmung schützt vor Diskriminierung, fördert Chancengleichheit und die Gleichstellung der Geschlechter

Betriebsräte haben einen Schutzauftrag für Beschäftigte, um gegen Benachteiligung und Diskriminierung vorzugehen und sie setzen sich für Gleichbehandlung ein. Das geschieht auf sehr vielfältige Weise und losgelöst von Geschlecht, Nationalität, Weltanschauung, Behinderung, Migrationshintergrund, Alter, Religion und sexueller Orientierung. Betriebsräte vertreten und vermitteln bei Beschwerden. Sie vertreten Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber bis hin zur Einigungsstelle und sie vermitteln zwischen den Anforderungen des Arbeitgebers, der Führungskräfte und der Beschäftigten. Sie setzen sich für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein und setzen auf diese Weise auch gesellschaftliche Meilensteine für Zivilcourage.

Und: Wo Tarifverträge gelten und Betriebs- und Personalräte mitbestimmen, da schrumpft die Entgeltlücke. Der Erfolg und Misserfolg von Betriebs- und Personalräten muss sich auch an ihrem Einsatz für Entgeltgleichheit messen lassen. Um die unmittelbare Diskriminierung zügig zu überwinden, brauchen wir transparente Entgeltstrukturen in Betrieben und Dienststellen. Jeder Betriebsrat muss sich für Entgeltgleichheit zwischen den Kolleginnen und Kollegen verantwortlich fühlen und die Erhebung der entsprechenden Betriebsdaten auf betrieblicher Ebene einfordern. Größer ist die Herausforderung, der mittelbaren Entgeltdiskriminierung zu begegnen, wo sie in der unterschiedlichen Bewertung von Tätigkeiten begründet ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, ihren gleichstellungspolitischen Beitrag zu leisten. Unter anderem brauchen wir eine gleichstellungspolitische Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes.

8 | Aufsichtsrat und Betriebsrat: Ein funktionierendes System kommunizierender Röhren für nachhaltige gute Arbeit im Aufsichtsrat

Gute Unternehmensführung ist mitbestimmte Unternehmensführung. Strategisches Ziel der Mitbestimmung in Aufsichtsräten ist das nachhaltige Unternehmen: sozial, ökologisch, wirtschaftlich. Das ist die Antwort der Mitbestimmung auf das gescheiterte Modell von Corporate Governance der letzten Jahre, das einseitig auf kurzfristige Rendite für institutionelle Aktionäre setzt (Shareholder Value-Ansatz). Voraussetzung für das Funktionieren guter Unternehmensführung ist das effiziente Zusammenspiel zwischen betrieblicher Interessenvertretung, Aufsichtsratsarbeit und außerbetrieblichen Gewerkschaftsvertreter/innen. Sie sind kommunizierende Röhren. Gemeinsam sind sie Garanten des pluralistischen Unternehmensinteresses, das im Deutschen Corporate Governance Kodex ausdrücklich als Entscheidungsmaßstab für die Unternehmensführung gilt.

Um eine soziale, menschliche und umweltverträgliche Unternehmenspolitik zu fördern, müssen wir das Mitbestimmungsgesetz weiterentwickeln. Angesichts eines nicht mehr klar dem Unternehmenswohl verpflichteten Eignermodells heutiger Tage muss das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden abgeschafft werden. Der mit vollen Rechten und Pflichten ausgestattete Arbeitsdirektor im Vorstand von Unternehmen, der das Vertrauen der Arbeitnehmerseite hat, sollte zur Regelausstattung der Unternehmensführung gehören.

Der DGB und die Gewerkschaften fordern weiterhin den Schwellenwert der Mitbestimmungsgesetze auf 1.000 im Mitbestimmungsgesetz und 250 im Drittelbeteiligungsgesetz zu senken, um die Reichweite der Unternehmensmitbestimmung zu erhöhen.

9 | Europäische Betriebsräte stärken

Die Idee des sozialen Dialogs als Grundelement des Miteinanders in Betrieb und Unternehmen setzt sich immer mehr durch. Es gibt mehr als 12.000 Interessenvertreterinnen und -vertreter in mehr als 1.000 Europäischen Betriebsräten, die grenzüberschreitend und eng verbunden mit den nationalen Interessenvertretungen und den Gewerkschaften die sozialen Interessen von rund 18 Millionen Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen. Die fortgeschrittene Praxis von Euro-Betriebsräten hat sich in einigen Unternehmen zum Element verantwortlicher Unternehmensführung entwickelt. Sie werden in diesen Fällen weit über das Gesetz hinausgehend in die Beratung von Unternehmensentscheidungen mit grenzüberschreitender Tragweite einbezogen.

Hauptsächlich auf Drängen der Gewerkschaften verabschiedeten das Europäische Parlament und der Europarat am 6. Mai 2009 eine geänderte Fassung der EBR-Richtlinie. Allerdings ging die Neufassung nicht auf alle Forderungen und Probleme ein, die im Laufe der 13 Jahre EBR-Praxis identifiziert werden konnten. Daher sind weitere Verbesserungen notwendig, z.B. um Rechtsverletzungen von Arbeitgebern wirksam zu sanktionieren. Wir brauchen u.a.

- die Absenkung der Schwellenwerte zur Gründung eines EBR von 1.000 auf 500 bzw. von 150 auf 100 Mitarbeiter.
- die Gewährung eines ausdrücklichen Rechts auf Zugang zu allen Standorten,
- die Klar- und Sicherstellung des Rechtsstatus des EBR, das Recht auf Anrufen eines Gerichts, wobei die Rechtskosten durch den Arbeitgeber zu tragen sind,
- die Schaffung eines tatsächlichen Unterlassungsanspruches des EBR, der sicherstellt, dass Informationen rechtzeitig vor Umsetzung von Entscheidungen weitergegeben werden.

Impressum

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Deutscher Gewerkschaftsbund

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Redaktion und Bearbeitung

Dr. Manuela Maschke

Hans-Böckler-Stiftung
Referatsleiterin
Archiv Betriebliche Vereinbarungen
manuela-maschke@boeckler.de

Rainald Thannisch

Deutscher Gewerkschaftsbund
Referatsleiter Unternehmens- und Mitbestimmungspolitik, CSR
rainald-thannisch@dgb.de

Mitwirkende Autoren

Ahlene, Eva / Campagna, Sebastian /
Emons, Oliver / Fischer, Thomas /
Frerichs, Melanie / Jagodzinski, Roman /
Klein-Schneider, Hartmut /
Kluge, Norbert / Lücking, Stefan /
Maschke, Manuela / Priebe, Andreas /
Pütz, Lasse / Schietinger, Marc /
Sekanina, Alexander / Sick, Sebastian /
Thannisch, Rainald / Weckes, Marion

Ansprechpartner

Thomas Fischer

Deutscher Gewerkschaftsbund
thomas.fischer@dgb.de

Rainald Thannisch

Deutscher Gewerkschaftsbund
rainald.thannisch@dgb.de

Dr. Norbert Kluge

Hans-Böckler-Stiftung
norbert-kluge@boeckler.de

Dr. Manuela Maschke

Hans-Böckler-Stiftung
manuela-maschke@boeckler.de

www.boeckler.de

ISSN 2364-0413

Beschluss des 20. DGB-Bundeskongresses 2014, A001: Für eine Neue Ordnung der Arbeit
Beschluss des 20. DGB-Bundeskongresses 2014, A007: Von der eigen-ständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiografie von Frauen und Männern
Beschluss des 20. DGB Bundeskongresses 2014, D 001: Perspektiven und Zukunftsfelder der Mitbestimmung in der globalisierten Welt
Beschluss des 19. DGB-Bundeskongresses 2010, J002: Sicherung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung in den Betrieben

DGB (2014): Unsere Mitbestimmung: Betriebsräte, Gewerkschaften und das Erfolgsmodell betriebliche Mitbestimmung, DGB, Berlin

DGB (2009): Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert (2009): Rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, DGB, Berlin

Kluge, Norbert / Maschke, Manuela u.a. (2014): Offensive betriebliche Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Sick, Sebastian u.a. (2014): Mitbestimmung in Europa: Mitbestimmungsförderung Report Nr. 2, Juli 2014, Hans-Böckler-Stiftung