

Beschlossen auf der Mitgliederversammlung am 15. April 2009



Jusos Stadt Braunschweig
Schloßstr. 8
38100 Braunschweig
Telefon: (05 31) 4 80 98-21
Telefax: (05 31) 4 80 98-26
info@jusos-bs.de
www.jusos-bs.de

„GUTE ARBEIT UND MITBESTIMMUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE“

Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Wandel

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten stellt nach wie vor einen zentralen Punkt für das Demokratieverständnis der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland dar. Dennoch zeigen nicht nur die Auseinandersetzungen in der Öffentlichkeit, in denen von Unternehmensseite die Mitbestimmungsrechte zum Teil in Frage gestellt werden, deutlich, dass es Versuche gibt, die Arbeitnehmerschaft an Unternehmensentscheidungen nicht mehr beteiligen zu lassen. Aus diesem Grund stellen wir Jusos im Zuge der Kampagne „Gute Arbeit“ Forderungen an den Schutz und Ausbau der Arbeitnehmerrechte in den Betrieben.

Rechte der Betriebsräte schützen

Das als am meisten verbreitetes Modell stellt der Betriebsrat dar. Jedes gewinnorientierte Unternehmen mit mindestens 5 Arbeitnehmern ist verpflichtet, die Gründung eines Betriebsrats zuzulassen. Ankündigungen von Vertretern der Geschäftsleitung, dass die Einrichtung eines Betriebsrats die Situation zwischen Arbeitnehmern und –gebern erheblich verschlechtern würde (Vgl. Hans Rudolf Wöhr, Aufsichtsrat der Rudolf WÖHRL AG), weisen wir mit Nachdruck und entschieden zurück. Aus unserer Sicht stellt dies einen Versuch dar, tief verwurzelte Menschenrechte zu missachten. Denn mit solchen Aktionen wird von der Geschäftsführung nicht nur ein tiefes Misstrauen gegen die Belegschaft sondern auch ein

viel stärkeres Misstrauen gegen demokratische Vertretungen verbreitet. Angesichts der Lidl-Affäre um Zulassungen von Betriebsräten lässt sich erkennen, dass solche Aktionen zwar immer noch die Ausnahme sind, aber trotzdem deutliche Tendenzen gegen demokratische Mitbestimmung auf Unternehmensebene zeigen. Diese Tendenzen gilt es zu bekämpfen!

Mitbestimmung ausweiten

Betriebsräte besitzen zwar starke Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten wie bei Regelungen der Pausen-, Urlaubs-, oder Arbeitszeiten, jedoch sind die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten – wenn es beispielsweise um Versetzungen oder gar Entlassungen geht – sowie in wirtschaftlichen Angelegenheiten sehr stark eingeschränkt. So sind Arbeitgeber nur verpflichtet nach einer Kündigungserklärung den Betriebsrat anzuhören. Das Zustimmungsverweigerungsrecht die der Betriebsrat in personellen Angelegenheiten aussprechen kann, kann der Arbeitgeber beim zuständigen Arbeitsgericht ersetzen lassen. Als überlegenswert stellt sich dabei die Möglichkeit heraus, Betriebsräte weiter mit Rechten auszustatten, die es ihnen ermöglicht, eine Kündigung als nichtig zu erklären.

Auch wenn es um die Verlagerung oder Schließung von Produktionsstandorten geht, haben Betriebsräte keine Mitspracherechte. Sie können zwar Sozialpläne aufstellen, die den Kolleginnen und Kollegen häufig höhere Abfindungen einbringen. Die Tatsache, dass der Arbeitsplatz als solcher und damit verbunden die soziale Absicherung und ein zentraler Punkt, über den sich Mensch definiert, verloren geht, ist jedoch unabänderlich. Bei einer solch starken Einschränkung der Betriebsratsrechte kann weder von einer Mitwirkung noch gar von einer Mitbestimmung die Rede sein. Es kann nicht sein, dass Menschen ihre Existenzgrundlage nur deshalb verlieren, weil die tatsächliche Renditeerzielung hinter den spekulativen Erwartungen der Anteilseigner zurückgeblieben ist. Die Geschäftsleitung muss eine drohende Zahlungsunfähigkeit bzw. Insolvenz des Unternehmens bei Aufrechterhaltung des Standortes anhand von Bilanzen und kalkulatorischer Kosten nachweisen. Wir fordern daher ein aufschiebendes Vetorecht für den Betriebsrat ein, wenn es um Verlagerung und ein zwingendes Zustimmungsverweigerungsrecht Schließung von Produktionsstandorten geht, welches der Arbeitgeber nicht ohne weiteres beim Arbeitsgericht ersetzen lassen kann.

Vertretung der ZeitarbeiterInnen

In etlichen Unternehmen kümmern sich Betriebsräte kaum bis gar nicht um die Belange und Wünsche der ZeitarbeitnehmerInnen. Das liegt zum einen daran, dass sie häufig auch mit der anfallenden Arbeit, die zunächst für die Stammebelegschaft anfällt, überlastet sind. Die Entscheidung, ob man sich als Mitglied des Betriebsrats zunächst um diese Gruppe von ArbeitnehmerInnen kümmert oder um die der sich ständig wechselnden ZeitarbeitnehmerInnenbelegschaft fällt dabei zunächst eindeutig auf die erste Gruppe. Die dadurch resultierende soziale Ausgrenzung ist nicht nur moralisch verwerflich. Sie verstößt gegen den Grundgedanken der Demokratie, indem Arbeiterinnen und Arbeiter in erste und zweite Klasse getrennt und mit unterschiedlichen Rechten und Wertschöpfungen ausgestattet werden. Dieses Modell widerspricht nicht zuletzt unserer Vorstellung der Menschenwürde.

Aus diesem Grund fordern wir neben einer allgemeinen Vergrößerung von Betriebsräten je nach dessen Größe zusätzlich einen oder mehrere gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder, die ausschließlich für die Interessen der ZeitarbeiterInnen zuständig sind. Diese sollten unabhängig zur ersten Wahl des Betriebsrats in einem zweiten Wahlgang von den Zeit- und LeiharbeiterInnen gewählt werden, aus den Reihen der im ersten Wahlgang gewählten Betriebsratsmitglieder.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stärken

Die JAV ist als Unterorganisation des Betriebsrats in erster Linie für die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden unter 25 Jahren zuständig. Ihr obliegt es, Wünsche und Anregungen ihrer Interessengruppe an den Betriebsrat mit dem Hinweis zur Erledigung weiterzuleiten und darauf zu achten, dass Bestimmungen hinsichtlich des Berufsbildungs- (BBiG) und Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) im Betrieb eingehalten werden.

Die tatsächliche Einflussnahme an demokratischen Entscheidungsprozessen ist in der JAV jedoch zum Teil sehr stark eingeschränkt. So entsenden sie zwar eine/n VertreterIn in den regelmäßig stattfindenden Betriebsratssitzungen. Dort hat sie/er jedoch nur ein Recht auf Anhörung und kein Stimmrecht. Ein Stimmrecht wird dem/der VertreterIn nur in Angelegenheiten gewährt, die überwiegend jugendliche ArbeitnehmerInnen und Azubis unter 25 Jahren betreffen. Dies verstößt unserer Auffassung nach gegen die demokratische Partizipation von InteressensvertreterInnen, die nur aufgrund ihrer Minderheit nicht mit

gleichen demokratischen Grundrechten ausgestattet werden. Damit werden sie als demokratische Vertretung zweiter Klasse eingestuft. Viele MitgliederInnen der JAV kommen teilweise zum ersten Mal in Kontakt mit demokratischen Grundwerten. Durch ihre nur eingeschränkten demokratischen Grundrechte könnten einige JAVlerInnen zu der Annahme kommen, demokratische Entscheidungsprozesse seien hinderlich, um eine gerechte Entscheidung herbeizuführen, weil sie von dieser Einflussnahme größtenteils ausgeschlossen werden. Damit solche Gedankengänge keinen Einzug erhalten, fordern wir ein festes Stimmrecht von VertreterInnen der JAV in den Betriebsräten. Getreu dem Motto: Mehr Demokratie wagen!

Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Die Wurzeln der deutschen Unternehmensmitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten liegen im unmittelbaren Nachkriegsdeutschland. Die Unternehmen der Groß- und Schwerindustrie hatten den Aufbau der Hitler-Diktatur maßgeblich unterstützt. Ihre Verflechtung sollte zerschlagen und ihr Einfluss auf die Politik nachhaltig verhindert werden. Bereits 1947 führten die Alliierten aus diesem Grund eine paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten der Eisen- und Stahlindustrie ein, die noch heute im Montan-Mitbestimmungsgesetz gilt. In den folgenden Jahren versuchten Gewerkschaften zum Teil leider erfolglos die vollparitätische Mitbestimmung auch in den übrigen Branchen politisch durchzusetzen. So werden im Mitbestimmungsgesetz zwar die Hälfte der Aufsichtsratsposten jeweils von ArbeitnehmerInnen und Anteilseignern/Aktionären entsandt, jedoch setzt das doppelte Stimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, der in der Regel immer von den Kapitaleignern gestellt wird, die formell bestehende Parität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern faktisch außer Kraft. Auch das 2004 in Kraft getretene Drittelbeteiligungsgesetz, in dem die ArbeitnehmerInnen nur ein Drittel der Aufsichtsratspositionen innehaben, zeigt wiederum Tendenzen, die Arbeitnehmer aus basisdemokratischen Entscheidungsprozessen auszuschließen. Diese Gesetzesmerkmale lehnen wir konsequent ab!

Reform der Mitbestimmungsgesetze

Es gilt also festzuhalten, dass es abgesehen vom Montan-Mitbestimmungsgesetz keinerlei Gesetze gibt, die eine Vollparität zwischen Arbeitgeber und –nehmer gewährleisten. Dieses Gesetz trifft jedoch nur auf Kapitalgesellschaften zu, die ihren hauptsächlichen Umsatz im Bergbau und in der Eisen- und Stahlerzeugenden Industrie tätigen. Allerdings ist es

zwingend erforderlich in der gesamten Wirtschaft – unabhängig von der Branche – diese Kontrollfunktion einzuführen. Denn nach wie vor gilt, dass Arbeiter den gesamten Reichtum der Gesellschaft schaffen, ohne dass sie entscheiden dürfen, was damit geschieht und dabei nur einen Bruchteil der erbrachten Leistung als Lohn bzw. Gehalt erhalten. Daher vertreten wir die Auffassung, dass alle Aufsichtsräte von beiden volkswirtschaftlichen Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital gleichermaßen vertreten sein müssen.

Ein weiteres Problem bezieht sich auf die Unternehmensgröße: In Deutschland beschränkt sich die vorgenannte Mitbestimmung auf Kapitalgesellschaften, die eine bestimmte Größe vorweisen. So findet das Drittelbeteiligungsgesetz erst bei mindestens 500, das Montan-Mitbestimmungsgesetz bei mehr als 1000 und das Mitbestimmungsgesetz bei über 2000 Beschäftigten Anwendung. Wir sind der Meinung, dass die Anzahl der Mitarbeiter nicht entscheidend dafür sein darf, ob und in welchem Maß demokratische Strukturen innerhalb eines Unternehmens aufgebaut werden können. Daher sprechen wir uns ausdrücklich auch bei Kapitalgesellschaften mit weniger als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Einrichtung eines Aufsichtsrats aus und fordern darüber hinaus die Ersetzung des Drittelbeteiligungs- und des Mitbestimmungsgesetzes durch die Ausweitung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes auf alle Branchen.

Gleichstellung herstellen

Wir leben in einer Gesellschaft, die gleichermaßen aus Frauen und Männern besteht. Und dennoch: In den Kontrollgremien deutscher Unternehmen haben Frauen kaum etwas zu sagen. Weibliche Aufsichtsräte sind hierzulande nur selten zu finden. Dabei könnten Frauen gerade für mehr Sachverstand in den Gremien sorgen, sofern sie entsprechend qualifiziert sind. Da Frauen aber offenkundig noch immer in der von Männern dominierten Gesellschaft unterdrückt werden und in etlichen Unternehmen unterrepräsentiert sind, ist es notwendig mit einer Frauenquote die gesamte Gesellschaft auf diese Missstände aufmerksam zu machen und Frauen in Unternehmensbezogenen Entscheidungsprozessen zu integrieren. Zurzeit sind nur knapp 11% der Aufsichtsratsposten von Frauen besetzt. Wenn man die Zusammensetzung analysiert, kommt man zu dem Schluss, dass die Seite der Anteilseigner gar nur rund 3% der ihnen zur Verfügung stehenden Aufsichtsratsposten an Frauen vergibt. Mit einer Frauenquote in Aufsichtsräten wird nicht nur diesem für uns unerträglichen Zustand ein Ende gesetzt. Gleichzeitig wird die gesamte Gesellschaft auf die unerträgliche Situation in der ihr innewohnenden patriarchalischen Herrschaft aufmerksam gemacht.

Auch eine Integration von Männern in frauendominierten Berufen ist nötig. Es besteht gleichzeitig die Notwendigkeit, entsprechende Qualifizierungsprogramme für Frauen und Männer stärker zu fördern. Falls dies in Kapitalgesellschaften nicht durchgeführt wird, müssen harte Sanktionen wie die Löschung und Auflösung dieser Gesellschaften folgen. Länder wie Norwegen und Spanien haben dies bereits erkannt und eine Frauenquote in Aufsichtsräten realisiert. Jetzt liegt es an uns, diese Forderung auch in Deutschland durchzusetzen!

Auch wenn es durch das Minderheitengesetz in den Betriebsräten nun vorgeschrieben wird, dass das Geschlecht, welches in der Belegschaft in der Minderheit ist, zumindest in diesem Anteil auch im Betriebsrat vertreten sein muss, sieht die gleichgeschlechtliche Teilhabe in diesem Gremium doch äußerst dürftig aus. Schließlich liegt die Frauenquote in Betriebsräten nur bei ca. 25%. Besonders ist jedoch dabei nicht nur ausschließlich auf die Anzahl der Frauen zu achten sondern auch auf welcher Position die Frauen in Betriebs- und Personalräten vertreten sind. Denn der Vorsitz eines Betriebsrats ist häufig noch Männersache. Viele Vorsitzende argumentieren, dass sie sich doch nun um die Integration der Frauen in der Belegschaft „bemüht haben“ und sie nun aus Dankbarkeit zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt werden sollen. Damit solche offenen Diskriminierungen Einhalt geboten werden können, fordern wir auch in Betriebsräten eine Ersetzung des Minderheitengesetzes durch eine Quotenregelung. Mindestens ein stellvertretender des/der Betriebsratsvorsitzenden muss einem andern Geschlecht angehören. Tritt die oder der Vorsitzende nicht mehr zur Wiederwahl an, muss ein Geschlechterwechsel des Vorsitzenden erfolgen.

Ahnungslosen Unternehmern die Stirn bieten

Natürlich sind einige Unternehmer darauf bedacht, Arbeitnehmerrechte mit Füßen zu treten, da sie sich bei einem autoritär geführten Stil der Unternehmensleitung mehr als unbequemer Störfaktor erweisen können. Deshalb plädieren sie für einen Abbau der Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer. Das Argument, welches hierbei häufig angemerkt wird, ist, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland dadurch stark negativ beeinflusst wird. Ausländische Unternehmen scheuten sich demnach davor zurück ihren Sitz nach Deutschland zu verlegen, wobei deutsche Unternehmen sich wiederum ins Ausland absetzen würden, um diesen Mitbestimmungsrechten zu entgehen. Das Argument scheint auch im ersten Moment logisch zu erscheinen. Immerhin kennen 12 der 27 Staaten der EU keine Mitbestimmungsrechte oder gar feste Mitbestimmungsquoten auf

Unternehmensebene. In Frankreich beispielsweise sind nur in wenigen Aufsichtsräten Vertreter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten, und wenn sie es sind, dann höchstens zu einem Drittel der Sitze.

Doch wenn man sich detaillierter mit der Thematik auseinandersetzt, kommt man zu dem Schluss, dass dieses Modell nicht nur ausschließlich unter dem Aspekt der gesamtgesellschaftlichen Anschauung erstrebenswert sondern auch von betriebswirtschaftlichen Vorteil ist: Die Unternehmensführung wird auf Probleme innerhalb des Produktionsablaufs von der Arbeitnehmerseite aufmerksam gemacht, dadurch wird die Wirtschaftlichkeit innerhalb des Unternehmens verbessert. Zusätzlich gilt die komplette Belegschaft in solchen Betrieben als zufriedener als die anderer Unternehmen, in denen keine Unternehmensbezogene Mitbestimmung stattfindet. Die dadurch erreichte höhere Leistungsbereitschaft steigert die Produktivität und die Qualität der Produkte – sowohl für materielle und immaterielle Güter. Das haben mittlerweile auch in- und ausländische Investoren und Unternehmer erkannt, die selbst Äußerungen von Funktionären der Union, FDP und Arbeitgeberverbänden – also ihren Interessensvertretern – stets zurückweisen. Die Mitbestimmung in Deutschland ist daher als fortschrittlich auszuweisen und könnte als Musterbeispiel Vorreiter für andere Industrienationen sein, ähnliche Mitbestimmungsmodelle einzuführen. Sie trägt somit nachhaltig dazu bei, die strukturellen Herrschaftsverhältnisse und das Ungleichgewicht von Arbeit und Kapital im kapitalistischen System abzubauen.

Gewusst wie

Die abschließende Frage, die sich stellt, ist, wie man die vorgenannten Probleme nicht nur erkennt sondern konsequent bekämpft. Wir sind als Bezirk dabei nicht nur verpflichtet, unsere Erkenntnisse innerhalb der Partei und an höhere Beschlussebenen der SPD weiterzugeben. Wir sind auch dafür verantwortlich, die Bevölkerung in der Region Braunschweig auf die Missstände aufmerksam zu machen. Um ein größtmögliches (Medien-)Echo dabei erfahren zu können, reicht es allerdings auch nicht aus, nur alleine mit Aktionen aufzutreten. Vielmehr müssen wir für diese Kampagne verstärkt auf die Unterstützung von Bündnispartnern aus Gewerkschaften des DGB, Sozialverbänden wie der Arbeiterwohlfahrt und anderer Linksorientierten Jugendorganisationen setzen. Der erste Versuch dementsprechende Kontakte aufzubauen, liegt bei uns.