

Antrag 41/II/2018**Juso LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Wirtschaft demokratisieren - Betriebsräte stärken!**

1 Die Gewerkschaften und die SPD haben ihre gemeinsa-
 2 men Wurzeln im 19 Jahrhundert. Dabei haben es sich
 3 die Gewerkschaften zur Aufgabe gemacht, innerbetrieb-
 4 lich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und ei-
 5 ne Erhöhung der Löhne zu kämpfen. Die SPD kämpft ur-
 6 sprünglich außerbetrieblich für eine Verbesserung der ge-
 7 sellschaftlichen Verhältnisse. Obwohl diese unterschiedli-
 8 chen Schauplätze sich gegenseitig beeinflussen und von-
 9 einander abhängig sind, haben sich die Gewerkschaften
 10 allmählich von der Partei, die ihnen originär nahe steht,
 11 distanziert. Hat der DGB früher noch in Form von Wahl-
 12 prüfsteinen deutliche Sympathien einer Partei gegenüber
 13 geäußert, hagelt es jetzt deutliche Kritik. Dies hat jedoch
 14 nicht zu einem naheliegenden Effekt geführt. Menschen,
 15 die die Gewerkschaften aufgrund ihrer Nähe zur Sozialde-
 16 mokratie ablehnten, haben trotzdem keinen Mitgliedsan-
 17 trag der Gewerkschaften ausgefüllt.

18
 19 Die SPD hat sich mit ihrem neoliberalen Weg weit entfernt
 20 von dem Klientel, welches einmal Gewerkschafter*innen
 21 und Sozialdemokrat*innen in einer Person verband.

22
 23 Beide Seiten haben nicht ganz unabhängige Bestands-
 24 und Akzeptanzprobleme in der Gesellschaft. Sinkende
 25 Mitgliederzahlen und eine andauernde Identitätssuche
 26 belasten die SPD und die Gewerkschaften seit geraumer
 27 Zeit. Die SPD hat zusätzlich dazu mit erheblichen Wäh-
 28 ler*innenverlusten zu kämpfen. Die Gewerkschaften hin-
 29 gegen müssen unter immer schwierigeren Rahmenbedin-
 30 gungen des postindustriellen Kapitalismus Tarifpolitik be-
 31 treiben und versuchen, die Position der Arbeitnehmer*in-
 32 nen zu stärken. Mit dem wachsenden Dienstleistungssek-
 33 tor hat sich auch die Mitgliederstruktur der Gewerkschaf-
 34 ten gewandelt.

35
 36 Arbeitnehmer*innen entscheiden sich immer seltener da-
 37 zu, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, auch weil
 38 sie deren Nutzen nicht mehr sehen. Jedoch sind Gewerk-
 39 schaften in ihren originären Branchen (wie z.B. Metall-
 40 und Elektroindustrie) weiterhin sehr stark. Dies hängt un-
 41 mittelbar mit dem Organisationsgrad zusammen.

42
 43 Ein konkretes Gut, dass unter anderem aus der histori-
 44 schen Beziehung zwischen Gewerkschaften und SPD her-
 45 vorgehen, ist die betriebliche Mitbestimmung. Sie exis-
 46 tiert in ihren Vorläufen bereits seit Ende des 19. Jahrhun-
 47 derts. Sie begann als Form von „Arbeiterausschüssen“,
 48 die ein Anhörungsrecht in sozialen Fragen hatten. Die-
 49 ser erste Meilenstein entwickelte sich in den kommen-

Empfehlung der Antragskommission: Annahme in der Fassung der AK (Kein Konsens)

Wir fordern, dass

- in Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter*innen ist - solange in dem Betrieb kein Betriebsrat existiert - eine Gewerkschaft berechtigt, einmal im Jahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und die Ausgestaltung, Organisation und Leitung dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zu übertragen. Soweit ein solcher nicht gewählt worden ist, kann die Gewerkschaft die Betriebsversammlung selbst durchführen oder einem*er Arbeitnehmer*in im Betrieb übertragen. Das Einberufungsrecht steht der Gewerkschaft zu, die nach Maßgabe des Tarifeinheitsgesetzes zuständig wäre.
- an allen Landgerichten in Deutschland Schwerpunktstaatsanwaltschaften im Bereich Arbeitsrecht geschaffen werden. Dies soll dazu führen, dass gegen Behinderungen bei der Grundung oder der Arbeit von Betriebsräten seitens der Arbeitgeber*innen schneller ermittelt wird, Belegschaften in der Beweissicherung unterstützt werden, es ggf. schneller zur Anklage kommt, und schlussendlich alle Verstöße auch zu Verurteilungen führen.
- arbeitsrechtliche Voraussetzungen für in Franchise - Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer*innen geschaffen werden, damit diese ihre Mitbestimmungsrechte umfassend wahrnehmen können.
- Instrumente und Strategien zur besseren Information und Kommunikation über betriebliche Mitbestimmung in der Öffentlichkeit und in den Betrieben entwickelt werden.
- **In Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter*innen ist die*der Arbeitgeber*in, solange in dem Betrieb kein Betriebsrat existiert, verpflichtet, einmal im Jahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und die Ausgestaltung, Organisation und Leitung dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder in Ermangelung solcher einem*einer Vertreter*in der Gewerkschaft oder einer*einem anderen Arbeitnehmer*in in seinem Betrieb zu übertragen, um die Einberufung der Betriebsversammlung zu ermöglichen mit dem Ziel, einen Betriebsrat zu gründen.**
- **Kommt die Arbeitgeber*in dieser Pflicht nicht nach werden die aktuell gültigen Sanktionen von bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe und/oder einer Geldbuße angewandt.**

Begründung und Stellungnahme des Fachausschusses

50 den Jahrzehnten zu immer mehr Mitspracherecht. Jedoch
 51 nicht aus Wohlwollen, sondern als die notwendige Konse-
 52 quenz von blutigen Auseinandersetzungen mit zwei Dut-
 53 zend Toten, wurde 1920 auf Initiative der Sozialdemokra-
 54 tie das „Betriebsrätegesetz“ verabschiedet. Dieses sah ei-
 55 ne Betriebsratpflicht in Betrieben mit mehr als 20 Be-
 56 schäftigten vor. Dieser Entwurf blieb jedoch weit hinter
 57 den Forderungen der Gewerkschaften zurück. Nachdem
 58 zur Zeit des Nationalsozialismus jegliche Form von Mit-
 59 bestimmung zerschlagen wurde, konnten die Arbeiter*in-
 60 nen 1951 einen riesigen Erfolg feiern. Das bis heute gelten-
 61 de „Montan-Mitbestimmungsgesetz“ für Kohle- und Stahl-
 62 unternehmen trat in Kraft. Es besagt, dass in den betroffe-
 63 nen Unternehmen vollparitätisch besetzte Aufsichtsräte
 64 ohne Doppelstimmrecht gebildet werden müssen. Dieser
 65 Erfolg kann als erster und Versuch gewertet werden, die
 66 Belastung von Kapital und Arbeit gerecht zu verteilen, zu-
 67 mindest in Unternehmen. Bis heute sind die Arbeiter*in-
 68 nen der Montanindustrie, vertreten durch ihre Spartenge-
 69 werkschaften IG Metall und IG BCE, die mit dem höchst-
 70 en Organisationsgrad innerhalb einer Branche. Die Vor-
 71 teile einer gut funktionierenden Mitbestimmung und ei-
 72 nem hohen Organisationsgrad, kann man in den kontinu-
 73 ierlich, wenn auch teilweise kleinen, Erfolgen in dieser In-
 74 dustrie beobachten. Besonders im Bereich der Verkürzung
 75 der Arbeitszeit und der verbesserten betrieblichen Alters-
 76 vorsorge ist die Belegschaft der Montanindustrie Vorrei-
 77 ter*in.

78
 79 Betriebsräte sind Eckpfeiler der Betriebskultur in Deutsch-
 80 land, und das mit gutem Grund: Betriebe mit Betriebsrä-
 81 ten zahlen im Schnitt höhere Gehälter, haben eine stabile-
 82 re Belegschaft mit wesentlich weniger Kündigungen, und
 83 ihre Mitarbeiter*innen nehmen sich öfter Urlaub und ge-
 84 hen öfter in Elternzeit.

85
 86 Um langfristig die Arbeitnehmer*innen in ihrer Position
 87 zu stützen, müssen die Gewerkschaften und Betriebsrä-
 88 te in den Betrieben in der Wiederherstellung ihrer Kampf-
 89 kraft unterstützt und ihre Kompetenzen in Wirtschafts-
 90 und Gesellschaftspolitik genutzt werden, um gegen neo-
 91 liberale Vorstellungen vorzugehen.

92 93 **Demokratisierung: das Gegengift zum Neoliberalismus**

94
 95 Zusätzlich zu all den direkten Vorteilen, die Betriebe mit
 96 aktiven und engagierten Betriebsräten genießen, gibt
 97 es auch gesamtgesellschaftliche, strukturelle Gründe be-
 98 triebliche Mitbestimmung und demokratische Strukturen
 99 in der Wirtschaft zu stärken: den Kampf für die Demokra-
 100 tisierung der Gesellschaft und den Kampf gegen den Neo-
 101 liberalismus.

102 Demokratie beschränkt sich für uns Jusos nicht auf die
 103 Stimmabgabe an der Wahlurne zu Bezirks-, Kommunal-,
 104 Landtags- Bundestags- und Europaparlamentswah-

Die Gewerkschaften und die SPD haben ihre gemeinsa-
 men Wurzeln im 19 Jahrhundert. Dabei haben es sich die
 Gewerkschaften zur Aufgabe gemacht, innerbetrieblich
 für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine Er-
 höhung der Löhne zu kämpfen.

Die SPD kämpft ursprünglich außerbetrieblich für eine
 Verbesserung der gesellschaftlichen Verhältnisse. Obwohl
 diese unterschiedlichen Schauplätze sich gegenseitig be-
 einflussen und voneinander abhängig sind, haben sich die
 Gewerkschaften allmählich von der Partei, die ihnen ori-
 ginär nahe steht, distanziert. Hat der DGB früher noch
 in Form von Wahlprüfsteinen deutliche Sympathien einer
 Partei gegenüber geäußert, hagelt es jetzt deutliche Kri-
 tik. Dies hat jedoch nicht zu einem naheliegenden Effekt
 geführt.

Menschen, die die Gewerkschaften aufgrund ihrer Nähe
 zur Sozialdemokratie ablehnten, haben trotzdem keinen
 Mitgliedsantrag der Gewerkschaften ausgefüllt.

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

Beide Seiten haben nicht ganz unabhängige Bestands-
 und Akzeptanzprobleme in der Gesellschaft. Sinkende
 Mitgliederzahlen und eine andauernde Identitätssuche
 belasten die SPD und die Gewerkschaften seit geraumer
 Zeit. Die SPD hat zusätzlich dazu mit erheblichen Wäh-
 ler*innenverlusten zu kämpfen. Die Gewerkschaften hin-
 gegen müssen unter immer schwierigeren Rahmenbedin-
 gungen

des postindustriellen Kapitalismus Tarifpolitik betreiben
 und versuchen, die Position der Arbeitnehmer*innen zu
 stärken. Mit dem wachsenden Dienstleistungssektor hat
 sich auch die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften ge-
 wandelt.

Arbeitnehmer*innen entscheiden sich immer seltener da-
 zu, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, auch weil
 sie deren Nutzen nicht mehr sehen. Jedoch sind Gewerk-
 schaften in ihren originären Branchen (wie z.B. Metall-
 und Elektroindustrie) weiterhin sehr stark. Dies hängt un-
 mittelbar mit dem Organisationsgrad zusammen.

Ein konkretes Gut, dass unter anderem aus der histori-
 schen Beziehung zwischen Gewerkschaften und SPD her-
 vorgehen, ist die betriebliche Mitbestimmung. Sie exis-
 tiert in ihren Vorläufen bereits seit Ende des 19. Jahrhun-
 derts. Sie begann als Form von „Arbeiterausschüssen“, die
 ein Anhörungsrecht in sozialen Fragen hatten. Dieser erste
 Meilenstein entwickelte sich in den kommenden Jahr-
 zehnten zu immer mehr Mitspracherecht. Jedoch nicht
 aus Wohlwollen, sondern als die notwendige Konsequenz
 von blutigen Auseinandersetzungen mit zwei Dutzend To-
 ten, wurde 1920 auf Initiative der Sozialdemokratie das
 „Betriebsrätegesetz“ verabschiedet.

Dieses sah eine Betriebsratpflicht in Betrieben mit mehr
 als 20 Beschäftigten vor. Dieser Entwurf blieb jedoch
 weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurück.

105 len. Stattdessen erreichen wir das Ziel einer Gesellschaft
 106 der Freien und Gleichen erst, wenn alle Lebensbereiche
 107 demokratisiert sind. Das bedeutet für uns, dass demokra-
 108 tische Partizipation insbesondere in Strukturen und Orga-
 109 nisationen zu fördern ist, die besonders oft hierarchisch
 110 geprägt sind. Dazu gehört vor allem das Arbeitsleben. Für
 111 die Förderung demokratischer Strukturen am Arbeitsplatz
 112 ist deshalb die Stärkung der Betriebsräte und ihrer Mitbe-
 113 stimmungsbefugnisse essentiell.

114 Neoliberale Theoretiker*innen verachten jedoch demo-
 115 kratische Strukturen in der Wirtschaft, insbesondere Ge-
 116 werkschaften und Mitbestimmungsrechte für Arbeitneh-
 117 mer*innen in Unternehmen. Als "Partikularinteressen",
 118 die lediglich die ordnenden und selbst-regulierenden
 119 Kräfte des Marktes behindern, sollen Mitbestimmungs-
 120 rechte von Arbeitnehmer*innen eingeschnitten und am
 121 besten ganz abgeschafft werden. Die Intellektuellen Vor-
 122 bilder liberaler und auch vieler konservativer Politiker*in-
 123 nen forderten einen Staat, der Arbeitnehmer*innen-
 124 Interessen im Keim erstickt, der sich dem Diktat des freien
 125 Kapitals unterwirft, und im Zweifelsfall jede wahrgenom-
 126 mene Behinderung jenen Kapitals mit Gewalt - strukturell
 127 und unmittelbar - unterdrückt.

128
 129 Dieser Konflikt ist besonders sichtbar in jenen Branchen,
 130 die den neoliberalen Logiken von absoluter Konkurrenz,
 131 Investor*innenhörigkeit, und Flexibilisierung im Sinne der
 132 Arbeitgeber*innen besonders folgen. Betroffen sind da-
 133 von insbesondere Startups und Agenturen sowie die Krea-
 134 tivwirtschaft im Allgemeinen. Hier steht betriebliche Mit-
 135 bestimmung besonders im Fadenkreuz, da die Existenz
 136 von Betriebsräten potentielle Investor*innen abschrecken
 137 kann. Da insbesondere viele Startups von der Förderung
 138 durch Investor*innen abhängig sind, umgehen daher vie-
 139 le die betriebliche Mitbestimmung. Erst ab einer Größe
 140 von 100 Mitarbeiter*innen stehe oftmals die Einrichtung
 141 eines Betriebsrats zur Diskussion. In Branchen, die stark
 142 von Investor*innen abhängig sind, ist die Lage betriebli-
 143 cher Mitbestimmung daher besonders prekär. Gerade des-
 144 wegen braucht es gesetzliche Rahmenbedingungen, de-
 145 nen sich Arbeitgeber*innen und Investor*innen nicht ent-
 146 ziehen können! Ist betriebliche Mitbestimmung keine Op-
 147 tion, sondern eine Pflicht, ist es egal was Investor*innen
 148 fordern.

149
 150 **Demokratische Strukturen auch in der Wirtschaft ver-**
 151 **pflichten!**

152
 153 Die Wahlen zu Betriebsräten sind im Betriebsverfassungs-
 154 gesetz bereits rechtlich abgesichert. Dennoch bestehen
 155 einige gesetzliche Lücken, die den demokratischen Pro-
 156 zess erschweren können. Folgende Schritte sind in der Re-
 157 gel Teil des Wahlprozesses:

158
 159 Ein Betrieb ist betriebsratsfähig, wenn in der Regel min-

Nachdem zur Zeit des Nationalsozialismus jegliche Form
 von Mitbestimmung zerschlagen wurde, konnten die Ar-
 beiter*innen 1951 einen riesigen Erfolg feiern. Das bis heu-
 te geltende „Montan-Mitbestimmungsgesetz“ für Kohle-
 und Stahlunternehmen trat in Kraft. Es besagt, dass in den
 betroffenen Unternehmen vollparitätisch besetzte Auf-
 sichtsräte ohne Doppelstimmrecht gebildet werden mus-
 sen. Dieser Erfolg kann als erster und Versuch gewertet
 werden, die Belastung von Kapital und Arbeit gerecht zu
 verteilen, zumindest in Unternehmen. Bis heute sind die
 Arbeiter*innen der Montanindustrie, vertreten durch ihre
 Spartengewerkschaften IG Metall und IG BCE, die mit dem
 höchsten Organisationsgrad innerhalb einer Branche. Die
 Vorteile

einer gut funktionierenden Mitbestimmung und einem
 hohen Organisationsgrad, kann man in den kontinuier-
 lich, wenn auch teilweise kleinen, Erfolgen in dieser Indus-
 trie beobachten. Besonders im Bereich der Verkürzung der
 Arbeitszeit und der verbesserten betrieblichen Altersvor-
 sorge ist die Belegschaft der Montanindustrie Vorreiter*in.
 Betriebsräte sind Eckpfeiler der Betriebskultur in Deutsch-
 land, und das mit gutem Grund: Betriebe mit Betriebsrä-
 ten zahlen im Schnitt höhere Gehälter, haben eine stabile-
 re Belegschaft mit wesentlich weniger Kündigungen, und
 ihre Mitarbeiter*innen nehmen sich öfter Urlaub und ge-
 hen öfter in Elternzeit.

Um langfristig die Arbeitnehmer*innen in ihrer Position
 zu stützen, müssen die Gewerkschaften und Betriebsrä-
 te in den Betrieben in der Wiederherstellung ihrer Kampf-
 kraft unterstützt und ihre Kompetenzen in Wirtschafts-
 und Gesellschaftspolitik genutzt werden, um gegen neo-
 liberale Vorstellungen vorzugehen.

Demokratisierung: das Gegengift zum Neoliberalismus
 Zusätzlich zu all den direkten Vorteilen, die Betriebe mit
 aktiven und engagierten Betriebsräten genießen, gibt
 es auch gesamtgesellschaftliche, strukturelle Gründe be-
 triebliche Mitbestimmung und demokratische Strukturen
 in der Wirtschaft zu stärken: den Kampf für die Demokra-
 tisierung der Gesellschaft und den Kampf gegen den Neo-
 liberalismus.

Demokratie beschränkt sich für uns Jusos nicht auf die
 Stimmabgabe an der Wahlurne zu Bezirks-, Kommu-
 nal, Landtags- Bundestags und Europaparlamentswahlen.
 Stattdessen erreichen wir das Ziel einer Gesellschaft der
 Freien und Gleichen erst, wenn alle Lebensbereiche de-
 demokratisiert sind. Das bedeutet für uns, dass demokra-
 tische Partizipation insbesondere in Strukturen und Orga-
 nisationen zu fördern ist, die besonders oft hierarchisch
 geprägt sind. Dazu gehört vor allem das Arbeitsleben. Für
 die Förderung demokratischer Strukturen am Arbeitsplatz
 ist deshalb die Stärkung der Betriebsräte und ihrer Mitbe-
 stimmungsbefugnisse essentiell.

Neoliberale Theoretiker*innen verachten jedoch demo-

160 destens fünf Arbeitnehmer*innen in ihm beschäftigt sind,
 161 von denen drei wählbar sein müssen. Mindestens drei
 162 wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen des Betriebs beru-
 163 fen eine Betriebsversammlung ein. Auf dieser Betriebs-
 164 versammlung wird durch die wahlberechtigten und teil-
 165 nehmenden Arbeitnehmer*innen ein Wahlvorstand be-
 166 stimmt. Der einbestellte Wahlvorstand hat anschließend
 167 die Aufgabe, unverzüglich Wahlen einzuleiten, durchzu-
 168 führen und die Ergebnisse festzustellen.

169 Besteht in einem Betrieb bereits ein übergeordneter Be-
 170 tribsrat ist es laut §17 Absatz 1 des BetrVG möglich, dass
 171 dieser einen Wahlvorstand bestellt. Die Kosten für diese
 172 Wahl trägt der*die Arbeitgeber*in.

173

174 Für Arbeitnehmer*innen stellt es ein Risiko dar, sich in die-
 175 sem Prozess einzubringen. Daher hat der*die Gesetzge-
 176 ber*in einen besonderen Kündigungsschutz für Mitglie-
 177 der des Betriebsrats, Mitglieder des Wahlvorstands ab
 178 Zeitpunkt der Bestellung, Wahlbewerber*innen bis zum
 179 Zeitpunkt der Verkündung des Wahlergebnisses und Mit-
 180 arbeiter*innen, die die Betriebsversammlung einberufen,
 181 erlassen. Dieser Kündigungsschutz besteht solange kein
 182 wichtiger Grund vorliegt, der die Nichteinhaltung berech-
 183 tigt (§ 15 Abs. 3 KSchG).

184

185 Im Verlauf der Gründung eines Betriebsrats setzen Ar-
 186 beitgeber*innen verschiedene Methoden ein, um dies zu
 187 verhindern. Beim sogenannten *Union Busting* werden Be-
 188 tribsräte und gewerkschaftliche Organisierung systema-
 189 tisch bekämpft. Manche Betriebe engagieren dafür eigens
 190 darauf spezialisierte Anwaltskanzleien. Ein beliebtes Mit-
 191 tel ist das Bespitzeln und Einschüchtern von Betriebsrats-
 192 kandidat*innen. Häufig werden auch fristlose Kündigun-
 193 gen ausgesprochen – im Bewusstsein, dass dies illegal ist.
 194 Ein weiteres Mittel ist die Zerschlagung bzw. Auslagerung
 195 von Unternehmensteilen in einzelne, rechtlich (scheinbar)
 196 unabhängige Gesellschaften.

197

198 Mit unserem Vorschlag wollen wir vor allem den Pro-
 199 zess vor der Bestimmung des Wahlvorstandes absichern.
 200 Oftmals ist den Arbeitgeber*innen bekannt, welche Mit-
 201 arbeiter*innen eine Betriebsratsgründung unterstützen.
 202 Um die Unterstützung aufzubrechen, können diese Mei-
 203 nungsführer*innen in andere Abteilungen verschoben
 204 und die Zusammensetzung der gesamten Belegschaft
 205 derart verändert werden, dass Absprachen und Solidari-
 206 tät untereinander verhindert werden. Zudem drohen Ar-
 207 beitgeber*innen häufig damit, Betriebsteile ins Ausland
 208 zu verlagern oder die Insolvenz eines Betriebsteils anzu-
 209 melden.

210

211 Indem wir eine regelmäßige Betriebsversammlung ein-
 212 führen und die Wahl eines Wahlvorstandes verpflichten,
 213 sind innerhalb der Belegschaft weniger Absprachen und
 214 Organisation notwendig. Das Einberufen einer Versamm-

kratische Strukturen in der Wirtschaft, insbesondere Ge-
 werkschaften und Mitbestimmungsrechte für Arbeitneh-
 mer*innen in Unternehmen. Als "Partikularinteressen",
 die lediglich die ordnenden und selbstregulierenden Kräf-
 te des Marktes behindern, sollen Mitbestimmungsrechte
 von Arbeitnehmer*innen eingeschnitten und am besten
 ganz abgeschafft werden. Die Intellektuellen Vorbilder li-
 beraler und auch vieler konservativer Politiker*innen for-
 derten einen Staat, der Arbeitnehmer*innen-Interessen
 im Keim erstickt, der sich dem Diktat des freien Kapitals
 unterwirft, und im Zweifelsfall jede wahrgenommene Be-
 hinderung jenen Kapitals mit Gewalt – strukturell und un-
 mittelbar – unterdrückt.

Dieser Konflikt ist besonders sichtbar in jenen Branchen,
 die den neoliberalen Logiken von absoluter Konkurrenz,
 Investor*innenhörigkeit, und Flexibilisierung im Sinne der
 Arbeitgeber*innen besonders folgen. Betroffen sind da-
 von insbesondere Startup und Agenturen sowie die Krea-
 tivwirtschaft im Allgemeinen. Hier steht betriebliche Mit-
 bestimmung besonders im Fadenkreuz, da die Existenz
 von Betriebsräten potentielle Investor*innen abschrecken
 kann. Da insbesondere viele Startups von der Förderung
 durch Investor*innen abhängig sind, umgehen daher viele
 die betriebliche Mitbestimmung. Erst ab einer Größe von
 100 Mitarbeiter*innen

stehe oftmals die Einrichtung eines Betriebsrats zur Dis-
 kussion. In Branchen, die stark von Investor*innen abhän-
 gig sind, ist die Lage betrieblicher Mitbestimmung daher
 besonders prekär. Gerade deswegen braucht es gesetzli-
 che Rahmenbedingungen, denen sich Arbeitgeber*innen
 und Investor*innen nicht entziehen können! Ist betriebli-
 che Mitbestimmung keine Option, sondern eine Pflicht, ist
 es egal was Investor*innen fordern.

Demokratische Strukturen auch in der Wirtschaft ver-
 pflichten!

Die Wahlen zu Betriebsräten sind im Betriebsverfassungsgesetz
 bereits rechtlich abgesichert. Dennoch bestehen einige gesetzli-
 che Lücken, die den demokratischen Prozess erschweren können.
 Folgende Schritte sind in der Regel Teil des Wahlprozesses:
 Ein Betrieb ist betriebsratsfähig, wenn in der Regel mindes-
 tens fünf Arbeitnehmer*innen in ihm beschäftigt sind, von denen
 drei wählbar sein müssen. Mindestens drei wahlberechtigte
 Arbeitnehmer*innen des Betriebs berufen eine Betriebsversamm-
 lung ein. Auf dieser Betriebsversammlung wird durch die
 wahlberechtigten und teilnehmenden Arbeitnehmer*innen
 ein Wahlvorstand bestimmt.

Der einbestellte Wahlvorstand hat anschließend die Auf-
 gabe, unverzüglich Wahlen einzuleiten, durchzuführen
 und die Ergebnisse festzustellen.

Besteht in einem Betrieb bereits ein übergeordneter Be-
 tribsrat ist es laut §17 Absatz 1 des BetrVG möglich, dass
 dieser einen Wahlvorstand bestellt. Die Kosten für diese
 Wahl trägt der*die Arbeitgeber*in. Für Arbeitnehmer*in-
 nen stellt es ein Risiko dar, sich in diesem Prozess einzu-

215 lung, sowie die Bereitstellung zur Mitarbeit im Wahlvor-
216 stand und das zur-Wahl-Stellen wird damit weniger zu ei-
217 ner Gefahr für die Mitarbeiter*innen, was ihre demokra-
218 tische Mitbestimmung und somit die Gründung von Be-
219 tribsräten erleichtert.

220

221 Wir fordern daher, dass der*die Arbeitgeber*in, sofern
222 noch kein Betriebsrat für sein Unternehmen existiert, ver-
223 pflichtet ist, jährlich eine Betriebsversammlung einzube-
224 rufen. Auf dieser Betriebsversammlung wird der Wahl-
225 vorstand für die in einem zweiten Schritt durchzuführen-
226 de Betriebsratswahl gewählt oder von einem schon exis-
227 tierenden Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt. Die
228 Ausgestaltung und Organisation der Betriebsversamm-
229 lung soll dabei von dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat
230 oder in Ermangelung eines solchen von im Betrieb vertre-
231 tenen Gewerkschaftsmitgliedern oder einer*einem ande-
232 ren Arbeitnehmer*in in seinem Betrieb übernommen wer-
233 den. Der*die Arbeitgeber*in ist dazu verpflichtet, zur Or-
234 ganisation und Durchführung der Betriebsversammlung
235 geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Diese
236 Regelung gilt solange kein Betriebsrat in dem Unterneh-
237 men gegründet wurde.

238

239 Das vorgeschlagene Modell entspricht einer Betriebsrats-
240 pflicht. Das Unternehmen ist verpflichtet eine Gelegen-
241 heit für die Wahl eines Betriebsrats zu schaffen, indem es
242 die Organisation der Wahlversammlung und des Wahlvor-
243 stands in die Wege leitet.

244 Damit orientieren wir uns an dem französische Modell,
245 das eine ähnliche Regelung vorsieht. Mit dem Unter-
246 schied, dass diese Pflicht erst in Betrieben gilt, die inner-
247 halb der letzten drei Jahre mehr als 50 Mitarbeiter*innen
248 beschäftigt.

249

250 **Sanktionen gegen kriminelle Arbeitgeber*innen konse-**
251 **quent durchsetzen!**

252

253 Die gesetzlich festgeschriebenen Strafen bei der Behinde-
254 rung von Betriebsratsgründungen oder der Arbeit von Be-
255 tribsräten sind zwar faktisch vorhanden, werden jedoch
256 so gut wie nie umgesetzt. Nach §119 des BetrVG können
257 Arbeitgeber*innen bei einem solchen Vorgehen mit einer
258 Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr und/ oder einer Geld-
259 buße sanktioniert werden. Nach Zahlen des statistischen
260 Bundesamtes wurden zwischen 2007 und 2016 jedoch le-
261 diglich 63 Menschen wegen Verstößen nach §119 BetrVG
262 angeklagt.

263

264 Dem gegenüber stehen die dramatischen Zahlen, welche
265 Gewerkschaften über Zwischenfälle in der betrieblichen
266 Mitbestimmung vorliegen. Alleine nach den Statistiken
267 von IG Metall und IG BCE kommt es bei rund 16% der Neu-
268 gründungen von Betriebsräten zu gezielten Störmaßnahmen
269 der Arbeitgeber*innen. Je nach Branche haben 30-

bringen. Daher hat der*die Gesetzgeber*in einen beson-
deren Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats,
Mitglieder des Wahlvorstands ab Zeitpunkt der Bestel-
lung, Wahlbewerber*innen bis zum Zeitpunkt der Verkun-
dung des Wahlergebnisses und Mitarbeiter*innen, die die
Betriebsversammlung einberufen, erlassen. Dieser Kundi-
gungsschutz besteht solange kein wichtiger Grund vor-
liegt, der die Nichteinhaltung berechtigt (§ 15 Abs. 3
KSchG).

Im Verlauf der Grundung eines Betriebsrats setzen Arbeit-
geber*innen verschiedene Methoden ein, um dies zu ver-
hindern. Beim sogenannten Union Busting werden Be-
triebsräte und gewerkschaftliche Organisation systema-
tisch bekämpft. Manche Betriebe engagieren dafür eigens
darauf spezialisierte Anwaltskanzleien. Ein beliebtes Mit-
tel ist das Bespitzeln und Einschuchtern von Betriebsrats-
kandidat*

innen. Häufig werden auch fristlose Kündigungen ausge-
sprochen – im Bewusstsein, dass dies illegal ist. Ein weite-
res Mittel ist die Zerschlagung bzw. Auslagerung von Un-
ternehmensteilen in einzelne, rechtlich (scheinbar) unab-
hängige Gesellschaften.

Mit unserem Vorschlag wollen wir vor allem den Pro-
zess vor der Bestimmung des Wahlvorstandes absichern.
Oftmals ist den Arbeitgeber*innen bekannt, welche Mit-
arbeiter*innen eine Betriebsratsgründung unterstützen.
Um die Unterstützung aufzubrechen, können diese Mei-
nungsführer*innen in andere Abteilungen verschoben
und die Zusammensetzung der gesamten Belegschaft
derart verändert werden, dass Absprachen und Solidari-
tät untereinander verhindert werden. Zudem drohen Ar-
beitgeber*innen häufig damit, Betriebsteile ins Ausland
zu verlagern oder die Insolvenz eines Betriebsteils anzu-
melden.

Indem wir eine regelmäßige Betriebsversammlung ein-
führen und die Wahl eines Wahlvorstandes verpflichten,
sind innerhalb der Belegschaft weniger Absprachen und
Organisation notwendig. Das Einberufen einer Versamm-
lung, sowie die Bereitstellung zur Mitarbeit im Wahlvor-
stand und das zur-Wahl-Stellen wird damit weniger zu ei-
ner Gefahr für die Mitarbeiter*innen, was ihre demokra-
tische Mitbestimmung und somit die Gründung von Be-
triebsräten erleichtert.

Wir fordern daher, dass der*die Arbeitgeber*in, sofern
noch kein Betriebsrat für sein Unternehmen existiert, ver-
pflichtet ist, jährlich eine Betriebsversammlung einzube-
rufen. Auf dieser Betriebsversammlung wird der Wahl-
vorstand für die in einem zweiten Schritt durchzuführen-
de Betriebsratswahl gewählt oder von einem schon exis-
tierenden Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt. Die
Ausgestaltung

und Organisation der Betriebsversammlung soll dabei
von dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder in Er-
mangelung eines solchen von im Betrieb vertretenen

270 bis 50% aller Betriebsräte schon einmal Störungen in der
 271 Betriebsratsarbeit bei ihrer Gewerkschaft gemeldet; die
 272 Dunkelziffer ist sicherlich noch um einiges höher. Nur 11
 273 Verurteilungen in 10 Jahren gegenüber einer derartigen
 274 Institutionalisierung in der Sabotage von Betriebsräten ist
 275 ein klares Signal an kriminelle Arbeitgeber*innen: immer
 276 weiter so!

277
 278 Deshalb schließen wir uns dem DGB an und fordern die
 279 Einrichtung ständiger Schwerpunktstaatsanwaltschaften
 280 im Bereich Arbeitsrecht. Diese müssen sicherstellen, dass
 281 Verfahren schnell bearbeitet werden, Betroffene bei der
 282 Beweissicherung unterstützt werden, und straffällige Ar-
 283 beitgeber*innen konsequent mit Strafverfahren konfrontiert
 284 werden. Kommt das Verfahren zu dem Schluss, dass
 285 die Arbeitgeber*innen ihren Pflichten nicht nachgekom-
 286 men sind - etwa keine Betriebsversammlung ausgerufen
 287 haben oder die Gründung/Arbeit des Betriebsrats verhin-
 288 dert haben - müssen diese sanktioniert werden.

289
 290 **Schluss mit "teile und herrsche": Franchises und Sub-**
 291 **Unternehmen zu unternehmerischen Einheiten zusam-**
 292 **menführen!**

293
 294 Ein weiterer Grund zur Änderung des Betriebsverfas-
 295 sungsgesetzes, ist das System der Franchises und Subun-
 296 ternehmen. Das Unternehmen spaltet sich dabei in Re-
 297 gionalgesellschaften, selbständige Händler*innen und ei-
 298 ne Zentrale auf. Dabei werden nur die Mitarbeiter*innen
 299 in den von den Regionalgesellschaften geführten Märkten
 300 auf der Grundlage eines Tarifvertrages entlohnt. Die Filia-
 301 len der vielen Händler*innen unterliegen hingegen keiner
 302 Tarifbindung. Dadurch können die Mitarbeiter*innen zum
 303 Beispiel geringer entlohnt werden oder es können weni-
 304 ger Urlaubstage bezahlt werden, als bei den Filialen der
 305 Regionalgesellschaften. Dies sorgt für eine Ungleichheit
 306 zwischen den verschiedenen Filialen, obwohl überall ein
 307 Markenname verwendet wird. Darüber hinaus gibt es kein
 308 konzernweites Mitspracherecht für Betriebsräte. Gesamt-
 309 betriebsräte oder Konzernbetriebsräte gibt es nur bei den
 310 Regionalgesellschaften. Da es sich aber bei den Filialen der
 311 Regionalgesellschaften und der Händler*innen um das-
 312 selbe Franchise handelt, sollte das Betriebsverfassungsge-
 313 setz dementsprechend angepasst werden. So sollten Un-
 314 ternehmen mit filialisierten Strukturen als eine Unterneh-
 315 merische Einheit gelten, welche vor dem Betriebsverfas-
 316 sungsgesetzes die selben Rechten und Pflichten besitzen,
 317 wie ein normales Unternehmen.

318
 319 **Deshalb Fordern wir:**

- 320 • In Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeiter*in-
- 321 nen ist die*der Arbeitgeber*in, solange in den Betrieb
- 322 kein Betriebsrat existiert, verpflichtet, einmal im
- 323 Jahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und
- 324 die Ausgestaltung, Organisation und Leitung dem

Gewerkschaftsmitgliedern oder einer*inem anderen Ar-
 beitnehmer*in in seinem Betrieb übernommen werden.
 Der*die Arbeitgeber*in ist dazu verpflichtet, zur Organisa-
 tion und Durchführung der Betriebsversammlung geeig-
 nete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Diese Re-
 gelung gilt solange kein Betriebsrat in dem Unternehmen
 gegründet wurde.

Das vorgeschlagene Modell entspricht einer Betriebsrats-
 pflicht. Das Unternehmen ist verpflichtet eine Gelegen-
 heit für die Wahl eines Betriebsrats zu schaffen, indem es
 die Organisation der Wahlversammlung und des Wahlvor-
 stands in die Wege leitet.

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

Sanktionen gegen kriminelle Arbeitgeber*innen konse-
 quent durchsetzen!

Die gesetzlich festgeschriebenen Strafen bei der Behinde-
 rung von Betriebsratsgrundungen oder der Arbeit von Be-
 tribsräten sind zwar faktisch vorhanden, werden jedoch
 so gut wie nie umgesetzt. Nach §119 des BetrVG können
 Arbeitgeber*innen bei einem solchen Vorgehen mit einer
 Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr und/oder einer Geld-
 buße sanktioniert werden. Nach Zahlen des statistischen
 Bundesamtes wurden zwischen 2007 und 2016 jedoch le-
 diglich 63 Menschen wegen Verstößen nach §119 BetrVG
 angeklagt.

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

Deshalb schließen wir uns dem DGB an und fordern die
 Einrichtung ständiger Schwerpunktstaatsanwaltschaften
 im Bereich Arbeitsrecht.

Diese müssen sicherstellen, dass Verfahren schnell bear-
 beitet werden, Betroffene bei der Beweissicherung un-
 terstützt werden, und straffällige Arbeitgeber*innen kon-
 sequent mit Strafverfahren konfrontiert werden. Kommt
 das Verfahren zu dem Schluss, dass die Arbeitgeber*innen
 ihren Pflichten nicht nachgekommen sind – etwa keine
 Betriebsversammlung ausgerufen haben oder die Grund-
 ung/
 Arbeit des Betriebsrats verhindert haben – müssen diese
 sanktioniert werden.

325 Gesamt- oder Konzernbetriebsrat oder in Ermange-
 326 lung solcher einem*einer Vertreter*in der Gewerk-
 327 schaft oder einer*einem anderen Arbeitnehmer*in
 328 in seinem Betrieb zu übertragen bzw. der*die Vertre-
 329 ter*in der Gewerkschaft ist nach der Maßgabe des
 330 Tarifeinheitsgesetzes auszuwählen.

- 331 • Kommt die Arbeitgeber*in dieser Pflicht nicht nach
 332 werden die aktuell gültigen Sanktionen von bis zu
 333 einem Jahr Freiheitsstrafe und/oder einer Geldbuße
 334 angewandt.
- 335 • An allen Landgerichten in Deutschland sollen
 336 Schwerpunktstaatsanwaltschaften im Bereich
 337 Arbeitsrecht geschaffen werden. Dies sollen da-
 338 zu führen, dass gegen Behinderungen bei der
 339 Gründung- oder der Arbeit von Betriebsräten sei-
 340 tens der Arbeitgeber*innen schneller ermittelt wird,
 341 Belegschaften in der Beweissicherung unterstützt
 342 werden, es ggf. schneller zur Anklage kommt, und
 343 schlussendlich alle Verstöße auch zu Verurteilungen
 344 führen.
- 345 • Franchises sollen arbeitsrechtlich als eine unterneh-
 346 merische Einheit gelten, sodass auch auf den ober-
 347 sten Ebenen Arbeitnehmer*innen adäquat vertreten
 348 werden können, und ihre Mitbestimmungsrechte
 349 wahrnehmen können.

350

351 Weiterhin fordern wir, dass Instrumente und Strategien
 352 zur besseren Information und Kommunikation über be-
 353 triebliche Mitbestimmung sowohl in der Öffentlichkeit als
 354 auch in den Betrieben ausgebaut werden.

Schluss mit "teile und herrsche": Franchises und Sub-
 Unternehmen zu unternehmerischen Einheiten zusam-
 menführen!

Ein weiterer Grund zur Änderung des Betriebsverfas-
 sungsgesetzes, ist das System der Franchises und Subun-
 ternehmen. Das Unternehmen spaltet sich dabei in Re-
 gionalgesellschaften, selbständige Händler*innen und ei-
 ne Zentrale auf. Dabei werden nur die Mitarbeiter*innen
 in den von den Regionalgesellschaften geführten Märkten
 auf der Grundlage eines Tarifvertrages entlohnt. Die Fila-
 len der vielen Händler*innen unterliegen hingegen keiner
 Tarifbindung. Dadurch können die Mitarbeiter*innen zum
 Beispiel geringer entlohnt werden oder es können weni-
 ger Urlaubstage bezahlt werden, als bei den Filialen der
 Regionalgesellschaften. Dies sorgt für eine Ungleichheit
 zwischen den verschiedenen Filialen, obwohl überall ein
 Markenname verwendet wird. Darüber hinaus gibt es kein
 konzernweites Mitspracherecht für Betriebsräte. Gesamt-
 betriebsräte oder Konzernbetriebsräte gibt es nur bei den
 Regionalgesellschaften.

Da es sich aber bei den Filialen der Regionalgesellschaf-
 ten und der Händler*innen um dasselbe Franchise han-
 delt, sollte das Betriebsverfassungsgesetz dementspre-
 chend angepasst werden. So sollten Unternehmen mit fi-
 lialisierten Strukturen als eine Unternehmerische Einheit
 gelten, welche vor dem Betriebsverfassungsgesetzes die
 selben Rechten und Pflichten besitzen, wie ein normales
 Unternehmen.

(WIEDERVORLAGE | LPT II/2018: Überwiesen an AfA, FA VII
 - Wirtschaft und Arbeit)