

Antrag Ar-05
AfA NRW

Empfehlung der Antragskommission
Annahme

Der Landesparteitag möge beschließen:

Mitbestimmung stärken. Mehr Demokratie in der Arbeitswelt. Betriebsverfassungsgesetz auf die Höhe der Zeit bringen.

1 **Der SPD Landesparteitag NRW fordert ein Betriebsver-**
2 **fassungsgesetz auf der Höhe der Zeit. Dazu gehören ins-**
3 **besondere folgende Punkte:**

4

5 **1. Betriebsräte stärker vor Drangsalierung schützen und**
6 **so das demokratische Recht auf Mitbestimmung ent-**
7 **schiedener durchsetzen.**

8 **2. Die Mitbestimmung bei neuen Arbeitsorganisations-**
9 **formen und der digitalen und ökologischen Transforma-**
10 **tion verankern.**

11 **3. Die Mitbestimmung inhaltlich so aufstellen, dass Be-**
12 **triebsräte in ihren Unternehmen wirklich über die Zu-**
13 **kunft mitbestimmen können.**

14 **4. Die gesellschaftliche Bedeutung von Mitbestimmung**
15 **stärken.**

16

17 **Begründung**

18

19 Die Mitbestimmung in den Betrieben und Unterneh-
20 men in Deutschland bröckelt. Vor 20 Jahren wurden
21 noch 50% der Beschäftigten in Westdeutschland und
22 42% der Beschäftigten in Ostdeutschland von einem Be-
23 triebsrat vertreten. Heute sind es nur noch 39% im Wes-
24 ten und 34% im Osten. Das ist ein Problem – für uns alle.
25 Denn die Mitbestimmung in den Betrieben und Unter-
26 nehmen ist nicht einfach ein nettes Gimmick, sondern
27 ein grundlegender Pfeiler für eine wirklich demokrati-
28 sche Gesellschaft. Deshalb ersetzt weder ein coffee cor-
29 ner noch eine Obstbox in der Etagenküche und auch ein
30 Kicker im Pausenraum nicht das Recht auf Mitbestim-
31 mung.

32

33 Die Koalition aus SPD, Grünen und FDP auf Bundesebe-
34 ne hat ihrem Regierungsprojekt das Motto gegeben:
35 „Mehr Fortschritt wagen“. Im Koalitionsvertrag haben
36 sich die Koalitionsparteien auch darauf verständigt, die
37 Mitbestimmung weiterzuentwickeln. Das ist auch drin-
38 gend nötig, da die Mitbestimmungsrechte heute längst
39 nicht mehr der betrieblichen Wirklichkeit entsprechen.
40 Auch fortschrittliche Unternehmen und Gewerkschaf-
41 ten drängen darauf, die Mitbestimmung auf die Höhe
42 der Zeit zu bringen. Die DGB-Gewerkschaften haben im
43 vergangenen Jahr einen umfassenden Reformvorschlag
44 für das Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt.

45

46 Das Betriebsverfassungsgesetz beruht im Wesentlichen
47 immer noch auf seiner Reform von 1972 durch die da-

48 maligen Koalitionsparteien SPD und FDP. Diese Reform
49 folgte dem von Willy Brandt geprägten Motto: „Mehr
50 Demokratie wagen.“ In den 50 Jahren seitdem hat sich
51 die Arbeitswelt jedoch tiefgreifend gewandelt: Beschäf-
52 tigte übernehmen heute mehr unternehmerische Ver-
53 antwortung, Digitalisierung, Globalisierung und Klima-
54 wandel erfordern Veränderungen. Die Reformen zum
55 Betriebsverfassungsgesetz 2001 und auch das Betriebs-
56 rätmodernisierungsgesetz von 2021 waren wichtige
57 und nötige Schritte, um die Mitbestimmung moderner
58 zu machen. Aber um sie wirklich auf die Höhe der Zeit
59 zu bringen, bleibt noch viel zu tun.

60

61 Viele für uns als Gesellschaft wichtige Entscheidungen
62 treffen wir demokratisch. Das macht sie in der Tendenz
63 ausgewogener und erhöht ihre Legitimation. Aber nicht
64 alle wichtigen Entscheidungen treffen wir gerade de-
65 mokratisch, zum Beispiel unternehmerische Entschei-
66 dungen in der Wirtschaft. Aber auch in der Wirtschaft
67 könnte es demokratischer zugehen. Dafür spielt die Mit-
68 bestimmung eine Schlüsselrolle. Sie stärkt die Unter-
69 nehmen: Mitbestimmte Unternehmen sind krisenfes-
70 ter, produktiver und haben zufriedener Beschäftigte.
71 Und sie stärkt unsere Gesellschaft: Wo die Mitbestim-
72 mung in den Betrieben und Unternehmen stark ist, ist
73 es auch das Vertrauen in demokratische Prozesse über-
74 haupt. Angesichts des Vorrückens faschistischer Strö-
75 mungen in unserer Gesellschaft braucht es gerade heute
76 nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung, mehr De-
77 mokratie. Wer sich dem entgegenstemmt, gießt Wasser
78 auf die Mühlen derjenigen, die das Rad der Geschichte
79 zurückdrehen wollen. Wir hingegen wollen mehr Fort-
80 schritt, mehr Demokratie, mehr Mitbestimmung wa-
81 gen.

82

83 **1. Betriebsräte stärker vor Drangsalierung schützen und**
84 **so das demokratische Recht auf Mitbestimmung ent-**
85 **schiedener durchsetzen. Union Busting wirksam be-**
86 **kämpfen.**

87

88 Das Betriebsverfassungsgesetz ist eine wichtige Errun-
89 genschaft der Arbeiter*innenbewegung in Deutschland
90 und trägt wesentlich zur sozialen Sicherheit abhängig
91 Beschäftigter bei. Wo es Betriebsräte gibt, gibt es meist
92 einen höheren Lohn, mehr Urlaubstage und bessere Ar-
93beitsbedingungen. Studien zeigen, dass eine starke Mit-
94 bestimmung der Beschäftigten darüber hinaus ein we-
95 sentlicher Erfolgsfaktor für eine langfristige Unterneh-
96 mensentwicklung ist. Denn in mitbestimmten Betrie-
97 ben steigt durchschnittlich die Produktivität – und da-
98 mit auch die Gewinne.

99

100 Dennoch versuchen Arbeitgeber*innen immer häufi-

101 ger, betriebliche Mitbestimmung in ihren Unternehmen
102 auszuhebeln oder ganz zu verhindern. Jüngste Beispi-
103 le in der Plattformökonomie zeigen ein in Deutschland
104 vergleichsweise neues Phänomen: „Union Busting“, das
105 systematische Bekämpfen von Gewerkschaften und das
106 Ver- oder Behindern von betrieblicher Interessenvertre-
107 tung. Zwar ist ein aggressives Vorgehen gegen Betriebs-
108 räte nichts gänzlich Neues in Deutschland, doch wurde
109 in den letzten Jahren ein neues Niveau erreicht. Ganze
110 Branchen haben sich darauf spezialisiert, das Gründen
111 von Betriebsräten zu verhindern und ihre Arbeit zu be-
112 hindern.

113

114 Solche Einschüchterungsversuche von Arbeitgeber*in-
115 nen gegen Betriebsräte sind nicht nur ein Angriff
116 auf die Interessen der Beschäftigten. Die Vermeidung
117 von Mitbestimmung ist unsolidarisch gegenüber den
118 vielen Unternehmen in Deutschland, die die Mitbe-
119 stimmungsrechte ihrer Beschäftigten wertschätzen und
120 achten. Und sie untergräbt auch einen Grundpfeiler
121 jedes wirklich demokratischen Zusammenlebens. Be-
122 schäftigte müssen ihre demokratischen Rechte und In-
123 teressen verfolgen können, ohne deswegen Sanktionen
124 oder gar eine Kündigung fürchten zu müssen. Mitbe-
125 stimmung ist ein demokratisches Recht und das Min-
126 deste, was Beschäftigte erwarten können. Dieses Recht
127 wird vom Gesetz geschützt: Unternehmensführungen,
128 die es einzuschränken versuchen, machen sich strafbar.

129

130 Doch nur ein verschwindend kleiner Bruchteil der gegen
131 Betriebsratsarbeit begangenen Straftaten wird auch
132 verfolgt. Eine strafrechtliche Verfolgung erfolgt bislang
133 nur auf Antrag; antragsberechtigt sind unter anderem
134 der Betriebsrat oder die Gewerkschaft. Schaffen es Ar-
135 beitgeber*innen jedoch früh genug, die Bildung eines
136 Wahlvorstands zu verhindern, so findet sich meist nie-
137 mand, der einen Antrag stellen kann. Eingeschüchterte
138 oder rausgeschmissene Betriebsräte scheuen sich mit-
139 unter, Anzeige gegen ihre (ehemaligen) Arbeitgeber*in-
140 nen zu erstatten.

141

142 Deshalb ist es ein entscheidender Schritt zum Schutz
143 des demokratischen Rechts auf Mitbestimmung, sol-
144 che Straftaten gemäß § 119 des Betriebsverfassungs-
145 gesetzes zum Officialdelikt zu machen. Das ermöglicht
146 Staatsanwaltschaften, sie auch dann zu verfolgen, wenn
147 Betriebsräte und andere Betroffene keinen Strafantrag
148 stellen können oder wollen. Wir begrüßen die Vereinba-
149 rung im Koalitionsvertrag von SPD, Grünen und FDP auf
150 Bundesebene und unterstützen Bundesarbeitsminister
151 Hubertus Heil dabei, diese Vereinbarung in einem Ge-
152 setz umzusetzen.

153

154 Mit einer gesetzlichen Regelung allein ist es jedoch
155 nicht getan. Staatsanwaltschaften müssen die Ressourcen haben, solche Straftaten auch tatsächlich verfolgen zu können. Dafür ist es nötig, **Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Straftaten gegen das demokratische**
158 **Recht auf Mitbestimmung** zu bilden, in denen sich spezialisierte Staatsanwaltschaft mit der Verfolgung dieser Taten beschäftigen. Zuständig für die Bildung solcher Schwerpunktstaatsanwaltschaften sind die Länder.
163 **Wir fordern daher die Landesregierung auf, bereits jetzt die nötigen Vorkehrungen zu treffen, um mindestens eine Schwerpunktstaatsanwaltschaft zur Verfolgung von Straftaten gegen Betriebsräte in NRW zu bilden.**

167

168 **2. Die Mitbestimmung bei neuen Arbeitsorganisationsformen und der digitalen und ökologischen Transformation verankern. Mitbestimmung auf Höhe der Zeit.**

171

172 Das Betriebsverfassungsgesetz ist mehr als 70 Jahre alt. Als es 1972 grundlegend reformiert und die Grundzüge des heutigen Mitbestimmungsrechts festgelegt wurden, gab es in vielen Unternehmen noch keine Computer. Heute arbeiten dort agile Teams in SCRUM-Prozessen. Digitale Video-Konferenzen sind kaum mehr wegzudenken. Für Millionen ist Home-Office Alltag. Aber auch als die letzte größere Mitbestimmungs-Reform von 2001 beschlossen wurde, gab es noch keine Smartphones und auch kein schnelles Internet. Es wäre undenkbar gewesen, Millionen von Beschäftigten kurzfristig ins Home-Office zu verlagern. Heute hingegen haben Fahrradkurier*innen nicht einmal mehr einen festen Betrieb, ihre Arbeitsanweisung erhalten sie von einer App. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 hat für die digitale Arbeit von Betriebsräten viele Verbesserungen gebracht. Spätestens die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben jedoch gezeigt, dass es mehr digitale Rechte braucht.

191

192 **Das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften** zu den Betrieben ist dafür ein wichtiger Baustein. Gerade bei hauptsächlich digital geführten Unternehmen, bei denen die Beschäftigten von zuhause oder unterwegs arbeiten, ist ein Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb zwar wichtig – aber wenig hilfreich, um in einen echten Austausch mit den Kolleg*innen zu kommen. Daher ist es wichtig, dass die Gewerkschaften entsprechend ihrer bestehenden analogen Rechte auch das Recht bekommen, die digitalen Kommunikationsmöglichkeiten im Unternehmen zu nutzen, um Kontakt zu den Kolleg*innen aufnehmen zu können. Auch hier begrüßen wir die Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag und unterstützen Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bei der Umsetzung dieses von der Sozialdemokratie an-

207 gestoßenen Vorhabens.

208

209 Ebenfalls unterstützen wir die Einigung im Koalitions-
210 vertrag, ein eigenes **Gesetz zum Beschäftigtendaten-**
211 **schutz** einzuführen. Angesichts der Digitalisierung und
212 dem massenhaften Sammeln und Verarbeiten von Da-
213 ten in vielen Betrieben und Unternehmen ist es drin-
214 gend nötig, Beschäftigten Rechte über die Verwendung
215 ihrer Daten einzuräumen.

216

217 Mit dem Begriff der Digitalisierung werden heute sehr
218 unterschiedliche Entwicklungen in der Arbeitswelt be-
219 schrieben. So erleben wir völlig neue Arbeitsorganisati-
220 onsformen auf der einen Seite und breite Prekarisierung
221 auf der anderen Seite. In vielen Bereichen arbeiten Be-
222 schäftigte in selbstorganisierten Teams. Dort gehört es
223 zu ihrer Arbeit, ihre Arbeit zu bearbeiten und weiterzu-
224 entwickeln. Partizipation und vorgeblich flachere Hier-
225 archien lassen aufscheinen, welches Potential in diesen
226 Arbeitsformen stecken könnte. Die Folgen dieser Form
227 der Arbeitsorganisation zeigen sich jedoch in überlan-
228 gen nicht erfassten Arbeitszeiten, in Mobbing und psy-
229 chischen Belastungen sowie in der Erosion kollegialer
230 und gewerkschaftlicher Solidarität. Um sich mit diesen
231 Folgen solidarisch auseinandersetzen zu können, ist es
232 wichtig, dass die Kolleg*innen und ihre Interessenvertre-
233 tungen sich diese Teamstrukturen und -dynamiken be-
234 wusstmachen. Betriebsräte brauchen deshalb ein **Mit-**
235 **bestimmungsrecht** nicht nur bei der Durchführung, son-
236 dern auch bei der **Einführung von Gruppenarbeit**.

237

238 In anderen Bereichen sehen wir eine Tendenz zuneh-
239 mender Prekarisierung: Beschäftigte arbeiten in befris-
240 teten Verhältnissen, oft auch in Scheinselbstständig-
241 keit, organisiert und herumkommandiert von Algorith-
242 men, die sie bewerten. Auch hier ist es wichtig, dass
243 sich die Kolleg*innen die Mechanismen bewusst ma-
244 chen können, die hinter ihrer Arbeitsorganisation ste-
245 cken. Dafür brauchen Betriebsräte **Informations- und**
246 **Mitbestimmungsrechte bei der Einführung Künstlicher**
247 **Intelligenz und algorithmischer Datenverarbeitung**.

248

249 Angesichts der anhaltenden Debatten um einen
250 Fachkräfte- oder Arbeitskräftemangel ist die Forderung
251 von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, Deutschland
252 müsse Weiterbildungsrepublik werden, nur zu begrü-
253 ßen. Betriebsräte können dabei eine wichtige Rolle
254 spielen, indem sie innerbetriebliche Weiterbildungs-
255 perspektiven vorantreiben und die Umschulung ihrer
256 Kolleg*innen unterstützen. Dafür brauchen Betriebsräte
257 ein **Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, die der**
258 **Aus- und Weiterbildung dienen**.

259

260 In vielen kritischen Bereichen wie der Pflege verlassen
261 zahlreiche Beschäftigte ihren Job wegen der Arbeitsbe-
262 dingungen. Um dem entgegenzuwirken, brauchen wir
263 neben Ausbildungs- und Öffentlichkeitsinitiativen ein
264 **Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Perso-**
265 **nalbemessung.** Denn Betriebsräte wissen meist sehr ge-
266 nau um die Möglichkeiten und Grenzen der Personalde-
267 cke in ihrem Betrieb. Sie können dazu beitragen, durch
268 ein ausgewogeneres Verhältnis der Belastung bei den
269 Kolleg*innen Fortgänge zu verringern.

270

271 **3. Die Mitbestimmung inhaltlich so aufstellen, dass Be-**
272 **triebsräte in ihren Unternehmen wirklich über die Zu-**
273 **kunft mitbestimmen können.**

274

275 Wir befinden uns in Zeiten tiefgreifenden gesellschaftli-
276 chen Wandels. Betriebliche Interessenvertretungen ste-
277 hen an erster Stelle, wenn es darum geht, diesen ge-
278 gesellschaftlichen Wandel zu gestalten. Die Herausforde-
279 rungen, vor denen wir als Gesellschaft stehen, sind da-
280 bei zahlreich – das wissen wenige besser als diejeni-
281 gen, die sie in den Unternehmen tagtäglich bewältigen.
282 Häufig sind es Betriebsräte, die Vorschläge zum Wan-
283 del ihrer Betriebe ausarbeiten und Transformationsplä-
284 ne vorlegen. Betriebsräte setzen sich in vielen Fällen
285 eindrücklich mit Fragen des Klimaschutzes und der ge-
286 gesellschaftlichen Tragweite unternehmerischer Entschei-
287 dungen auseinander. Viele Betriebsräte arbeiten Tag für
288 Tag daran, die Interessen ihrer Kolleg*innen zu vertre-
289 ten, indem sie ihre Unternehmen weiterentwickeln und
290 damit einen sinnvollen Beitrag zu unserer Gesellschaft
291 leisten. Es sind die Beschäftigten in den Unternehmen
292 und Betrieben, die unsere Gesellschaft am Laufen hal-
293 ten. Um den gesellschaftlichen Wandel und damit un-
294 sere Zukunft in unserem Sinne zu gestalten, spielt die
295 Mitbestimmung der Kolleg*innen in den Betrieben und
296 Unternehmen eine entscheidende Rolle. Wir wollen die-
297 se wichtige Rolle der Kolleg*innen anerkennen – und ihr
298 entsprechende rechtliche Geltung verschaffen.

299

300 Jede Zeit braucht ihre Antworten, unsere braucht mehr
301 Mitbestimmung. So, wie sich die Arbeitswelt in den letz-
302 ten Jahrzehnten gewandelt hat, haben sich auch die An-
303 sprüche der Kolleg*innen an die Mitbestimmung weiter-
304 entwickelt. Beschäftigte, die sich in ihre Arbeit einbrin-
305 gen, ihren Betrieb mitgestalten und immer mehr unter-
306 nehmerische Verantwortung wahrnehmen, erheben zu-
307 recht den Anspruch, auch bei der Entwicklung ihres Un-
308 ternehmens ein Wörtchen mitzureden zu haben. Vielen
309 Menschen ist es heute wichtig, mit ihrer Arbeit nicht nur
310 ihren Lebens- und Familienunterhalt zu verdienen, son-
311 dern damit auch etwas Sinnvolles zu tun.

312

313 Dabei treffen auch Beschäftigte und Betriebsräte nicht
314 immer richtige Entscheidungen. Aber katastrophale
315 Management-Fehlentscheidungen wie etwa die ver-
316 meidbare Schließung von rund 50 Standorten der
317 Galeria-Kaufhäuser zeigen deutlich: Betriebsräte sind
318 besser als so manche Unternehmensleitungen in der
319 Lage, widersprechende gesellschaftliche Interessen ge-
320 geneinander abzuwägen und ausgewogene Entschei-
321 dungen voranzutreiben. Das private Interesse von In-
322 vestor*innen und Anteilseigner*innen an Profiten und
323 einer möglichst hohen Rendite tritt nicht nur in Wi-
324 derspruch zu den Interessen der Kolleg*innen. Häufig
325 verletzen an einer möglichst hohen Rendite orientierte
326 Entscheidungen auch gesamt-gesellschaftliche Interes-
327 sen, zum Beispiel das Interesse an einer nachhaltigen
328 Entwicklung belebter Innenstädte. Die Interessenvertre-
329 tungen der Beschäftigten können bei Entscheidungen
330 solcher Tragweite eine vermittelnde Rolle spielen: Sie
331 haben ein starkes Eigeninteresse an einer wirtschaft-
332 lich tragfähigen Unternehmensentwicklung und treffen
333 deshalb tendenziell Entscheidungen, die dem Erhalt des
334 Betriebs und Unternehmens dienen. Dabei schauen sie
335 aber nicht bloß auf eine kurzfristige Rendite, sondern
336 haben ein Interesse an einer langfristigen Sicherung ih-
337 rer Arbeitsplätze, auch und gerade in Zeiten von Krisen
338 und Transformation. Zugleich leben die Beschäftigten –
339 anders als viele Investor*innen – auch meist in der Um-
340 gebung ihrer Betriebe. Deshalb kann betrieblichen Inter-
341 essenvertretungen im Interesse ihrer Kolleg*innen nicht
342 egal sein, wie sich die Umgebung ihrer Betriebe ent-
343 wickelt. Wir wollen deshalb, dass **Betriebsräte ein Mit-**
344 **bestimmungsrecht bei Standort-Schließungen und dem**
345 **Eröffnen neuer Betriebe oder Standorte** haben.

346

347 Betriebsräte sind längst nicht die Verhinderer in den Un-
348 ternehmen, als die sie oft gezeichnet werden. Im Gegen-
349 teil: Viele Betriebsräte arbeiten Tag für Tag daran, die In-
350 teressen ihrer Kolleg*innen zu vertreten, indem sie ih-
351 re Unternehmen weiterentwickeln, um einen sinnvollen
352 Beitrag zu unserer Gesellschaft zu leisten. Das können
353 sie besser, wenn sie dafür nicht auf den guten Willen
354 der Unternehmensleitungen angewiesen sind, sondern
355 auf ein gesetzlich garantiertes Recht zurückgreifen kön-
356 nen. **Betriebsräte sollten deshalb das Recht haben, bei**
357 **strategischen Entscheidungen** wie dem Einführen völlig
358 neuer Produktlinien oder dem Einstellen ganzer Unter-
359 nehmensteile **mitzubestimmen**. Den Unternehmenslei-
360 tungen wird dabei, anders als mitunter behauptet, ihre
361 unternehmerische Freiheit nicht genommen. Durch ein
362 Mitbestimmungsrecht müssen Betriebsräte bei der Ent-
363 scheidung einbezogen werden, die Entscheidung treffen
364 jedoch immer noch die Unternehmensleitungen selbst.
365 Sie können berechnete Einwände und Vorschläge dann

366 jedoch nicht rücksichtslos in den Wind schlagen, weil Be-
367 triebsräte in einem solchen Fall die Einigungsstelle an-
368 rufen könnten, die willkürlichen Entscheidungen entge-
369 gentreten kann. Dieser Mechanismus, der bei vielen be-
370 trieblichen Angelegenheiten lange erprobt und bewährt
371 ist, führt zu besser abgewogenen Entscheidungen und
372 nachgewiesenermaßen zu einer nachhaltigeren Unter-
373 nehmersentwicklung, auch durch Zeiten von Krisen und
374 Transformation.

375

376 Besonders deutlich wird die entscheidende Rolle der
377 betrieblichen Interessenvertretungen bei ökologischen
378 Fragen. Gesetzliche Regelungen, die dem Klimaschutz
379 dienen, gelten für alle Unternehmen gleichermaßen.
380 Während viele Unternehmen bereits mit aller Kraft die
381 eigene Transformation in Richtung Klimaneutralität vor-
382 antreiben, bleiben andere deutlich hinter ihrem Potent-
383 tial zurück. Gesetzliche Bestimmungen noch weiter zu
384 verschärfen, birgt mitunter die Gefahr, dass die Belas-
385 tungen für einige Unternehmen nicht mehr tragbar
386 sind. Betriebsräte können hier für eine möglichst schnel-
387 le Transformation unserer Gesellschaft eine wichtige
388 Rolle einnehmen. Sie kennen ihre Betriebe und Unter-
389 nehmen und haben ein großes Eigeninteresse an deren
390 Weiterbestehen. Schon aus Eigeninteresse werden sie
391 deshalb in aller Regel keine unerreichbaren Anforderun-
392 gen an den betrieblichen Klimaschutz stellen. Gleichzei-
393 tig haben sie ein Interesse an einem möglichst langfris-
394 tigen Fortbestehen des Unternehmens – auch über die
395 jetzige Transformation hinaus – und an einer natürli-
396 chen Umgebung, in der sie und ihre Familien noch lange
397 gut leben können. Viele Betriebsräte nehmen diese Ver-
398 antwortung für ihre Kolleg*innen und den Klimaschutz
399 jetzt schon wahr und gestalten die Transformation in ih-
400 ren Unternehmen zusammen mit weitsichtigen Arbeit-
401 geber*innen oder über Umwege, zum Beispiel den Auf-
402 sichtsrat, mit. Wo diese jedoch fehlen, sind den Betriebs-
403 räten oft die Hände gebunden, da sie kaum Rechte im
404 Hinblick auf Mitbestimmung bei ökologischen Fragen
405 haben. Wir wollen deshalb ein **Mitbestimmungsrecht**
406 **der Betriebsräte bei betrieblichen Maßnahmen, die dem**
407 **Umwelt- und Klimaschutz dienen.**

408

409 Auch bei Fragen der Geschlechtergerechtigkeit spie-
410 len Betriebsräte eine wichtige Rolle. Sie tragen schon
411 häufig in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften
412 dazu bei, Geschlechtergerechtigkeit in Betrieben und
413 Unternehmen voranzutreiben. Grundlegend sind da-
414 für zum Beispiel Entlohnungsgrundsätze und Entgelt-
415 gleichheit im Betrieb. Betriebsräte brauchen deshalb
416 **Mitbestimmungsrechte für Entlohnungsgrundsätze so-**
417 **wie bei Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleich-**
418 **heit und Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb.**

419

420 Gesellschaft und Arbeitsverhältnisse werden auf ver-
421 schiedenen gesellschaftlichen Ebenen reproduziert. Pro-
422 bleme werden in verschiedenen Lebenswirklichkeiten
423 bearbeitet und Lösungen entwickelt nicht nur auf der
424 Ebene „der Politik“, sondern auch in den Betrieben, so-
425 zialen Einrichtungen und bei der Arbeit zuhause. Da-
426 bei spielen die Beschäftigten eine wesentliche Rolle. Je
427 wichtiger gesellschaftliche Anforderungen bei der Ar-
428 beit werden und je mehr sich die Kolleg*innen damit
429 auseinandersetzen müssen, desto wichtiger wird es,
430 dass sie die Zeit haben, sich darüber auszutauschen. Für
431 eine gelingende Transformation ist es wichtig, Beschäf-
432 tigten über ihre Gewerkschaften sowie die Betriebs- und
433 Personalräte dafür zu gewinnen, sich in ihrer Arbeit mit
434 der Lösung von den Aspekten der gesellschaftlichen Pro-
435 bleme zu befassen, die mit ihrer Arbeitstätigkeit zusam-
436 menhängen. Wir halten es für nötig, dass Beschäftig-
437 te **mindestens eine Stunde in der Woche als Demokra-**
438 **tiezeit** zur Verfügung haben, um sich mit diesen gesell-
439 schaftlichen Anforderungen an ihre Arbeit und einem
440 demokratischen Umgang damit solidarisch auseinan-
441 derzusetzen.

442

443 **4. Die gesellschaftliche Bedeutung von Mitbestimmung** 444 **stärken.**

445

446 Neben dem rechtlichen Rahmen der Mitbestimmung
447 spielen auch gesellschaftliche Bedingungen eine we-
448 sentliche Rolle dafür, wie wirksam Mitbestimmung ist.
449 Vielen Menschen in Deutschland und auch vielen Be-
450 schäftigten sind Bedeutung und Vorteile der Mitbe-
451 stimmung nicht bekannt. Gerade in prekären Beschäfti-
452 gungsverhältnissen arbeiten oft migrantische Beschäf-
453 tigte, für die das deutsche Arbeitsrecht mitunter schwe-
454 rer verständlich und denen betriebliche Mitbestim-
455 mung, wie sie in Deutschland praktiziert wird, häufig
456 unbekannt ist.

457

458 Vor diesem Hintergrund bedarf es umfassender gesell-
459 schaftlicher Informationen, um die Bedeutung der Mit-
460 bestimmung in der Breite der Gesellschaft zu erhöhen,
461 mehr Betriebsräte in der Fläche zu etablieren und die
462 Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Wir fordern die
463 Landesregierung NRW, namentlich Landesarbeitsminis-
464 ter Laumann dazu auf, eine **landesweite Kampagne** zu
465 veranlassen, um die **Bedeutung der Mitbestimmung in**
466 **Betrieben und Öffentlichkeit präsent zu machen** und
467 Informationen über die Gründung und Arbeit von Be-
468 triebsräten zu verbreiten.

469

470 Vielen jungen Leuten fehlt Wissen über das System der
471 betrieblichen und unternehmerischen Interessenvertre-

472 tung in Deutschland. Schüler*innen und Student*innen
473 haben selten einen praktischen Zugang dazu und im
474 Verlauf des Bildungsweges werden kaum Kenntnisse
475 über Mitbestimmung vermittelt. Es ist deshalb wichtig,
476 dass bereits **in allgemeinbildenden Schulen und Berufs-**
477 **schulen über die Bedeutung der Mitbestimmung brei-**
478 **ter informiert** wird. Dabei sollte Wissen über Mitbe-
479 stimmung und Interessenvertretungen schon frühzei-
480 tig und praxisnah an junge Menschen vermittelt wer-
481 den. Wer eine allgemeinbildende Schule in Deutschland
482 verlässt, sollte nicht nur Kenntnisse über grundlegende
483 Funktionsweisen eines Unternehmens haben, sondern
484 auch darüber informiert sein, welche Rolle dabei die
485 Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen, die Ge-
486 werkschaften und Betriebsräte in diesem Zusammen-
487 hang spielen. Auch hier ist die Landesregierung in einer
488 gesellschaftlichen Verantwortung.

489

490 In jedem Betrieb in Deutschland mit mindestens fünf
491 Beschäftigten besteht das Recht, einen Betriebsrat zu
492 gründen. Viele Beschäftigte wissen von diesem Recht
493 nicht. Doch nur, wer seine Rechte kennt, kann sie durch-
494 setzen. Wir unterstützen deshalb den Vorschlag der
495 DGB-Gewerkschaften, dass Unternehmensleitungen in
496 **Betrieben, in denen es noch keinen Betriebsrat gibt,**
497 **mindestens einmal im Jahr auf einer Betriebsversamm-**
498 **lung bei Einladung der im Betrieb vertretenen Gewerk-**
499 **schaften** die Belegschaft über die Möglichkeiten der
500 Gründung eines Betriebsrates informieren müssen.

501

502 Die Mitbestimmung beschränkt sich nicht auf das Be-
503 triebsverfassungsgesetz allein. Auf verschiedenen Ebe-
504 nen des Betriebs und Unternehmens (Aufsichtsrat, Ju-
505 gendausbildungsvertretung, Schwerbehindertenvertre-
506 tung) aber auch außerhalb der Privatwirtschaft (Perso-
507 nalrat) vertreten Beschäftigte ihre Interessen gegenüber
508 ihren Arbeitgeber*innen. Diese Interessensvertretungs-
509 organe stehen oftmals in Wechselwirkung zueinander.
510 So finden sich Betriebsräte oft in Aufsichtsräten wie-
511 der, aus der Jugendausbildungsvertretung kommen zu-
512 künftige Betriebsrät*innen, aber auch die Schwerbehin-
513 dertenvertretung nimmt an Betriebsratssitzungen teil.
514 Die verschiedenen Bereiche des Mitbestimmungsrechts
515 spielten für die rechtliche Entwicklung der jeweils ande-
516 ren stets auch eine Rolle. Die Trennung des Mitbestim-
517 mungsrechts nach öffentlichem Sektor (Personalvertre-
518 tungsgesetz) und privatem Sektor (Betriebsverfassungs-
519 gesetz) ist kaum noch zeitgemäß. Die Sonderstellung
520 der Beschäftigten bei kirchlichen Arbeitgeber*innen ist
521 – sofern es sich nicht um verkündungsnahe Tätigkei-
522 ten von Priester*innen handelt – völlig aus der Zeit ge-
523 fallen: Es gibt keinen verständigen Grund, warum Pfle-
524 ger*innen in einem städtischen Krankenhaus anderen

525 Regeln der Mitbestimmung unterfallen sollten als ih-
526 re Kolleg*innen in einem kirchlichen Krankenhaus. Des-
527 halb ist es perspektivisch sinnvoll, **die unterschiedlichen**
528 **Gesetze, die das Mitbestimmungsrecht regeln, stärker**
529 **zusammenzuführen.**

530

531 Tarifaufonomie und betriebliche Mitbestimmung sind
532 eng miteinander verzahnt. Wo es keinen Betriebsrat
533 gibt, ist die Tarifbindung geringer und umgekehrt. Ta-
534 rifverträge sichern gute Arbeit und faire Löhne. In der
535 Transformation setzen sie den Rahmen für gute Arbeits-
536 bedingungen. Besonders gut funktionieren Tarifverträge
537 dort, wo Betriebsräte an ihrer Umsetzung mitwirken
538 und sie kontrollieren. **Wer Mitbestimmung stärken will,**
539 **muss daher auch die Tarifbindung stärken** – und um-
540 gekehrt. Der Staat als öffentlicher Auftraggeber hat da-
541 bei eine Vorbildfunktion. In Zeiten schwindender Tarif-
542 bindung bedarf es aber auch der Allgemeinverbindlich-
543 keitserklärung von Tarifverträgen. In erster Linie ist es
544 aber die Pflicht der Arbeitgeber*innen, sich ihrer Verant-
545 wortung für gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen
546 nicht zu entziehen; **der Beitritt zu Arbeitgeberverbän-**
547 **den nur im Rahmen von OT-Mitgliedschaften gehört ab-**
548 **geschafft.**