

Leitantrag Mitbestimmung

Für qualifizierte und starke Interessenvertretungen

Es ist unbestritten, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, in den privatisierten Bereichen der ehemaligen Staatsunternehmen sowie in den Betrieben und Unternehmen der Privatwirtschaft über ihre Interessenvertreter an den sie betreffenden Entscheidungen beteiligt werden müssen. Doch die Anforderungen an Personal-, Betriebs- und Aufsichtsräte haben sich in den letzten Jahren ebenso verändert wie die Arbeitswelt als solche. Das manifestiert sich an dem besonders augenfälligen Einzug der digitalisierten Informations- und Kommunikationstechnologie in alle Bereiche des Arbeitslebens mit gravierenden Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen. Die Folge ist ein massiv erweiterter und ungleich komplexer gewordener Aufgabenkreis der Personal-, Betriebs- und Aufsichtsräte. Es ist daher Zeit, wichtige Stellschrauben der einschlägigen Gesetze zu entrostet und aufzupolieren, damit die gleichberechtigte soziale Partnerschaft zwischen (öffentlichem) Arbeitgeber und Interessenvertretung sowie die von diesen wahrzunehmenden Aufgaben auch im heutigen schnelleren und vor allem komplizierteren Arbeitsrhythmus in den Dienststellen und Betrieben reibungslos funktionieren können. Die Forderung nach einer Transformation der Beteiligungsrechte in das 21. Jahrhundert ist heute drängender denn je, wird doch die Digitalisierung in vielfältiger und tiefgreifender Weise die Arbeitswelt verändern. Eine starke, arbeitsfähige und motivierte Interessenvertretung der Beschäftigten ist unverzichtbare Voraussetzung dafür, dass die anstehenden Veränderungen sowohl aus Sicht der Dienstherren und Arbeitgeber als auch aus Sicht der Beschäftigten gelingen können.

I. Mitbestimmung im öffentlichen Dienst

Mehr Mitbestimmung

Dazu brauchen die Personalvertretungen vor allem mehr Mitbestimmung. Deshalb muss der Beteiligungskatalog deutlich erweitert werden. Hierzu gehört vor allem eine Beteiligung bei ressortübergreifenden Maßnahmen, wahrzunehmen durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und die Personalvertretungen. Den Personalvertretungen müssen mehr Werkzeuge als bisher zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, zur gerechten Verteilung von Fortbildungschancen und zur Vertretung der Beschäftigteninteressen bei belastenden personellen Maßnahmen in die Hand gegeben werden. Der Versagungskatalog ist zu streichen; er konterkariert den Gedanken gleichberechtigter Partnerschaft.

Intensivere Mitbestimmung

Anhörung und Mitwirkung haben sich als stumpfe Schwerter erwiesen. Alle Beteiligungstatbestände sind daher auf das Niveau der Mitbestimmung mit einem Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle anzuheben. Den Anforderungen des Verfassungsrechts wird durch ein auf begründete Ausnahmefälle beschränktes Aufhebungsrecht der Dienststellenseite Rechnung getragen.

Optimierte Arbeitsbedingungen

Wo viele verantwortungsvolle Aufgaben wahrzunehmen sind, müssen genügend Schultern mittragen und ausreichend Zeit zur Verfügung stehen. Es müssen daher mehr Mitglieder im Personalrat mitarbeiten, mehr von ihnen freigestellt werden. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben muss der Personalrat schneller und umfassender von der Dienststelle informiert und ihm ausreichend Zeit für die Entscheidungsfindung gegeben werden.

Effektiv arbeitet nur, wer unabhängig und abgesichert ist. Darum muss sich der für Auszubildende geltende personalvertretungsrechtliche Weiterbeschäftigungsanspruch auch auf die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses erstrecken, wenn auch sie in personalvertretungsrechtlichen Gremien aktiv sind. Schließlich: Kein Personalratsmitglied darf durch die Wahrnehmung seines Mandates finanzielle Einbußen erleiden.

Effektivere Durchsetzungsmöglichkeiten

Wer Recht hat, soll es auch bekommen. Darum fordert der dbb bei groben Verstößen des Dienststellenleiters einen einklagbaren Unterlassungsanspruch. Ein umfassendes Initiativrecht und erweiterte Möglichkeiten zum Abschluss von Dienstvereinbarungen machen den Personalrat zu einem aktiveren und ernst zu nehmenden Partner.

Lückenlose Personalvertretung

Jeder, der in die Dienststelle eingegliedert und für sie weisungsgebunden tätig ist, muss die Rechte als Beschäftigter genießen. Vertretungsdefizite infolge einer Aufspaltung der Arbeitgeberstellung sind durch ein Doppelwahlrecht aufzufangen. Zur Verhinderung vertretungsloser Zeiten – und mitbestimmungsfreier Entscheidungen! – bei Umstrukturierung von Dienststellen ist ein Übergangspersonalrat einzurichten.

Stärkere Partner

Die Rechte der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften sind ihrer Bedeutung als unverzichtbare Akteure der Personalratsarbeit entsprechend auszubauen und Institution und Wirkungsgrad der Jugend- und Auszubildendenvertretung als zukunftsgerichtete Interessenvertretung zu optimieren.

II. Mitbestimmung in Betrieben

Gewerkschaftliche Pluralität

Demokratie bedeutet, eine Minderheit muss über das Einbringen ihrer inhaltlichen Standpunkte Mehrheit werden können. Eine absolute Majorisierung von Minderheiten muss deshalb ausgeschlossen werden.

Bei Verhandlungen um Strukturtarifverträge etwa müssen daher alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften mit am Tisch sitzen. Zuvor müssen die betroffenen Gewerkschaften untereinander eine Einigung über die zu regelnde Betriebsstruktur versuchen. Ohne Einigung kein Tarifvertrag.

Bei der Bildung mehrköpfiger Betriebsräte im vereinfachten Wahlverfahren muss das Verhältniswahlrecht zum Zuge kommen.

Listenübergreifende Sitzverschiebungen zur Herstellung der anteilmäßigen Vertretung des Minderheitengeschlechts – gleich ob Frauen oder Männer – verfälschen den Wählerwillen und zerstören die Chancengleichheit der Gewerkschaften; sie sind daher abzuschaffen.

Zeitpunkt und Tagesordnung der Betriebs- oder Abteilungsversammlungen sind nicht nur den im Betriebsrat, sondern allen im Betrieb vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

Bessere Beteiligungsrechte

Die Rechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern müssen erweitert werden.

Um dem zunehmenden Einsatz von Fremdarbeitnehmern aufgrund von mit Fremdfirmen geschlossenen Werkverträgen begegnen zu können, muss der konkrete Einsatz von Fremdarbeitnehmern der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

Auch beim Einsatz von befristet Beschäftigten ist der Einfluss des Betriebsrats zu stärken. Bei der Einstellung muss der Arbeitgeber ihm deshalb mitteilen, ob die Befristung ohne oder mit sachlichem Grund erfolgt und worin dieser ggf. besteht.

Sowohl zum Schutz des einzelnen Beschäftigten vor Einbeziehung sachfremder Informationen bei ihn betreffenden Entscheidungen als auch generell zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei personellen Maßnahmen muss der Betriebsrat bei der Erfassung und Auswertung persönlicher Daten der Beschäftigten mitbestimmen können.

Personalplanung berührt massiv die Arbeitsbedingungen und damit unmittelbar die Interessen der Beschäftigten. Eine schlagkräftige Wahrnehmung dieser Interessen funktioniert nicht mit Anhörung und Vorschlägen, sondern braucht ein echtes Mitbestimmungsrecht.

Die Gefährdung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses können wie die Kündigung zu gravierenden Nachteilen für den Arbeitnehmer führen. Der Betriebsrat ist daher auch vor Abmahnung und Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu beteiligen.

Effektivere Arbeitsbedingungen

Mehr und schwierigere Aufgaben brauchen mehr Zeit. Dem ist durch anteilige, zeitlich gestaffelte Freistellungen in kleinen und mittleren Betrieben bereits unter 200 Arbeitnehmern sowie einen Freistellungsanspruch für Gesamt- und Konzernbetriebsrat Rechnung zu tragen.

Schwierigere Aufgaben brauchen zudem mehr Qualifizierung. Darum muss es insbesondere auch für Mitglieder eines Wirtschaftsausschusses, Gesamtbetriebsrats und Konzernbetriebsrats einen Anspruch auf Schulungen geben.

Willkür hat in der Betriebsratsarbeit nichts zu suchen. Eine Abwahl von Betriebsratsmitgliedern aus der Freistellung darf daher nur bei grober Verletzung von gesetzlichen Betriebsratspflichten möglich sein.

Lückenlose Interessenvertretung

Bei manchen Sozialversicherungsträgern wurden in der Vergangenheit Teile ausgegliedert und in eine private Rechtsform und damit in den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes überführt. Später kam es zu Wiedereingliederungen in den ursprünglichen Sozialversicherungsträger. Für diesen Fall sind Übergangsregelungen zur Sicherstellung einer lückenlosen Interessenvertretung erforderlich.

Interessenvertretung von Auszubildenden in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten

Die Auszubildenden in außerbetrieblichen Einrichtungen sollen als Arbeitnehmer des Ausbildungsbetriebs anerkannt werden und damit wahlberechtigt und wählbar zu den betrieblichen Interessenvertretungen sein.

Verbesserte Rechtsdurchsetzung

Rechtsschutz muss rechtzeitig gewährt werden.

Die Möglichkeit, den Beratungsanspruch des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung durch einen mittels einstweiliger Verfügung abzusichernden Unterlassungsanspruch durchzusetzen, ist im Gesetz zu verankern.

Das Verfahren bei der Bewilligung von Schulungen kann durch Einbau einer Reaktionsfrist für den Arbeitgeber beschleunigt werden.

Mehr Schutz für Arbeitnehmer

Neue Arbeitsformen haben zur Zunahme der Anzahl von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen geführt – im Zuge der Digitalisierung wird diese Anzahl weiter steigen. Auch dieser Personenkreis ist über eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs unter den Schutz der Betriebsverfassung zu stellen. Entsprechendes gilt für Leiharbeiter: Sie sind betriebsverfassungsrechtlich den Arbeitnehmern des Einsatzbetriebes gleichzustellen.

Einem Arbeitnehmer ist grundsätzlich die Möglichkeit einzuräumen, ein Betriebsratsmitglied seiner Wahl bei Personalgesprächen hinzuziehen.

III. Unternehmensmitbestimmung

Die Bedeutung der Mitbestimmung für den sozialen Frieden, das Verantwortungsbewusstsein und die Innovationsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Qualitätskontrolle der Unternehmensführung, den Schutz der Beschäftigten in Krisenzeiten und die Akzeptanz von Unternehmensentscheidungen ist allgemein anerkannt. Die Mitbestimmung stellt daher einen der Grundpfeiler für ökonomische, rechtliche und soziale Stabilität und dementsprechend einen unverzichtbaren Bestandteil der deutschen Wirtschaftsordnung dar.

Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung

Das gilt auch für kleinere Unternehmen. Die Schwellenwerte für das Mitbestimmungsgesetz sind deshalb auf 1.000 Beschäftigte und für das Drittelbeteiligungsgesetz auf 250 Beschäftigte abzusenken.

Fair wählen

Es ist eine angemessene Repräsentation aller Arbeitnehmer bzw. der von ihnen mit einem Mandat betrauten Vertreter in den Aufsichtsräten zu gewährleisten. Die Arbeitnehmervertreter sind daher unmittelbar von den Beschäftigten des Unternehmens zu wählen (Urwahl). Gewerkschaften, die nicht im Wahlvorstand vertreten sind, ist ein Teilnahmerecht mit beratender Stimme an dessen Sitzungen einzuräumen.

Paritätische, unabhängige und kompetente Besetzung der Aufsichtsräte

Die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung in den Unternehmen ist über eine „echte Parität“ durch eine gemeinsam von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bestimmte neutrale Person im Aufsichtsrat unter gleichzeitiger Abschaffung des Doppelstimmrechts des Aufsichtsratsvorsitzenden für alle Kapitalgesellschaften, die unter das Mitbestimmungsgesetz fallen, zu erzielen.

Mehr und schwierigere Aufgaben – für deren qualitativ hochwertige und verantwortungsvolle Wahrnehmung braucht es auch im Aufsichtsrat mehr Zeit. Dem ist durch eine Vergrößerung der Aufsichtsräte Rechnung zu tragen.

Unabhängigkeit braucht Abstand. Vorstandsmitglieder dürfen deshalb erst drei Jahre nach dem Ende ihrer Bestellung Mitglied des Aufsichtsrates des Unternehmens werden. Auch die Wahrnehmung von Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens verträgt sich nicht mit der Forderung nach Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder.

Qualifizierte Aufgabenerfüllung

Zur Verbesserung der Überwachungseffizienz des Aufsichtsrats sollten Fortbildungen der Aufsichtsratsmitglieder eingeführt und ausreichend Zeit zum Studium angemessen aufzubereitender Sitzungsunterlagen gegeben werden. Zudem sollte die Anzahl der Aufsichtsratssitzungen, wie bereits im Aktiengesetz vorgesehen, auf je eine im Quartal erhöht und damit ein intensiverer, qualitativ hochwertigerer Austausch ermöglicht werden.