

Antrag B004: Tarifbindung und Mitbestimmung stärken

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft gestalten - Sozialstaat stärken

1 I. Tarifbindung und Mitbestimmung sind Grundlage unseres Erfolgs

2 Die Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung ist eine der zentralen Aufgaben
3 unserer Zeit. Von ihr hängt ab, ob es in unserer Gesellschaft gerecht zugeht und ob
4 die Beschäftigten an den ökonomischen Erfolgen teilhaben. Die Mitbestimmung der
5 Beschäftigten und ein umfassendes, stabiles Netz an Tarifverträgen sind nicht nur
6 konstituierende Elemente der historisch gewachsenen Sozial- und Wirtschaftsordnung in
7 Deutschland. Sie sind auch in Zukunft unverzichtbar.

8 Tarifverträge, Mitbestimmung der Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen durch
9 Betriebs- und Personalräte und die Mitbestimmung im Unternehmen durch
10 Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat sind die tragenden Säulen der
11 Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft. Sie sichern die Teilhabe der Beschäftigten
12 und tragen zu sozialem Frieden und wirtschaftlichem Fortschritt bei. Tarifverträge
13 und Mitbestimmung sorgen für einen demokratischen Interessenausgleich in Betrieben,
14 Unternehmen und Dienststellen. Sie fördern Gleichbehandlung und Gerechtigkeit –
15 zwischen Frauen und Männern, zwischen Ost und West, zwischen Menschen mit und ohne
16 Migrationsgeschichte. Tarifbindung und Mitbestimmung sind dabei zwei Seiten derselben
17 Medaille. Dort, wo kaum Interessenvertreter*innen der Beschäftigten existieren,
18 werden seltener Tarifverträge abgeschlossen und umgekehrt.

19 Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt waren historisch immer eng mit
20 erfolgreichen gewerkschaftlichen Kämpfen und tarifvertraglichen Einigungen verknüpft.
21 Ob bei der Zahl der Urlaubstage, bei der Arbeitszeit oder bei anderen
22 arbeitsgestaltenden Fragen – Tarifverträge schaffen zukunftsweisende Normen und
23 setzen Standards, die über staatliche Mindestnormen oft deutlich hinausgehen.
24 Gleichzeitig sind Tarifverträge und darauf aufbauende Betriebs- und
25 Dienstvereinbarungen flexibel – greifen nicht nur aktuelle branchenspezifische
26 Bedürfnisse der Beschäftigten auf, sondern reagieren auch kurzfristig auf
27 außergewöhnliche Umstände. So haben Tarifverträge und Mitbestimmung in ihren
28 Geltungs- und Wirkungsbereichen die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Corona-
29 Pandemie wirkungsvoll abgefedert. Einmal mehr hat sich dabei auch gezeigt, dass das
30 kirchliche Arbeitsrecht mit seinen Beschränkungen der Tarifautonomie und
31 Mitbestimmung nicht zeitgemäß ist und abgeschafft gehört.

32 Mit Ausbreitung der Pandemie haben die Sozialpartner in kürzester Zeit tarifliche
33 Vereinbarungen zu Kurzarbeit, zur Umsetzung von Hygienekonzepten, zur Durchführung

34 von mobiler Arbeit und zu vielen anderen spezifischen Maßnahmen abgeschlossen. Das
35 Aufrechterhalten der systemrelevanten Bereiche und die Versorgung der Bevölkerung
36 durch den öffentlichen Dienst und viele Dienstleistungsbereiche waren dabei genauso
37 im Fokus wie der Fortbestand der Betriebe und Unternehmen und der Erhalt von
38 Arbeitsplätzen.

39 Auch zur erfolgreichen Bewältigung der anstehenden sozialen und ökologischen
40 Transformationsprozesse angesichts von Digitalisierung und Klimawandel sind
41 Tarifverträge und Mitbestimmung elementar. Durch sie gestalten die Beschäftigten den
42 Wandel mit. Durch Tarifverträge und Mitbestimmung können die Veränderungen gerecht
43 ausgestaltet und deren Akzeptanz erhöht werden.

44

45 **II. Gute Zukunft mit Tarifvertrag**

46 Tarifverträge sichern Gute Arbeit und faire Löhne. Sie setzen – gerade auch in
47 Transformationsprozessen – den Rahmen für gute Ausbildungsbedingungen und -
48 vergütungen für junge Menschen. Im Durchschnitt verdienen tarifgebundene Beschäftigte
49 18 Prozent mehr und haben 6 Tage mehr Urlaub als diejenigen ohne Tarifvertrag. Indem
50 sie für höhere Löhne und damit für Mehreinnahmen bei Steuern und Sozialversicherungen
51 sorgen, stärken Tarifverträge gleichzeitig die Handlungsfähigkeit des gesamten
52 Gemeinwesens.

53 Mit ihrer breiten Vielfalt an Regelungen – passgenau für Branchen – sichern
54 Tarifverträge auch nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Tarifverträge tragen zu
55 fairen Wettbewerbsbedingungen bei, steigern die gesamtwirtschaftliche Produktivität
56 und stabilisieren damit die ökonomische Entwicklung. Zudem weisen Beschäftigte in
57 tarifgebundenen Unternehmen längere Betriebszugehörigkeiten auf. Dies senkt den
58 Aufwand für Arbeitgeber*innen und auch das langjährig erworbene Know-how der
59 Mitarbeit*innen bleibt länger im Unternehmen.

60 Tarifverträge greifen heute bereits die wichtigen Zukunftsthemen auf – etwa indem sie
61 eine Wahlmöglichkeit zwischen Lohnerhöhungen und kürzeren Arbeitszeiten eröffnen,
62 durch Mobilitätsbudgets die Verkehrswende unterstützen, die soziale Absicherung von
63 Beschäftigten beispielsweise durch tarifliche Altersversorgung stärken oder für
64 Weiterbildung und sogar für Zukunftsinvestitionen der Unternehmen sorgen.

65 Allerdings verliert die Tarifbindung seit Jahren ihre Bindekraft. Im Jahr 2020
66 arbeiteten schon 47 Prozent der westdeutschen und 57 Prozent der ostdeutschen
67 Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag. Im Handwerk liegt die Tarifbindung
68 sogar nur bei 30 Prozent. Diese Entwicklung ist dramatisch und keineswegs nur eine
69 Gefahr für die Rolle der Gewerkschaften. Sollte sie nicht aufgehalten werden,
70 gefährdet das unseren Wohlstand und schwächt die Demokratie in Wirtschaft und
71 Gesellschaft.

72 Die schwindende Tarifbindung folgt dabei keinem Naturgesetz, sondern hat vielfältige
73 – politische und strukturelle – Gründe. Zum Beispiel veränderte
74 Wirtschaftsstrukturen: Mit dem Wachsen des Dienstleistungssektors, zunehmender

75 Privatisierung und gleichzeitiger Änderung der Wertschöpfungssysteme im
76 Industriesektor sind Herausforderungen für die gewerkschaftliche Organisation der
77 Beschäftigten und damit für die Grundlage von Tarifbindung verbunden. Dasselbe gilt
78 für neue Beschäftigungsformen am Arbeitsmarkt. Vor allem das EU-Wettbewerbsrecht,
79 welches Soloselbstständige – obwohl meist wirtschaftlich abhängig – als „Unternehmen“
80 einstuft, verhindert bisher die tarifvertragliche Regulierung dieser prekären
81 Arbeitsverhältnisse.

82 Ein bedeutender Grund für die sinkende Tarifbindung liegt auch in der Tarifflicht
83 durch die Arbeitgeber*innen. In einigen Arbeitgeberverbänden gibt es mittlerweile
84 mehr Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) als normale Mitglieder.
85 Gleichzeitig wird immer häufiger die Möglichkeit genutzt, im Rahmen von
86 Umstrukturierungsmaßnahmen Tarifflicht zu begehen. Speziell bei Betriebsübergängen
87 oder Umwandlungen fehlt oft die Bereitschaft der Arbeitgeber*innen, neue
88 Tarifverträge abzuschließen. Unterliegen neue Inhaber*innen keinem Tarifvertrag, dann
89 werden die vor dem Übergang geltenden Bestimmungen eines Tarifvertrages zwar Inhalt
90 des Arbeitsverhältnisses der übergegangenen Arbeitnehmer*innen. Nach Ablauf eines
91 Jahres können die neuen Arbeitgeber*innen aber eine Änderungskündigung aussprechen.

92 Im Handwerk hat der Gesetzgeber die öffentlich-rechtlichen Innungen damit beauftragt,
93 den Gewerkschaften als Tarifpartner zur Verfügung zu stehen. Die 5. Novelle der
94 Handwerksordnung hat die Innungen und ihre Verbände noch einmal in ihrer Rolle als
95 Tarifpartner gestärkt: Es wurde klargestellt, dass es zum gemeinsamen
96 wirtschaftlichen Interesse der in den Innungen organisierten Betriebe gehört,
97 Tarifverträge abzuschließen. Für ein funktionierendes Innungswesen maßgeblich ist in
98 einem nächsten Schritt die Sanktionierung nicht-leistungsfähiger Innungen.

99

100 **III. Tarifbindung stärken!**

101 So vielfältig die Gründe für den Rückgang der Tarifbindung sind, so vielfältig müssen
102 die Ansätze zu ihrer Stärkung sein. Die Gewerkschaften selbst richten ihre Kraft
103 darauf, ihre Mitgliederbasis zu stärken. Neue Formen der Ansprache und der
104 Organisation werden entwickelt und angegangen. Neue Branchen und neue
105 Beschäftigungsformen werden in den Fokus genommen, um gewerkschaftliche
106 Organisationskraft auch in tariflosen Branchen zu verankern.

107 Wer Tarifflicht begeht und das Tarifsysteem unterhöhlt, provoziert damit staatliche
108 Regulierung, beispielsweise beim gesetzlichen Mindestlohn. Die Arbeitgeberverbände
109 müssen aufhören, ihre Verantwortung nicht wahrzunehmen, indem sie Mitgliedschaften
110 ohne Tarifbindung zulassen.

111 Auch die Politik darf nicht länger zuschauen, wenn mit zurückgehender Tarifbindung
112 eine tragende Säule unserer Sozial- und Wirtschaftsordnung ins Wanken gerät. Das
113 deutsche Tarifvertragssystem ist ein öffentliches Gut, das enorme
114 gesamtgesellschaftliche Vorteile und Wohlfahrtsgewinne ermöglicht. Die Politik muss
115 jetzt die Rahmenbedingungen für eine Förderung der Tarifbindung setzen.

116 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

117 • **Ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften**

118 Für Gewerkschaften ist es essenziell, mit „ihren“ Beschäftigten kommunizieren zu
119 können – auch und gerade bei zunehmender Zersplitterung von Belegschaften, die
120 nicht mehr im Betrieb zusammenkommen und daher vermehrt auf digitale
121 Kommunikation setzen müssen. Die in diesen Betrieben üblichen
122 Kommunikationsformen müssen auch Gewerkschaften zugänglich sein. Dies gilt
123 insbesondere für Bereiche, in denen digitale Kommunikation herausragende
124 Bedeutung besitzt (z.B. Arbeiten im Homeoffice oder Plattformökonomie). Auf ihr
125 Verlangen muss den Beauftragten von Gewerkschaften ein virtueller Zugang zum
126 Betrieb mittels Informations- und Telekommunikationstechnologien (etwa Video-
127 und Telefonkonferenzen, E-Mail, Messenger, Intranet) gewährt werden. Die
128 Bundesregierung hat sich in dem Koalitionsvertrag verpflichtet, ein digitales
129 Zugangsrecht für Gewerkschaften zu schaffen, welches den analogen Rechten
130 entspricht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten eine effektive
131 und zügige Umsetzung und werden den Prozess inhaltlich eng begleiten.

132 • **Ein Bundestariftreuegesetz**

133 Einige Bundesländer haben bereits Regelungen zur Tariftreue in der öffentlichen
134 Auftragsvergabe. Sie unterscheiden sich jedoch in ihrer Reichweite und
135 Verbindlichkeit erheblich und gelten meist für den öffentlichen Nahverkehr, der
136 europarechtlich eine Sonderrolle einnimmt. Vorbild sollten jedoch umfassende und
137 branchenübergreifende Tariftreue Regelungen sein, wie sie einige Länder bereits
138 eingeführt haben (z.B. Berlin oder Thüringen und zuletzt das Saarland). Es
139 braucht endlich ein Gesetz, das eine Tariftreue Regelung auch auf Bundesebene
140 verbindlich festschreibt und gleichzeitig Mindestanforderungen an die
141 Ländergesetze formuliert. In ihrem Koalitionsvertrag haben sich die
142 Regierungsparteien auf Bundesebene unter anderem verpflichtet, die öffentliche
143 Auftragsvergabe des Bundes künftig an die Einhaltung eines repräsentativen
144 Tarifvertrages der jeweiligen Branche zu binden. Das muss sich auch auf
145 Anstalten und Einrichtungen des öffentlichen Rechts, wie die Deutsche
146 Rentenversicherung, die Bundesagentur für Arbeit oder die Deutsche Welle,
147 erstrecken. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben konkrete Kriterien
148 für eine entsprechende Bundesregelung veröffentlicht. Wir werden auf eine
149 zeitnahe Umsetzung der Ankündigung im Koalitionsvertrag drängen und die
150 Gesetzgebung eng begleiten, um möglichst effektive Regelungen mit Sanktions- und
151 Kontrollmaßnahmen zu erreichen, damit bundesweit kein Staatsauftrag mehr an
152 Lohndrücker*innen geht. Auch die ILO-Konvention Nr. 94 zur Tariftreue in der
153 öffentlichen Auftragsvergabe muss endlich ratifiziert werden. Die gleichen
154 Regelungen der Auftragsvergabe sollen bei der Vergabe öffentlicher Fördergelder
155 angewendet werden.

156 • **Die Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**

157 Der Gesetzgeber muss es erleichtern, Tarifverträge für allgemeinverbindlich,

158 also für alle Unternehmen einer Branche verbindlich erklären zu können. Die
159 bislang erreichten Verbesserungen genügen nicht. So müssen für eine AVE de jure
160 zwar nicht mehr mindestens 50 Prozent der Beschäftigten einer Branche unter
161 einen Tarifvertrag fallen. De facto wird das Kriterium, dass ein Tarifvertrag
162 „überwiegende Bedeutung“ haben muss, um ihn im Rahmen des öffentlichen
163 Interesses für allgemeinverbindlich erklären zu können, aber nach wie vor
164 ähnlich weitgehend interpretiert. Das muss geändert werden. Das öffentliche
165 Interesse muss auch dann gegeben sein, wenn die AVE für Ziele wie die
166 Stabilisierung der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems, angemessene
167 Entgelt- und Arbeitsbedingungen oder als Mittel zur Sicherung sozialer Standards
168 und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen geeignet ist. Außerdem soll die
169 Veto-Möglichkeit der Arbeitgeber*innen im „Tarifausschuss“ – dem für die AVE
170 zuständigen Entscheidungsgremium – abgeschafft werden. Der Abstimmungsmodus muss
171 so verändert werden, dass ein Antrag, der gemeinsam von den zuständigen
172 Tarifvertragsparteien aus der betroffenen Branche eingebracht wird, im
173 Tarifausschuss nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Der abschließende Katalog
174 der möglichen Regelungsgegenstände für gemeinsame Einrichtungen ist zu öffnen,
175 damit auch Zukunftsthemen – wie etwa Klimafonds – unter den erleichterten
176 Bedingungen für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

177 • **Die Ermöglichung tariflicher Differenzierungsklauseln**

178 Ein wichtiges Mittel zur Erhöhung der Attraktivität einer Gewerkschaft und damit
179 zur Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die Tarifbindung zu erhöhen,
180 sind tarifliche Differenzierungsklauseln. Der Gesetzgeber sollte die nach der
181 Rechtsprechung ausdrücklich zulässigen Differenzierungsklauseln für
182 Gewerkschaftsmitglieder gesetzlich klarstellen. Tarifliche Spannenklauseln sind
183 zuzulassen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften prüfen, wie eine Regelung
184 zur Ermöglichung gesetzlicher Differenzierungsklauseln ausgestaltet sein kann
185 und legen dazu Eckpunkte vor. Dort soll auch der Frage nachgegangen werden, wie
186 Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen für allgemeinverbindlich erklärt
187 werden können (sog. konditionierte AVE). Das bedeutet, dass die
188 Allgemeinverbindlichkeit nur „einseitig“ die fehlende Tarifbindung auf
189 Arbeitgeber*innenseite ersetzt, auf Arbeitnehmer*innenseite jedoch die
190 Gewerkschaftsmitgliedschaft gerade voraussetzt.

191 • **Eine Reform des Arbeitnehmerentsenderechts**

192 Neben bundesweiten müssen im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) auch regionale
193 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Die zwingende
194 Anwendung von Tarifverträgen gilt derzeit mit Ausnahme von Langzeitentsendungen
195 für entsandte Beschäftigte nur für bundesweit gültige allgemeinverbindliche
196 Tarifverträge. Auch die weiteren unzulässigen Einschränkungen, die im Rahmen des
197 Umsetzungsprozesses der EU-Entsenderichtlinie nun geltendes Recht sind, müssen
198 vom Gesetzgeber behoben werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften
199 fordern den Gesetzgeber insbesondere auf, die durch Rechtsverordnung erstreckten

200 tariflichen Mindestentgeltsätze nicht nur auf die untersten drei Entgeltstufen
201 für die entsandten Beschäftigten zu beschränken. Zudem ist das in § 7 Abs. 1a
202 AEntG geregelte Zustimmungsverweigerungsrecht der Kirchen bei Erstreckung von
203 Tarifverträgen durch Rechtsverordnung hin zu einem bloßen besonderen
204 Anhörungsrecht abzuändern. So kann bei der Erweiterung der Anwendbarkeit von
205 Tarifverträgen einer Blockade auf Seiten der kirchlichen Arbeitgeber*innen
206 entgegengewirkt werden.

207 Neben diesen Punkten haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in der
208 Vergangenheit weitere Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung formuliert, die kaum
209 an Aktualität verloren haben. Dazu gehören:

- 210 • die Abschaffung von OT-Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden;
- 211 • die kollektive Nachbindung und Nachwirkung abgelaufener Tarifverträge sowie die
212 Fortgeltung eines Tarifvertrages bei Abspaltungen bzw. Betriebsübergängen bei
213 gleicher/m Eigentümer*in. Auf den letzten Punkt hat sich die Bundesregierung im
214 Koalitionsvertrag verpflichtet;
- 215 • die Aberkennung des öffentlich-rechtlichen Status von nicht leistungsfähigen
216 Innungen. Gleichzeitig muss den Innungen und Kreishandwerkerschaften die
217 Gründung von Leiharbeitsunternehmen verboten werden.
- 218 • steuerliche Instrumente zur Förderung von Tarifverträgen und zur Ermöglichung
219 einer Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen über den Arbeitnehmerpauschbetrag
220 hinaus;
- 221 • die Ermöglichung von Tarifverträgen für alle Soloselbstständigen durch
222 Klarstellung im EU-Wettbewerbsrecht. Auch bedarf es zusätzlicher Regelungen über
223 einseitige, branchenbezogene Honorarempfehlungen von Gewerkschaften.
- 224 • ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften gegen Tarifbruch und Verstößen gegen
225 gesetzliche Mindestvorschriften;
- 226 • eine Sanktionierung bei Verstößen der Auslegungspflicht von Tarifverträgen im
227 Betrieb.

228

229 **IV. Eine Kampagne für die Tarifbindung**

230 Um die politischen Forderungen in den kommenden Jahren voranzutreiben und die
231 gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Tarifbindung zu unterstützen, fordert der DGB
232 Bundeskongress den DGB Bundesvorstand auf, eine Kampagne zur Stärkung der
233 Tarifbindung zu initiieren.

234 Die Kampagne soll unter anderem das Bewusstsein über die Vorteile einer höheren
235 Tarifbindung in der breiten Öffentlichkeit schärfen. Aufgebaut werden kann dabei auf
236 den positiven Erfahrungen mit der Bearbeitung des Themas Tarifbindung im DGB-
237 Zukunftsdialog: Über die verschiedenen DGB-Gliederungen – von der
238 Bundesvorstandsverwaltung über die Bezirke und Regionen bis zu den Kreis- und
239 Stadtverbänden – kann in der gesamten Republik die Bedeutung der Tarifbindung in die

240 Öffentlichkeit getragen werden. Die Kampagne richtet sich dabei ebenso an die
241 ehrenamtlichen wie an die hauptamtlichen Kolleg*innen und soll ihre Arbeit
242 unterstützen. Konkrete Kämpfe der Gewerkschaften vor Ort – gegen Tarifflicht oder für
243 eine Tarifbindung einzelner Unternehmen – können unterstützt werden.

244 Inhalte und Instrumente der Kampagne könnten beispielsweise öffentlichkeitswirksame
245 Veranstaltungen, Bildungsangebote, Verleihungen von Tariftreue-Zertifikaten sein. Die
246 inhaltliche Konzeptionierung der Kampagne erfolgt gemeinsam mit den
247 Tarifpraktiker*innen der Mitgliedsgewerkschaften im Tarifpolitischen Ausschuss des
248 DGB und wird vom DGB-Bundesvorstand beschlossen.

249

250 **V. Mehr betriebliche Mitbestimmung zur Gestaltung der Transformation**

251 Angesichts der großen Herausforderungen, die u.a. die sozial-ökologische
252 Transformation mit sich bringen wird, brauchen wir mehr Mitbestimmung als wir heute
253 haben. Wir müssen die Anzahl der Betriebsräte und auch der
254 Arbeitnehmervertreter*innen in Aufsichtsräten in Deutschland erhöhen, wenn wir die
255 Transformation auf Augenhöhe mitgestalten wollen. Die Bekämpfung des Klimawandels,
256 die Herstellung einer sozial gerechten Transformation und auch die Beachtung der
257 Menschenrechte in Wertschöpfungs- und Lieferketten werden nur mit und nicht gegen die
258 Beschäftigten gelingen.

259

Mehr Betriebsräte, bessere Arbeitsgrundlagen!

260 Die Zahl der Betriebsräte in Deutschland sinkt seit Jahren langsam, aber
261 kontinuierlich. Um hier die Trendumkehr zu schaffen, sollte in einem ersten Schritt
262 das „Union Busting“ und die Behinderung von Betriebsratsarbeit durch
263 verantwortungslose Arbeitgeber*innen verhindert werden. Laut Studien des Wirtschafts-
264 und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) wird jede
265 sechste Erstwahl in Betrieben arbeitgeberseitig mit illegalen Mitteln be- bzw.
266 verhindert. Seitens des Gesetzgebers fehlte bislang die Bereitschaft, diese illegalen
267 Praktiken konsequent zu verfolgen und effektiv zu sanktionieren. Im Koalitionsvertrag
268 kündigen die Regierungsparteien einen ersten Schritt in die richtige Richtung an,
269 indem die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung künftig als Officialdelikt
270 eingestuft werden soll. Die Hauptverantwortung für das Unterlassen von
271 Betriebsratsbehinderung liegt aber auch hier bei den Arbeitgeber*innen und ihren
272 Verbänden. In diesem Fall fehlt ein klares Bekenntnis gegen die Be- bzw. Verhinderung
273 von Betriebsräten und für eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit in den Betrieben.
274 Betriebsratsbehinderung trägt damit zum Negativtrend der betrieblichen Mitbestimmung
275 bei. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz war zwar ein erster kleiner Schritt in die
276 richtige Richtung. Der „große Wurf“, den es zur Trendumkehr im Umfeld der
277 betrieblichen Mitbestimmung braucht, steht jedoch weiterhin aus.

278 Dafür müssen

- 279 • die Betriebsratswahlen gegen alle Möglichkeiten der Behinderung abgesichert,
280 weiter vereinfacht und damit niederschwelliger und rechtssicherer gestaltet
281 werden,
- 282 • die Beteiligten an Betriebsratswahlen, insbesondere aber die Vorfeld-
283 Initiator*innen, besser vor mutwilligen Kündigungen geschützt werden und
284 schließlich
- 285 • die verbreiteten Praktiken der Betriebsratsbehinderung nachhaltig verfolgt und
286 in einer abschreckenden Art und Weise sanktioniert werden.
- 287 Hierzu müssen die Straftatbestände der Ver- und Behinderung von Betriebsratswahlen
288 und Betriebsratstätigkeit als Tätigkeitsdelikte ausgestaltet werden.
- 289 Neben der reinen Anzahl von Betriebsräten muss auch ihre Reichweite erhöht werden.
290 Ziel muss es sein, dass die Menschen, die für einen Betrieb arbeiten, auch von einem
291 Betriebsrat vertreten werden. Dazu sollte in einem ersten Schritt der
292 Arbeitnehmerbegriff im Betriebsverfassungsgesetz durch die Einbeziehung weiterer
293 Personengruppen erweitert werden. Gleiches gilt für den Betriebsbegriff, indem neben
294 räumlicher und funktionaler Verbundenheit auch die Verknüpfung von Arbeitsabläufen
295 etwa mittels digitaler Technik einfließt.
- 296 Defizite gibt es auch bei den Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte. Um die immer
297 komplexer werdenden Mitbestimmungstatbestände adäquat bearbeiten zu können, sind
298 diese deutlich zu erweitern.
- 299 Das betrifft insbesondere
- 300 • die themenunabhängige Hinzuziehung von externem Sachverstand, ohne dies vorher
301 mit dem Arbeitgeber*innen vereinbaren zu müssen, aber auch
- 302 • erweiterte Möglichkeiten, Beschäftigte als Sachverständige hinzuziehen zu
303 können.
- 304 • Darüber hinaus sollten auch die Regelungen zur Vergütung des Betriebsrats
305 aktualisiert werden. Die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen
306 Qualifikationen und Erfahrungen sowie die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben und
307 Verantwortungen sollten entgeltrelevant werden. Spezielle Maßnahmen sind
308 beispielsweise in dezentral organisierten Betriebsräten notwendig, bspw. in
309 Handels- oder industriellen Dienstleistungskonzernen oder in sonstigen
310 Filialbetrieben. Hier sollten die Freistellungsgrenzen den besonderen
311 Erfordernissen angepasst werden.

312

Sicherheit in der Transformation heißt Arbeitsplatzsicherheit

313 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben den Anspruch, den Beschäftigten
314 Sicherheit zu bieten. Dieses Versprechen ist gerade in Phasen, in denen die
315 Arbeitswelt sich mit besonderer Dynamik wandelt, elementar. Die Basis dieser
316 Sicherheit ist für unsere Kolleg*innen zuallererst die Sicherheit des eigenen

317 Arbeitsplatzes. Um diese gewährleisten zu können, benötigen die Betriebsräte
318 insbesondere die folgenden Initiativ- und Mitbestimmungsrechte:

319 • bei Beschäftigungssicherung und Personalbemessung, inkl. einer verpflichtenden
320 Personalplanung, und

321 • bei der Verarbeitung personenbezogener Daten.

322 Zudem sollten

323 • Interessenausgleiche erzwingbar und überbetrieblich mitbestimmt sein,

324 • Die Ausnahmen von der Sozialplanpflicht müssen gestrichen und eine
325 Nachschusspflicht des herrschenden Unternehmens eingeführt werden.

326 Neben dem Erhalt des Arbeitsplatzes geht es aber auch um dessen Wandel. Die
327 Arbeitsplätze von morgen werden viele Beschäftigte vor andere Anforderungen stellen
328 als Arbeitsplätze von heute. Es werden neue Kompetenzen und Fertigkeiten notwendig
329 sein, die zunächst erlernt werden müssen. Betriebliche und außerbetriebliche
330 Weiterbildung werden noch wichtiger. Letzten Endes kann es von der Möglichkeit
331 abhängen, die Beschäftigten für neue Aufgaben weiterzubilden, ob ein Betrieb gestärkt
332 oder zumindest unbeschadet die sozial-ökologische Transformation durchlebt.

333 Auf das Wissen der Betriebs- und Personalräte und die Potenziale der Beschäftigten
334 darf man angesichts dieser großen Aufgabe nicht verzichten. Mit diesem Wissen sind
335 bessere Lösungen möglich, sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe.

336 Unverständlich ist es deshalb, warum Betriebsräte in Bezug auf die Einführung von
337 betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht die Möglichkeit haben, mitzugestalten und
338 Arbeitgeber*innen an den Verhandlungstisch zu zwingen.

339 Notwendig ist hier ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und
340 Ausgestaltung von Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung.

341 **Mitbestimmung bei Zukunftsthemen**

342 Neben der Absicherung der Beschäftigten im Wandel ist es ebenso unser Anspruch als
343 Gewerkschaft oder Betriebsrat, die Transformation selbst hin zu einer sozialeren,
344 ökologischeren und gerechteren Arbeitswelt (mit) zu gestalten.

345 Allerdings fehlen angesichts teilweise „neuer“ Konfliktfelder auf der einen und schon
346 lange bekannter Defizite auf der anderen Seite die notwendigen Gestaltungsoptionen.
347 Die letzte umfassende Reform liegt Jahrzehnte zurück und hat den Gremien gerade in
348 den aktuellen Zukunftsthemen keine ausreichenden Mitbestimmungsrechte zugestanden.

349 Eine Erweiterung bzw. Aktualisierung der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte ist
350 daher insbesondere in den folgenden Feldern notwendig:

351 • bei Einführung von Mobiler Arbeit;

352 • bei Fragen zur Digitalisierung, einschließlich „agiler Arbeit“ und des Einsatzes
353 von „Künstlicher Intelligenz“;

354 • bei Fragen der Arbeitszeiterfassung;

- 355 • bei der Wahl des Arbeitsortes;
 - 356 • bei Fragen des betrieblichen Umweltschutzes, der Erreichung von Klimazielen und
357 bei Nachhaltigkeitsfragen;
 - 358 • bei den Fragen der Gleichstellung und der Integration;
 - 359 • bei der Durchsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit bei Entgelt und
360 Vereinbarkeit sowie
 - 361 • bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und
362 Beteiligungsprozessen von Beschäftigten.
- 363 Zudem müssen die Regelungen zum digitalen Zugangsrecht für Betriebs- und Personalräte
364 deutlich erweitert werden und einen wirklichen digitalen Zugang ermöglichen.
- 365 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben einen ausgearbeiteten Entwurf einer
366 echten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vorgestellt, die den andauernden
367 mitbestimmungspolitischen Stillstand beenden und den Betriebsräten adäquate Werkzeuge
368 an die Hand geben würde, um den Beschäftigten Sicherheit im Wandel zu geben und eine
369 faire Arbeitswelt der Zukunft mit zu gestalten.
- 370 Die Pandemie bewirkt ebenso wie die Transformation der Wirtschaft eine Zunahme von
371 Mitbestimmungsfragen, die über die nationalen Grenzen hinausreichen. In
372 transnationalen Konzernen muss daher der Einbezug von ausländischen Beschäftigten
373 bspw. in den Wirtschaftsausschuss ebenso ermöglicht werden wie die Schaffung
374 transnationaler Gremien per Tarifvertrag. Bei Konzernsitz außerhalb Deutschlands
375 müssen die Bildung eines Konzernbetriebsrats ermöglicht werden und darüber hinaus
376 gehende Einflussmöglichkeiten auf Entscheidungen einer ausländischen Konzernmutter,
377 die Auswirkungen im Inland haben.
- 378 Schließlich werden auch die Europäischen bzw. die SE-Betriebsräte vor neue
379 Herausforderungen gestellt. Hier bedarf es dringend einer Stärkung der
380 Rechtsdurchsetzung, insbesondere präventiv durch die Verankerung eines Unterlassungs-
381 bzw. Aussetzungsanspruchs, aber auch reaktiv durch wirksam abschreckende Sanktionen,
382 die die Vorteile eines entsprechenden Rechtsbruchs durch die Unternehmen abschöpfen.
- 383 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen zusammen mit dem Europäischen
384 Gewerkschaftsbund (EGB) ihre Forderung an die Europäische Kommission, durch
385 Überarbeitung der Europäischen Betriebsräterichtlinie die Rechte Europäischer
386 Betriebsräte zu stärken.

387

VI. Mitbestimmung im Handwerk stärken

- 388 Die Kammern können wesentlich zur Gestaltung und Akzeptanz der vor uns liegenden
389 Transformationsprozesse beitragen. Denn Kammern haben in unserem demokratisch
390 verfassten Staat die wichtige Aufgabe, die vielfältigen Interessen ihrer Mitglieder
391 zu erfassen, zu bündeln und in politische Prozesse einzubringen. Von zentraler
392 Bedeutung für die Legitimation der Selbstverwaltung ist daher die demokratische

393 Abwägung dieser Interessen in den zuständigen Organen der Kammern. In den
394 Handwerkskammern gehören die Arbeitnehmer*inneninteressen zu dem von der Kammer zu
395 vertretendem Gesamtinteresse. Auch deshalb gilt es, die Mitbestimmung der
396 Arbeitnehmervertreter*innen in den Handwerkskammern zu erhalten und zu stärken.
397 Arbeitnehmer*innenbeteiligung findet auch in Innungen statt. Sie ist jedoch durch den
398 Strukturwandel in den Handwerksbranchen gefährdet. Die sich verändernde
399 Beschäftigtenstruktur der Betriebe und Veränderungen in der Mitgliederstruktur machen
400 eine Anpassung der Mitbestimmungsstrukturen in den Handwerksinnungen erforderlich.
401 Die großen Herausforderungen – wie etwa der Fachkräftemangel oder die Digitalisierung
402 – können nur unter Einbindung aller Beschäftigten in den Innungsbetrieben bewältigt
403 werden.

404 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- 405 • im § 106 HwO klarzustellen, dass die Vollversammlung als oberstes
406 willensbildendes Organ der Handwerkskammer die Richtlinien der Kammerarbeit und
407 Positionen zu Fragen von grundsätzlicher Bedeutung beschließt.
- 408 • verbindliche Freistellungs- und Schutzrechte analog Betriebsverfassungsgesetz
409 für Arbeitnehmervertreter*innen in den Kammern und Innungen.
- 410 • das Wahlrecht für die Wahlen der Gesellenausschüsse transparenter und inklusiver
411 zu gestalten. Arbeitnehmer*innen mit abgeschlossener Berufsausbildung müssen
412 aktiv und passiv zu den Wahlen zum Gesellenausschuss zugelassen werden.

413

414 VII. Mitbestimmung im Öffentlichen Dienst ausweiten

415 Die Corona-Pandemie hat die Bedeutung einer stabilen öffentlichen Infrastruktur
416 belegt. Zugleich hat sie bestätigt, welche entscheidende Rolle die Beschäftigten für
417 die Handlungs- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors spielen. Der
418 Personalrat als ihr Repräsentant vertritt ihre Interessen und verwirklicht ihre
419 Beteiligung an der Regelung der Dienst- und Arbeitsverhältnisse. Doch das
420 Personalvertretungsrecht ist in vielen Bundesländern und im Bund nicht auf der Höhe
421 der Zeit. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, die Mitbestimmung
422 im öffentlichen Dienst auszuweiten. Die Mitbestimmungsrechte der Personalräte müssen
423 den aktuellen Schutzbedürfnissen der Beschäftigten entsprechen, auch und gerade in
424 einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Prägt die Digitalisierung die Arbeit im
425 öffentlichen Dienst, müssen die Mitbestimmungsrechte der Personalräte den
426 Schutzbedürfnissen der Beschäftigten in einer solchen digitalisierten Arbeitswelt
427 entsprechen. Insbesondere bei der Digitalisierung sollte sich der Gesetzgeber von der
428 Maxime leiten lassen, dass die Beschäftigten die Expert*innen ihrer Arbeit sind. Neue
429 Prozesse können und dürfen nicht gegen diejenigen entwickelt und eingeführt werden,
430 die sie nachher umsetzen müssen.

431 Mit Blick auf das Personalvertretungsrecht in den Bundesländern und im Bund gibt es
432 diesbezüglich weiterhin dringenden Anpassungsbedarf. So genügt die 2021 erfolgte

433 Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes nach Auffassung des DGB und seiner
434 Mitgliedsgewerkschaften den Anforderungen nicht. Der Gesetzgeber hat eine wichtige
435 Chance zur mitbestimmungsfreundlichen Weiterentwicklung des
436 Bundespersonalvertretungsgesetzes vertan. Wir erwarten, dass die Verschlechterung der
437 Mitbestimmung durch die Einschränkung der Rechte der Einigungsstelle nach § 75 Abs. 2
438 und 3 wieder zurückgenommen wird. Die Einführung und Anwendung technischer
439 Einrichtungen mit der Option, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu
440 überwachen, muss ohne jede Einschränkung Gegenstand der Mitbestimmung sein. Zudem
441 muss die in der aktuellen Novellierung geschaffene Regelung zum digitalen
442 Zugangsrecht der Gewerkschaften deutlich erweitert werden.

443 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streiten weiter für die Zuständigkeit des
444 Personalrats in allen personellen, organisatorischen, sozialen und sonstigen
445 innerdienstlichen Angelegenheiten. Denn nur so können bestehende Mitbestimmungslücken
446 tatsächlich geschlossen werden. Aus eben jenem Grund braucht es auch ein
447 Vereinbarungsrecht der Gewerkschaften bei ressortübergreifenden
448 Entscheidungsbefugnissen, die nicht über Instrumente wie einen Tarifvertrag regelbar
449 sind. Wir fordern auch, dass der personalvertretungsrechtliche Beschäftigtenbegriff
450 alle Personen einschließt, deren Interessen durch den Personalrat vertreten werden
451 sollten. Darüber hinaus sollte auch die Höhe der Aufwandsentschädigung von
452 Personalrät*innen überprüft werden.

453 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass Personalräte über das gleiche
454 Niveau an Mitbestimmungsrechten verfügen müssen wie Betriebsräte. Beschäftigte
455 brauchen eine wirksame Interessenvertretung. Dabei ist unerheblich, ob sie in der
456 Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst arbeiten. Die künftige Regierung will
457 das kirchliche Arbeitsrecht anpassen. Das ist ein begrüßenswerter erster Schritt in
458 Richtung betrieblicher Demokratie in diesem Sektor.

459

460 **VIII. Sicherung und Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung**

461 **Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung schließen**

462 Auch bei der Unternehmensmitbestimmung müssen wir den aktuellen Trend umkehren, denn
463 die Anzahl paritätisch mitbestimmter Unternehmen ist von ihrem historischen
464 Höchststand im Jahre 2002 bis heute stetig zurückgegangen.

465 Ein wesentlicher Grund für diesen Rückgang: Mit Stand 2020 haben sich insgesamt
466 mindestens 307 Unternehmen mit zusammen mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten der
467 paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat entzogen oder ignorieren gesetzeswidrig
468 ihre Anwendung. Besondere Häufungen gab es ausgerechnet in Branchen, auf deren
469 Arbeitnehmer*innen die Gesellschaft während der Corona-Pandemie besonders angewiesen
470 war. Dazu gehören der Gesundheits- und Pflegebereich sowie der Einzelhandel.

471 Die Unternehmen, die die Unternehmensmitbestimmung vermieden haben, entziehen sich –
472 auf Grund einer gesetzlichen Verknüpfung – gleichzeitig auch der Geschlechterquote im

473 Aufsichtsrat sowie der Mindestbeteiligung von Frauen und Männern im Vorstand. Im
474 neuen DAX 40 sinkt der Anteil von Frauen im Vorstand von bislang 19 Prozent auf
475 nunmehr nur noch 17,6 Prozent. Zudem sinkt der Anteil der mitbestimmten Unternehmen
476 im Vergleich zum DAX 30, weil viele der zehn neu hinzugekommenen Unternehmen die
477 Unternehmensmitbestimmung umgangen haben.

478 Ursache für die Lücken im Mitbestimmungsrecht sind u.a. Entwicklungen im Europäischen
479 Recht, durch die Schlupflöcher zur Vermeidung der deutschen Gesetze zur
480 Unternehmensmitbestimmung entstanden sind, die von vielen jungen, wachsenden
481 Unternehmen, genutzt werden.

482 Zu den wesentlichen „Vermeidungskonstruktionen“ gehört die Umwandlung einer
483 bestehenden AG in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE). In diesem Fall wird das
484 zum Zeitpunkt der Umwandlung herrschende Niveau der Mitbestimmung für alle Zeiten
485 festgeschrieben, auch wenn die Anzahl der Mitarbeiter*innen eines Unternehmens wächst
486 und die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze im Laufe der Zeit
487 überschritten werden. Teilweise werden auch bestehende Schlupflöcher im nationalen
488 Mitbestimmungsrecht mit europäischen Vermeidungsstrategien kombiniert. Insbesondere
489 die „Lücke in der Drittelbeteiligung“ dient als „Sprungbrett“ für weitergehende
490 Mitbestimmungsvermeidung. Diese Lücke entsteht dadurch, dass es im
491 Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) keine Konzernzurechnung der Arbeitnehmer*innen
492 aus Tochtergesellschaften bei der Berechnung des Schwellenwertes von 500
493 Arbeitnehmer*innen gibt, sofern kein Beherrschungsvertrag durch die
494 Muttergesellschaft besteht. Zur „Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz“ gehört auch,
495 dass die Mitbestimmung in einer Kapitalgesellschaft & Co. KG zwar im
496 Mitbestimmungsgesetz, nicht jedoch im Drittelbeteiligungsgesetz einbezogen ist.

497 Eine andere, häufig praktizierte, Vermeidungsstrategie ist die Nutzung ausländischer
498 Rechtsformen mit Verwaltungssitz in Deutschland. Dazu kommen weitere
499 Vermeidungsstrategien (z. B. eine Nutzung der Rechtsform der Stiftung) sowie
500 Unternehmen, die die Anwendung der Unternehmensmitbestimmung schlichtweg ignorieren.

501 Die Unternehmensmitbestimmung wird nur dann weiter positiv wirken, wenn wir ihre
502 schleichende Erosion verhindern. Dazu ist es notwendig, die zahlreichen Schlupflöcher
503 zur Vermeidung der Mitbestimmung zu schließen.

504 Dies beinhaltet auf nationaler Ebene insbesondere:

- 505 • die Erstreckung der Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung auf Unternehmen
506 ausländischer Rechtsform (auch Ausländische Rechtsform & Co KG und die SE & Co
507 KG) mit Verwaltungssitz in Deutschland;
- 508 • das Schließen der „Lücke in der Drittelbeteiligung“ durch die Einführung einer
509 Konzernzurechnung der Arbeitnehmer*innen, wie es auch der Koalitionsvertrag der
510 Ampel-Parteien vorsieht, sowie durch Einbeziehung der Kapitalgesellschaft & Co.
511 KG in das DrittelbG;
- 512 • Im SE-Beteiligungsgesetz sowie in den Regelwerken für grenzüberschreitende
513 Umwandlung, Verschmelzung und Spaltung ist klarzustellen, dass neu über die

514 Mitbestimmung zu verhandeln ist, wenn die Zahl der Beschäftigten in Deutschland
515 über die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze steigt. In diesem
516 Kontext ist es sehr positiv, dass die Ampel-Regierungskoalition eine
517 missbräuchliche Umgehung des geltenden Mitbestimmungsrechtes verhindern und sich
518 dafür einsetzen möchte, den „Einfriereffekt“ bei der SE zu überwinden. Die
519 entsprechenden Formulierungen im Koalitionsvertrag zeichnen sich jedoch durch
520 eine gewisse sprachliche Unschärfe aus, sodass im weiteren Regierungshandeln zu
521 konkretisieren ist, dass Regelungen gegen die missbräuchliche Vermeidung der
522 Mitbestimmung sowohl im deutschen als auch im Europäischen Recht getroffen
523 werden müssen.

- 524 • effektive Sanktionen, wenn die Mitbestimmungsgesetze ignoriert werden. Die
525 Anwendung der Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung muss zudem Voraussetzung für
526 die Börsennotierung einer Kapitalgesellschaft sein.
- 527 • Die Rechtsform der Stiftung ist in den Anwendungsbereich des
528 Mitbestimmungsgesetzes und des Drittelbeteiligungsgesetzes und die des
529 Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) in den Anwendungsbereich des
530 Mitbestimmungsgesetzes aufzunehmen. Außerdem ist sicherzustellen, dass die
531 Unternehmensmitbestimmung auch für den „Konzern im Konzern“ Anwendung findet.

532 Eine langfristige Sicherung der Unternehmensmitbestimmung erfordert ebenso einen
533 wirksamen und grundlegenden Schutz auf europäischer Ebene. Es muss ausgeschlossen
534 sein, dass neue EU-Richtlinien im Gesellschaftsrecht und neue Entscheidungen des
535 EuGHs zu weiteren Risiken für die Mitbestimmung führen. Der DGB und seine
536 Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Bundesregierung dazu auf, die vom EGB
537 sowie dem DGB geforderte Europäische Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und
538 Unternehmensmitbestimmung politisch zu unterstützen. Für Unternehmen, die Europäische
539 Richtlinien nutzen um ihre Unternehmensverfassung zu ändern, soll ein Mechanismus zur
540 Sicherung der Unternehmensmitbestimmung eingeführt werden, der sich am „Escalator-
541 Prinzip“ des EGB orientiert. Dieses Prinzip sieht europaweite Schwellenwerte und
542 Mindeststandards der Unternehmensmitbestimmung (je nach Größe des Unternehmens von 2-
543 3 Arbeitnehmervertreter*innen bis hin zu paritätischer Besetzung des Aufsichts- oder
544 Verwaltungsrates) vor.

545

Stärkung der Unternehmensmitbestimmung

546 Auch dort, wo Unternehmensmitbestimmung existiert, sollte ihr Einfluss ausgebaut
547 werden. Denn noch immer besteht im Mitbestimmungsgesetz ein Doppelstimmrecht des oder
548 der Aufsichtsratsvorsitzenden. Es kann jedoch nicht länger angehen, dass die bzw. der
549 stets der Kapitalseite angehörige Aufsichtsratsvorsitzende die Schließung ganzer
550 Standorte mit dieser Doppelstimme durchsetzt. Stattdessen fordern der DGB und seine
551 Mitgliedsgewerkschaften eine Orientierung an der Montanmitbestimmung, die bereits
552 seit 70 Jahren Elemente einer zukunftsfähigen Unternehmensführung enthält. Kapital

553 und Arbeit sind dort völlig gleichberechtigt vertreten; bei einem Stimmenpatt
554 entscheidet eine neutrale Person. Wir fordern daher die Einführung eines gesetzlich
555 vorgegebenen Kataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte im Mitbestimmungsgesetz, der
556 sicherstellt, dass alle Maßnahmen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens mit
557 Personalbezug, darunter Werks- und Betriebsschließungen, Sitzverlagerungen ins
558 Ausland, Rechtsformänderungen, Unternehmensverschmelzungen, Standortverlagerungen,
559 Unternehmenskäufe und -verkäufe und Massenentlassungen nicht gegen die
560 Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat beschlossen werden können. Bei diesen
561 Maßnahmen soll das Doppelstimmrecht der/des Aufsichtsratsvorsitzenden durch eine
562 Entscheidung im Schlichtungsverfahren ersetzt werden. Dieser „engere“ Katalog
563 zustimmungspflichtiger Geschäfte ist um einen breiten gesetzlich vorgegebenen Katalog
564 zustimmungspflichtiger Geschäfte im Aktiengesetz zu ergänzen, der auch die
565 Digitalisierungsstrategie des Unternehmens umfassen sollte. Einer qualifizierten
566 Minderheit von einem Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates soll es möglich sein,
567 diesen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte zu ergänzen.

568 Gerade im Übergang zur Wirtschaft 4.0 sind die Beschäftigten mit ihrem Wissen und
569 ihren Fähigkeiten die zentralen Produktivitätsträger*innen. Notwendig ist dafür eine
570 Unternehmenspolitik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Und genau dafür
571 steht die mitbestimmte Personalarbeit der Montanmitbestimmung. Nach deren Vorbild
572 sollte der Arbeitsdirektor bzw. die Arbeitsdirektorin eines Unternehmens auch im
573 Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes nicht gegen den Willen der
574 Arbeitnehmer*innenseite im Aufsichtsrat bestellt werden dürfen. Ebenfalls nach dem
575 Beispiel der Montanmitbestimmung ist die Wahl der Arbeitnehmervertreter*innen zudem
576 mit der betrieblichen Mitbestimmung zu verzahnen und somit auch zu vereinfachen.
577 Online-Wahlen von Arbeitnehmervertreter*innen in den Aufsichtsrat lehnen wir ab.
578 Außerdem sollten wieder mehr Unternehmen in die Unternehmensmitbestimmung
579 hineinwachsen. Daher müsste der Schwellenwert im Mitbestimmungsgesetz von 2.000 auf
580 1.000 Arbeitnehmer*innen und im Drittelbeteiligungsgesetz von 500 auf 250 gesenkt
581 werden. Um die Einbindung der Arbeitnehmervertreter*innen in die praktische
582 Aufsichtsratsarbeit sicherzustellen, sollte sich ein Gleichgewicht von
583 Vertreter*innen der Anteilseigner*innen sowie der Arbeitnehmer*innen grundsätzlich
584 auch in der Besetzung von Ausschüssen wiederfinden. Im Drittelbeteiligungsgesetz ist
585 weiterhin sicherzustellen, dass der stellvertretende Vorsitz des Aufsichtsrats durch
586 eine*n Arbeitnehmervertreter*in ausgeübt wird. Ein drittelbeteiligter Aufsichtsrat
587 soll mindestens neun Personen umfassen. Die Regelungen der Mitbestimmungsgesetze
588 müssen auch für vergleichbare Einrichtungen im öffentlichen Dienst oder in
589 kirchlicher Trägerschaft gelten. Sonderregelungen für Tendenzunternehmen werden vom
590 DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften entschieden abgelehnt.

591 Um die Nachhaltigkeit der Unternehmenspolitik zu sichern, spricht sich der DGB
592 entschieden gegen die von internationalen Investoren geplante Verkürzung der
593 Amtsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern aus. Zudem sollte das Unternehmensinteresse im
594 europäischen Gesellschaftsrecht so präzisiert werden, dass auch die Belange der

- 595 Arbeitnehmer*innen ausdrücklich Berücksichtigung finden („pluralistisches
596 Unternehmensinteresse“). Weiterhin ist die Vorstandsvergütung stärker auf nachhaltige
597 Kriterien auszurichten und die Festlegung der Vergütungssysteme muss einer Mehrheit
598 von zwei Dritteln im Aufsichtsrat bedürfen.