

Mitbestimmung & Tarifautonomie stärken

Der Erfolg der sozial-ökologischen Transformation entscheidet sich nicht allein an Reißbrettern, Fördervolumen und Ausbaupfaden – es geht um Fragen der Akzeptanz, um individuelle Betroffenheit. Es geht darum, Beschäftigte nicht nur „mitzunehmen“, sie vielmehr anzuhören und in die Wandlungsprozesse einzubeziehen. Mitgestaltung, Mitbestimmung und Mitverantwortung der Arbeitnehmer*innen fußen auf zwei Säulen der Arbeitsbeziehungen: der Tarifautonomie und der Mitbestimmung auf betrieblicher und auf Unternehmensebene. Für die strategische Neuausrichtung von Betrieben, Unternehmen und ganzen Branchen müssen diese Säulen gestärkt werden. Neue Fragen und neue Herausforderungen bedingen neue Rechte. Kurzum: Es braucht eine Runderneuerung von Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft.

Moderne Betriebsräte können die Weichen für einen FairWandel stellen. Sie gestalten mit. Gemeinsam mit der IG Metall setzen sie den üblichen Kostensenkungsprogrammen strategische und planlose Arbeitgeber wirksame Alternativen entgegen – mit eigenen Ideen, Konzepten und Zukunftsvereinbarungen. Die geltenden **Mitbestimmungsrechte** werden den wachsenden Anforderungen durch Digitalisierung und Klimapolitik aber auch mit dem in die richtige Richtung weisenden Betriebsrätemodernisierungsgesetz kaum gerecht. Wer von einer demokratischen Gestaltung des Strukturwandels spricht, darf vor strategischen Unternehmensentscheidungen nicht haltmachen.

Die IG Metall fordert daher mehr auch erzwingbare Mitbestimmungsrechte in wesentlichen betrieblichen Handlungsfeldern. Aber auch der Rahmen muss stimmen: Betriebsräte müssen ihre Mitbestimmungsrechte ausüben und von Gewerkschaften effektiv unterstützt werden können.

Unsere Forderungen im Einzelnen:

- Verbesserte Mitbestimmung bei Interessenausgleich und Sozialplan (§ 112 BetrVG; Anwendungsbereich, Erzwingbarkeit, Durchgriff auf Konzernmutter)
- Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen; Einigungsstelle sollte auch mit Einigungszwang einhergehen
- Stärkung von Mitbestimmungsrechten zu Integration und Gleichstellung
- Europäische Betriebsräte: Konsultationsrecht stärken; Unterlassungsanspruch schaffen
- Konzernmitbestimmung sicherstellen, auch bei Verlagerung von Konzernspitzen ins Ausland, z.B. durch Informationsdurchgriffsmöglichkeit; Einrichtung von KBR in Unternehmen, deren herrschendes Unternehmen seinen Sitz im Ausland hat
- Erleichterte Hinzuziehung von Sachverständigen ohne vorherige Einigung mit dem*der Arbeitgeber*in
- Beschäftigte müssen in allen Fragen Betriebsrat hinzuziehen können (§ 82 BetrVG)
- Zugangsrechte für Gewerkschaften: Allgemeines Zugangsrecht zum Betrieb zur Mitgliederwerbung mindestens alle 2 Monate (nach der Rechtsprechung des BAG nur alle 6 Monate); Klarstellung in § 2 Abs. 2 BetrVG, dass diese Vorschrift ergänzend und auf Verlangen der Gewerkschaften auch ein virtuelles Zugangsrecht umfasst
- Vergütung von Betriebsräten: bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen auch die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben berücksichtigen, um faire und nachvollziehbare Regelungen zu ermöglichen (Ergänzung von § 37 Abs. 4 BetrVG)

- Wahlinitiator*innen von Betriebsratswahlen besser schützen, besonderen Kündigungsschutz erweitern: Schutz nicht nur vor ordentlichen verhaltens- oder personenbedingten, sondern auch bei außerordentlichen und betriebsbedingten Kündigungen. Kündigung sollte außerdem von einer vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts abhängig gemacht werden – und der Kündigungsschutz auf bis zu sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses verlängert werden
- Union Busting eindämmen, u.a. durch
 - Klarstellung einer strikten Neutralitätsverpflichtung des Arbeitgebers in Bezug auf Betriebsratswahlen,
 - Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften,
 - abschreckende Sanktionen (Bußgeld nach § 121 BetrVG auf 50.000,00 € erhöhen)

Mitbestimmte Unternehmen verfolgen häufiger ein innovationsorientiertes Geschäftsmodell, kommen erfolgreicher durch Wirtschaftskrisen, sie investieren mehr und arbeiten nachhaltiger. Unternehmerische Mitbestimmung leistet einen wichtigen Beitrag, um mögliche Risiken im Strukturwandel frühzeitig zu erkennen und abzufedern. Entscheidungen werden zunehmend auf Unternehmensebene, in Konzernzentralen getroffen. Der Druck auf Standorte durch Konkurrenz, Auslagerung und Ausgliederung nimmt stetig zu. Zudem werden immer mehr Vereinbarungen zur Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen auf Konzernebene getroffen. Umso wichtiger ist es daher, die **Unternehmensmitbestimmung** auszubauen:

- das Prinzip der Montanmitbestimmung ausweiten; Schwellenwerte für die Parität senken (1.000 Beschäftigte)
- Reform des Doppelstimmrechts: Doppelstimmrecht der*s AR-Vorsitzenden bei strategischen Unternehmensentscheidungen (Beschäftigungsabbau, Werkschließungen, Verkäufe von Betriebsteilen, Verlagerungen etc.) abschaffen – Schlichtungs- bzw. Schiedsverfahren statt Doppelstimmrecht
- Mitbestimmungsumgehung durch Flucht in andere Rechtsformen (v.a. SE) einhegen – nach dem Escalator-Prinzip: wächst die Beschäftigtenzahl, wachsen die Mitbestimmungsrechte
- „Lücke in der Drittelbeteiligung“ schließen (Inlandsbeschäftigte wie im Mitbestimmungsgesetz konzernweit mitzählen, bei allen Gesellschaftsformen)
- Mitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform erweitern
- Einführung eines Sanktionsregimes für Fälle von rechtswidriger Nichtanwendung der Mitbestimmung, z.B. umsatzorientierte Geldbußen
- Einsatz für eine EU-Richtlinie mit Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung (u.a. zur Beteiligung an unternehmerischen Entscheidungen)

Auch in Sachen Sozialpartnerschaft ist der Gesetzgeber weiterhin aufgerufen, wesentliche Planken zu legen – für eine stärkere **Tarifbindung**. Die Tarifautonomie ist ein wesentlicher Pfeiler für mehr Demokratie in der Arbeitswelt, erst sie ermöglicht Verhandlungen auf Augenhöhe. Die Tarifautonomie als Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft funktioniert allerdings nur, wenn das Tarifsystem und die Tarifbindung eine ausreichende Reichweite haben. Die Tarifbindung nimmt aber immer weiter ab, in allen Branchen und Regionen. Die IG Metall setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern. Und der Gesetzgeber kann dabei unterstützen.

Die IG Metall fordert:

- die Attraktivität von Tarifverträgen und der Mitgliedschaft in den Tarifträgerverbänden zu steigern, u. a. durch
 - tarifexklusive gesetzliche Öffnungsklauseln nur für unmittelbar tarifgebundene Unternehmen
 - Förderung von AGV-Mitgliedschaft
 - Privilegierung tarifvertraglicher Leistungen und Mitgliederboni
 - rechtliche Absicherung von Mitgliedervorteilsregelungen, auch von Abstands- und Spannenklauseln
 - Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder, Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend machen zu können. Auch Mitglieder, deren Einkommen so gering ist, dass kein Lohnsteuerabzug ausgelöst wird, sollten entlastet werden.
- die Geltung und Bindung von Tarifverträgen zu stärken, u. a. durch
 - Fortgeltung bei Abspaltungen und Betriebsübergängen (§ 613a BGB)
 - Erweiterung bzw. Konkretisierung der Nachbindung: Nachbindung sollte bei lediglich redaktionellen Änderungen am Tarifvertrag nicht entfallen, ebenso nicht bei Teil-Änderungen ohne Wirkung auf andere Abschnitte
 - Mitteilungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband – auch um „Blitzwechsel“ zu unterbinden, sobald „unliebsame“ Verhandlungen anstehen
 - Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (AVE); u.a. Prüfverfahren, Ablehnung im Tarifausschuss sollte nur mit Mehrheit möglich sein
 - Stärkung der Tarifgeltung durch Verbandsklagerecht für Gewerkschaften
 - Reform Vergaberecht: bei Vergaben, Beteiligungen und Förderungen auf Tarifbindung setzen (Bundestariftreuegesetz)
 - tarifpolitische Ergänzung des Leistungskatalogs der Handwerksordnung: Bei Innungen, die sich ihrer tarifpolitischen Aufgaben verweigern, gehört der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts auf den Prüfstand.
 - Kreishandwerkerschaften sollten keine Leiharbeitsfirmen gründen dürfen, denn dadurch kann die bestehende Tarifbindung unterlaufen werden