



metallforderung

MITBESTIMMUNG UND
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

Runderneuerung statt Facelift: neue Rechte für moderne Betriebsräte

„Die Gestaltung des Strukturwandels ist eine ununternehmerische Aufgabe und fällt Nullkommanull unter die Mitbestimmung.“ So viel zum Selbstverständnis von Stefan Wolf, Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall. Für die Mehrheit der politischen Parteien ist hingegen klar: ohne starke Betriebsräte keine erfolgreiche Transformation unserer Industrien.

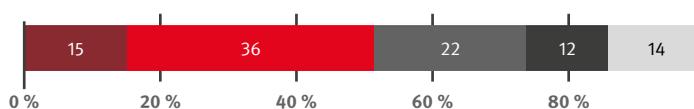
Moderne Betriebsräte können die Weichen für einen FairWandel stellen. Sie gestalten mit. Gemeinsam mit der IG Metall setzen sie den üblichen Kostensenkungsprogrammen strategie- und planloser Arbeitgeber*innen wirksame Alternativen entgegen – mit eigenen Ideen, Konzepten und Zukunftsvereinbarungen.

Die geltenden Mitbestimmungsrechte werden den wachsenden Anforderungen durch Digitalisierung und Klimapolitik aber kaum gerecht. Wer von einer demokratischen Gestaltung des Strukturwandels spricht, darf vor strategischen Unternehmensentscheidungen nicht haltmachen. Die IG Metall fordert daher mehr Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigungs- und Standortsicherung und Qualifizierung. Verhandlungen über einen Interessenausgleich müssen – anders als zurzeit – bei Betriebsänderungen unbedingt erzwingbar gemacht werden und regionale Gegebenheiten berücksichtigen. Wichtig sind auch eine verpflichtende Personalplanung durch den*die Arbeitgeber*in und ein Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung betrieblicher Qualifizierungs-

maßnahmen. Und: Auch mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz kann im Konfliktfall zwar eine moderierende Einigungsstelle angerufen werden. Ein Einigungszwang besteht aber nicht. Aus einem unverbindlichen Vorschlagsrecht muss deshalb ein wirksames Mitbestimmungsrecht werden. Viel zu oft werden Qualifizierungskonzepte von Betriebsräten schlicht ignoriert.

Das Betriebsverfassungsgesetz braucht kein modernes Facelift. Es bedarf einer Runderneuerung. Betriebsräte stehen vor neuen Herausforderungen: Sie sollen betriebliche Aus- und Weiterbildungsbedarfe ermitteln und Qualifizierungsziele im Lichte sich verändernder Tätigkeiten und Bedarfe entwickeln. Hinzu kommen komplexe Gestaltungsfelder, durch die Digitalisierung, durch Künstliche Intelligenz und Robotisierung. Betriebsräte müssen sich hier von selbstgewählten externen Sachverständigen unterstützen lassen und wirksame Mitbestimmungsrechte einfordern können, sei es beim Datenschutz oder der Personalauswahl durch Algorithmen – und zwar ohne vorherige Einigung mit dem*der Arbeitgeber*in. Um gestalten zu können, müssen Betriebsräte ihre Kolleg*innen allerdings ebenso direkt erreichen und ansprechen können. Auch im digitalen Raum, jenseits der Werkstore. Betriebsräte und Gewerkschaften brauchen daher zusätzlich ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb, z. B. über Video- und Telefonkonferenzen, Messengerdienste oder das Intranet.

Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu:
In meinem Betrieb gibt es eine konkrete Strategie, die langfristige Herausforderungen (Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende ...) berücksichtigt und den Betrieb fit für die Zukunft machen soll.



■ stimme zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme nicht zu ■ weiß nicht/kann ich nicht beurteilen

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020

Arbeitgeber*innen ohne Plan: Nur 51 Prozent der Beschäftigten erkennen in ihrem Betrieb eine konkrete Strategie zur Gestaltung langfristiger Herausforderungen.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Zu den Arbeitsgrundlagen von Betriebsräten gehört auch die Frage der Vergütung. Für die Eingruppierung bleibt in der Regel völlig unberücksichtigt, welche Fähigkeiten und Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit erworben wurden und welche Verantwortung übernommen wird.

Manche Betriebsrät*innen sehen sich andererseits dem Verdacht der persönlichen Bereicherung ausgesetzt. Um faire und nachvollziehbare Regelungen zu ermöglichen, fordert die IG Metall deshalb, bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen auch die zur Wahrnehmung der Betriebsratsarbeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.



ICH WÜNSCHE MIR **MEHR MITBESTIMMUNG**
IN WIRTSCHAFTLICHEN ANGELEGENHEITEN.
OFT HABEN BESCHÄFTIGTE UND
BETRIEBSRAT BESSERE KONZEPTE.

HASIM CANTÜRK,
BETRIEBSRATSVORSITZENDER OUTOKUMPU, KREFELD

Die Debatte um das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sollte allen politischen Parteien offenbart haben, dass Mitbestimmung häufig bereits im Keim erstickt wird – und wie. Indem Betriebsrät*innen systematisch eingeschüchtert und in ihrer Arbeit eingeschränkt werden. Oder gleich Betriebsratswahlen verhindert werden. Neben abschreckenden Bußgeldern und der Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften ist deshalb vor allem der besondere Kündigungsschutz für Wahlinitiator*innen wichtig. Es geht um Schutz nicht nur vor ordentlichen verhaltens- oder personenbedingten, sondern auch bei außerordentlichen und betriebsbedingten Kündigungen. Denn häufig zücken mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber*innen diese Karten.

Die Kündigung sollte von einer vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts abhängig gemacht werden – und der Kündigungsschutz auf bis zu sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses verlängert werden. Damit würde der Gesetzgeber ein wichtiges Puzzlestück gelebter Demokratie stärken. Denn: Betriebsrätestärkung ist Demokratiestärkung. Gerade in unsicheren Zeiten des Wandels.



Die IG Metall fordert

- ▶ Interessenausgleich bei Betriebsänderung erzwingbar machen (§ 112 BetrVG)
- ▶ ein Initiativrecht bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung und -bemessung (§ 92 und § 96 Abs. 1 BetrVG)
- ▶ erleichterte Hinzuziehung von Sachverständigen
- ▶ eine Ergänzung von § 2 Abs. 2 BetrVG um virtuellen Zugang zum Betrieb
- ▶ eine Ergänzung von § 37 Abs. 4 BetrVG: Berücksichtigung der zur Wahrnehmung der Betriebsratsarbeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch der auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben
- ▶ den Ausbau des besonderen Kündigungsschutzes für Wahlinitiator*innen





metallforderung

MITBESTIMMUNG UND
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

Für mehr Mitbestimmung bei strategischen Entscheidungen

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. Das zeigen zahlreiche Praxisbeispiele. Und die Forschung bestätigt das.



In den Debatten um das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden stattdessen einmal mehr die üblichen Argumente gegen mehr Mitbestimmung auf Unternehmensebene bemüht: Mitbestimmung sei in der globalisierten Welt zu langsam, mitbestimmte Entscheidungen generell nicht besser und effektiver – und viele Betriebsräte wollten doch auch gar keine Verantwortung übernehmen. Dabei werden immer mehr nicht nur strategische Entscheidungen auf Unternehmensebene getroffen. In den Konzernzentralen entstehen Vereinbarungen zur Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen, von der Regelung zum mobilen Arbeiten bis zum Arbeitsschutz. Die IG Metall for-

dert den Gesetzgeber daher auf, der schleichenden Aushöhung der Unternehmensmitbestimmung endlich Einhalt zu gebieten. Mitbestimmungsrechte müssen abgesichert und ausgebaut werden.

Schlupflöcher für Mitbestimmungsvermeidung und -ignorierung müssen geschlossen werden. Ein bekannter Trick: Unternehmen wandeln ihre Rechtsform frühzeitig in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), bevor die gesetzlichen Schwellenwerte von 500 – für die Drittelbeteiligung – oder 2.000 Beschäftigten für die paritätische Unternehmensmitbestimmung erreicht werden. Damit vermeiden DAX-Unternehmen wie die Deutsche Wohnen einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat. Das Gegenmittel ist naheliegend wie einfach und auch europarechtlich möglich: Wächst die Beschäftigtenzahl, wachsen die Mitbestimmungsrechte. Auch die sogenannte Drittelbeteiligungslücke muss geschlossen werden. Die aktuelle gesetzliche Regelung sieht keine automatische Konzernzurechnung von Beschäftigten in Tochterunternehmen vor. Die Folge: Konzerne werden extra in eine Holding mit verschiedenen Töchtern umgewidmet, um Arbeitnehmer*innen die Tür zum Aufsichtsrat vor der Nase zuzuschlagen. Es ist daher nur angemessen, wenn Inlandsbeschäftigte wie im Mitbestimmungsgesetz konzernweit mitgezählt werden. Und zwar bei allen Gesellschaftsformen, ob Kapital- oder Kommanditgesellschaft (KG).



DIE STRUKTUREN DER MITBESTIMMUNG MÜSSEN MIT DEN IMMER KOMPLEXER WERDENDEN UNTERNEHMENSSTRUKTUREN MITHALTEN – DAMIT MITBESTIMMUNG NICHT INS LEERE LÄUFT.

BETTINA HALLER,
KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDE DER SIEMENS AG, BERLIN

Unternehmen, die Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig ignorieren, müssen effektiv bestraft werden, vor allem mit umsatzorientierten Geldbußen.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Wie Unternehmen die Mitbestimmung unterlaufen

So viele Firmen in Deutschland mit mehr als 2.000 Beschäftigten ...



* über europäische Rechtsformen wie z. B. SE oder Konstruktionen mit Auslandskapitalgesellschaft & CO. KG;

** über deutsche Rechtsformen ohne Mitbestimmung wie z. B. Konstruktionen mit Stiftungen, Stiftungen & CO. KG, inkongruente K.

Quelle: eigene Darstellung nach Sick 2020

Europa als Schlupfloch: Viel zu viele Unternehmen unterlaufen die Mitbestimmung über den Umweg europäischer Rechtsformen.

Der Gesetzgeber ist aufgerufen, Standards zu setzen und Rechte auszuweiten. Die Mitbestimmung muss auf ausländische Rechtsformen erweitert werden. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung wird auch deshalb „erfolgreich“ umgangen, weil sie in Europa ihresgleichen sucht. Deshalb ist auch das politische Brüssel gefragt. Die EU-Kommission sollte eine Richtlinie aufsetzen, die europaweite Mindeststandards für die Beteiligung von Beschäftigten setzt.

Von zentraler Bedeutung sind allerdings zwei weitere Forderungen. Entsteht im Aufsichtsrat eine Pattsituation zwischen Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenbank, kann der*die Aufsichtsratsvorsitzende sein*ihr Doppelstimmrecht geltend machen. Ob Beschäftigungsabbau, Werkschließungen, Verkäufe von Betriebsteilen oder Verlagerungen: Bei allen wichtigen Unternehmens-

entscheidungen hat die Kapitaleseite damit de facto die Mehrheit. Und sie nutzt diese Mehrheit. Zuletzt etwa, um das Continental-Reifenwerk in Aachen zu schließen. Die IG Metall fordert daher, das Doppelstimmrecht zugunsten eines Schlichtungsverfahrens abzuschaffen. Mit externem Sachverstand können gemeinsam Perspektiven für den wirtschaftlichen Erfolg und nachhaltige Beschäftigung gesucht werden. Damit diese Regelung für mehr Unternehmen greifen kann, sollten die Schwellenwerte für eine gleichberechtigte Mitbestimmung auf 1.000 Beschäftigte gesenkt werden. Denn der Erfolg der sozialökologischen Transformation entscheidet sich letztlich auch daran, Beschäftigte nicht nur „mitzunehmen“, sie vielmehr in die Wandlungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. So kann die Zukunft von Standorten und ganzen Regionen gestaltet werden. Innovativ. Nachhaltig. Sicher. Und gerecht.



Die IG Metall fordert

- ▶ den Schwellenwert für die paritätische Unternehmensmitbestimmung auf 1.000 Beschäftigte zu senken
- ▶ ein Schlichtungsverfahren statt Doppelstimmrecht des*der Aufsichtsratsvorsitzenden
- ▶ Mitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform erweitern, Mitbestimmungsumgehung durch Flucht in andere Rechtsformen (v.a. SE) einhegen; „Lücke in der Drittelbeteiligung“ schließen
- ▶ die Einführung eines Sanktionsregimes für Fälle rechtswidriger Nichtanwendung der Mitbestimmung
- ▶ von der Bundesregierung einen aktiven Einsatz für eine EU-Richtlinie mit Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung





metallforderung

MITBESTIMMUNG UND
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

Für starke Tarifbindung

Tarifpolitik ist in der sozialen Marktwirtschaft der zentrale Hebel, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Sie sorgt für die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am gesellschaftlich erwirtschafteten Wohlstand, sie verhindert Armutslöhne und schlechte Arbeitsbedingungen, entlastet den Sozialstaat und ist ein leistungsfähiges Instrument, um Krisen und Strukturwandel sozial ausgeglichen zu gestalten.



Copyright: Martin Storz

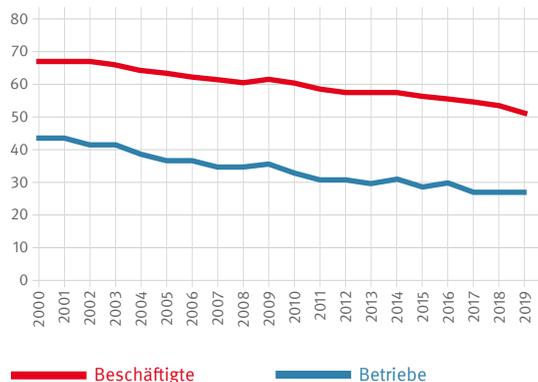
Dabei geht es um viel mehr als Lohn und Gehalt: In Tarifbewegungen werden immer auch wesentliche Gerechtigkeits- und Zukunftsfragen aufgerufen. Dieses Jahr haben wir für Zukunftstarifverträge über Investitionen, Beschäftigung, Personalentwicklung und Qualifizierung gekämpft. Damit können sich Betriebe und Unternehmen nun strategisch für die Herausforderungen der Transformation rüsten – ohne massenhaften Personalabbau.

Mehr Tarifbindung bedeutet mehr soziale Gerechtigkeit. Weniger Tarifbindung führt hingegen zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitsbedingungen.

Die Tarifaufonomie ist ein wesentlicher Pfeiler für mehr Demokratie in der Arbeitswelt, erst sie ermöglicht Verhandlungen auf Augenhöhe. Nicht umsonst definiert der Gesetzgeber seit jeher das Streikrecht und die Tarifaufonomie als Grundrechte. Gewerkschaftliche Tarifbewegungen leben von Beteiligung, Diskussion und Solidarität, sie verbinden Beschäftigte. Die Tarifaufonomie als Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft funktioniert allerdings nur, wenn das Tarifsystern und die Tarifbindung eine ausreichende Reichweite haben. Die Tarifbindung nimmt aber immer weiter ab, in allen Branchen und Regionen. Dass eine Stabilisierung dringend nötig ist, zeigt auch die stetig wachsende Zahl von Geringverdiener*innen und Aufstocker*innen. Die IG Metall setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern.

Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Quelle: eigene Darstellung nach Lübker, Malte/Schulten, Thorsten (2021): Tarifbindung in den Bundesländern, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, S. 6.

Immer weniger Betriebe, immer weniger Beschäftigte:
Die Tarifbindung nimmt seit 20 Jahren kontinuierlich ab.



Der Gesetzgeber kann dabei unterstützen. Eine Möglichkeit: die Mitgliedschaft in den Tarif-Arbeitgeberverbänden privilegieren und die Mitgliedschaft in Nicht-Tarifträgerverbänden reglementieren. Der Gesetzgeber könnte bestimmte tarifvertragliche Leistungen zudem für originär tarifgebundene Unternehmen privilegieren, etwa bei Qualifizierungs-, Arbeitszeit- oder Altersteilzeitregelungen. Mitgliedervorteilsregelungen sollten rechtlich abgesichert werden. Die IG Metall fordert die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder, ihren 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.

Sogenannte tarifdispositive Klauseln bzw. Tariföffnungsklauseln in Gesetzen sollten so gestaltet werden, dass sie nur für originär tarifgebundene Unternehmen Anwendung finden. Mit den aktuellen Regelungen ist es Arbeitgeber*innen möglich, die Vorteile von Regelungen der Tarifparteien zu Tariföffnungsklauseln zu nutzen und ihren Belegschaften Vorteile der Tarifbindung zu verweigern. Die IG Metall fordert daher exklusive Tariföffnungsklauseln ausschließlich für originär tarifgebundene Arbeitgeber*innen. Damit würde das Rosinenpicken verhindert und nur denjenigen arbeitsrechtliche Spielräume eingeräumt, die sich Tarifverhandlungen stellen oder Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Darüber hinaus gilt es, die Geltung und Bindung von Tarifverträgen zu stabilisieren und Tariffucht zu erschweren. Die Tarifgeltung ließe sich unter anderem durch zwei Maßnahmen stärken: Gewerkschaften sollten ein Verbandsklagerecht erhalten, um ihre Mitglieder auch stellvertretend vor den Gerichten unterstützen zu können. Dabei geht es etwa um die Durchsetzung von Ausbildungsvergütungen. Vor allem aber muss der § 613a BGB endlich dahingehend angepasst werden, dass Tarifverträge bei Abspaltungen und Betriebsübergängen fortgelten.

Es bedarf einer Mitteilungspflicht des*der Arbeitgeber*in bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Mit der Mitteilung endet die Friedenspflicht gegenüber diesem Betrieb. Auch um Blitzwechsel zu unterbinden, sobald unliebsame Verhandlungen anstehen. Eine Mitgliedschaft beinhaltet Leistungen und Pflichten – das sollte für Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitgeber*innen gleichermaßen gelten. Deshalb sollte auch der Leistungskatalog der Handwerksordnung tarifpolitisch erweitert werden. Bei Innungen, die sich ihrer tarifpolitischen Aufgaben verweigern, gehört der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts auf den Prüfstand. Kreishandwerkerschaften sollten ferner keine Leiharbeitsfirmen gründen dürfen. Dadurch wird die Tarifbindung im Handwerk unterlaufen. Der Gesetzgeber bleibt zudem aufgerufen, das Vergaberecht durch ein Bundestariftreugesetz zu reformieren und bei Vergaben, Beteiligungen und Förderungen durch Bund und Länder auf tarifgebundene Unternehmen zu setzen.



Die IG Metall fordert

- ▶ die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern, u. a. durch
 - ▶ tarifexklusive gesetzliche Öffnungsklauseln nur für unmittelbar tarifgebundene Unternehmen
 - ▶ Privilegierung tarifvertraglicher Leistungen
 - ▶ steuerliche Geltendmachung von Gewerkschaftsbeiträgen zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag
- ▶ die Geltung und Bindung von Tarifverträgen zu stärken, u. a. durch
 - ▶ Fortgeltung bei Abspaltungen und Betriebsübergängen (§ 613a BGB)
 - ▶ Mitteilungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband
 - ▶ Bundestariftreugesetz
 - ▶ tarifpolitische Ergänzung des Leistungskatalogs der Handwerksordnung

