L 001 Bundesvorstand

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen mit Aufnahme des Abänderungsantrages Ä 011

Entschließung: "Mitbestimmung und Teilhabe - Mitbestimmung für die Zukunft"

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Mitbestimmung und Teilhabe: Ein Konzept der Zukunft

Mitbestimmung ist ein modernes Konzept für zukunftsfähige Unternehmen. Sie verbindet die Idee der Freiheit, mit mehr Verantwortung, demokratischen Grundsätzen und sozialer Gerechtigkeit. Mitbestimmung verkleinert Herrschaft und schränkt wirtschaftlichen Machtmissbrauch ein. Sie ist ein wichtiges Mittel, um Ausgleich und Konsens in der Gesellschaft zu erreichen.

Mitbestimmung bewirkt mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz, denn sie fördert partnerschaftliches und solidarisches Handeln, führt zu einer höheren Loyalität mit dem Unternehmen und damit zu mehr Produktivität. Mitbestimmung wirkt egoistischem Individualismus und zerstörerischer Gier sowie dem Alleinvertretungsanspruch wirtschaftlicher Eliten entgegen. Sie stellt den Menschen mit seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten in den Mittelpunkt des wirtschaftlichen Handelns.

Dies ist besonders im Zuge der fortschreitenden Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaft wichtig. Durch Mitwirkung, Gestaltung und Mitentscheidung trägt Mitbestimmung dazu bei, den abhängig Beschäftigten einen gleichberechtigten Platz in der Gesellschaft zu sichern damit sie nicht zu Bittstellern im Unternehmen werden. Zukünftig wird mehr Mitbestimmung und eine größere Teilhabe der Beschäftigten am Wertzuwachs der Unternehmen erforderlich sein.

„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ So lautet Artikel 1 unserer Verfassung. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union bekräftigt dies und räumt der Menschenwürde oberste Priorität ein (Artikel 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union). Diese wichtige Werteentscheidung gilt unbestritten auch für das Arbeitsverhältnis und legitimiert die Mitbestimmung. Durch Mitbestimmung in Betrieb, Unternehmen und Verwaltung wird das individuelle Selbstbestimmungsrecht am Arbeitsplatz ausgeübt und die soziale Verpflichtung des Eigentums sichergestellt. Demokratie darf nicht am Werkstor enden! Eine Gesellschaft kann nicht Demokratie zum leitenden Prinzip erklären und darauf verzichten, dieses Prinzip im Wirtschaftsprozess zu verwirklichen.

Auf Mitbestimmung mit „verbrieften“ Rechten kann in einem demokratischen Gemeinwesen nicht verzichtet werden.

Angriffe konservativer und marktradikaler Kräfte haben in den letzten Jahren an Häufigkeit und sozialer Rücksichtslosigkeit immer mehr zugenommen. Auch nach mehr als 50 Jahren akzeptieren sie keine Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf gleicher Augenhöhe. Es ist Besorgnis erregend, dass sich diese Angriffe nicht auf einzelne Stimmen im Arbeitgeberlager beschränken. Vielmehr werden sie netzwerkartig von neoliberalen Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Parteien geführt. Diese Kräfte wollen zurück zu feudalen Herrschaftsstrukturen, in denen Eigentum nicht für Freiheit und Gleichberechtigung stand sondern allein Herren und Knechte hervorbrachte.

Die Vorschläge der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Bundesverbandes der deutschen Industrie (BDI) für eine so genannte „Reform“ der Mitbestimmung sind dafür mehr als ein Symptom. Mit ihren Forderungen nach einseitigen „vorläufigen“ Handlungsmöglichkeiten verlangen BDA und BDI faktisch die Abschaffung der paritätischen Mitbestimmung auf Unternehmensebene, aber auch – in Kernbereichen – auf Betriebsebene und stellen damit einen grundlegenden Bestandteil der bundesdeutschen Wirtschafts- und Sozialordnung in Frage. Dabei fehlen ihnen überzeugende Argumente.

Eine solche Politik nennen der DGB und seine Gewerkschaften unverantwortlich. Sie gefährdet den sozialen Frieden. Der DGB und seine Gewerkschaften begrüßen, dass CDU/CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag festgelegt haben, an der Mitbestimmung festzuhalten und ihren Ausbau innerhalb der europäischen Entwicklung zu forcieren.

Kritiker der Mitbestimmung in den Wirtschaftsverbänden können sich nicht auf sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Mitbestimmungsforschung berufen, denn aktuelle empirische Studien bestätigen, dass die Wertschöpfung deutscher Unternehmen durch die Mitbestimmung positiv beeinflusst wird: Mitbestimmte Unternehmen sind produktiver und verfügen über eine höhere Innovationsfähigkeit, als nicht-mitbestimmte Unternehmen. Außerdem verfügen mitbestimmte Unternehmen über eine geringere Personalfuktuation. Dies führt zu einer beiderseitig höheren Bereitschaft zu Investitionen in die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen.

Die veränderten Rahmenbedingungen in Deutschland und Europa stellen die Mitbestimmung vor neue

Herausforderungen. Darauf müssen wir vorbereitet sein und sie als Chance begreifen. Mit der Mitbestimmung können wir die Zukunft erfolgreich gestalten. Vor diesem Hintergrund setzt sich der DGB für eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung ein.

2. Mitbestimmung: Ein wichtiger Beitrag für nachhaltiges Wachstum

Im Übergang zur wissensbasierten Industriegesellschaft kommt der Mitbestimmung eine Schlüsselrolle zu. Nach aktuellen Prognosen werden schon in naher Zukunft vier Fünftel der Arbeiten aus Tätigkeiten bestehen, bei denen Daten und Informationen alleiniger Rohstoff, Werkzeug, Produktionsmittel sind und das Resultat aus neuem Wissen besteht. In einer solchen Wissensgesellschaft können Unternehmen nicht ohne - und schon gar nicht gegen - die Beschäftigten geführt werden.

Wissensentstehung und Weitergabe, Innovation und Partizipation können nicht erzwungen, Talente nicht kommandiert werden. Nur Unternehmen, die es verstehen, menschliche Fähigkeiten zu fördern und zu entwickeln, werden Erfolg haben und vorne liegen. Intelligente Innovationen und Forschung setzen voraus, dass die Schöpfer dieser Produkte ernst genommen, an Entscheidungen und am Ergebnis beteiligt werden. Dazu gehört die Teilhabe an der Gestaltung und Überwachung auf der Ebene der Unternehmensführung.

Mitbestimmung unterstützt die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Durch sie gestalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Strukturwandel verantwortlich mit. Mitbestimmung steht außerdem für einen kooperativen Unternehmenspfad, ein positives Betriebsklima und höhere Arbeitszufriedenheit. In Innovations- und Veränderungsprozessen schafft sie Vertrauen und wirkt gegen die Angst vor Veränderung. Damit gibt sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Sicherheit, dass sich Veränderungen und Prozesse nicht gegen sie selbst richten werden.

Ökonomische Studien zeigen auch, dass an einem Nachhaltigkeitsziel orientierte Unternehmen langfristig erfolgreicher sind als Unternehmen, die ausschließlich das Ziel einer kurzfristigen Gewinnmaximierung verfolgen.

Grundsätzlich unterstützt die Mitbestimmung eine Unternehmenspolitik, die an Kriterien der sozialen und ökologischen Verantwortung ausgerichtet ist. Betriebsräte und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat leisten einen wichtigen Beitrag zu einer sozial und ökologisch verantwortungsvollen Unternehmenspolitik. Sie sind ein Garant gegen jegliche Unternehmenspolitik, die rein auf die Maximierung des Shareholder-Value abzielt.

3. Mitbestimmung kontrolliert und legitimiert wirtschaftliche Macht

In einer globalen Wirtschaft geraten anonyme Kapitalgesellschaften immer mehr unter Legitimationsdruck. Ihre Entscheidungen, Investitionen zu tätigen oder Betriebe zu schließen beeinträchtigen nicht nur die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien in ihrer Lebensplanung, sondern auch Kommunen und ganze Wirtschaftsregionen. Ihre Entscheidungen, bestimmte Produktionstechniken anzuwenden oder Vorprodukte einzusetzen, die ökologisch wie sozial unter nicht akzeptablen Bedingungen hergestellt wurden, kann Leben und Gesundheit sowohl von Konsumenten als auch von Beschäftigten gefährden. Diese Entscheidungsgewalt muss in einer demokratischen und republikanischen Gesellschaft legitimiert und kontrolliert sein.

Die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das Gemeinwohl sind im Prozess der Abwägung wichtiger als anonymes Kapital. Aktionäre und Gesellschafter investieren in der Regel nur einen Teil ihres Geldes in ein Unternehmen. Selbst bei Verlust ist Geld ersetzbar. Dagegen investieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Großteil ihres Lebens in das Unternehmen. Deshalb muss dem Verfügungsrecht des Eigentums, das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens ebenbürtig zur Seite gestellt werden. Ohne eine demokratische Legitimation der Beschäftigten werden unternehmerische Entscheidungen in der europäischen Gesellschaft keine Akzeptanz finden.

50 Jahre erfolgreiche Mitbestimmung zeigen: Betriebliche und außerbetriebliche Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter garantieren eine unabhängige und effiziente Kontrolle von Unternehmenstätigkeit. Aktuelle Studien zur Corporate Governance (Unternehmensführung und -überwachung) bestätigen den Wert der Mitbestimmung: Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat verfügen über tiefere Kenntnisse des Unternehmens als die Vertreter der Anteilseigner. Sie können die Auswirkungen von Entscheidungen auf das Unternehmen besser einschätzen und haben als Beschäftigte ein hohes Interesse an nachhaltigen und gesund wachsenden Unternehmen.

4. Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung

30 Jahre nach Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 fordert der DGB eine Ausrichtung der Mitbestimmung an neuen Parametern. Angesichts der ökonomischen, sozialen und rechtlichen Veränderungen, die durch die Globalisierung und Europäisierung erfolgten, ist eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung sinnvoll und richtig.

Die Bundesregierung hat im Juli 2005 eine Regierungskommission „zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Kurt Biedenkopf eingesetzt.

Auftrag der Kommission ist es, „ausgehend vom geltenden Recht, Vorschläge für eine moderne und europataugliche Weiterentwicklung der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu entwickeln. Auf der Grundlage einer Analyse der Mitbestimmungsregelungen im europäischen Raum soll die Kommission die Stärken und Schwächen der deutschen Unternehmensmitbestimmung, insbesondere vor dem Hintergrund europäischer und globaler Anforderungen, bewerten.“

Der DGB arbeitet in der Kommission konstruktiv mit.

Ein Systemwechsel steht dabei allerdings für den DGB nicht zur Debatte, denn:

- Die paritätische Mitbestimmung „auf gleicher Augenhöhe“ ist ein Kernelement der deutschen Unternehmenskultur. Eine Mitwirkung „am Katzentisch“ oder eine ausschließliche Drittelbeteiligung von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter oder gar die Rückentwicklung auf reine Informationsrechte wird es mit dem DGB nicht geben!
- Der Erhalt der Montanmitbestimmung ist für den DGB weiterhin unverzichtbar. Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat der Unternehmen der Montanindustrie ist ein Beispiel für eine konstruktive und wertvolle Sozialpartnerschaft. Der DGB wird nicht zulassen, dass das über Jahrzehnte bewährte Erfolgsmodell Montanmitbestimmung gefährdet wird. Im Gegenteil: Angesichts zunehmender globaler Wirtschaftsmacht ist zu prüfen, ob das Erfolgsmodell auf andere Wirtschaftsbereiche ausgedehnt werden kann.
- Neben ihrer Wahl durch die Beschäftigten des Unternehmens verfügen Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter zusätzlich über eine weitere Legitimation als Vertreter einer demokratischen und sozialen Organisation. Sie repräsentieren einen Teil des Gemeinwohls, mildern durch ihre Tätigkeit Betriebsegoismen ab und erbringen so einen wertvollen Beitrag zur Optimierung der Unternehmensentwicklung. Die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat verstärken die Kompetenz der betrieblichen Interessenvertretung durch ihre unternehmensübergreifende Sichtweise und umfassenden Branchenkenntnisse. Weiterhin tragen sie zur Lösung von Widersprüchen zwischen kurz- und langfristigen Arbeitnehmerinteressen bei.
- In einem vereinten Europa müssen Kolleginnen und Kollegen in ausländischen Betriebsstätten deutscher Unternehmen in den Aufsichtsrat gewählt werden können. Wir fordern die Bundesregierung auf gemeinsam mit den Sozialpartnern nach Wegen zu suchen, den ausländischen Kolleginnen und Kollegen das passive und letztlich auch das aktive Wahlrecht für einen Aufsichtsrat einzuräumen.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei den Schwellenwerten für unternehmerische Mitbestimmung ganz weit hinten. Der 30 Jahre alte hohe Schwellenwert von 2.000 Beschäftigten in Deutschland für die Einführung der paritätischen Mitbestimmung führt dazu, dass nur ein geringer Prozentsatz der abhängig Beschäftigten dieser unternehmerischen Mitbestimmung unterliegt. Der DGB fordert daher die private Wirtschaft mehr zu demokratisieren.

Die gesellschaftspolitische Bedeutung der Mitbestimmung liegt vor allem darin, dass in Unternehmen nicht allein der Eigentümer bestimmt und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr zu sagen haben als anonyme Kapitalgeber. Die Unternehmensmitbestimmung muss deshalb für einen wesentlich größeren Teil der Wirtschaft gelten.

5. Erhalt und Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung

Die von den Gewerkschaften geforderte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes aus 2001 hat eine Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz des Betriebsrätewesens eingeleitet und die Verfahren entbürokratisiert. Es ist gelungen, den Rückgang der Anzahl der Betriebsratsgremien und –mitglieder zu stoppen und die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte zukunftsfähiger zu machen. Das neu eingeführte vereinfachte Wahlverfahren hat die Wahl von Betriebsräten gefördert.

Die von den DGB-Gewerkschaften durchgesetzten gesetzlichen Verbesserungen haben dazu beigetragen, dass

- die Zahl der Betriebsräte (Gremien) um ca. 11% zugenommen hat,
- der Umfang freigestellter Betriebsräte um ca. 5% gestiegen ist,
- der Frauenanteil in den Betriebsräten um ca. 5% auf jetzt ca. 25% angewachsen ist.

Der DGB setzt sich für die Einführung und Etablierung einer personalrechtlichen Interessenvertretung im Sinne der gesetzlichen Mitbestimmung und Mitwirkung für studentische Arbeitnehmer/innen an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen ein.

Für die Betriebsratsarbeit sind weitere gesetzliche Verbesserungen nötig. Denn die Betriebsräte stehen vor neuen Herausforderungen. So wurden 2003 die Regelungen zur Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) grundlegend geändert. Bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen greifen die Arbeitgeber zunehmend auf das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung zurück.

Zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen daher diese Entwicklungen der Förderung „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse sozial flankiert werden durch eine Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei befristeter Beschäftigung und Einsatz von Zeitarbeit. Auch bei den so genannten Ein-Euro-Jobs muss sichergestellt sein, dass die betriebliche Interessenvertretung nicht nur bei der Eingliederung in den Betrieb, sondern auch bei der praktischen Durchführung der „Arbeitsgelegenheiten“ zu beteiligen ist.

Fortbestehende Defizite weist die Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts und des Mitarbeitervertretungsrechts für Betriebe und Einrichtungen kirchlicher Träger auf. Zum erstgenannten Bereich liegen umfangreiche Novellierungsvorschläge vor, die vom DGB-Bundesvorstand am 06.12.1999 beschlossen wurden. Sie konnten noch nicht durchgesetzt werden. Die große Koalition aus CDU/CSU und SPD hat die Möglichkeit, dies nun zu tun.

Auch in den Ländern müssen die Rechte der Personalräte gestärkt und die Angriffe auf die Mitbestimmung sowie die Landespersonalvertretungsgesetze gestoppt werden. Es gibt keinen unlösbaren Konflikt zwischen den demokratischen Rechten des Parlaments einerseits und den demokratischen Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits. Zu diesen demokratischen Rechten gehören:

- Regelungen für den Mandatsübergang und die Unternehmensmitbestimmung bei gemischt öffentlich-rechtlichen/privatrechtlichen Konzernen
- die Abschaffung des „Gruppenprinzips“ hinsichtlich der Gruppe der Beamten
- die Einführung eines vereinfachten Wahlverfahrens im Personalvertretungsrecht

Die Zuständigkeit des Personalrats und die Rechte und Möglichkeiten der Interessenvertretung im Öffentlichen Dienst sind denen der Interessenvertretung in der Privatwirtschaft anzugleichen.

Für jugendliche Beschäftigte konnten auf dem Feld der betrieblichen Mitbestimmung bereits relativ weitreichende Möglichkeiten errungen werden, ihre Interessen zu vertreten und auf die Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Ausbildungsbedingungen Einfluss zu nehmen. Der DGB fordert aber ausdrücklich die Anerkennung und Einhaltung der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Arbeitgeber. Der nachhaltige Nutzen durch die Teilnahme am innerbetrieblichen Willensbildungsprozess auch für die positive Entwicklung von Jugendlichen in einer demokratischen Gesellschaft muss anerkannt werden. Insoweit benötigen die gewählten Mitglieder einer Interessensvertretung für die Ausübung und erfolgreiche Durchsetzung ihrer Mitbestimmungsrechte den besonderen Schutz vor Willkür durch den Arbeitgeber bzw. Ausbilder. Das grundsätzliche Recht von JAV-Mitgliedern auf unbefristete Übernahme nach §78a BetrVG (bzw. entsprechende Regelungen in BPersVG und LPersVGs) ist daher – entgegen den aktuellen Forderungen von BDA und BDI – zwingend beizubehalten.

Immer mehr Jugendliche durchlaufen ihre Ausbildung in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen. Obwohl diese Zahl mittlerweile eine signifikante Größe erreicht hat, hat der Gesetzgeber zwar im Rahmen des BBiG die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine aktive Mitbestimmung der Auszubildenden geschaffen, die Umsetzung durch eine Rechtsverordnung durch die Bundesregierung steht aber weiterhin aus. Der DGB fordert daher zwingend eine entsprechende Verordnung, um diesen Auszubildenden die gleichen Rechte zur Wahl und Arbeit einer Interessensvertretung einzuräumen, die ihre Kolleginnen und Kollegen in betrieblichen Ausbildungen haben.

6. Mitbestimmung und Teilhabe in Europa

Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union müssen ausgebaut werden. Um dem transnational agierenden Kapitalismus der Gegenwart zu begegnen, ist die Europäisierung und – weitergehend – Internationalisierung der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung für eine erfolgreiche Interessenvertretung notwendig. Die europäischen Arbeitnehmersvertretungen müssen mit der Europäisierung der Unternehmen Schritt halten können. Die Lücke zwischen der nationalen und der europäischen Ebene ist zu schließen. Gerade angesichts der aktuellen Herausforderungen durch Unternehmensumstrukturierungen und Standortkonkurrenz ist die Weiterentwicklung einer europäischen Mitbestimmungskultur sehr dringend.

Für den Erfolg der Mitbestimmung in Europa gibt es gute Beispiele: So profitieren nach der Verabschiedung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) im Jahre 1994 mittlerweile 70 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in EBR-pflichtigen Unternehmen von den Beteiligungsrechten Europäischer Betriebsräte.

Trotz des Erfolgs der EBR-Richtlinie haben sich auch Schwächen gezeigt. Der DGB fordert daher eine Revision der EBR-Richtlinie. Im Vordergrund der Revisionsforderungen der Gewerkschaften stehen dabei u.a.:

- die Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten der EBR, z.B. in Bezug auf die Qualifizierung der EBR-

Mitglieder, das Recht auf eine interne nachbereitende Sitzung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter und die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften,

- die Erweiterung des Geltungsbereichs der RL durch Absenkung der Schwellenwerte für die Errichtung von EBR und die Beseitigung von Ausnahmeregelungen,
- die Verbesserung der Information und Konsultation der EBR-Mitglieder,
- die eindeutigere Formulierung der Richtlinie, z. B. die Klarstellung, dass in 50:50 Joint Ventures Europäische Betriebsräte zu errichten sind.

Am 31.03.2005 hat die EU-Kommission eine Mitteilung zum Thema „Umstrukturierung und Beschäftigung“ herausgegeben. Hiermit sollte gleichzeitig die zweite Phase der Sozialpartnerkonsultationen zur Revision der EBR-Richtlinie beginnen. Mangels konkreter Zeitvorgabe und Vorschläge für die Inhalte einer neuen EBR-Richtlinie wurde jedoch eine Revision der Richtlinie von der EU-Kommission damit abermals verzögert.

Der DGB fordert daher die Bundesregierung auf, ihre Einflussmöglichkeiten auf die EU-Kommission zu verstärken, um diesen Stillstand bei der dringend erforderlichen Überarbeitung der für die Arbeit von Europäischen Betriebsräten unzulänglichen Richtlinie zu beseitigen.

Auch im Bereich der Unternehmensmitbestimmung gewinnt die europäische Debatte an Bedeutung. Immerhin 18 von 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union kennen eine Mitbestimmung im höchsten Unternehmensorgan privater oder staatlicher Unternehmen, 11 davon kennen die substantielle Arbeitnehmervertretung mit mehr als einem Vertreter. Obwohl sich die einzelnen Modelle in Abhängigkeit der jeweiligen politischen und kulturellen Rahmenbedingungen teilweise ganz erheblich unterscheiden, ist allen Mitbestimmungsmodellen jedoch die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Kontrolle der Unternehmensführung gemein.

Der DGB respektiert die Vielfalt nationaler Mitbestimmungskulturen. Gleichzeitig setzt er sich für europaweit geltende Rahmenbedingungen und Mindeststandards der Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Dieses Ziel könnte über eine europäische „Richtlinie für die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Unternehmenskontrolle“ erreicht werden.

Von besonderer Bedeutung für die Arbeitnehmerbeteiligung in Europa und die Zukunft der Mitbestimmung ist die von der EU-Kommission begonnene Harmonisierung des Gesellschaftsrechtes in Europa. Bisher stand die Freizügigkeit des Kapitals im Vordergrund der Erörterungen. Den durchgesetzten Rechten für das Eigentum müssen nun verbriefte Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa folgen. Sie werden zwangsläufig mit einer Einschränkung der Eigentumsmacht verbunden sein.

Seit Ende 2004 ist es möglich, eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) zu gründen. Dem DGB ist es in jahrelangen Bemühungen gelungen, bei der Gründung einer SE den Erhalt der Mitbestimmung zu gewährleisten. So garantiert eine Auffangregelung im Fall des Scheiterns von Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretung und Unternehmensleitung, dass sich die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (unter Beachtung bestimmter Schwellenwerte) grundsätzlich nach dem weitestgehenden Mitbestimmungsniveau der beteiligten Länder richtet.

Aus europäischer Perspektive bedeutet die Europäische Aktiengesellschaft (SE) zugleich Herausforderung und Chance für neue Konzeptionen und Formen der Mitbestimmung in grenzüberschreitenden Unternehmen. Dabei steigen die Chancen für eine starke Mitbestimmung in Europa mit dem Erhalt einer starken deutschen Unternehmensmitbestimmung. Sie stellt ein Benchmark dar für Mitbestimmungsverträge, die für die SE oder bei kommenden grenzüberschreitenden Fusionen und Sitzverlegungen vorgesehen sind.

Die EU-Kommission hat angekündigt, dass es zu einer Europäischen Richtlinie zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung kommen wird. Der DGB setzt sich dafür ein, dass hier ohne Abstriche die Mitbestimmungsregelung der SE Anwendung findet.

Insgesamt betrachtet sind die Menschen in den letzten 50 Jahren in Europa wohlhabender geworden - wenn auch die relative Armut zugenommen hat. Die Spaltung in Arm und Reich schreitet fort. In 50 Jahren sind die Werte der Unternehmen und das Einkommen aus Kapital und Vermögen um ein Vielfaches gestiegen. Die Arbeitseinkommen konnten dabei nicht annähernd Schritt halten. Gleichzeitig wächst der Anteil aus Kapitaleinkommen - jedoch nur für eine bestimmte Gruppe. Mitbestimmung muss daher mit echter Teilhabe am Wertzuwachs der Kapitalunternehmen verbunden werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften werden die bisherigen Erfahrungen mit Genossenschaften, Arbeitnehmerbeteiligung am Kapitalvermögen und Unternehmen im Besitz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer systematisch auswerten. Darauf aufbauend gilt es, in Europa realistische Vorstellungen zu entwickeln, wie der Wertzuwachs nicht nur auf die Shareholder, sondern auch auf die Beschäftigten verteilt werden kann. Das Ziel muss dabei sein, eine echte Beteiligung der Arbeitnehmer/innen am Produktivvermögen zu erreichen, die mit einem gesteigerten Einfluss auch auf die Geschicke des Unternehmens verbunden ist. Verstärkte Kapitalanteile in der Hand der Belegschaften können Unternehmen weiterhin ausreichendes Unternehmenskapital zur Verfügung stellen und letztlich helfen, unliebsame Finanzinvestoren, so genannte „Heuschrecken“, fernzuhalten. Bedingung dabei ist, solche Kapitalanteile so zu organisieren, dass sie kein zusätzliches Risiko für Arbeitnehmer/innen im Konkursfall darstellen und sich nicht gegen eine aktive Tarifpolitik richten.

Investivlöhne als Sparlöhne lehnen wir ab.

L 002 Bundes-Jugendausschuss

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material zu Antrag L 001

Mitbestimmung und Tarifpolitik

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

1. Mitbestimmung

Die Mitbestimmung zählt zu den Grundpfeilern des sozialpolitischen Modells in Deutschland. Als Teil unserer demokratischen Grundordnung ist sie ein tragendes Element gewerkschaftlichen Handelns. Im Bereich der Arbeits- und Ausbildungswelt ist sie ein unverzichtbarer Bestandteil auch und gerade der aktiven Teilnahme von Jugendlichen an Meinungsbildungsprozessen. Studien wie die 14. Shell Jugendstudie oder die IG-Metall Jugendstudie 2000 haben gezeigt, dass bei den Jugendlichen grundsätzlich eine hohe Akzeptanz von Demokratie und Mitbestimmung vorhanden ist, sie gleichzeitig aber „Politik“ ablehnen, die sie mit Parteienpolitik gleichsetzen. Die Einbeziehung in die Ausgestaltung ihrer Lern- und Erwerbstätigkeit bietet daher eine wichtige Möglichkeit für soziales Engagement und die Partizipation an demokratischen Entscheidungsprozessen. Der DGB fordert daher alle Verantwortlichen auf, die Mitbestimmungsrechte der Auszubildenden und jungen Beschäftigten an keiner Stelle zu verschlechtern, sondern Jugendliche mit Blick auf die Wahrnehmung ihrer Rechte vielmehr zu unterstützen und zu motivieren. Der gesellschaftliche Wert der Teilnahme am innerbetrieblichen Willensbildungsprozess auch für die positive Entwicklung von Jugendlichen in einer demokratischen Gesellschaft muss anerkannt werden.

Betriebliche Mitbestimmung

Auf dem Feld der betrieblichen Mitbestimmung konnten in der Vergangenheit bereits relativ weitreichende Möglichkeiten für Jugendliche errungen werden, ihre Interessen zu vertreten und auf die Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Ausbildungsbedingungen Einfluss zu nehmen. Der DGB fordert aber ausdrücklich die Anerkennung und Einhaltung dieser rechtlichen Rahmenbedingungen durch die ArbeitgeberInnen.

Die gewählten Mitglieder einer Interessensvertretung benötigen für die Ausübung und erfolgreiche Durchsetzung ihrer Mitbestimmungsrechte den besonderen Schutz vor Willkür durch die ArbeitgeberInnen bzw. AusbilderInnen. Das grundsätzliche Recht von JAV-Mitgliedern auf unbefristete Übernahme nach §78a BetrVG (bzw. entsprechende Regelungen in BPersVG und LPersVGs) ist daher zwingend beizubehalten. Forderungen nach Abschaffung dieser Schutzvorschrift, etwa durch BDA und BDI in ihrem „Bericht der Kommission Mitbestimmung“, weist der DGB entschieden zurück. Es wäre ein fatales Zeichen gegen demokratische Grundsätze im Betrieb, wenn Jugendliche aus Angst vor der beruflichen Zukunft ihr Recht auf Mitbestimmung nicht mehr wahrnehmen würden.

Gleichzeitig fordert der DGB alle Betriebs- und Personalräte zur konstruktiven und kontinuierlichen Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsgremien der Jugendlichen und Auszubildenden auf. Nur ein gleichberechtigtes Miteinander kann langfristig gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sichern. Grundsätzlich wäre hier sogar ein breiterer Handlungsspielraum für die JAVen gegenüber den ArbeitgeberInnen auch ohne Beteiligung von Betriebs- bzw. Personalrat erforderlich. Entsprechende Mitbestimmungsrechte sind zu verankern. In diesem Zusammenhang fordert der DGB den Gesetzgeber dazu auf, klare Regelungen für die Wahl einer Interessensvertretung auch für den Fall zu schaffen, dass in einem Betrieb kein Betriebs- bzw. Personalrat existiert. Denkbar wäre z.B. in solchen Betrieben die Aussetzung der Altersbeschränkung zur Wahl von Betriebs- und Personalräten.

Jugendliche benötigen möglichst einfachen Zugang zur Teilnahme an demokratischen Prozessen im Betrieb. Der DGB fordert daher, die Mitbestimmung weiter zu vereinfachen. Besonders in Betrieben mit wenigen Beschäftigten bzw. Auszubildenden brauchen wir möglichst einfache Verfahren zur Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Hier wurde mit der Novellierung des BetrVG im Jahre 2001 ein richtiger Schritt vollzogen, der unter keinen Umständen rückgängig gemacht werden darf. Der DGB setzt sich – vergleichbar mit den auf Grundlage der EU-Richtlinie von 1994 zu bildenden europäischen Betriebsräten – für die Bildung von europäischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen ein. Darüber hinaus benötigen wir dringend einheitliche Regelungen für die Mitbestimmung von Auszubildenden und jungen Beschäftigten auf europäischer Ebene sowie in weltweit tätigen Unternehmen und Konzernen.

Mitbestimmung bei außerbetrieblicher Ausbildung

Immer mehr Jugendliche durchlaufen ihre Ausbildung in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen. Vor allem in Ostdeutschland, wo es aufgrund strukturarmer Regionen wenig betriebliche Ausbildungsplätze gibt, sind bereits fast ein Drittel aller Ausbildungsplätze außerbetrieblich. Obwohl diese Zahl mittlerweile eine signifikante Größe erreicht hat, hat der Gesetzgeber mit Blick auf die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine aktive

Mitbestimmung der Auszubildenden zwar im Rahmen des BBiG die gesetzlichen Möglichkeiten geschaffen, die Umsetzung durch eine Rechtsverordnung aber steht weiterhin aus. Der DGB fordert daher zwingend eine entsprechende Rechtsverordnung, um diesen Auszubildenden die gleichen Rechte zur Wahl und Arbeit einer Interessensvertretung einzuräumen, die ihre Kolleginnen und Kollegen in betrieblichen Ausbildungen schon seit geraumer Zeit haben.

Unternehmensmitbestimmung

Der DGB fordert nachdrücklich die Beibehaltung der paritätischen Mitbestimmung durch ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichts- und Verwaltungsräten. Jegliche Forderung nach Einschränkung oder gar Abschaffung der Mitbestimmung auch und gerade auf Unternehmensebene lehnen wir kategorisch ab. Vielmehr fordern wir die echte Parität bei der Unternehmensmitbestimmung, um die bestmöglichen Voraussetzungen für die demokratische Kontrolle wirtschaftlicher Macht und die Einschränkung ihres Missbrauchs zu schaffen. Nur so kann die Sozialverträglichkeit unternehmerischen Handelns gefördert sowie der gesellschaftliche Frieden und die wirtschaftliche Verantwortung gesichert werden.

2. Tarifpolitik

Oberstes Ziel des DGB ist eine gerechte Tarif- und Wirtschaftspolitik. Bestehende und zukünftige Tarifverträge müssen hierfür von jeglichen Diskriminierungstatbeständen befreit werden. Hierbei gilt für uns insbesondere der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Unsere Tarifpolitik muss sich zukünftig an den höchsten Tarifstandards gewerkschafts- und branchenübergreifend orientieren.

Hierfür ist der Flächentarifvertrag das zentrale gewerkschaftliche Gestaltungsinstrument und darüber hinaus ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Tarifpolitik. Um die beschäftigungspolitische Entwicklung positiv zu beeinflussen, können und wollen wir uns auf die Gesetzgebung allein nicht verlassen. Wir lehnen es ab, die Regelungskompetenz von Tarifverträgen auf die betriebliche Ebenen zu verlagern, da das Erpressungspotential der Interessenvertretungen und Belegschaften deutlich höher ist, und sie das stärkste Mittel der Tarifaufeinandersetzungen – den Arbeitskampf - nicht nutzen können. Der DGB hält deshalb an dem Grundsatz fest, was tarifvertraglich geregelt werden kann, muss auch tarifvertraglich geregelt werden.

Die Tarifautonomie ist eine wesentliche Grundlage der sozialen Demokratie. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben das grundgesetzliche Recht, unabhängig von staatlicher Bevormundung, Arbeitsbedingungen als Mindestbedingungen rechtsverbindlich in Tarifverträgen zu regeln.

Die Tarifautonomie ist ein elementares Freiheitsrecht. Die Beschäftigten gleichen dadurch ihre Unterlegenheit gegenüber den ArbeitgeberInnen aus. Die Schutzfunktion der Tarifverträge setzt voraus, dass sie weder von ArbeitgeberInnen noch von Betriebsräten, einzelnen Beschäftigten oder durch Belegschaftsabstimmungen abgeändert werden können. Diese Grundvoraussetzungen einer sozialen Marktwirtschaft werden wir gegen alle Angriffe mit der gesamten Stärke des DGB verteidigen und schützen.

Vollzeiterwerbsarbeit muss eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Dies ist ein soziales Grundrecht, das aufgrund der vermehrt auftretenden Tariffucht der ArbeitgeberInnen und dem daraus resultierenden tariffreien Zustand ohne gesetzlichen Mindestlohn nicht mehr garantiert ist. Armutslöhne sind ein Verstoß gegen die Menschenwürde. Mindestlöhne helfen hingegen, den Flächentarifvertrag zu stabilisieren. Dies ist zuallererst Aufgabe der Tarifparteien, aber auch die Politik muss hier ihrer Verpflichtung zur Sicherung des Sozialstaats nachkommen und zur Schaffung Existenz sichernder Mindestlöhne gesetzgeberisch aktiv werden.

Wir halten an dem Ziel der Vollbeschäftigung fest. Ein entscheidendes Mittel, um die vorhandene Arbeit auf mehr Menschen zu verteilen, ist die kontinuierliche Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Andere Modelle zur Arbeitszeitverkürzung sind ebenfalls anzustreben. Dadurch wird insbesondere auch für junge Menschen die Übernahme- und Beschäftigungssituation verbessert. Die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich ist zunächst tarifvertraglich umzusetzen. Dabei ist zu gewährleisten, dass es zu keinerlei Arbeitsverdichtungen und Rationalisierungsmaßnahmen kommt. Überstunden sind zu vermeiden. Entstehende Überstunden sind zeitnah durch Freizeit auszugleichen. Flexible und beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitmodelle sind einzurichten. Das Arbeitsvolumen muss in gesicherte Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Um tariffreie Bereiche mit einzubeziehen, müssen Gesetze den tariflichen Regelungen angepasst werden.

Unabhängig von einer gesetzlichen Umlagefinanzierung der betrieblichen Berufsausbildung muss es tarifpolitisches Ziel sein, für alle Branchen differenzierte Regelungen zur Sicherung bzw. Schaffung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes mit Hilfe einer tariflich zu vereinbarenden Ausbildungsquote zu schaffen.

Für alle zur Ausbildung Beschäftigten, unabhängig von ihrer formalen Bezeichnung, sind tarifvertragliche Regelungen anzustreben, die in ihren Kernbestimmungen den jungen Menschen eine von weiteren finanziellen Mitteln unabhängige Lebensführung ermöglichen und darüber hinaus die weitere berufliche Zukunft durch Übernahmeregulungen und Qualifizierungsangebote sichern. Darüber hinaus ist im Sinne von gleichberechtigten Bildungschancen auch für die Berufsschule oder andere theoretische Lernorte sicherzustellen, dass die erforderlichen Lern- und Arbeitsmittel über die gesetzlichen Vorgaben hinaus durch den Auszubildenden zu finanzieren sind.

Die Berufsschule muss im dualen Berufsausbildungssystem als gleichberechtigter Ausbildungsort anerkannt werden. Dies bedeutet insbesondere, dass die Berufsschulzeiten mindestens in vollem Maße auf die Ausbildungszeit angerechnet werden, unabhängig vom Alter der Auszubildenden.

Inflationsraten und Preissteigerungen treffen Auszubildende genauso wie andere Beschäftigte. Daher gibt es keinen Grund zwischen der Vergütungserhöhung der Auszubildenden und der restlichen Beschäftigten zu unterscheiden. Auch das in unseren bisherigen Tarifverträgen häufig angewandte Senioritätsprinzip, nach dem ältere Beschäftigte (Lebensalter / Beschäftigungszeit) bei gleicher Tätigkeit ein höheres Arbeitsentgelt erzielen, stellt eine Diskriminierung dar. Dementsprechend müssen diese Tarifverträge bearbeitet und diskriminierungsfrei gestaltet werden.

Kompensationsgeschäfte sind, egal ob zur Sicherung der Beschäftigung, zum Erhalt von Ausbildungsquoten oder aber um das qualitative Ausbildungsniveau zu halten, eine Verlagerung von Kosten auf die Auszubildenden und stellen immer einen Verzicht auf in früheren Jahren erkämpfte Bestandteile da. Sie sind somit – egal aufgrund welcher Argumentation – tarifpolitisch gesehen Rückschritte.

Im Sinne der Solidarität der von Erwerbsarbeit Abhängigen verurteilen wir alle Versuche der ArbeitgeberInnen durch die Einführung von so genannten leistungsbezogenen Elementen den Konkurrenzkampf innerhalb der Belegschaften zu schüren und damit letztendlich die Gesundheit und das Wohlergehen der Beschäftigten dem freien Spiel der Kräfte des Marktes in unserem kapitalistischen Wirtschaftssystem auszusetzen.

Für die weitere Zukunft muss es uns als DGB im Interesse der von Erwerbsarbeit Abhängigen gelingen, unsere gewerkschaftliche Gestaltungsmacht im Rahmen von Synergien zu nutzen. Bisher bestehende Abstimmungsschwierigkeiten über die Zuständigkeit für einzelne Tarifbereiche dürfen nicht allein aus der Sichtweise der Mitgliedsgewerkschaften betrachtet werden, sondern müssen dem Hauptziel, der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der von Erwerbsarbeit Abhängigen, dienen. Hierbei liegt unser Hauptinteresse darin die durch die Gewerkschaften erkämpften tarifvertraglichen Regelungen primär Gewerkschaftsmitgliedern zukommen zu lassen. In diesem Sinne sind auch die rechtlichen Möglichkeiten von Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder zu prüfen und auszunutzen.

L 004 IG Bauen-Agrar-Umwelt, IG Metall

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen

Sicherung und Ausbau der Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Sicherung und Ausbau der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks

Der DGB-Bundesvorstand und alle Gliederungen der Organisation werden aufgefordert:

- Angriffe auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltungskörperschaften des Handwerks gegenüber Politik und einschlägigen Verbänden zurückzuweisen,
- die Mitbestimmung in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks weiter zu entwickeln, mit dem Ziel der paritätischen Beteiligung aller im Handwerk beschäftigten Arbeitnehmer,
- sich für die Einbeziehung der zurzeit privatrechtlichen Kammervereinigungen in die Handwerksordnung unter paritätischer Beteiligung der Arbeitnehmer einzusetzen. Gleichzeitig ist eine Trennung dieser Einrichtungen von den Arbeitgeberverbänden des Handwerks anzustreben,
- die Arbeitnehmervertreter in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks aktiv zu unterstützen - als politisches Gegengewicht zur einseitig arbeitgeberhörigen Politik des ZDH,
- im DGB und in den Mitgliedsgewerkschaften die Information über die Selbstverwaltung des Handwerks und die Beteiligung der im Handwerk beschäftigten Arbeitnehmer (Mitbestimmung im Handwerk) zu verstärken.

L 005 DGB-Bezirksvorstand NRW

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen

Mitbestimmung in der handwerklichen Selbstverwaltung weiterentwickeln!

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB setzt sich dafür ein,

1. die Angriffe auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der handwerklichen Selbstverwaltung zurückzuweisen,
2. die Mitbestimmung im Handwerk weiterzuentwickeln (Parität in den Organen, Beteiligung aller, die zum Betriebsergebnis Handwerk beitragen),
3. in den anderen Bereichen der wirtschaftlichen Selbstverwaltung eine Beteiligung der Arbeitnehmer analog den Handwerkskammern einzufordern,
4. über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Handwerk zu informieren,
5. die Eigenständigkeit der Handwerkskammern und deren Vereinigungen gegenüber den Arbeitgeberverbänden im Handwerk zu erhalten und die organisatorische Trennung von Deutschem Handwerkskammertag und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks einzufordern,
6. die Quersubventionierung von Arbeitgeberverbänden durch Kammereinrichtungen zu unterbinden,
7. in der kommenden Legislaturperiode ein öffentlich-rechtliches Kammerwesen im Handwerk gegen Privatisierungs- und Deregulierungstendenzen zu verteidigen und dafür zu sorgen, dass der Missbrauch von Kammereinrichtungen im Sinne einer einseitigen Interessensvertretung der Arbeitgeber eingestellt wird.

L 006 DGB-Bezirksvorstand Hessen-Thüringen

Beschluss des DGB-Kongresses:

Angenommen als Material an den Bundesvorstand

Mitbestimmung im Handwerk

Der 18. Ordentliche DGB-Bundeskongress möge beschließen:

Der DGB-Bundesvorstand ist aufgefordert

- Angriffe auf die öffentlich-rechtliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Handwerk gegenüber Politik und einschlägigen Verbänden zurückzuweisen
- Die Mitbestimmung im Handwerk weiterzuentwickeln (Parität in den Organen, Beteiligung aller Arbeitnehmer, die zum Betriebsergebnis Handwerk beitragen)
- Im DGB und in seinen Mitgliedsgewerkschaften über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Handwerk besser zu informieren
- Die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung auch in den Industrie- und Handelskammern erneut ernsthaft zu prüfen - auch auf dem Hintergrund von Entstaatlichung und Aus- und Aufbau der demokratischen Bürgergesellschaft