

Deutscher Gewerkschaftsbund



REDE

Reiner Hoffmann

DGB-Vorstandsmitglied

Deutscher Betriebsrätetag 2014

28. Oktober 2014, Bonn

Es gilt das gesprochene Wort!

DGB-Bundesvorstand Abteilung für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

www.dgb.de Tel.: +49 30 24060-211 Fax: +49 30 24060-324

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich begrüße Sie herzlich im Bonner Plenarsaal. Für mich ist es eine besondere Ehre, und ich gestehe, ein Vergnügen, nicht nur hier, sondern an diesem Tag hier zu sprechen. Denn es ist heute auf den Tag genau 45 Jahre her, dass Bundeskanzler Willy Brandt hier, in diesem Plenarsaal ans Rednerpult trat und in seiner Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 verkündete:

„Wir wollen mehr Demokratie wagen.“

Er beließ es aber nicht dabei, sondern stellte gleich anschließend klar, dass „Mitbestimmung, Mitverantwortung in den verschiedenen Bereichen unserer Gesellschaft ... eine bewegende Kraft der kommenden Jahre sein“ würde.

Und Brandt hielt Wort.

Drei Jahre später, unter seiner Führung brachte die sozialliberale Koalition 1972 die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes auf den Weg.

Blicken wir heute zurück, so wissen wir, dass starke betriebliche Mitbestimmung und starke Betriebsräte immer wieder aufs Neue in Frage gestellt wurden und werden, von Arbeitgebern und neoliberalen Politikern.

Erinnern wir uns: 2005 schrieb der Wirtschaftsrat der CDU:

„Mit der deutschen Form der Mitbestimmung haben wir uns international isoliert. (...)“

Das Betriebsverfassungsgesetz muss betriebliche Vereinbarungen ermöglichen und die Betriebsräte verkleinern, um Entscheidungsprozesse zu beschleunigen.“

Nicht zuletzt aufgrund der internationalen Finanzmarktkrise ist der Respekt gegenüber den Betriebsräten gestiegen.

Aber lassen wir uns nicht täuschen: Der „Burgfrieden“ mit den Gegnern der Mitbestimmung ist nicht wirklich stabil.

Wo stehen wir heute, liebe Kolleginnen und Kollegen? Lasst mich eine kurze Lagebeschreibung vornehmen.

1. Die betriebliche Mitbestimmung, genießt heute breiten öffentlichen Rückhalt in der Bevölkerung.

Das zeigt eine repräsentative Umfrage, die tns infratest im April anlässlich der diesjährigen Betriebsratswahlen durchgeführt hat.

Danach vertraten 86 Prozent – ich wiederhole: 86 Prozent! – der Befragten die Auffassung, dass Betriebsräte in der heutigen Arbeitswelt wichtig oder sehr wichtig sind.

45 Jahre nach der Regierungserklärung von Willy Brandt wird die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung für das Funktionieren unserer sozialen Demokratie immens hoch eingeschätzt.

Trotz dieser immensen Bedeutung bei den Menschen, spielt das Thema Mitbestimmung in der gesellschaftspolitischen Debatte kaum eine Rolle, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Das müssen wir ändern!

Wie reagiert die Politik auf die neuen Herausforderungen, mit der die Mitbestimmung, mit der ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, angesichts der gravierenden Umbrüche in der Arbeitswelt konfrontiert seid?

So gut wie gar nicht!

Werfen wir einen Blick in den Koalitionsvertrag. Wenig bis gar nichts finden wir darin. Es herrscht mitbestimmungspolitischer Stillstand.

Auch das müssen wir ändern!

Werfen wir einen Blick auf das Arbeitgeberlager und die tägliche Praxis der Betriebsratsarbeit in den Unternehmen.

Betriebsratsarbeit, und die Gründung von Betriebsräten werden von Arbeitgebern aggressiv, und keineswegs nur in Einzelfällen gestört behindert.

Dafür gibt es Zahlen:

Die Hans-Böckler-Stiftung hat bei Gewerkschaftern in rund 180 regionalen Verwaltungsstellen der IG BCE, der IG Metall, der NGG und ver.di nachgefragt, und alarmierende Antworten bekommen. Danach kennen 60 Prozent der Befragten Fälle, in denen Arbeitgeber versucht haben, die Wahl von Betriebsräten zu be- oder verhindern.

Knapp 40 Prozent der Befragten geben an, Betriebe zu kennen, in denen die Arbeit bereits existierender Betriebsräte vom Management behindert wird.

Damit ist klar:

Der Burgfrieden, den es nach außen hin vielleicht seit der Krise gibt, existiert nach innen nicht. Die Arbeitgeber haben ihn nie unterzeichnet.

Das müssen wir erst recht ändern!

Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns in die Offensive gehen, in die Offensive Mitbestimmung in den Betrieben, Verwaltungen und Unternehmen!

Gesellschaftlich müssen wir gezielt daran arbeiten, ein breites öffentliches Bewusstsein für die demokratische Bedeutung starker Mitbestimmung zu schaffen.

Gerade hier, im früheren Plenarsaal des Deutschen Bundestages, sollten wir uns daran erinnern, dass Mitbestimmung gelebte Demokratie am Arbeitsplatz, in Unternehmen und in Betrieben ist.

Mitbestimmung, heißt dieses Grundrecht übersetzt, macht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Bürgerinnen und Bürgern im Betrieb.

Professor Ulrich Mückenberger vom Zentrum für Europäische Rechtspolitik der Universität Bremen hat das unlängst in einem erst jüngst erschienenen Beitrag sehr schön auf den Punkt gebracht:

Der "Bürger am Arbeitsplatz", sagt Mückenberger, steht für einen Status der Menschen... in der Arbeitswelt, der sie als frei und gleich anerkennt, und mit Rechten und Verantwortlichkeiten ausstattet, die es ihnen praktisch ermöglicht, diese Anerkennung wirklich zu erfahren und im betrieblichen Alltag geltend zu machen.

„Als Bürgerinnen und Bürger im Betrieb, so Mückenberger weiter, treten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dort auch in ihrer Rolle z.B. als Eltern, als Angehörige von Minderheiten, als Nachbarn, als Konsumenten, als ökologisch Orientierte oder etwa als Friedensbewegte in Erscheinung.

Sie haben den Anspruch und das Anrecht auch im betrieblichen Rahmen diese außerbetrieblichen Bedürfnisse, Interessen und Gerechtigkeitsmaßstäbe ungehindert zu artikulieren."

Und da kommen die Betriebsräte ins Spiel, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Betriebsräte, die diese Rolle als Bürgerinnen und Bürger im Betrieb wirksam und glaubhaft wahrnehmen wollen und sollen, sind damit eine Institution für unsere Demokratie, das Rückgrat und der Stabilitätsanker.

Das ist nicht nur meine Interpretation.

Diese Sichtweise teilt Bundespräsident Joachim Gauck mit uns.

Anlässlich der Gedenkveranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes am 80. Jahrestag der Zerschlagung freier Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten am 2. Mai 2013 in Berlin erklärte er:

„Deutschland braucht weiter eine mit Leben erfüllte Interessenvertretung der Arbeitnehmer; es braucht Mitbestimmung in seinen Unternehmen!

Deutschland braucht die gelebte Demokratie im Arbeitsalltag!“

Mit einer offensiven gesellschaftspolitischen Debatte müssen wir der Politik und den Arbeitgebern auf die Sprünge helfen. Wir wollen deutlich machen, dass Mitbestimmung der Motor der Demokratisierung unserer Wirtschaft und Gesellschaft ist.

Wie groß die gesellschaftliche Bedeutung der Mitbestimmung ist, unterstreichen die Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2014.

So lag die durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung nach ersten Ergebnissen der Hans-Böckler-Stiftung insgesamt bei 79 Prozent.

Kolleginnen und Kollegen,

das ist deutlich mehr als die Wahlbeteiligung bei den Europawahlen und den letzten Landtagswahlen, die allesamt bei 50 Prozent oder weniger lagen.

Von solchen Zahlen träumen Parteien.

Auch die Anzahl der gewählten Betriebsräte spricht für sich: Derzeit haben wir in Deutschland etwa 180.000 gewählte Mitglieder in Betriebsräten.

Neben den rund 220.000 Angehörigen von Kommunalparlamenten bildet Ihr als Betriebsratsmitglieder somit auf betrieblicher Ebene die zweite tragende Säule unseres demokratischen Systems.

Ihr gestaltet in dieser Rolle das demokratische Leben in den Betrieben vor Ort.

Zur wichtigen Rolle der Betriebsräte in der Krise gibt es viele überzeugende Beispiele, die in den vergangenen Jahren auch hier auf dem Deutschen Betriebsrätetag vorgestellt worden sind.

Ich denke z. B. an den Betriebsrat der Firma Atika Maschinenbau, dem es durch sein vorbildliches Engagement gelungen ist, betriebsbedingte Kündigungen in der Krise zu verhindern und die Kurzarbeit zu verlängern.

Dafür wurde der Betriebsrat im Jahr 2011 mit dem von der Jury vergebenen Sonderpreis „Beschäftigungssicherung“ ausgezeichnet.

Und ich erinnere an die im vergangenen Jahr mit dem Gold-Preis ausgezeichnete Arbeit des Betriebsrates des Papierproduzenten Metsä Board Zanders, dem es durch Verhandlungen, öffentlichem Druck und innovativen Konzepten gelungen ist, die drohende Schließung des Standortes in Bergisch Gladbach zu verhindern.

Für diese und viele andere Projekte haben wir bis weit ins Lager der Konservativen und der Arbeitgeber hinein Anerkennung gefunden.

Es reicht uns aber nicht, wenn wir für unsere Anpassungsfähigkeit und Flexibilität bei der Krisenbewältigung von der Politik gelobt werden.

Was wir wollen, ist eine Politik und eine Öffentlichkeit, die Mitbestimmung als Grundbaustein für eine demokratischere Gesellschaft begreifen, akzeptieren und mit uns gemeinsam durchsetzen.

Dafür gehen wir in die Offensive, damit wir den mitbestimmungspolitischen Stillstand überwinden.

Wo liegen die neuen Herausforderungen für die Mitbestimmung und hat die Politik in Deutschland und Europa angemessene Antworten auf die Herausforderungen?

Ich nenne drei Herausforderungen:

- 1) die Zunahme prekärer Arbeit durch Leiharbeit und der missbräuchlichen Nutzung von Werkverträgen,
- 2) die fortschreitenden Digitalisierung
- 3) sowie die Internationalisierung von Unternehmensstrukturen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

1. Wie steht es um prekäre Arbeit?

Ihr habt mit vielen Betriebsvereinbarungen dazu beigetragen, dass Leiharbeit eingedämmt wird. Ich kenne Betriebsvereinbarungen, die den Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auf 5 Prozent begrenzen.

Der Betriebsrat der Klinkum Beyreuth GmbH hat es mit einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne sogar geschafft, die in eine Leiharbeitstochter ausgelagerten Kolleginnen und Kollegen wieder in den TVöD zurückzuführen.

Der Betriebsrat wurde dafür im Jahr 2012 zu Recht mit dem Sonderpreis „Fair statt Prekär“ ausgezeichnet.

Hinzu kommen die Werkverträge, über die ihr ja auch in den kommenden Tagen diskutieren werdet. Wir wissen, dass die Nutzung von Werkverträgen rasant zugenommen hat.

Immer häufiger werden Produktionsschritte in der Produktionskette zergliedert und auf dem Werksgelände dauerhaft von einer Drittfirma übernommen. Einer Drittfirma, die oftmals keinen Betriebsrat hat und keiner Tarifbindung unterliegt.

Daraus resultieren große Lücken, z.B. werden Gesetze und Vorschriften im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht eingehalten.

Unser Modell betrieblicher Mitbestimmung wird massiv gefährdet, weil es für immer weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Wirkung entfaltet.

— 2. Die Digitalisierung führt zu tief greifenden Umbrüchen in der Arbeit, sie führt zu Chancen und auch zu Risiken.

Ich nenne beispielsweise die zunehmend vernetzte Kommunikation und die Nutzung mobiler Endgeräte. Je umfassender die digitale Arbeitswelt Platz greift, desto stärker zeichnen sich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neben den zweifelslos vorhandenen Chancen auch neue Risiken ab.

Es kommt zu Arbeitsintensivierung, sozialen Distanzen, neuen Belastungen und Beanspruchungen und zu verstärktem Druck auf die Arbeits- und Sozialstandards.

— Besonders deutlich wird dies an ganz neuen Beschäftigungsformen wie Crowdfunding oder Clickworking.

Dabei werden Aufgaben auf Freelancer ausgelagert, die in hohem Maße abhängig von ihrem Auftraggeber sind.

Es droht die Gefahr eines digitalen Prekariats.

Dadurch entstehen neue Handlungsfelder für die Mitbestimmung.

Wo Betriebsräte vorhanden sind, reguliert Ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen bereits jetzt viele Aspekte der Digitalisierung.

So gibt es Betriebsvereinbarungen zur Erreichbarkeit – ein Beispiel werden wir ja hier auf dem Deutschen Betriebsrätetag auch diskutieren.

Oder Betriebsvereinbarungen, um psychische Belastungen früh zu erkennen, oder zur Regulierung von cloud computing und zur Ergonomie für mobile Endgeräte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das wird aber nicht reichen. Wir brauchen mehr! Deshalb gehen wir in die Offensive Mitbestimmung.

Die Digitalisierung hat erst angefangen. Und das Betriebsverfassungsgesetz ist zu einer Zeit entstanden, als die Daten weitestgehend „vor Ort“ blieben.

Die einstmaligen klaren Grenzen zwischen Betrieben, Unternehmen drohen durch die Verflüssigung von Branchenstrukturierungen und durch die Zunahme von produktionsorientierten Dienstleistungen zu verwischen. Wir müssen also darüber diskutieren, wie wir das Betriebsverfassungsgesetz an diese neuen Realitäten anpassen.

3. Die dritte Herausforderung besteht in der voranschreitenden Globalisierung internationaler Unternehmensstrukturen. Diese hebeln die Mitbestimmung mitunter hinterrücks aus, indem sämtliche Entscheidungen einfach in der internationalen Konzernzentrale getroffen werden.

In den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften sitzen manchmal nur noch reine Statthalter, die nichts mehr zu sagen und zu entscheiden haben. Damit geht den Mitbestimmungsgremien in Deutschland der gesetzlich vorgesehene Ansprechpartner verloren.

Und die Bildung eines Konzernbetriebsrats kommt derzeit nur dann in Betracht, wenn die Konzernmutter ihren Sitz in Deutschland hat.

Wir haben zwar in vielen Fällen die Europäischen Betriebsräte zwischen gibt es von ihnen über 1.000, die in grenzüberschreitend agierenden Unternehmen oft das einzige Gremium sind, das an der Konzernspitze in direktem Austausch mit dem Arbeitgeber steht.

Soll ein Europäischer Betriebsrat aber wirksam und vorausschauend beteiligt werden, so muss er (rechtzeitig) vor wichtigen Unternehmensentscheidungen einbezogen werden.

Geschieht dies nicht – was viel zu häufig der Fall ist –, so kann er den Anspruch an effektive Betriebsratsarbeit nicht erfüllen und den Verlust nationaler Gestaltungsmöglichkeiten nicht auffangen.

Wenn wir die Europäischen Betriebsräte stärken wollen, müssen wir aber an unserem eigenen Rollenverständnis arbeiten.

Ein Mitglied eines Europäischen Betriebsrates ist allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet.

Und das heißt:

Nicht nur den Beschäftigten in seinem eigenen Heimatland.

Europäische Solidarität kann nur funktionieren, wenn wir auch das Selbstverständnis Europäischer Betriebsratsmitglieder europäisieren.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch wenn wir die Rechte der Europäischen Betriebsräte weiter stärken müssen, ist Mitbestimmung keineswegs ein Fremdwort in Europa.

Partizipation und Mitbestimmung sind in vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union wesentliche Elemente sozialer Marktwirtschaft.

Vor allem durch die Richtlinie für Europäische Betriebsräte und durch die Richtlinien zur Beteiligung

der Arbeitnehmer in europäischen Gesellschaftsrechtsformen hat die Europäische Union die Grundlage für grenzüberschreitende Arbeitnehmerbeteiligung geschaffen.

Dennoch sind wir aufgefordert, die Brüsseler Politik kritisch und wachsam zu begleiten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

In einer Arbeitswelt und einer Gesellschaft, die durch zunehmende räumliche und zeitliche Entgrenzung geprägt ist, muss die betriebliche Mitbestimmung weiterentwickelt werden. Es kann und darf keinen Stillstand geben.

Das Betriebsverfassungsgesetz muss dringend weiter entwickelt werden, und ebenso das EBR-Gesetz.

Mit modernen zeitgemäßen Mitbestimmungsrechten müssen wir auf den Wandel reagieren, damit eure Arbeit in der Mitbestimmung weiterhin wirksam ist!

Wir haben aber noch andere Baustellen, die wir bearbeiten müssen. Auch dafür gehen wir in die Offensive.

Auf betrieblicher Ebene schwindet Reichweite der Mitbestimmung stetig.

Arbeiteten im Jahr 2002 noch 50 Prozent der Beschäftigten in West- und 42 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland in privatwirtschaftlichen Betrieben mit Betriebsrat.

Im Jahr 2013 waren es nur noch 43 Prozent, respektive 35 Prozent.

Das ist zu wenig. Liebe Kolleginnen und Kollegen, das muss wieder mehr werden!

Wir brauchen wieder mehr Demokratie in der Wirtschaft.

Für gute Arbeit, faire Löhne, humane Arbeitsbedingungen. Das ist auch ein Beitrag. Unser Beitrag für ein gutes Leben!

Und: Wir müssen die mitbestimmungsfreie Zone zurückdrängen.

Dazu gehört, dass wir energisch gegen alle Versuche auf Arbeitgeberseite vorgehen, Betriebsratswahlen zu ver- oder behindern oder die Arbeit von Betriebsräten zu erschweren.

Warum das nötig ist, zeigt auch eine gute, wenn auch bedrückende, Studie der Otto-Brenner-Stiftung.

Hier wird exemplarisch gezeigt, wie systematisch und strategisch inzwischen manche Arbeitgeber gegen Betriebsräte vorgehen, und dass sie sich dabei der Unterstützung von eigens darauf spezialisierten Anwaltskanzleien bedienen.

Hier wird der Burgfrieden nicht mehr stillschweigend geduldet, hier ist er bereits aufgekündigt.

Dagegen machen wir mit unserer Offensive Mitbestimmung mobil!

Wenn die Politik sich bei der Mitbestimmung nicht bewegen will, dann müssen wir sie bewegen und auf Trab bringen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir werden öffentlich für den demokratischen Wert einer starken betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung werben und überzeugen.

Gleichgültig wie die nächsten Wahlen ausgehen – die Bundestags- und Europawahl 2017/2018 - keine Partei soll daran vorbeikommen, zu unseren Forderungen klar Stellung zu beziehen und sich für ihre Verwirklichung einzusetzen.

Erneuten mitbestimmungspolitischen Stillstand werden wir verhindern!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich bin mir sicher, dass es keinen Stillstand bei der Mitbestimmungspolitik geben wird, wenn wir zusammenarbeiten und gemeinsam Politik und Arbeitgeber auf die Sprünge helfen.

Dazu gehört auch, dass wir selbstbewusst über die tausendfach gute Arbeit der Betriebsräte reden und informieren!

Dafür, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist das Parlament der Betriebsräte genau der richtige Ort.

Ich wünsche uns spannende und interessante Debatten, einen reichhaltigen Erfahrungsaustausch und tausend gute Ideen für unsere, eure Offensive Mitbestimmung!

Glück auf!