

Wir wollen mehr Demokratie in der Arbeitswelt wagen: Für ein Mitbestimmungs- recht auf der Höhe der Zeit.

„Für die SPD bedeutet Demokratie ein Prinzip, das alles gesellschaftliche Sein der Menschen beeinflussen und durchdringen muß. Die Überwindung sozialer und wirtschaftlicher Ungerechtigkeiten und Ungereimtheiten ist nur im Sinne einer demokratischen Mitbestimmung zu erreichen.“ – Willy Brandt

Wir stehen als Gesellschaft derzeit vor gewaltigen Herausforderungen. Die Bedrohung unserer natürlichen Lebensgrundlagen durch den menschengemachten Klimawandel ist mittlerweile keine bloß abstrakte Gefahr mehr, sondern ist längst zerstörerisch wirklich geworden. Neben dem Klimawandel treiben auch zahlreiche Kriege und Konflikte Menschen weltweit in die Flucht, was anderswo wiederum Sorgen und Ängste hervorruft. Steigende Preise, vor allem für Lebensmittel und Energie, bringen auch Menschen in wirtschaftliche Bedrängnis, die bisher verhältnismäßig gut zurechtkamen. Manche können nicht schritthalten mit der Geschwindigkeit, mit der sie die Globalisierung der Wirtschaft und den Wandel der Arbeitswelt erleben. Viele Menschen erleben diese Umbrüche, Krisen und Konflikte als etwas Unkontrollierbares. Autoritäre Bewegungen, deren Erstarken wir in Deutschland, Europa und weltweit beobachten, greifen dieses Gefühl des Kontrollverlustes auf. Mit Scheinlösungen wie Abschottung gegen Migrationsbewegungen, Protektionismus gegen die weltweiten Verflechtungen der Wirtschaft oder betonter Härte gegen Marginalisierte und wirtschaftlich Schwache erwecken sie die Illusion, dadurch die Kontrolle wieder erlangen zu können. So offensichtlich das Scheitern dieser Scheinlösungen auch sein mag, reicht es nicht, darauf hinzuweisen. Solange viele Menschen das Gefühl eines Kontrollverlustes umtreibt, können Rechte und Autoritäre davon zehren, dass Scheinlösungen immerhin den Schein einer Lösung bieten. Sie gewinnen ihre politische Kraft aus der Befriedigung, den eigenen Ängsten nicht völlig handlungsunfähig gegenüberzustehen. Eine wirkliche Antwort auf die Herausforderungen unserer Gegenwart und die Angst vor dem Wandel kann nur sein, diesen gesellschaftlichen Wandel durch gemeinsames politisches Handeln im Sinne der Menschen zu gestalten, sozial und demokratisch. Eine solche Antwort bedarf daher die Perspektive einer Demokratisierung des gesellschaftlichen Wandels, wir brauchen mehr Demokratie in der Arbeitswelt.

Die Demokratisierung der Gesellschaft bildet einen Ausgangspunkt der Arbeiter:innenbewegung und bis heute eine der wesentlichen Grundlagen der Sozialdemokratie. Demokratie ist kein einmal zu erreichender Zustand, sondern eine fortdauernde Bewegung, die sich nicht von Jetzt auf Gleich, sondern über Menschengenerationen hinweg vollzieht. Heute stehen wir am Beginn eines neuen Kapitels dieser Geschichte, für das die Weiterentwicklung der Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen einen wichtigen Ausgangspunkt bildet.

Je demokratischer eine Gesellschaft ist, desto besser ist sie in der Lage, Widersprüche auszuhalten, Kritik aufzugreifen und Fehlentwicklungen zu korrigieren. Gleichzeitig zeigt sich, dass kein Schritt der Demokratisierung abschließend ist. Immer wieder kommt es zu gegenläufigen Bewegungen, auch in demokratischen Systemen kommt der Wunsch nach Führung und autoritären Antworten auf. Dem liegt oft die Vorstellung zugrunde, es wäre besser und effizienter für die Menschen im Ganzen, wenn Einzelne, "starke Führungspersönlichkeiten" den Lauf der Dinge bestimmen und durchsetzen würden. Das erleben wir auch heute wieder in erschreckender Weise.

Die sozialdemokratische Idee einer fortschreitenden Demokratisierung der Gesellschaft erschöpft sich nicht in einer Vorstellung von Demokratie als Selbstzweck. Sie bildet vielmehr den Gegenpol zur autoritären politischen Vorstellung von starken Führern, die sich in der Geschichte durchsetzen, und stellt ihnen die solidarische Perspektive von der Selbstwirksamkeit der Menschen gegenüber. Die Möglichkeit demokratischer Entscheidungen eröffnet den Menschen in den Betrieben und Unternehmen eine Perspektive, bei der nicht mehr die meisten Entscheidungen über ihre Köpfe hinweg, sondern durch sie selbst getroffen werden. Durch mehr Demokratie und Mitbestimmung in der Arbeitswelt können die Menschen ihre Angelegenheiten so Schritt für Schritt selbst in die Hand nehmen, um über ihre Arbeit und ihr Leben selbst zu bestimmen. Das zeigt schon heute Wirkung: Wo die Mitbestimmung stark ist und Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen selbst wirklich beeinflussen können, steigt auch das Vertrauen in demokratische Prozesse überhaupt. Allerdings lässt sich auch ein umgekehrter Effekt feststellen: Wo es zwar Mitbestimmungsstrukturen gibt, die Beschäftigten aber erleben, keinen wirklichen Einfluss auf ihr Arbeitsleben zu haben, sinkt das Vertrauen in demokratische Prozesse sogar. Das macht es umso wichtiger, die Mitbestimmungsrechte auszuweiten, damit die Kolleg:innen wirklich Einfluss auf ihr Arbeitsleben und die Entwicklung in ihren Betrieben und Unternehmen nehmen können.

Die Weiterentwicklung der Mitbestimmung bildete einen zentralen Bestandteil des Demokratisierungsprojektes der ersten sozial-liberalen Regierung der Bundesrepublik. Das von Willy Brandt geprägte Motto "mehr Demokratie wagen" umfasste wesentlich eine Demokratisierung der Arbeitswelt, durch die Betriebsräte, Gewerkschaften und andere Interessenvertreter:innen der Beschäftigten mehr Mitspracherechte in den Unternehmen und Betrieben erhielten.

Dieses Projekt einer Demokratisierung der Arbeitswelt erwies sich über Jahrzehnte als überaus erfolgreich und entwickelte sich zu einem festen Bestandteil des Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells der Bundesrepublik. Die Mitbestimmung trug nicht nur dazu bei, die Situation der Beschäftigten in den Betrieben und Unternehmen, ihre gesundheitliche und soziale Lage zu verbessern. In mitbestimmten Betrieben stiegen und steigen auch die Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten - und damit die Gewinne. Mitbestimmte Unternehmen sind krisenfester, produktiver und im Ergebnis erfolgreicher. Dadurch hat die Mitbestimmung einen wesentlichen Anteil zur wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland beigetragen und tut es noch heute.

Nichtsdestoweniger müssen wir feststellen, dass sich die Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen im Rückzug befindet. Während im Jahr 2002 noch 48 Prozent der Beschäftigten in betriebsratsfähigen Betrieben von einem Betriebsrat vertreten wurden, sind es heute nur noch 39 Prozent. In 92 % der Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten gibt es keinen Betriebsrat. Damit wird nur noch eine Minderheit der Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten.

Ein Grund für den Rückgang der Mitbestimmung sind Angriffe von Arbeitgeber:innen, die ihre gesellschaftliche Verantwortung missachten und das demokratische Recht auf Mitbestimmung der Beschäftigten nicht anerkennen. Diesen Angriffen müssen wir entschieden entgegenreten. Neben diesen Angriffen auf die Mitbestimmung müssen wir aber auch feststellen, dass die Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte mit dem Wandel der Arbeitswelt nicht hat Schritt halten können. Deshalb müssen wir das Mitbestimmungsrecht auf die Höhe der Zeit bringen. Eine Seite dieses Wandels der Arbeitswelt ist die Digitalisierung, die zahlreiche Chancen bietet, aber Unternehmen ebenso wie Beschäftigtenvertreter:innen auch vor neue Herausforderungen stellt. Sie brauchen angemessene Mittel und Rechte, um diese Herausforderungen zu bewältigen. Wir begreifen die Demokratisierung der Arbeitswelt als einen

umfassenden Prozess, der alle Ebenen der Unternehmen und wirtschaftlichen Sektoren umfasst. So wollen wir ihn auch gestalten. In einem solchen Prozess der Demokratisierung steckt ein enormes Potential, den gesellschaftlichen Wandel und unsere Zukunft im Sinne der Menschen zu gestalten. Dieses Potential wollen wir entwickeln. Neben der Weiterentwicklung von Mitbestimmungsrechten bedarf es auch einer Stärkung der gesellschaftlichen Bedeutung der Mitbestimmung und eines gemeinsamen Vorgehens mit Bündnispartner:innen, allen voran den Gewerkschaften.

1. Angriffen auf die Mitbestimmung entgentreten

Wo es Betriebsräte gibt, gibt es in der Regel höhere Löhne, mehr Urlaubstage und bessere Arbeitsbedingungen. Studien zeigen, dass eine starke Mitbestimmung der Beschäftigten ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine langfristig gute Unternehmensentwicklung ist. Dennoch bekämpfen einige Arbeitgeber:innen gezielt das demokratische Recht ihrer Beschäftigten und heuern spezielle Anwaltskanzleien für Union Busting an. Diese gezielte Behinderung und Verhinderung von Betriebsratsarbeit schwächt die Mitbestimmung in allen Betrieben und Unternehmen. Vor allem in Betrieben ohne Betriebsrat kommt hinzu, dass viele Menschen nicht von der Bedeutung und den Möglichkeiten der Mitbestimmung wissen.

Obwohl Union Busting längst kein neues Phänomen ist, stellen wir eine Zunahme der Angriffe fest. Viel zu oft wird die strafbare Behinderung von Betriebsräten als Kavaliersdelikt behandelt und kaum verfolgt oder sanktioniert. Obwohl die Behinderung oder Beeinflussung einer Wahl, das Erschweren oder Verhindern der Betriebsratsstätigkeit und die Benachteiligung oder Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern strafbar sind, wurde zwischen 2012 und 2021 nur in elf Fällen eine Geldstrafe verhängt.

Wir wollen...

... besseren **Kündigungsschutz für Initiator:innen** von Betriebsratswahlen. Wenn in einem Betrieb das erste Mal Betriebsratswahlen stattfinden sollen, braucht es Initiator:innen, die die Idee einer Betriebsratsgründung in die Betriebe tragen und Mitstreiter:innen organisieren. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir den Kündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen für Vorfeld- und Wahlinitiator:innen deutlich verbessert. Nun möchten wir einen Schritt weiter gehen und die Initiator:innen erstmaliger Betriebsratswahlen in den kollektiven Kündigungsschutz nach dem Betriebsverfassungsgesetz aufnehmen, sodass sie für den Zeitraum der Wahlvorbereitung nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichts gekündigt werden können. Um zu verhindern, dass einzelne Beschäftigte Drangsalierungen ausgesetzt werden, könnten auch **Gewerkschaften das Recht bekommen, zu Wahlversammlungen einzuladen**.

... die **Neutralitätspflicht der Arbeitgeber:innen bei Betriebsratswahlen** rechtlich klarstellen. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Gründung und Wahl des Betriebsrats als Interessenvertretung der Beschäftigten ihre Angelegenheit ist. Den Unternehmensleitungen sollte jegliche Einflussnahme auf den Ausgang einer Betriebsratswahl untersagt sein.

... **Betriebsratswahlen wirksam vereinfachen**. Die Wahlverfahren für Betriebsräte sind stellenweise unnötig kompliziert und bürokratisch. Wir wollen das Wahlverfahren möglichst rechtssicher und bürokratiarm gestalten. Dazu wollen wir auch die die Schwelle für das Erfordernis von Stützunterschriften von derzeit 20 auf 100 Beschäftigte anheben. Stützunterschriften sind Unterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen, die einen Wahlvorschlag unterstützen und dadurch gültig machen. Gerade in kleineren Betrieben ist es mitunter schwierig, diese Stützunterschriften zu sammeln. Mit der Anhebung der Schwelle werden so mehr Kolleg:innen in die Lage versetzt, einen Wahlvorschlag einzureichen.

... **wirksame Sanktionen** einführen. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht bei Verletzung verschiedener Rechte von Betriebsräten Bußgelder bis zu einer Höhe von 10.000 € vor, die gegen Einzelpersonen in der Unternehmensleitung verhängt werden müssen. Diese Bußgelder haben häufig keine abschreckende Wirkung. Wir wollen deshalb die Bußgelder erhöhen und die Möglichkeit eröffnen, wegen Verstößen gegen die Rechte von Betriebsräten vom Unternehmensumsatz abhängige Sanktionen auch gegen Unternehmen selbst zu verhängen.

... die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit als **Offizialdelikt** einstufen, damit Staatsanwaltschaften sie von Amts wegen verfolgen können. Bislang kann die strafbare Behinderung von Betriebsräten nur dann verfolgt werden, wenn die Interessenvertretung oder Gewerkschaft eine Strafanzeige stellt. Gerade in den Bereichen, in denen Union Busting besonders verbreitet ist, passiert das jedoch selten. Der Angriff auf das demokratische Recht der Beschäftigten ist aber ein Angriff auf unsere Demokratie. Deshalb müssen Staatsanwaltschaften immer in der Lage sein, solche Straftaten zu verfolgen, auch wenn keine Anzeige gestellt wird.

... uns dafür einsetzen, dass in den Ländern **Schwerpunkstaatsanwaltschaften** eingerichtet werden, um Straftaten gegen die demokratischen Rechte der Beschäftigten angemessen verfolgen zu können. Bei Union Busting handelt es sich um ein bestimmtes Profil von Straftaten, speziell geschulte Anwaltskanzleien beraten manchen Unternehmensleitungen, wie sie Betriebsräte gezielt behindern. Deshalb müssen sich auch Staatsanwaltschaften entsprechend aufstellen, ihre Staatsanwält:innen gezielt schulen und ausstatten können.

... Gewerkschaften ein **Auskunftsrecht** gegenüber den Arbeitgeber:innen **über die aktuelle Betriebsstruktur** einräumen. Im Vorfeld einer erstmaligen Betriebsratswahl stehen Initiator:innen oft vor der Herausforderung, die genaue Betriebsstruktur und die zugehörigen Arbeitnehmer:innen festzustellen. Arbeitgeber nutzen diese Unsicherheit mitunter im Nachgang einer Wahl, um diese mit der Argumentation anzufechten, die tatsächliche Betriebsstruktur sei eine andere. Mit einem Auskunftsrecht über die aktuelle Betriebsstruktur, an das die Arbeitgeber:innen für eine bestimmte Zeit gebunden sind, wird für beide Seiten Klarheit geschaffen. Wollen Arbeitgeber:innen die Wahl nachträglich anfechten, könnten sie dies nicht mit der Begründung, die Betriebsstruktur sei eine andere als von ihnen selbst angegeben.

... den **Betriebsbegriff** an die heutigen betrieblichen Wirklichkeiten anpassen. Der Begriff des Betriebes ist ein wesentlicher Ausgangspunkt des Betriebsverfassungsgesetzes und des Mitbestimmungsrechts. Während auf eine Legaldefinition im Betriebsverfassungsgesetz verzichtet wird, orientiert sich die Rechtsprechung bei ihrer aktuell vorherrschenden Definition des Betriebsbegriffs an der Leitungsorganisation im Unternehmen. Dies führt immer wieder zu Problemen, da Unternehmensleitungen durch organisatorische Maßnahmen die Struktur des Betriebs und somit die Zusammensetzung des Betriebsrats beeinflussen können. Insbesondere durch Plattformstrukturen und international verteilte Führungsebenen in Unternehmen wird dieses Ungleichgewicht verstärkt. Der Betriebsbegriff sollte jedoch die heutigen betrieblichen Wirklichkeiten widerspiegeln und für neue Entwicklungen der Betriebsstrukturen offen bleiben. Zu diesem Zweck wollen wir den Betriebsbegriff im Gesetz weiter öffnen und vor allem die in § 3 des Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehenen **Möglichkeiten ausbauen, die mitbestimmungsrelevanten Betriebsstrukturen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festzulegen**. Das ermöglicht es den Betriebs- und Tarifvertragsparteien, branchen- oder unternehmensspezifische Regelungen und maßgeschneiderte Lösungen für die Interessenvertretungen zu finden.

... die Beteiligungsmöglichkeiten von befristet Beschäftigten an der Mitbestimmung ausweiten. Viele befristet Beschäftigte lassen sich nicht für Betriebsratswahlen aufstellen, um ihre Chancen auf eine Vertragsverlängerung nicht zu gefährden. Daher setzen wir uns dafür ein, **befristet beschäftigten Mitgliedern des Betriebsrats die Option auf eine Entfristung zu** eröffnen, wie sie für Mitglieder der JAV oder des Betriebsrats in der Berufsausbildung bereits in § 78a BetrVG besteht.

... den **Anwendungsbereich der betrieblichen Mitbestimmung auf arbeitnehmerähnliche Personen ausweiten**. In vielen Bereichen herrschen Beschäftigungsverhältnisse, die Kolleg:innen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes heraushalten. Dazu gehören zum Beispiel Scheinselbstständige und viele Beschäftigte, die in freien Berufen oder in sogenannten Plattformunternehmen arbeiten. Wir wollen diesen Kolleg:innen in den Randbelegschaften dieselben Mitbestimmungsrechte verschaffen wie allen anderen Beschäftigten.

... die **Vergütung von Betriebsratsmitgliedern weiterentwickeln**. Die Arbeit im Betriebsrat ist ein Ehrenamt. Betriebsratsmitglieder erhalten also keine zusätzliche Vergütung für ihre wichtige Arbeit. Stattdessen sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, ihnen den Arbeitslohn fortzuzahlen. Manche Betriebsratsmitglieder übernehmen dort so viele ehrenamtliche Aufgaben, dass sie von ihrer eigentlichen Tätigkeit freigestellt werden, oft für viele Jahre. Dabei nehmen sie viel Verantwortung für ihre Kolleg:innen und das gesamte Unternehmen wahr und erwerben Fähigkeiten, die sie in ihrer bisherigen Tätigkeit nicht erworben hätten. Diese wichtigen Qualifikationen werden jedoch bei ihrer Gehaltsentwicklung bisher nicht berücksichtigt. Das wollen wir ändern und die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern so weiterentwickeln, dass sie ihre Arbeit im Ehrenamt und die dort erworbenen Erfahrungen einbezieht.

... die **Gründung von Betriebsräten unterstützen**. In Betrieben, in denen es keine Interessenvertretung gibt, fehlt oft auch das Wissen darüber. Daher wollen wir in Unternehmen mit einem Gesamtbetriebsrat diesem das Recht geben, **Betriebsversammlungen in betriebsratslosen Betrieben** abzuhalten, um die Beschäftigten über ihre demokratischen Rechte und die betriebliche Mitbestimmung zu informieren und gegebenenfalls Betriebsratswahlen vorzubereiten. Entsprechendes soll für Konzernbetriebsräte gelten. Sollten in einem Unternehmen weder Gesamtbetriebsrat noch Konzernbetriebsrat existieren, sollte der Arbeitgeber verpflichtet sein, die Belegschaft einmal jährlich auf einer Betriebsversammlung, zu der eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einzuladen ist, über die Möglichkeit der Wahl eines Betriebsrats zu informieren.

... **Informationsrechte von Betriebsräten stärken**. Betriebsräte haben in einigen Fällen das Recht, von den Unternehmensleitungen rechtzeitig und umfassend über geplante Maßnahmen informiert zu werden. In der betrieblichen Praxis geschieht es allerdings häufig, dass diese Informationen erst nachgeliefert werden, wenn Maßnahmen längst in der Umsetzung sind. Eine wirksame Möglichkeit, ihr Informationsrecht selbst rechtzeitig geltend zu machen, haben Betriebsräte selten, Sanktionen für Verstöße gegen solche Informationspflichten kommen ebenfalls selten in Betracht. Um die Umgehung von Informationsrechten zu verhindern, wollen wir sicherstellen, dass Unternehmensleitungen Betriebsräte rechtzeitig und umfassend informieren. Für eine **wirksame Umsetzung von Maßnahmen** soll zukünftig eine solche **Information im Vorfeld erforderlich** sein.

... Betriebsräte bei der Durchsetzung ihrer demokratischen Rechte stärken. Verletzen Unternehmensleitungen mit ihrem Handeln die Rechte des Betriebsrats, hat er zwar einen Unterlassungsanspruch, allerdings nur einen eingeschränkten Beseitigungsanspruch. Er kann die Unternehmensleitung also – im Ernstfall auch durch eine gerichtliche Maßnahme – dazu verpflichten, diese Verletzung seiner Rechte einzustellen. Allerdings kann er die Unternehmensleitung nicht dazu verpflichten, die Folgen dieser Rechtsverletzung zu beseitigen, wie es sonst üblich ist. Diese Lücke wollen wir schließen und einen umfassenden **Beseitigungsanspruch bei Verletzung der Rechte des Betriebsrats** schaffen.

... die **Bildung von Konzernbetriebsräten** auch dann ermöglichen, wenn die Konzernspitze im Ausland sitzt. Derzeit ist dies nicht möglich, wenn in Deutschland keine Teilkonzernspitze mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen besteht. Diese Einschränkung erschwert eine effektive Interessenvertretung aller Beschäftigten in internationalen Konzernen. Die Einrichtung eines Konzernbetriebsrats ist jedoch unerlässlich, da zunehmend Entscheidungen auf Konzernebene getroffen werden, die alle Beschäftigten des Konzerns betreffen.

2. Den Wandel der Arbeitswelt im Sinne der Menschen gestalten

Neben offenen Angriffen auf die Mitbestimmung beobachten wir auch häufig, wie das demokratische Recht der Beschäftigten durch alternative Beteiligungsformen umgangen werden soll. Echte Mitbestimmungsrechte werden dabei durch Möglichkeiten der Partizipation und ähnliche Formen der scheinbaren Mitsprache ersetzt. Bei diesen Formen der scheinbaren Mitsprache fehlt es an durchsetzbaren Rechten. Gerade im Konfliktfall, wenn solche Rechte am wichtigsten wären, können die Beschäftigten ihre Interessen nicht wirksam durchsetzen. Aber auch dort, wo Unternehmensleitungen das demokratische Recht der Beschäftigten aushöhlen wollen, greifen sie auf Beteiligungsformen zurück. Das deutet darauf hin, welche produktive Kraft der Kolleg:innen durch die Mitbestimmung und andere Beteiligungsformate

mobilisiert wird. Ihren wirklichen Ausdruck finden diese Fähigkeiten der Kolleg:innen aber erst in demokratischer Form; dabei helfen die Formen der Mitbestimmung.

Wir sind Zeug:innen einer Produktivkraftentwicklung der gesellschaftlichen Arbeit. Die Beschäftigten haben in den letzten Jahrzehnten neue Fähigkeiten erworben, ihre Arbeit und ihre Zusammenarbeit zu bearbeiten und sie so stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern. Sie sind nicht mehr in derselben Weise auf organisatorische Vorgaben von Vorgesetzten angewiesen, sondern erarbeiten – meistens in Gruppen oder Teams – zusammen, wie sie das Ziel ihrer Arbeit am besten erreichen können. Das kommt auch darin zum Ausdruck, dass sie sich mit dem gesellschaftlichen Sinn ihrer Arbeit in der Arbeit selbst auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlichen Sinn der Arbeit findet allerdings zunächst als Auseinandersetzung mit dem Unternehmenszweck statt. Aus Sicht der Unternehmensleitungen mag es deshalb so erscheinen, dass die Management-Methoden sich wirksam erweisen, indem die organisierten Einheiten in den Unternehmen und die darin arbeitenden Individuen „funktionieren“. Aus Sicht der Beschäftigten liegen diesen Methoden aber neue produktive Fähigkeiten zugrunde, denen sich die Unternehmen nur anpassen. Durch das Organisieren von Formen der Partizipation der Beschäftigten passen sich die Unternehmen an diese neuen Fähigkeiten der Beschäftigten an. Die grundlegende Idee dieser Form der Einbeziehung besteht darin, die Beschäftigten für die Umsetzung des Unternehmenszwecks (im kapitalistischen Sinne für die Gewinnmaximierung) zu gewinnen. Um dies zu erreichen, werden mehr und mehr Funktionen des Managements den Beschäftigten überlassen.

Die Unternehmen gliedern sich in Geschäftseinheiten, nationale und lokale Standorte, bis hinunter zu Teams und organisieren für diese Einheiten unternehmensinterne Märkte, die den gesamtgesellschaftlichen Markt – oft verzerrt durch die Gewinnerwartungen der Unternehmen – abbilden. Auf diesen Märkten müssen sich die unternehmerischen Einheiten der Beschäftigten bewähren. Die Beschäftigten übernehmen gemeinsam unternehmerische Verantwortung, die zunächst die Unternehmenseigentümer:innen in Konfrontation mit dem Markt wahrgenommen haben und später dem Management überlassen haben. Seit einigen Jahrzehnten setzen die Beschäftigten die Anforderungen des – nun allerdings extra für sie organisierten – Marktes in Willensbestimmungen um. Dies sind mehr oder weniger bewusste Beschlüsse der Teams und Einheiten, was zu tun ist, um diese Marktanforderungen zu erfüllen.

Die Beschäftigten nehmen diese Funktionen gemeinsam wahr, beschließen – bewusst oder durch Routine – wie sie diese intern organisierten Marktanforderungen erfüllen wollen. Dann erwarten sie, dass die Individuen, die der Einheit angehören, das Ihre dafür tun, um diese Beschlüsse umzusetzen.

Geschieht das nicht, so entfalten sie einen relativ unkontrollierten Druck auf die einzelnen Beschäftigten. Das führt dazu, dass die Beschäftigten produktiver im Sinne des Unternehmens arbeiten, das heißt länger und intensiver. Sie bearbeiten überdies ihre Formen der Zusammenarbeit und setzen sich gegenseitig unter Druck, indem sie einander in ihrer Arbeitsleistung kontrollieren. Über die Macht der Gruppe setzen die Unternehmensleitungen indirekt die Beschäftigten im Interesse des Unternehmens unter den Druck der Gruppenprozesse. Dadurch schaffen sie diese überfordernden Ziele immer wieder oder bewegen sich zumindest diese Richtung. Diese Formen der „indirekten Steuerung“ der Unternehmen bleiben den Beschäftigten weitgehend unbewusst. Trotz des in diesen Formen zum Ausdruck kommenden Fortschritts ergeben sich aus dieser Art der Arbeitsorganisation daher problematische Folgen für die Beschäftigten. Sie verlängern ihre Arbeitszeit oft unkontrolliert, um dem Gruppendruck und dem damit verbundenen Gesichtverlust zu entgehen. Diese Verlängerung der Arbeitszeit wird sehr häufig nicht erfasst. Überdies wird die Arbeitszeitverlängerung durch das „Helfen“ im Team sozial ansteckend. Die persönlichen Beziehungen in der Zusammenarbeit der Beschäftigten werden belastet mit dem unternehmerischen Zweck, also mit Kräften, die weit über die Kräfte der arbeitenden Individuen hinausgehen. Wie man zu Kolleg:innen in der Zusammenarbeit steht, bildet sich in der Form von Gefühlen ab. Die damit einhergehende Belastung führt zu emotionaler Erschöpfung, die über die Jahre zu Burnout führen kann. Der unkontrollierte Druck der Gruppe auf ihre Mitglieder fördert Mobbing-Prozesse. Gruppen neigen dazu, sich zu überschätzen (sog. „group think“) und dann bei den Mitgliedern dennoch die überhöhten Ziele durchsetzen zu wollen. Das gelingt auf die Dauer nicht. So kommt es dazu, dass einzelne Gruppenmitglieder als „Sündenböcke“ aus der Gruppe gedrängt werden. Die Solidarität der Kolleg:innen im

Umgang, teils miteinander, teils mit Konflikten, wird durch diese Formen der Arbeitsorganisation stark herausgefordert. Wenn das Team die Unternehmerfunktion wahrnimmt, „will“ die Gruppe das unternehmerische Ziel erreichen. Die Gruppenmitglieder reagieren zunächst solidarisch mit denjenigen, die im Einzelfall Arbeitsaufgaben nicht fristgerecht geschafft haben. Diese Form der „Solidarität“ kippt schnell um, wenn die Überforderung überhandnimmt. Dann wendet sich das Team nicht gegen die Überforderung durch den Arbeitgeber (zum Beispiel fehlendes Personal, überhöhte Gewinnerwartungen oder andere Leistungsanforderungen), sondern gegen ein Mitglied, das angeblich seine Leistung nicht bringt. Dies ist eine Auswirkung der Unbewusstheit der indirekten Steuerung.

Durch solche Maßnahmen der Partizipation passen sich die Unternehmen an die produktiven Fähigkeiten der Kolleg:innen an, ihre Arbeit zu bearbeiten und weiterzuentwickeln. Sie sind insoweit ein gesellschaftlicher Fortschritt. Wie alle Fortschritte im Kapitalismus hat auch dieser für die Beschäftigten Schattenseiten. Er macht daher eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung erforderlich.

Wir wollen...

... Mitbestimmung dort, wo die Entscheidungen auch wirklich getroffen werden. Die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 knüpfte wesentlich am Begriff des Betriebes an. Da auf unternehmerischer Seite wesentliche Entscheidungen häufig auf dieser Ebene getroffen wurden, sollte auch die Mitbestimmung der Beschäftigten dort ansetzen. Damit vollzog die Struktur der Mitbestimmung die Struktur der unternehmerischen Entscheidungsfindung nach. Eine Weiterentwicklung des Rechts auf Mitbestimmung muss heute ebenfalls an den Strukturen der unternehmerischen Entscheidungsfindung anknüpfen. Aufgrund der Vielfalt heutiger Unternehmensstrukturen wäre es jedoch kaum möglich und wenig sinnvoll, dafür eine gesetzliche Regelung zu finden, die jeder möglichen Unternehmensstruktur gerecht wird. Wir wollen deshalb ein **Mitbestimmungsrecht** für Betriebsräte, um gemeinsam mit der Unternehmensleitung **in Betriebsvereinbarungen Mitbestimmungsstrukturen zu entwickeln, die der tatsächlichen Entscheidungsstruktur** und Arbeitsorganisation in Unternehmen und Betrieben **entsprechen**. So könnten auch neue Arbeitsorganisationsformen aufgegriffen werden, indem zum Beispiel die Beschäftigten in ihren Teams Verbindungspersonen zum Betriebsrat bestimmen.

... **mehr Mitbestimmungsrechte** für Betriebsräte **bei allen Formen von Gruppen-, Team- und agiler Arbeit**. Zwar können Betriebsräte seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 über Grundsätze der Gruppenarbeit im Betrieb mitbestimmen, doch gibt es häufig Streitigkeiten, ob überhaupt Gruppenarbeit vorliegt. Auch fehlt Betriebsräten das Recht, auf eigene Initiative Gruppenarbeit im Sinne der Beschäftigten wirksam anzuregen. Um die Arbeitsstrukturen und -bedingungen im Sinne der Beschäftigten und des Betriebes wirksam zu gestalten, sollten sie deshalb mehr Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Gruppenarbeit und anderen agilen Arbeitsorganisationsformen haben.

... ein **Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Personalplanung und Personalbemessung**. Eine mitbestimmte Personalplanung stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fördert die Gleichstellung von Frauen, wirkt der Entgrenzung von Arbeit entgegen und trägt zur Beschäftigungssicherung bei und wirkt durch eine Festlegung der zumutbaren Arbeitsintensität gesundheitsschädlichen Überlastungen der Beschäftigten entgegen. Ein bloßes Beratungsrecht, wie es das Betriebsverfassungsgesetz derzeit vorsieht, hat sich dafür als nicht ausreichend herausgestellt.

... **Mitbestimmungsrechte bei Änderung und Neugestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen**. Beschäftigte organisieren ihre Arbeit schon heute häufig selbstständig. Da sie dadurch wesentlich produktiver arbeiten, lassen Unternehmensleitungen sie dabei auch gewähren, solange dies im unternehmerischen Interesse ist. Durch das sogenannte Direktionsrecht haben sie aber immer die Möglichkeit, Beschäftigten dort eine andere Arbeitsorganisation vorzugeben, wo unternehmerisches Interesse und das Interesse der Beschäftigten an guter Arbeit in Konflikt geraten, wenn zum Beispiel Arbeitsintensität und Gesundheit der Beschäftigten gegeneinander laufen. Für diese Fälle ist es wichtig, dass die Kolleg:innen über den Betriebsrat stärkere Mitbestimmungsrechte bei der tatsächlichen Organisation ihrer Arbeit erhalten.

... **mehr Mitbestimmungsrechte in Gesundheits- und Präventionsfragen:** Wir setzen uns für eine Stärkung der betrieblichen Gesundheitsvorsorge ein. Präventionsmaßnahmen und Gesundheitsförderung sollten den aktuellen Bedürfnissen der Belegschaft entsprechen und auf dem neuesten Stand sein. Mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in Gesundheits- und Präventionsfragen können dabei helfen, auf die Bedürfnisse der Belegschaft abgestimmte Maßnahmen einzuführen.

... eine **Anti-Stress-Verordnung.** Zum Zweck des Gesundheitsschutzes müssen Arbeitgeber:innen Grenzwerte bei Gefahrenstoffen einhalten, auch bei Lärm und Licht gibt es verordnete Höchstwerte. Im Bereich der psychischen Belastungen fehlt eine solche Konkretisierung von Schutzvorschriften bislang und gestaltet sich aufgrund der höchst subjektiven und individuell unterschiedlichen Empfindung von Stress schwierig. Wir wollen deshalb eine Regelung für Arbeitgeber:innen, die anhand nachvollziehbarer und objektiv feststellbarer Kriterien festlegt, wann typischerweise die Grenze der psychischen Belastbarkeit ihrer Beschäftigten überschritten ist.

... die **Freistellungsregelungen für Betriebsräte** anpassen. Die Mitglieder des Betriebsrates sind für ihre ehrenamtliche Arbeit von ihrer eigentlichen Tätigkeit freizustellen. Mit dem Wandel der Arbeitswelt steigen auch die Anforderungen und Aufgaben für Betriebsräte. Information und Beratung nehmen zunehmend mehr Zeit in Anspruch, neue Arbeitsorganisationsformen wirken sich auch auf die Arbeit der Betriebsräte aus. Dem werden die alten Regelungen zur Freistellung nicht immer gerecht. Um dem Rechnung zu tragen, sollten die Regelungen zur Teilfreistellung angepasst und die Schwelle für Voll-Freistellungen auf Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten abgesenkt werden.

3. Die technologische Seite des Wandels der Arbeitswelt: Digitalisierung

Als das Betriebsverfassungsgesetz 1972 grundlegend neu gefasst und die Grundzüge des heutigen Mitbestimmungsrechts festgelegt wurden, gab es in vielen Unternehmen noch keine Computer. Heute arbeiten dort agile Teams in SCRUM-Prozessen. Digitale Video-Konferenzen sind kaum mehr wegzudenken. Für Millionen ist Homeoffice Alltag. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 50 Jahren also grundlegend gewandelt, nicht zuletzt durch die Digitalisierung. Aber auch als die letzte größere Mitbestimmungs-Reform von 2001 beschlossen wurde, gab es nicht die heutigen Smartphones und kaum schnelles Internet. Es wäre undenkbar gewesen, Millionen von Beschäftigten kurzfristig ins Homeoffice zu verlagern. Heute hingegen haben Fahrradkurier:innen nicht einmal mehr einen festen Betrieb, ihre Arbeitsanweisungen erhalten sie von einer App. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 haben wir für die digitale Arbeit von Betriebsräten einige wichtige Verbesserungen durchgesetzt. Spätestens die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben jedoch gezeigt, dass es mehr digitale Rechte braucht.

Der technologische Wandel stellt eine wichtige Seite des Wandels der Arbeitswelt dar. Unter dem Begriff der Digitalisierung in der Arbeitswelt werden vielfältige Entwicklungen zusammengefasst. Einerseits ermöglicht die Digitalisierung eine flexible und selbstbestimmte Arbeitsorganisation, so können Beschäftigte ihre Arbeit durch digitale Tools in Teams koordinieren und organisieren. So erleben wir auf der einen Seite, wie Beschäftigte ihre Arbeit in Teams und über Apps weitgehend selbst organisieren und diese Tätigkeit häufig als sehr selbstbestimmt wahrnehmen. Auch können digitale Systeme Beschäftigte entlasten und sie bei gefährlichen, repetitiven und unliebsamen Tätigkeiten unterstützen. Das Drängen nach mehr Beteiligung und angeblich flachere Hierarchien lassen aufscheinen, welches Potential in diesen Arbeitsformen steckt.

Auf der anderen Seite birgt die Digitalisierung aber auch Risiken wie die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse. In einigen Bereichen arbeiten Beschäftigte in befristeten Verhältnissen, oft auch in Scheinselbstständigkeit, organisiert von algorithmischen Systemen, die ihre Leistung bewerten. Es ist wichtig, dass sich die Kolleg:innen die Mechanismen bewusstmachen können, die hinter ihrer Arbeitsorganisation stecken. Dafür brauchen Betriebsräte stärkere Informations- und Mitbestimmungsrechte.

Wir wollen...

... in der digitalen Arbeitswelt dieselben Rechte für Gewerkschaften wie in der analogen. Ein **digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften** zu den Betrieben ist dafür ein wichtiger Baustein. Gerade bei stark digitalisierten Unternehmen, bei denen die Beschäftigten viel von zuhause oder unterwegs arbeiten, ist ein analoges Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb zwar wichtig – aber nicht immer ausreichend, um in einen echten Austausch mit den Kolleg:innen zu kommen. Daher ist es wichtig, dass die Gewerkschaften entsprechend ihren bestehenden analogen Rechten auch das Recht bekommen, die digitalen Kommunikationsmöglichkeiten der Unternehmen zu nutzen, um Kontakt zu den Kolleg:innen aufnehmen zu können.

... die digitale Arbeit von Betriebsräten erleichtern. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir die Arbeit von Betriebsräten in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt bereits umfassend erweitert. Die Erfahrungen der Betriebsräte mit diesen Methoden wollen wir evaluieren und, wo nötig, weiterentwickeln. Betriebsräte sollen die Möglichkeit bekommen, **Betriebsversammlungen auch auf digitalem Wege** zugänglich zu machen. Die Entscheidung, ob eine Betriebsversammlung nur in Präsenz oder hybrid stattfindet, muss dabei immer beim Betriebsrat liegen.

... ein eigenes **Beschäftigtendatenschutzgesetz**. Angesichts der zunehmenden Datenerfassung und -sammlung in Unternehmen ist es dringend nötig, Beschäftigten Rechte über die Verwendung ihrer Daten einzuräumen. Überwachungstechnologien wie Kameras, Tastaturprotokolle oder GPS-Systeme erfassen immer mehr persönliche Informationen. Dies kann nicht nur zu einer höheren Arbeitsbelastung, sondern auch zu Überwachung führen. Aber nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch notwendig. Der Schutz personenbezogener Daten muss sichergestellt sein, um das Bild des gläsernen Beschäftigten zu verhindern und die Privatsphäre zu schützen.

... **Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes und der Persönlichkeitsrechte**. Neue technologische Entwicklungen sind meistens schneller als die Gesetze, die sie regulieren. Deshalb ist es sinnvoll, dass Betriebsräte und Unternehmensleitungen die Möglichkeit haben, bestehende und zukünftige gesetzliche Vorgaben des Beschäftigtendatenschutzes in Betriebsvereinbarungen an die spezifischen Bedürfnisse und Gegebenheiten ihrer Branche und ihres Betriebes anzupassen. Dies ermöglicht es ihnen, flexibel auf die raschen technologischen Entwicklungen zu reagieren und Anpassungen vorzunehmen, ohne auf gesetzgeberische Prozesse warten zu müssen.

... ein **Mitbestimmungsrecht** bei der **Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten**. Derzeit werden Datenschutzbeauftragte allein von den Arbeitgeber:innen bestimmt, überwachen aber auch die Datenverarbeitung des Betriebsrats, was zu Interessenkonflikten führt. Ein Mitbestimmungsrecht würde zu einer ausgewogeneren Überwachung der Datenschutzvorschriften beitragen.

... **Informations- und Mitbestimmungsrechte bei der Planung, Einführung und Gestaltung Künstlicher Intelligenz und algorithmischer Datenverarbeitung**. Der Einsatz von KI-Systemen in Unternehmen eröffnet zahlreiche Potenziale, etwa durch die Automatisierung von Routineaufgaben oder die Unterstützung komplexer Entscheidungsprozesse. Gleichzeitig stellen KI-Systeme jedoch besondere Anforderungen an Datenschutz und betriebliche Mitbestimmung, die für Betriebsräte herausfordernd sein können. Geht es um die Einführung und Nutzung sogenannter Künstlicher Intelligenz (KI) im Unternehmen, stehen Betriebsräte gleich mehreren Herausforderungen gegenüber. KI-Systeme benötigen oft große Datenmengen. Dabei muss das Training stets mit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem Prinzip der Datensparsamkeit in Einklang stehen. Um die Einführung solcher Systeme fair und transparent zu gestalten, sollten Betriebsräte bereits in der Planungsphase eingebunden werden. Dies ermöglicht frühzeitige Risikoabschätzungen und die gemeinsame Festlegung von Standards, etwa zur Anonymisierung und Zugriffskontrolle. Nach geltender Rechtsauslegung löst allerdings jede Anpassung und Änderung eines Systems neue Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus. Das ist in der Praxis eine kaum zu lösende Aufgabe. Ein prozedurales Mitbestimmungsrecht kann hier Abhilfe schaffen. Es würde es Betriebsräten ermöglichen, mit Arbeitgeber:innen Rahmenvereinbarungen für den Einsatz von KI-Systemen zu treffen, die auch künftige Anpassungen und Weiterentwicklungen abdecken. So könnten

wichtige Parameter wie Transparenz, Datenverarbeitung und Nutzungszwecke klar definiert werden. Das prozedurale Mitbestimmungsrecht soll dabei nicht nur auf KI beschränkt bleiben, sondern allgemein die Möglichkeit bieten, Rahmenvereinbarungen zu verschiedenen Mitbestimmungsangelegenheiten zu schaffen.

... **Hinzuziehung von externen Sachverständigen** erleichtern. Betriebsräte benötigen häufig externen Sachverstand, zum Beispiel um komplexe IT-Sachverhalte wie KI-Systeme angemessen beurteilen zu können. Im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes haben wir daher klargestellt, dass eine Hinzuziehung von Sachverständigen in solchen Fällen erforderlich ist. Jedoch besteht weiterhin die Möglichkeit, dass Arbeitgeber:innen die Einbeziehung von Expert:innen hinauszögern, indem sie ihre Zustimmung zunächst verweigern. Deshalb wollen wir es Betriebsräten ermöglichen, Sachverständige bei komplexen Angelegenheiten bereits vor der Zustimmung der Arbeitgeber:innen hinzuzuziehen.

... die **Mitbestimmungsrechte** der Betriebsräte **beim Homeoffice weiter ausbauen**. Wir haben im Betriebsrätemodernisierungsgesetz bereits Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei der Ausgestaltung Arbeit im Homeoffice geschaffen. Das wollen wir weiterentwickeln, indem Betriebsräte bereits bei der Entscheidung, ob Homeoffice im Betrieb eingeführt wird, mitbestimmen sollen. Eine allgemeine Pflicht zum Homeoffice darf es dabei nicht geben.

4. Mitbestimmung über den Betrieb hinaus

Die Mitbestimmung begrenzt sich nicht auf das Betriebsverfassungsgesetz. Auf verschiedenen Ebenen des Betriebs und Unternehmens (Aufsichtsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) aber auch außerhalb der Privatwirtschaft (Personalrat, Mitarbeiter:innenvertretung) vertreten Beschäftigte ihre Interessen gegenüber ihren Arbeitgeber:innen. Diese Interessensvertretungsorgane stehen oftmals in Wechselwirkung zueinander. So finden sich Betriebsräte oft in Aufsichtsräten wieder, die Jugendausbildungsvertretung oder auch die Schwerbehindertenvertretung nehmen an Betriebsratssitzungen teil.

Durch eine enge Zusammenarbeit von Aufsichtsräten, Schwerbehindertenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Betriebsräten können sie in einem Netzwerk für eine bessere Interessenvertretung in den Unternehmen und Betrieben sorgen. Eine wirksame Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung muss deshalb auch eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung in Aufsichtsräten, Schwerbehindertenvertretungen und JAVen in den Blick nehmen.

Auch Personalräte im öffentlichen Dienst sehen sich häufig dynamischen Entwicklungen gegenüber, für deren wirksame Mitgestaltung im Sinne der Beschäftigten die ihnen zur Verfügung stehenden Mitbestimmungsrechte unzureichend sind. Ähnliches gilt für die Mitarbeiter:innenvertretungen in kirchlichen Einrichtungen, die vom Anwendungsbereich des BetrVG ausgenommen sind. Dort ist die Mitbestimmung durch den Dritten Weg und kirchenspezifische Gesetze geregelt und in bestimmten Bereichen begrenzter als bei Betriebs- und Personalräten.

Wir wollen...

... den **Schwellenwert** für die Geltung der **paritätischen Mitbestimmung** nach dem Vorbild der Montanindustrie **auf 1.000 Beschäftigte senken**. Aktuell müssen Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften erst ab 2.000 Beschäftigten zu gleichen Teilen von Vertreter:innen der Kapitalseite und der Beschäftigten besetzt werden. Mit einer Absenkung des Schwellenwerts wollen wir die paritätische Mitbestimmung in einer größeren Anzahl von Unternehmen ermöglichen.

... eine Regelung zur **Konzernzurechnung** im **Drittelbeteiligungsgesetz** einführen. Für Konzerne mehrerer Unternehmen regelt das Mitbestimmungsgesetz, dass die Beschäftigten der Tochterunternehmen für die Berechnung der Schwelle von 2.000 Beschäftigten mitgezählt werden. Eine entsprechende Regelung wollen wir bei der Berechnung der 500er-Schwelle im Drittelbeteiligungsgesetz ergänzen.

... die **Kapitalgesellschaft & Co. KG** in das **Drittelbeteiligungsgesetz** aufnehmen. Obwohl diese Gesellschaftsform strukturell den Kapitalgesellschaften ähneln, sind sie derzeit im Drittelbeteiligungsgesetz wenig echten Personengesellschaften gleichgesetzt, die aufgrund der dort geltenden unbeschränkten persönlichen Haftung von der Mitbestimmung ausgenommen sind. Die Gleichsetzung der unechten Personengesellschaften mit anderen Kapitalgesellschaften sorgt dafür, dass die Beschäftigten auch dort angemessen in Aufsichtsgremien vertreten sein können.

... das **Doppelstimmrecht abschaffen**, eine **neutrale Person im Aufsichtsrat** einführen und die Bestellung des oder der **Arbeitsdirektor:in** so regeln, dass sie nicht gegen die Stimmen der Vertreter:innen der Beschäftigten erfolgen darf. Dabei orientieren wir uns an den bewährten Regelungen in der Montanindustrie. In Unternehmen außerhalb der Montanindustrie gibt bei Pattsituationen im Aufsichtsrat die von der Kapitalseite gestellte Person im Aufsichtsratsvorsitz den Ausschlag. Dieses sogenannte Doppelstimmrecht gehört abgeschafft. Eine Person, die von beiden Seiten gemeinsam bestimmt wird, soll im Fall von Konflikten zwischen den Vertreter:innen der Kapitalseite und der Beschäftigten vermitteln.

... einen **verbindlichen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte** einführen. Besteht in einem Unternehmen ein Aufsichtsrat, muss festgelegt werden, welche besonders wichtigen Entscheidungen der Unternehmensleitung nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats getroffen werden dürfen. Welche Geschäfte darunterfallen, ist jedoch von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Deshalb möchten wir durch Gesetz festlegen, welche besonders wichtigen Geschäfte mindestens dort enthalten sein müssen.

... das deutsche **Mitbestimmungsrecht auch auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform mit Sitz in Deutschland erstrecken**. Das deutsche Mitbestimmungsrecht gilt bislang nur für Unternehmen, die in einer deutschen Rechtsform organisiert sind. Deshalb wählen mittlerweile viele große Unternehmen eine ausländische Rechtsform, um das demokratische Recht der Beschäftigten auf Mitbestimmung zu unterlaufen.

... **Schlupflöcher auf europäischer Ebene zur Vermeidung von Mitbestimmung schließen**. Durch europäische Rechtsformen wie die Societas Europea (SE) haben Unternehmen die Möglichkeit, deutsches Mitbestimmungsrecht zu umgehen. Wir wollen diese Möglichkeit abschaffen, ob auf europäischer oder nationaler Ebene.

... das gesetzeswidrige **Umgehen der Unternehmensmitbestimmung sanktionieren**. Es gibt in Deutschland hunderte Unternehmen, die in gesetzeswidriger Weise die Gründung eines Aufsichtsrates umgehen. Sie untergraben damit das demokratische Recht der Beschäftigten auf Mitbestimmung, um sich einen vermeintlichen Vorteil gegenüber anderen Unternehmen zu verschaffen. Unternehmen, die die Unternehmensmitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz oder Mitbestimmungsgesetz umgehen, sollten deshalb sanktioniert werden. Dabei bietet sich eine Orientierung der Sanktionen am Umsatz des Unternehmens an.

... eine **Stärkung der Mitbestimmung auf europäischer Ebene**. Europäische Betriebsräte (EBR) haben nach EU-Recht deutlich weniger Mitbestimmungsrechte als nach deutschem Recht. Das ist nicht gerechtfertigt. Betriebsräte sollten auch auf europäischer Ebene umfassende Informations- und Mitbestimmungsrechte haben. Dafür muss die EBR-Richtlinie der EU entsprechend überarbeitet werden.

... einen **Anspruch auf Teilfreistellung** für ausgebildete **Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** einführen. Dieser Anspruch soll es den ausgebildeten JAV-Mitgliedern ermöglichen, sich während ihrer Arbeitszeit angemessen und effektiv für die Interessen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten einzusetzen, ohne ihre beruflichen Verpflichtungen zu vernachlässigen.

... **mehr Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen**. Für uns sind alle Beschäftigten gleich. Unabhängig davon, in welchem Betrieb und für welches Unternehmen sie arbeiten, müssen sie die gleichen kollektiven wie individuellen Rechte genießen. Deshalb ist es unser Ziel, auch für die Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen die materiellen und formalen Mitbestimmungsrechte des

Betriebsverfassungsgesetzes sicherzustellen. Für uns ist zwingend, dass Fragen der Mitbestimmung auch innerhalb kirchlicher Einrichtungen letztinstanzlich von staatlichen Arbeitsgerichten entschieden werden.

... die **Mitbestimmungsrechte** von Beschäftigten in **gemeinnützigen Unternehmen** stärken. Gemeinnützige Unternehmen, die in Rechtsformen wie der gGmbH organisiert sind, werden derzeit von der Unternehmensmitbestimmung nicht erfasst. Damit sind die Beschäftigten dort gegenüber denen in privaten Unternehmen schlechter gestellt. Ihnen wird beispielsweise die Mitbestimmung im Aufsichtsrat über die Besetzung von Vorstandsposten und die Kontrolle der Geschäftsführung verwehrt. Diese Ungleichbehandlung ist nicht gerechtfertigt, wir wollen sie deshalb beseitigen.

... **im öffentlichen Dienst mit der Mitbestimmung vorangehen.** Personalräte im öffentlichen Dienst haben derzeit nicht dieselben Mitbestimmungsrechte wie Betriebsräte in privaten Unternehmen. Darüber hinaus bestehen in den 16 Ländern mitunter unterschiedliche Standards der Mitbestimmung. Wir wollen für das Mitbestimmungsrecht der Länder einen einheitlichen Standard einführen. Dabei sollte der öffentliche Dienst Vorreiter bei der Demokratisierung der Arbeitswelt sein. Anders als in privat organisierten Unternehmen steht Schritten der Demokratisierung dort nicht das Eigentumsinteresse Einzelner entgegen. Beschäftigte im öffentlichen Dienst arbeiten unmittelbar in unserem allgemeinen Interesse. Über gesellschaftliche Angelegenheiten, die in unserem allgemeinen Interesse liegen, entscheiden wir demokratisch. Aus diesem demokratischen Grundsatz folgt, dass wir uns auch im öffentlichen Dienst, der mit der Verwaltung unserer allgemeinen Angelegenheiten befasst ist, zu einer möglichst demokratisch organisierten und geführten Verwaltung kommen wollen. Dort können auch Möglichkeiten der demokratischen Mitbestimmung erprobt und eingeführt werden, die in privat organisierten Unternehmen (noch) nicht umsetzbar sind.

... **mehr Mitwirkungsrechte für SBV und JAV.** Die Beschäftigten-Vertreter:innen in der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) haben keine eigenen Mitbestimmungsrechte, sondern üben diese über den Betriebsrat aus, indem sie an dessen Sitzungen teilnehmen und dort verschiedene Beratungsrechte haben. Wir möchten ihnen mehr Mitwirkungsrechte einräumen, indem sie bei Themen, die die von ihnen jeweils vertretenen Beschäftigten betreffen, vor einer Entscheidung des Betriebsrates zwingend zu beteiligen sind.

5. Gesellschaftlichen Wandel über die Mitbestimmung demokratisch gestalten

Gesellschaftliche Diversität und Unterschiede in den Lebensumständen und -vorstellungen sind in den letzten Jahrzehnten deutlicher zutage getreten. Das gilt auch für die Arbeitswelt. Oft zeichnen sich neue Entwicklungen dort sogar schon früher ab. Auch etwaige Konflikte, die sich in einer diversen Gesellschaft ergeben, wirken sich in der Arbeitswelt in manchen Fällen stärker aus als in anderen gesellschaftlichen Bereichen, da Menschen sich nicht immer aussuchen können, mit wem sie zusammenarbeiten. Andererseits finden wir in der Arbeitswelt aber, um miteinander arbeiten zu können, auch häufig Konfliktlösungen, die zum Vorbild für die gesamte Gesellschaft dienen können. So ist wie in den vergangenen Jahrzehnten auch heute noch die Zusammenarbeit im Betrieb oft der beste Weg für Menschen aus anderen Ländern, hier wirklich anzukommen.

Dabei kommt der Mitbestimmung eine wichtige Rolle zu. Die Wahlen zu den Betriebs- und Personalräten sind für viele Zugewanderte die ersten Wahlen, an denen sie in Deutschland teilnehmen können. Anders als bei Bundes-, Landes- oder Kommunalwahlen ist das Wahlrecht hier nicht an eine Staatsbürgerschaft geknüpft, sondern hängt von der Mitarbeit im Betrieb oder der Dienststelle ab. Seit 2001 gibt es bei Betriebsratswahlen eine Geschlechterquote, wie auch bei Personalratswahlen in manchen Bundesländern. Damit ist das Mitbestimmungsrecht in manchen Bereichen fortschrittlicher als die demokratische Vertretung auf anderen Ebenen. Dennoch ist es hinter der gesellschaftlichen Entwicklung zurückgeblieben. So unterstellt das Betriebsverfassungsrecht weiterhin eine Geschlechterordnung mit nur zwei Geschlechtern, während in Deutschland bereits seit vielen Jahren auch andere Geschlechtseinträge als männlich und weiblich rechtlich anerkannt sind.

Die gesellschaftlichen Umwälzungen, die wir heute erleben, sind auch immer wieder als Ursache gesellschaftlicher Spaltungen und Konflikte beschrieben worden: Während die einen gesellschaftlichen Wandel begrüßen und dabei wenig Verständnis für diejenigen haben, denen er zu schnell geht, fühlen sich andere abgehängt und reagieren darauf mit Wut und Verachtung für andere Menschen. Solche Spaltungen finden sich auch zwischen verschiedenen Gruppen abhängig Beschäftigter. Besonders prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, Minijobs, befristete Arbeitsverträge und Scheinselbstständigkeit sind Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung ebenso wie für die Tarifbindung. Besonders krasse Auswüchse sehen wir in bestimmten Bereichen wie Zulieferdiensten, in der Paketbranche oder auch in der Fleischindustrie. Aber auch in vielen Unternehmen anderer Branchen vertritt der Betriebsrat nur noch eine immer kleiner werdende Gruppe von Stamm-Beschäftigten, während Randbelegschaften, also befristet Beschäftigte und Leiharbeiter:innen, schon rechtlich oder jedenfalls tatsächlich nicht an der Mitbestimmung teilhaben. Dieser Spaltung der Belegschaften muss die Mitbestimmung entgegenwirken können. Tarifbindung und ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad tragen dazu ebenso bei, wie sie andersherum von einer starken Mitbestimmung profitieren.

Man kann die Mitbestimmung als ein Mittel betrachten, durch das die Kolleg:innen in den Betrieben und Unternehmen ihre Interessen ausdrücken und, soweit möglich, auch durchsetzen. Das ist die Mitbestimmung auch. Zugleich ist sie aber auch ein Weg, auf dem wir als Gesellschaft unterschiedliche Interessen abwägen und umsetzen können. Denn in den Mitbestimmungs-Gremien bringen die Kolleg:innen nicht nur ihre eigenen Interessen ein, sondern müssen diese immer zugleich mit anderen Interessen abwägen. So müssen Betriebsräte, die vor der Entscheidung stehen, ob sie der Kündigung einer Gruppe von Beschäftigten zustimmen, abwägen, ob sie deren Interesse am Arbeitsplatzverlust den Vorzug geben oder dem unternehmerischen Interesse, Kosten zu senken – um damit gegebenenfalls den Erhalt aller Arbeitsplätze im Betrieb zu ermöglichen. Bei Maßnahmen des Klimaschutzes müssen Betriebsräte abwägen, ob sie dem Unternehmen zutrauen, die dadurch entstehenden Belastungen zu verkraften, oder ob sie ihr langfristiges Interesse am Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen auch für ihre Kinder und Enkel hintenanstellen. Im Hinblick auf neue Technologien müssen sie die Frage beantworten, ob sie eher die kurzfristigen Kosten scheuen, die mit einer Qualifizierung ihrer Kolleg:innen für das Unternehmen verbunden sind, oder aber die Risiken, die dadurch entstehen, dass andere Unternehmen besser für den technologischen Wandel aufgestellt sind. In den meisten dieser und vergleichbarer Fälle wird es nicht um ein absolutes Entweder-oder gehen. Vielmehr müssen Interessen gegeneinander abgewogen werden, die jeweils ihre Berechtigung haben – und die verletzt würden, fänden sie im Ergebnis überhaupt keinen Ausdruck. Auch ist keinesfalls garantiert, dass eine Abwägung dieser Interessen im Rahmen der Mitbestimmung immer zu einem ausgewogenen Ergebnis führt. Doch die Entscheidungen der Unternehmensleitungen sind durch die Eigentümer:innen der Unternehmen darauf verpflichtet, das Profitinteresse durchzusetzen, das bei der Abwägung verschiedener Interessen daher den Ausschlag gibt. Demgegenüber haben die Mitbestimmungs-Gremien einen für uns als Gesellschaft immanent wichtigen Vorzug: Sie vermitteln das unternehmerische Interesse mit anderen gesellschaftlichen Interessen.

Wir haben auch ein gesellschaftliches Interesse an funktionierenden Unternehmen und Betrieben: Für Autos brauchen wir Auto-Unternehmen, in denen sie gebaut, und Werkstatt-Betriebe, in denen sie repariert werden. Für Solaranlagen brauchen wir Fabriken, in denen sie hergestellt und Dachdeckerbetriebe, durch die sie angebracht werden. Für eine gute Gesundheit und Pflege brauchen wir Krankenhäuser und Pflege-Unternehmen. Um diese Zwecke zu erfüllen, müssen alle diese Unternehmen wirtschaftlich funktionieren – das unternehmerische Interesse ist also auch ein gesellschaftliches. Gleichzeitig haben wir ein gesellschaftliches Interesse daran, dass Arbeit und Produktion in diesen Unternehmen nicht unsere natürlichen Lebensgrundlagen zerstören, nicht die Gesundheit der dort arbeitenden Menschen zugrunde richten.

Da zwar verantwortungsvolle Unternehmensleitungen auch diese gesellschaftlichen Interessen beachten, aber im Zweifel das Interesse an einer Profitabilität des Unternehmens durchsetzen müssen, gibt es Gesetze, die gesellschaftliche Belange gegen das Übergewicht des Profitinteresses schützen sollen. Am Beispiel des Klimaschutzes erleben wir jedoch heute, dass das nicht immer ausreicht. Die Anforderungen, die das Bestreben, den menschengemachten Klimawandel aufzuhalten, an unsere Art und Weise

zu produzieren stellt, sind uns durch die physikalischen Gesetze gegeben und lassen sich wissenschaftlich ergründen, aber nicht beeinflussen. Mit dem Klimawandel lässt sich nicht verhandeln. Die Art und Weise, wie wir mit diesen Anforderungen umgehen, können und müssen wir hingegen gesellschaftlich aushandeln. In den letzten Jahren tritt dabei immer deutlicher zutage, dass die Geschwindigkeit dieses Aushandlungsprozesses nicht hinreicht, um dem Klimawandel wirksam zu begegnen. Während das eine Unternehmen die durch Gesetze dabei festgelegten absoluten Grenzwerte spielend einhalten könnte, dies zum Zweck der Gewinnsteigerung aber nur so gerade schafft, bringt das andere an die Grenzen ihrer wirtschaftlichen Fähigkeiten. Die Kolleg:innen in den Gremien der Mitbestimmung kennen die Belastbarkeit ihrer Unternehmen und Betriebe und können, gemeinsam mit den Unternehmensleitungen, einen für das konkrete Unternehmen angemessenen Ausgleich finden zwischen diesen gegenläufigen Zielen, dem gesellschaftlichen Interesse einer schnellen Klimaneutralität ebenso wie dem unternehmerischen Interesse, Belastungen nicht zu groß werden zu lassen. Indem Betriebsräte über diese Abwägungen diskutieren und sie so zum Gegenstand betrieblicher Auseinandersetzungen machen, erwerben und lernen sie zusammen mit den Beschäftigten die Fähigkeit, widersprechende gesellschaftliche Ziele und Interessen nicht bloß abstrakt-politisch, sondern unmittelbar in der Produktion abzuwägen und im Sinne der Menschen auszuhandeln. Damit eignen sie sich eine Fähigkeit an, die wir als Gesellschaft dringend erlernen und einsetzen müssen, um die Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen.

Wir wollen...

... mehr **Demokratiezeit** im Betrieb. Im beruflichen Alltag fehlt es den Beschäftigten oft an Gelegenheiten, sich ausführlicher mit betrieblichen Angelegenheiten zu beschäftigen und sich mit ihren Kolleg:innen darüber auszutauschen. Daher setzen wir uns dafür ein, dass Unternehmensleitung und Betriebsrat sich auf eine feste Demokratiezeit im Monat einigen, die den Beschäftigten zur Verfügung steht, um betriebspolitische Themen zu besprechen und die demokratische Beteiligung in den Betrieben zu stärken.

... Beschäftigten das **Einberufen von Betriebsversammlungen erleichtern**. Betriebsversammlungen bieten eine wichtige Plattform für die Kolleg:innen, um ihre Meinungen, Ideen und Anliegen einzubringen und so Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu nehmen. Während Arbeitgeber:innen jederzeit durch den Betriebsrat eine Betriebsversammlung einberufen lassen können, braucht es eine Zustimmung von 25 % der Belegschaft, um eine Betriebsversammlung einzuberufen. Wir wollen diese Hürde auf 15 % senken.

... die **Gleichstellung der Geschlechter und die Entgeltgleichheit in den Unternehmen** voranbringen. Betriebsräte haben schon die Aufgabe, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und entsprechende Maßnahmen anzuregen, ihnen fehlen jedoch meist die notwendigen Mitbestimmungsrechte, um diese Ziele wirklich zu erreichen. Sie benötigen deshalb **Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und zur Gewährleistung eines gewalt- und belästigungsfreien Arbeitsumfeldes**. Arbeitgeber:innen sollten einmal im Jahr auf Betriebsversammlungen **über Maßnahmen zur Gleichstellung und den Stand der Entgeltgleichheit berichten**. Darüber hinaus setzen wir uns für die Einrichtung von **Gleichstellungsausschüssen** ein, die zu gleichen Teilen von Kapitaleseite und Beschäftigtenseite besetzt werden und sich mit der Gleichstellung der Geschlechter in den Betrieben und Unternehmen befassen.

... **geschlechtliche Diversität auch im Betriebsverfassungsrecht** verankern. Derzeit unterstellen das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung für Betriebsratswahlen eine Geschlechterordnung, in der es nur zwei Geschlechter – Männer und Frauen – gibt. Spätestens mit der rechtlichen Anerkennung anderer Geschlechtsidentitäten im Personenstandsrecht ist eine solche binäre Geschlechterordnung im deutschen Rechtssystem jedoch überholt. Deshalb wollen wir auch im Betriebsverfassungsrecht eine zeitgemäße Regelung zur Einbeziehung anderer Geschlechtsidentitäten schaffen. Dies würde der strukturellen Benachteiligung von Menschen, die sich nicht in eine binäre Geschlechterordnung einfinden, entgegenwirken und damit einen weiteren Schritt zu einer diskriminierungsfreien, geschlechtergerechten und vielfältigen Gesellschaft darstellen.

... den **Kampf gegen Diskriminierung** auch in Betrieben und Unternehmen stärken. Beschäftigte erleben auch in den Betrieben und Unternehmen immer wieder Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen. Der Betriebsrat hat auch die Aufgabe, die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu überwachen und damit Diskriminierung entgegenzuwirken. Er kann der Unternehmensleitung Vorschläge zum Kampf gegen Diskriminierung machen, die jedoch nicht verbindlich sind. Wir möchten daher ein **Mitbestimmungsrecht** der Betriebsräte **bei Maßnahmen, die der Einhaltung des AGG dienen**.

... **Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen zur Integration und sozialen Gleichstellung** von Beschäftigten. Insbesondere für Menschen mit Migrationsgeschichte ist der Arbeitsplatz häufig ein wichtiger Ort, um anzukommen und soziale Beziehungen zu knüpfen. Aber auch für andere Beschäftigte ist die soziale Einbindung in Betrieb und Unternehmen ein wichtiger Gradmesser für ihre gesellschaftliche Stellung. Betriebsräte nehmen die sozialen Verhältnisse in den Belegschaften ihrer Betriebe und Unternehmen wahr und können sich für die Umsetzung von Integrations- und Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb und darüber hinaus einsetzen. Dafür brauchen sie aber entsprechende Mitbestimmungsrechte.

... ein echtes **Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung**. Für viele Unternehmen stellt der Bedarf an qualifizierten Beschäftigten eine wesentliche Zukunftsfrage dar. Betriebsräte haben im Arbeitsalltag häufig einen guten Überblick darüber, welche Kenntnisse in Fort- und Weiterbildungen vermittelt werden müssen, um vorhandene Fähigkeiten ihrer Kolleg:innen auszubauen und an den Wandel der Arbeitswelt und der Unternehmen anzupassen. Dem wollen wir Rechnung tragen, indem Betriebsräte Vorschläge zur Qualifizierung und Weiterbildung so verbindlich einbringen können, dass eine Einigungsstelle schließlich verbindlich entscheidet, wenn Unternehmensleitung und Betriebsrat keine Einigung finden können.

... das bestehende Vorschlagsrecht der Betriebsräte zu einem echten **Mitbestimmungsrecht bei der Beschäftigungssicherung** erweitern. Derzeit beschränken sich die Möglichkeiten von Betriebsräten zur Beschäftigungssicherung darauf, Vorschläge ohne bindende Wirkung zu machen. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten müssen die Arbeitgeber:innen eine Ablehnung der Vorschläge jedenfalls erörtern. Dieses Erörterungsrecht in § 92a BetrVG wollen wir für Betriebe über 100 Beschäftigte zu einem durchsetzbaren Mitbestimmungsrecht ausbauen, über das in Konfliktfällen die Einigungsstelle entscheidet.

... ein **Mitbestimmungsrecht** der Betriebsräte **in strategischen Fragen**. Während strategische Fragen der Unternehmensentwicklung im Aufsichtsrat besprochen werden, erstrecken sich die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte darauf nicht. Dabei betreffen viele Fragen von strategischer Bedeutung wie das Eröffnen und Schließen von Produktionsstraßen, der Einsatz neuer Fertigungsmethoden und Technologien, Investitionen in den Betrieb oder die Schließung ganzer Standorte die örtlichen Betriebsräte und die Kolleg:innen im Betrieb ganz unmittelbar. Sie brauchen deshalb ein Mitbestimmungsrecht bei strategischen Unternehmensentscheidungen, die auch ihren Betrieb betreffen.

... mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in der Transformation. Viele Unternehmen befinden sich derzeit in tiefgreifenden Wandlungsprozessen, die weitreichende Folgen mit sich bringen. Wir wollen, dass Betriebsräte ein **Mitbestimmungsrecht bei Transformationsplänen** für diese Wandlungsprozesse haben.

... **Mitbestimmungsrechte** der Betriebsräte **bei Maßnahmen, die dem Klimaschutz dienen**. Betriebsräte wissen meist sehr genau, wozu ihre Betriebe und Unternehmen in der Lage sind und können so oft schneller, flexibler und wirksamer den ökologischen Herausforderungen begegnen, als dies über für alle geltende Gesetzesbestimmungen möglich ist. Durch ein Mitbestimmungsrecht können sie Maßnahmen wie die Einführung nachhaltigerer Produktionsverfahren, Investitionen in klimaneutrale Technologien oder ökologisch verantwortliche Finanzentscheidungen unmittelbar beeinflussen und vorantreiben. Auf diese Weise können Betriebsräte eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung einer klimaneutralen Produktion spielen. In größeren Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten, wo schon die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses verbindlich ist, soll auch eine **Pflicht zur Einrichtung eines Umweltausschusses** gelten.