

BESCHLUSS

des Bundesvorstandes der FDP, Berlin, 14. März 2016

Selbstbestimmt im Betrieb – Liberale Perspektiven für die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland

"Die Aufgabe der Mitbestimmung ist die Humanisierung der Arbeitswelt für den arbeitenden Menschen. Menschliche Freiheit und persönliche Würde erfordern ein Höchstmaß an Selbstverwirklichung im Arbeitsprozess." (Freiburger Thesen zur Gesellschaftspolitik, 1971)

Der Auftrag der Freiburger Thesen ist auch in der modernen, flexibilisierten und hochtechnisierten Arbeitswelt weiter aktuell: Selbstbestimmung in allen Lebenslagen – auch im Betrieb.

In den vergangenen vierzig Jahren haben sich wesentliche Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben. Durch neue Technologien und neue Organisationsformen wurde Arbeit körperlich erleichtert, aber auch deutlich verdichtet und beschleunigt - verbunden mit neuen Belastungen.

Neue Methoden der Personalführung fördern die Beteiligung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungen. Durch Absinken der Arbeitslosigkeit und angesichts des Fachkräftemangels wird die Stellung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber stärker. Diese positiven Entwicklungen innerhalb der Betriebe zeigen sich aber nicht in gleichem Maße in allen Branchen, allen Unternehmensformen und vor allem nicht bei allen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten.

Neue Formen der Selbständigkeit und die Entkopplung vieler Arbeitsverhältnisse von festen Arbeitszeiten und -orten haben Einzug in die Arbeitswelt gehalten. Diese Arbeitsformen sind für die traditionellen Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung nur noch teilweise zugänglich. Neue Formen der Entscheidungsbeteiligung von Mitarbeitern haben eine wachsende Bedeutung und bringen für diese oft mehr Selbstbestimmung. Sie betreffen aber nicht alle Arbeitnehmer.

Während die unternehmerische Mitbestimmung auf die wirtschaftliche Entwicklung des Gesamtunternehmens abzielt, sollen Betriebsräte der Mitgestaltung der Arbeitssituation im Betrieb sowie dem partnerschaftlichen Interessenausgleich unter den Mitarbeitern und zwischen Mitarbeitern und Geschäftsleitung dienen.

Mit einem so verstandenen Auftrag auf Grundlage gemeinsamer Ziele im Unternehmen sind Betriebsräte ein positiver Faktor für die Stabilität des Wirtschaftsstandortes Deutschland. Denn Betriebsräte können auch unpopuläre Entscheidungen durchsetzen helfen und damit dem Betriebsfrieden dienen.

Wir halten vor diesem Hintergrund das Instrument des Betriebsrats weiterhin für zeitgemäß, wenn Mitarbeiter des Betriebes diese Organisationsform wünschen. Allerdings müssen traditionelle Strukturen regelmäßig einer Überprüfung unterzogen werden. Maßstäbe sind die demokratische Legitima-

tion der Arbeitnehmervertretung, die Anpassung an neue Realitäten in den Betrieben sowie Regeln und Kosten, die nicht nur für Großunternehmen, sondern auch für den Mittelstand verträglich sind. Das bedeutet für die Freien Demokraten:

1. Wir befürworten die Einrichtung von Betriebsräten, wenn die Mitarbeiter dies wünschen. Wir wollen nicht durch eine Anhebung von Schwellenwerten die Einrichtung von Betriebsräten erschweren.
2. Bei der Wahl von Betriebsräten muss es mehr Demokratie geben.
3. Die Kosten der Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Folgende Veränderungen schlagen wir konkret vor:

- Wir wollen mehr Demokratie bei der Einrichtung des Betriebsrates: Die Möglichkeit, einen Betriebsrat auf gerichtlichem Weg gegen die Mehrheit in der Betriebsversammlung durchzusetzen, muss entfallen. Wir wollen das Quorum zur Einrichtung eines Betriebsrats auf 25 Prozent der Mitarbeiter festlegen, wobei wie bisher drei Mitarbeiter eine Wahlversammlung hierzu einberufen können. Die dafür notwendige intensivere Kommunikation erfordert dann auch eine frühzeitige Absicherung von Mitarbeitern, die Betriebsräte gründen wollen, gegen Repressalien des Arbeitgebers.
- Wir wollen mehr Demokratie beim Wahlverfahren: Listenwahl mit Personenanteil, Einführung von Kumulieren und Panaschieren, also die Möglichkeit, innerhalb der Wahllisten auch gezielt Personen wählen zu können.
- Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, den Betriebsrat in der laufenden Wahlperiode abzuwählen – etwa bei Untätigkeit. Hier muss allerdings ein sehr hohes Quorum gewählt werden, um radikalen Aktivisten auch bei unpopulären Verhandlungsergebnissen mit dem Arbeitgeber kein Forum zu einem Wahlkampf zu geben, der den Betriebsfrieden beeinträchtigen kann.
- Wir wollen die Ausgrenzung der Arbeitnehmer bestimmter Arbeitgeber aus der betrieblichen Mitbestimmung beenden. Betriebe für soziale Dienstleistungen sollen generell in das Betriebsverfassungsgesetz einbezogen werden. Der Verkündigungsbereich der Religionsgemeinschaften bleibt davon unberührt. Ebenfalls einbeziehen wollen wir die Betriebe des Flugverkehrs.
- Gewerkschaften haben eine herausragende und bedeutsame Rolle bei der Gestaltung der Tarifpartnerschaft, die die deutsche Wirtschaft, gerade in Krisenzeiten, stabilisiert hat. Gewerkschaftsarbeit und Betriebsratsarbeit sollen aber klarer getrennt werden – Gewerkschaften sollen sich um Tarif und Leistungsvergütung kümmern, der Betriebsrat um soziale Fragen im Betrieb. Es darf kein Gewerkschaftsrecht gegen die Mehrheit in der Betriebsversammlung geben. Die Beteiligung von Gewerkschaften an Wahlvorständen ist allerdings in jedem Fall sachgerecht.
- Der Betriebsrat muss mit Mehrheit entscheiden können, ob die Gewerkschaft an seinen Sitzungen teilnehmen darf oder nicht. Wenn die Gewerkschaft nicht im Betriebsrat vertreten ist, muss für den Fall auch die bisherige Möglichkeit des Arbeitgebers entfallen, den Arbeitgeberverband zu Verhandlungen mit dem Betriebsrat mitzubringen.

- Bei der Weiterbildung von Betriebsräten und den damit verbundenen Kosten für das Unternehmen wollen wir Transparenz schaffen: der Betriebsrat soll in der Betriebsversammlung über wahrgenommene Angebote und die damit verbundenen Aufwendungen berichten. So ergibt sich eine Selbstkontrolle auf Mitarbeiterseite über die Kosten, ohne dass der Arbeitgeber aktiv notwendige Weiterbildung behindern kann.
- Die Dauer von Mitbestimmungsverfahren muss bei zeitkritischen Unternehmensentscheidungen durch Fristen geregelt werden. Im Gegenzug muss es einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrates gegen Entscheidungen des Arbeitgebers geben, bei denen die Mitbestimmungsregeln nicht eingehalten wurden.
- Zur Vermeidung von Interessenskonflikten sollte eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Aufsichtsrat des Unternehmens und im Betriebsrat eines der zugehörigen Betriebe nicht möglich sein.
- Neben der Modernisierung der Verfahrensfragen der betrieblichen Mitbestimmung sollte ein Dialogprozess eingeleitet werden, um die Aktualität der Mitbestimmungsgegenstände zu prüfen und ggf. zu entrümpeln – etwa im Blick auf die technologische Weiterentwicklung in der Arbeitswelt.