

# ZUKUNFT: MITBESTIMMEN



## MEHR

## MITBESTIMMUNG

## WAGEN!

Echte Mitbestimmung  
braucht dich!



Mach mit!

**Frankfurt am Main** – die IG Metall unterstützt die Initiative Mitbestimmung: Die letzte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) war 1972! Heute stehen wir vor großen und neuen Aufgaben und brauchen daher eine Modernisierung der Mitbestimmungsgesetze. Die Initiative Mitbestimmung will Betriebsräte für die Herausforderungen unserer Zeit stärken und mehr Mitbestimmung wagen! Denn echte Mitbestimmung braucht starke Betriebsräte – und dich!

### **FÜR EINE STARKE MITBESTIMMUNG UND WIRKUNGSVOLLE BETRIEBSRATSARBEIT.**

Betriebsratsarbeit in Deutschland wird immer noch be- oder sogar verhindert! Deshalb fordern die Gewerkschaften mehr Schutzrechte für Betriebsrät\*innen und mehr Zeit für Betriebsratsarbeit!

### **FÜR #FAIRWANDEL UND MITBESTIMMUNG BEIM UMWELT- UND KLIMASCHUTZ.**

Wir wollen, dass aus technologischem Fortschritt sozialer Fortschritt für alle wird. Wir fordern: Mehr Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten bei den anstehenden Veränderungen!

### **FÜR EINE WIRKUNGSVOLLE MITBESTIMMUNG IN DER DIGITALEN WELT.**

Mit der Digitalisierung erschließen sich auch für die Betriebsratsarbeit neue Aufgaben. Das aktuelle BetrVG stammt allerdings aus der analogen Welt – wir brauchen mehr Mitbestimmung in der digitalen Welt!

### **FÜR GLEICHSTELLUNG, ANTIDISKRIMINIERUNG UND STARKE RECHTE ALLER.**

Viele Menschen werden systematisch benachteiligt – das offenbart sich im Alltag und auf der Arbeit. Mit der Initiative Mitbestimmung wollen wir die Mitbestimmungsrechte aller stärken.

### **FÜR GLOBALE MITBESTIMMUNG UND LÄNDERÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT.**

Die globale Arbeitswelt braucht neue Regeln und eine durchsetzungsstarke, weil länderübergreifende Mitbestimmung – um gute Arbeit national wie international zu gestalten!

### **FÜR MEHR BESCHÄFTIGTENRECHTE UND GELEBTE DEMOKRATIE.**

Demokratie darf nicht am Werkstor enden: Die Initiative fordert weitreichende demokratische Rechte für Beschäftigte, ein starkes Beschwerderecht und Betriebsversammlungen für alle!

### **UNSERE THEMENSCHWERPUNKTE IM ÜBERBLICK:**

#### **#1 ECHT STARK!**

Echte Mitbestimmung braucht starke Betriebsräte: Für eine starke Mitbestimmung und wirkungsvolle Betriebsratsarbeit.

Seite 3

#### **#2 #FAIRWANDEL**

Echte Mitbestimmung nur mit uns: Für #fairwandel und Mitbestimmung beim Umwelt- und Klimaschutz.

Seite 5

#### **#3 FAIRE NEUE WELT**

Echte Mitbestimmung für die digitale Arbeit: Für eine wirkungsvolle Mitbestimmung in der digitalen Welt.

Seite 7

#### **#4 STARK IN VIELFALT**

Echte Mitbestimmung stärkt die Rechte aller: Für Gleichstellung, Antidiskriminierung und starke Rechte aller.

Seite 9

#### **#5 GRENZENLOS!**

Echte Mitbestimmung geht nur international: Für globale Mitbestimmung und länderübergreifende Zusammenarbeit.

Seite 11

#### **#6 ZEIT FÜR MITBESTIMMUNG**

Echte Mitbestimmung ist gelebte Demokratie: Für mehr Beschäftigtenrechte und gelebte Demokratie.

Seite 13



Das Team IG Metall  
unterstützt die Initiative  
Mitbestimmung!

# DANK MITBESTIMMUNG SIND UNTERNEHMEN ERFOLGREICHER!



## WOLLEN WIR NOCH BESSER WERDEN?

Du entscheidest über die Zukunft der Mitbestimmung und über gute Arbeit in deinem Betrieb!

Unterstütze unsere Initiative Mitbestimmung und die Reform unseres Betriebsverfassungsgesetzes.

Für Zukunft: Für Mitbestimmung.



# ECHT STARK!

**Frankfurt am Main** – die IG Metall schlägt Alarm: Nur die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland hat Zugang zu einem Betriebsrat. Doch das ist noch nicht alles: Arbeitgeber behindern immer noch jede sechste Betriebsratsgründung. Das muss sich in Zukunft ändern! Deshalb fordern die Gewerkschaften:

## **BETRIEBSRÄT\*INNEN BESSER SCHÜTZEN!**

Was einem viel wert ist, schützt man gut! Bisher ist es so, dass die Schutzmechanismen für Betriebsräte nur bei unbefristeten Arbeitnehmer\*innen greifen. Wir sagen: Das ist zu wenig Schutz – und wollen den Schutz nach Vorbild der JAV-Regelungen auf unsere befristeten Kolleg\*innen erweitern!

## **MEHR ZEIT FÜR BETRIEBSRATSARBEIT!**

Betriebsratsarbeit braucht Zeit! Doch oft kommt es zum Streit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber: Wie viel der täglichen Arbeitszeit darf für

diese Arbeit aufgebracht werden? Diese Frage stellt sich insbesondere in Betrieben ohne freigestellte Betriebsrät\*innen, also Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten. Das Team IG Metall will diesen Konflikt entschärfen!

## **STÄRKERE RECHTE FÜR BETRIEBSRÄT\*INNEN!**

Das Betriebsverfassungsgesetz: Das ist unser gutes Recht. Allerdings: Immer wieder müssen Betriebsräte sich mit dem Arbeitgeber streiten, welche Rechte sie nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben. Ob, wann, wo und wie weit diese bei einzelnen Themen reichen. Nicht selten müssen Gerichte entscheiden und das kostet Zeit.

Das Team IG Metall unterstützt die Initiative Mitbestimmung und hat gemeinsam mit dem DGB einen umfassenden Reformentwurf für das BetrVG vorgelegt: Für eine starke Mitbestimmung und wirkungsvolle Betriebsratsarbeit.



Bild: DGB/Benno Kraehahn

»Wer sich entscheidet, im Betrieb Verantwortung für die Beschäftigten zu übernehmen, der steht oft unter großem Druck. Niemand übernimmt eine solche Aufgabe leichtfertig. Und oft genug geht das Engagement weit über ein normales Arbeitsmaß hinaus. Diese unglaublich engagierten Kolleginnen und Kollegen machen das aus der tiefen Überzeugung, dass man in der gewerkschaftlichen Gemeinschaft und im Betrieb die Verhältnisse verbessern kann. Und dafür halten sie trotz mancher Widerstände und Repressalien oft genug den Kopf hin.

Deshalb ist es wichtig, dass sie mehr Schutz bekommen gegen die Anfeindungen eines Managements, das aus ideologischer Verbrämung heraus keine Mitbestimmung will. Union-Busting ist kein Kavaliersdelikt, sondern eine Straftat und muss zukünftig auch als solche geahndet werden!«

YASMIN FAHIMI,  
Vorsitzende Deutscher Gewerkschaftsbund

Echte Mitbestimmung  
braucht starke Betriebsräte!



Bild: Thomas Dashhuber

# DIE INITIATIVE MITBESTIMMUNG MACHT BETRIEBSRÄTE STARK – DAS SIND DIE FORDERUNGEN:

## WIR WOLLEN BETRIEBSRÄT\*INNEN BESSER SCHÜTZEN!

- Die Regelung in § 78 a BetrVG soll durch einen neuen Abs. 6 so erweitert werden, dass dieser Schutz auch für Betriebsratsmitglieder gilt, die noch kein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben.

## WIR WOLLEN DIE BETRIEBSRATSARBEIT ZEITLICH BESSER AUSSTATTEN!

- Ein Anspruch auf Freistellung eines BR-Mitgliedes soll bereits für Betriebe mit 100 Beschäftigten gelten (§ 38 Abs. 1 BetrVG neu).
- In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten soll ein Anspruch auf Teilfreistellungen gesetzlich verankert werden (§ 38 Abs. 1 a BetrVG neu).

## WIR WOLLEN DIE GRUNDLEGENDEN RECHTE VON BETRIEBSRÄTEN STÄRKEN!

- Überall dort, wo das Gesetz von Mitbestimmung spricht, ist klarzustellen, dass der Betriebsrat ein Initiativrecht besitzt (§ 74 a Abs. 2 BetrVG neu). Auch wenn dies heute schon so ist bzw. in der Regel von Gerichten so ausgelegt wird, hilft die Klarstellung direkt im Gesetz, Streitigkeiten bzw. das „auf Zeit spielen“ von Arbeitgebern zu vermeiden.
- Was passiert, wenn der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats einfach ignoriert? Bisher ist es so: Bekommt der Betriebsrat rechtzeitig mit, dass der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte missachtet, kann der Betriebsrat vor Gericht ziehen und dafür sorgen, dass der Arbeitgeber dies unterlässt und die Sache beseitigt. Das ganze

Thema muss dann im Betrieb neu „aufgerollt werden“. Das Problem ist aber: Konkrete Folgen, die aus der Missachtung der Mitbestimmung entstanden sind, bleiben bestehen. Unser Reformvorschlag begegnet diesem Missstand mit der Feststellung, dass Maßnahmen des Arbeitgebers, die die Rechte des Betriebsrats beeinträchtigen können, unwirksam sind. Noch wichtiger dabei: Auch die Folgen eines Verstoßes gegen Mitbestimmungsrechte sind zu beseitigen. Erst dadurch werden Mitbestimmungsrechte auch effektiv durchgesetzt. Es lohnt sich aus Sicht des Arbeitgebers nicht mehr, den Betriebsrat „zu überspielen“. Mit anderen Worten: Unwirksame Maßnahmen sollen keinerlei weitere Wirkung haben (§ 74 a Abs. 2 BetrVG neu).

- Die Anforderungen an die Betriebsratsarbeit sind heute immens. Häufig sind Sachverständige unverzichtbar. Bisher ist mit Ausnahme von § 111 Satz 2 BetrVG immer

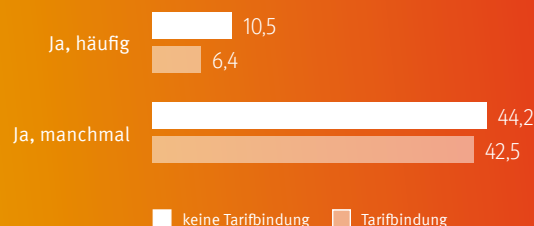
eine vorherige Einigung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber erforderlich. Das hat auch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nicht geändert. Wir halten das für überflüssig und in manchen Fällen nutzt der Arbeitgeber diesen Umstand aus, um auf Zeit zu spielen, indem er die Zustimmung erst mal verweigert. Ähnlich verhält es sich bei der Berufung von sachkundigen Beschäftigten. Die Ansprüche des Betriebsrates wollen wir hier stärken (§ 80 Abs. 2 bis 4 BetrVG neu).

- Auch stellt der Gesetzesentwurf klar, dass Betriebsräte und Gewerkschaften das Recht haben, Beschäftigtenbefragungen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben durchführen zu können (§ 80 Abs. 3 BetrVG neu).

Unsere vollständigen Forderungen für ein modernes BetrVG und weitere Informationen zur Initiative Mitbestimmung findest du auf [www.teamigmetall.de](http://www.teamigmetall.de)

## ES IST ZEIT FÜR ECHE MITBESTIMMUNG:

Mehr als die Hälfte aller Betriebsräte wird in seiner Arbeit behindert. Behinderung der Betriebsratsarbeit, differenziert nach Tarifbindung.



Quelle: boeckler.de

## Arbeit und Recht

AuR | DEUTSCHES UND EUROPÄISCHES ARBEITSRECHT



<https://aur-blog.eu/>

# #FAIRWANDEL

**Frankfurt am Main** – die IG Metall treibt faire Transformation und Klimaschutz voran und fordert: Wir wollen, dass beim notwendigen ökologischen Umbau der Industrie niemand auf der Strecke bleibt. Wir wollen, dass der Wandel gelingt – und dass aus technologischem Fortschritt sozialer Fortschritt für alle wird. Wir fordern: Mehr Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten bei den anstehenden Veränderungen!

Ökologie und Soziales dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, das stellt die IG Metall klar! Die Beschäftigung in allen Branchen muss nachhaltig gesichert werden – für die Beschäftigung am Industriestandort Deutschland. Ein Schlüssel dafür: Mitbestimmung beim Umwelt- und Klimaschutz.

## **MITBESTIMMUNGSRECHT BEIM UMWELT- UND KLIMASCHUTZ!**

Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes müssen auch in den Betrieben beantwortet werden. Mit dem bisherigen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind Betriebsrät\*innen bei diesen Themen mehr oder weniger außen vor. Mit konkreten Vorschlägen will die IG Metall Mitbestimmungsrechte stärken – und den fairen Wandel vorantreiben.

## **TRANSFORMATION IM BETRIEB SOZIAL (MIT)GESTALTEN!**

Die bisherigen Rechte von Betriebsräten reichen schlicht nicht aus, um die Transformation im Betrieb im Sinne der Beschäftigten gestalten zu können. Mit einer Erweiterung der Mitbestimmung bei Fragen der Beschäfti-

gungssicherung, bei Weiterbildung und Qualifizierung und bei der Personalplanung wäre dies aber möglich.

Das Team IG Metall unterstützt die Initiative Mitbestimmung und hat gemeinsam mit dem DGB einen umfassenden Reformentwurf für das BetrVG vorgelegt: Für #fairwandel und Mitbestimmung beim Umwelt- und Klimaschutz.

## Echte Mitbestimmung nur mit uns!



Bild: Thomas Pilot

»Es ist die größte gesamtgesellschaftliche Herausforderung dieses Jahrhunderts: die Transformation unserer Arbeitswelt und der klimaneutrale Umbau unserer Industrien.

Wir von der IG Metall sagen dazu: Wir brauchen Fairwandel! Fairwandel heißt: Die Industrie umbauen, nicht abwickeln. Eine Deindustrialisierung dürfen wir nicht zulassen! Das heißt im Umkehrschluss: Die Arbeitgeber und die Politik tragen Verantwortung für alle Beschäftigten, die von den Veränderungen betroffen sind. Jetzt – und damit meine ich wirklich jetzt – müssen endlich die passenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für eine

erfolgreiche Transformation geschaffen werden. Wir brauchen hier den Turbo, nicht den Rückwärtsgang! Wir wollen mitbestimmen beim betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz. Wir wollen den Wandel mitgestalten und dazu brauchen wir erweiterte Rechte, die der Beschäftigungssicherung dienen. Ebenso wie ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung, Personalbemessung und Qualifizierung.«

CHRISTIANE BENNER,  
Erste Vorsitzende der IG Metall

# DIE INITIATIVE MITBESTIMMUNG GESTALTET #FAIRWANDEL – DAS SIND DIE FORDERUNGEN:

## WIR WOLLEN EIN MITBESTIMMUNGSRECHT BEIM UMWELT- UND KLIMASCHUTZ!

- Im § 87 BetrVG sind konkrete Mitbestimmungsrechte verankert: Maßnahmen, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen, werden als neues Initiativ- und Mitbestimmungsrecht in das BetrVG aufgenommen.
- In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sollen gemeinsame Umweltausschüsse (mit der Arbeitgeberseite) gegründet werden (§ 28 Abs. 3 BetrVG neu).

## WIR WOLLEN DIE TRANSFORMATION IM BETRIEB SOZIAL (MIT)GESTALTEN KÖNNEN!

- Das bisherige Vorschlags- und Beratungsrecht bei Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung im § 92 a wird zu einem echten Mitbestimmungsrecht ausgebaut.
- Nicht nur der Sozialplan bei einer Betriebsänderung soll über eine Einigungsstelle erzwingbar sein, sondern auch der Interessensausgleich, der das „ob und wie“ der Betriebsänderung regelt. Dazu wird der § 112 BetrVG neu formuliert.
- Der Betriebsrat erhält ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, welches auch über eine Einigungsstelle erzwingbar wird (§ 97 Abs. 2 BetrVG neu).
- Um Beschäftigungssicherung erreichen und die Beschäftigten besser vor Entgrenzung und Verdichtung schützen zu können, soll der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten erhalten (§ 92 Abs. 1 BetrVG neu).

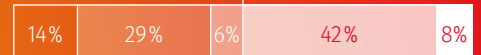
Unsere vollständigen Forderungen für ein modernes BetrVG und weitere Informationen zur Initiative Mitbestimmung findest du auf [www.teamigmetall.de](http://www.teamigmetall.de)



Bild: Thomas Range

## MEHR ALS DIE HÄLFTE ALLER BETRIEBE HABEN KEINE STRATEGIE FÜR DIE TRANSFORMATION.

Für den Betrieb gibt es eine Strategie für die Bewältigung der Transformation bzw. Umstellung auf E-Mobilität. (n = 1955)



trifft gar nicht zu   
  trifft eher nicht zu   
  lässt sich nicht beurteilen  
 trifft teilweise zu   
  trifft zu

Quelle: Betriebsräte-Befragung zur wirtschaftlichen Lage vom März/April 2023

# FAIRE

# NEUE WELT!

**Frankfurt am Main** – die IG Metall will die Digitalisierung im Sinne der Menschen gestalten. Digitale Hilfsmittel und Technik prägen unser aller Leben immer stärker – im Privatleben, aber auch schon längst bei der Arbeit. Damit erschließen sich auch für die Betriebsratsarbeit neue Aufgaben: Digitale Assistenzsysteme begleiten, Datenschutz gewährleisten, mobile Arbeit gestalten. Das aktuelle Betriebsverfassungsgesetz stammt aus einer analogen Welt. Häufig entscheiden Gerichte darüber, ob und wie das BetrVG bei Themen und Problemen der Digitalisierung anzuwenden ist. Es wird Zeit, hier Klarheit zu schaffen.

#### **EIN NEUES BILD VON TECHNISCHEN SYSTEMEN!**

Eine Arbeitswelt ohne technische Systeme ist kaum noch vorstellbar: In (fast) allen Bereichen werden Daten gesammelt und verarbeitet. In (fast) allen Bereichen unterstützen technische Systeme die menschliche Arbeit, nehmen Einfluss auf betriebliche Prozesse und verändern damit die Arbeitsorganisation. Was ein „Arbeitnehmer“ oder „der Betrieb“ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist, hat sich dagegen seit 100 Jahren nicht geändert. Das Bild von „technischen Systemen“ ist mindestens 50 Jahre alt.

#### **GUTE MOBILE ARBEIT GESTALTEN.**

Arbeitsorganisation und Kommunikationswege (und -formen) haben sich stark verändert. Mit der Corona-Pandemie kamen neue Herausforderungen dazu, die den Trend zur mobilen Arbeit deutlich verstärkt und verfestigt haben. Diesem Trend muss ein modernes Betriebsverfassungsgesetz Rechnung tragen.

#### **BETRIEBSVERSAMMLUNGEN FÜR DIE HEUTIGE ZEIT!**

Betriebsversammlungen sind für alle Beschäftigten. Auch wenn die Möglichkeit von digitalen und hybriden Betriebsversammlungen in Corona-Zeiten „aus der Not entstanden“ sind, wäre es ein gewaltiger Rückschritt, alle anderen Formen außer Präsenzveranstaltungen gesetzlich auszuschließen.

Das Team IG Metall unterstützt die Initiative Mitbestimmung und hat gemeinsam mit dem DGB einen umfassenden Reformentwurf für das BetrVG vorgelegt: Für eine wirkungsvolle Mitbestimmung in der digitalen Welt.



Bild: Thomas Piro

»Dass wir ganz neue Formen der Mitbestimmung brauchen, zeigt das Beispiel Künstliche Intelligenz (KI). KI-Systeme sind so komplex, dass sie ohne externen Sachverstand kaum zu beurteilen sind. Deshalb müssen Betriebsräte das Recht erhalten, Sachverständige auch ohne vorherige Einigung mit dem Arbeitgeber heranzuziehen. Da sich die KI ständig weiterentwickelt und dazulernt, reicht es nicht aus, wenn der Betriebsrat bei der Einführung einmalig zustimmt; er muss stattdessen fortlaufend beteiligt sein. Wir brauchen also ein prozedurales Mitbestimmungsrecht.

Auch die Möglichkeiten der Ansprache von Beschäftigten müssen zeitgemäß sein: Also endlich auch der digitale Zugang der Gewerkschaften zum Betrieb und zu den Beschäftigten. Wir mussten lange darum kämpfen, dass wir überhaupt Zutritt zum Betrieb bekommen. Deshalb muss sichergestellt sein, dass Gewerkschaften und Betriebsrätinnen und Betriebsräte auf den gleichen digitalen Kanälen kommunizieren können, die auch das Unternehmen nutzt.«

CHRISTIANE BENNER,  
Erste Vorsitzende der IG Metall

Echte Mitbestimmung  
für die digitale Arbeit.

# DIE INITIATIVE MITBESTIMMUNG GESTALTET DIGITALE ARBEIT – DAS SIND DIE FORDERUNGEN:

## WIR WOLLEN EINEN NEUEN BEGRIFF VON ARBEITNEHMER UND BETRIEB:

- Der Arbeitnehmerbegriff im BetrVG wird erweitert, bspw. auf Leiharbeiter\*innen, Clickworker etc.
- Der Betriebsbegriff wird erweitert und von den Aufgaben der Betriebsrät\*innen her gedacht. Dazu enthält der Entwurf einen Absatz im § 1 BetrVG, der definiert, was ein Betrieb eigentlich ist.

## WIR WOLLEN EINE ERWEITERUNG DER MITBESTIMMUNG FÜR TECHNISCHE SYSTEME:

- Um der wachsenden Bedeutung von Daten und technischen Systemen Rechnung zu tragen, erhält der Betriebsrat erweiterte Mitbestimmungsrechte:
  - Bei Maßnahmen zum Schutz von Würde und Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten.
  - Bei Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes.
  - Bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten.
- Die Mitbestimmung bei technischen Systemen wird erweitert: Das Mitbestimmungsrecht gilt nicht nur bei der Einführung und Anwendung, sondern auch bei der Erweiterung von technischen Systemen. Davon sind nicht mehr nur die Systeme betroffen, die zur Überwachung von Leistung oder Verhalten bestimmt sind, sondern alle technischen Systeme, die dazu geeignet sind, Leistung und Verhalten zu überwachen.

## WIR WOLLEN NEUE ARBEITSFORMEN UND MOBILE ARBEIT GESTALTEN:

- Betriebsräte müssen über Kommunikationsprozesse mitbestimmen können.
- Mitbestimmung muss auch bei den Fragen von Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung, der Arbeitsorganisation, den -verfahren und -abläufen gelten, insbesondere bei:
  - Der Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit.
  - Der Einführung und Durchführung von Gruppenarbeit, auch agiler Arbeit!
- Werden Änderungen an Arbeitsplätzen, am Arbeitsablauf oder der Arbeitsumgebung vorgenommen, soll in Zukunft die Vermutung ausreichen, dass diese Änderungen zu einer Belastung bei den Beschäftigten führen, damit das Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten zur Prävention, Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung greift (§ 91 BetrVG neu).

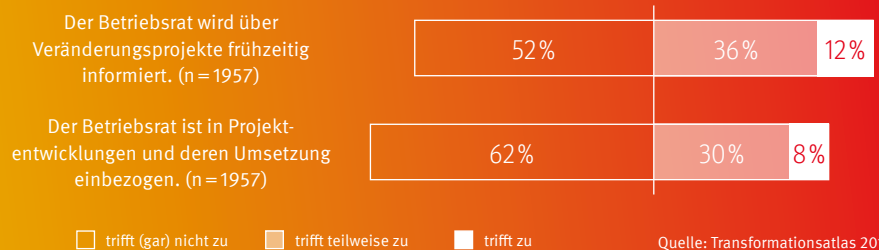
## WIR WOLLEN BETRIEBSVERSAMMLUNGEN MODERNISIEREN:

- Der Betriebsrat kann hybride Formen für Betriebsversammlungen beschließen.
- Die Entscheidung über die Teilnahme in Präsenz oder per Video bei einer hybriden BV kann individuell von den Beschäftigten selbst getroffen werden.
- Reine Video-BV bleiben ausgeschlossen.
- Mindestens zwei BV im Jahr müssen weiterhin in Präsenz stattfinden.

Unsere vollständigen Forderungen für ein modernes BetrVG und weitere Informationen zur Initiative Mitbestimmung findest du auf [www.teamigmetall.de](http://www.teamigmetall.de)

## MEHR ALS DIE HÄLFTE ALLER BETRIEBSRÄTE KANN NICHT STRATEGISCH MITBESTIMMEN.

Einbindung des Betriebsrats in die Gestaltung der Transformation



## KOMMUNIZIEREN WIE 1972?



HEUTE WOLLEN WIR  
DIGITALE ARBEIT  
MITGESTALTEN.



# STARK IN VIELFALT!

Echte Mitbestimmung  
stärkt die Rechte aller.

**Frankfurt am Main** – ob Frauen oder Migrantinnen und Migranten: Viele Menschen werden systematisch benachteiligt – das offenbart sich im Alltag und auf der Arbeit. Die IG Metall hält dagegen und will die gleichen Rechte aller stärken.

## **VEREINBARKEIT IST EIN THEMA DER PERSONALPLANUNG**

Wir haben heute die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten. Frauen sind oftmals gut ausgebildet, arbeiten aber aufgrund steuerlicher Fehlanreize, ungleicher partnerschaftlicher Aufteilung und fehlender oder mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten oft in unfreiwilliger Teilzeit. Viele Frauen verharren auch Jahre nach ihrem Teilzeitgrund in der Teilzeitfalle. Eine bessere Personalplanung und -bemessung sowie eine bessere Qualifizierungspolitik im Betrieb, die das Thema

Vereinbarkeit im Blick hat, kann entscheidend zu mehr Gleichberechtigung und auch Entgeltgleichheit beitragen.

## **FÜR ECHE ENTGELTGERECHTIGKEIT**

Mit dem Entgelttransparenzgesetz konnte das Ziel bisher nicht erreicht werden. Dies liegt auch daran, dass das Gesetz in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten gar nicht gilt. Die im Gesetz verankerte Berichtspflicht für den Arbeitgeber gilt sogar erst mit mehr als 500 Beschäftigten. Deshalb will die IG Metall das Betriebsverfassungsgesetz modernisieren!

## **QUOTEN KÖNNEN HELFEN UND MACHEN SICHTBAR!**

Frauen und Männer sollten in betrieblichen Gremien so vertreten sein, dass sie die Belegschaft repräsentieren. Und es zeigt sich: Quoten helfen dabei, gerade wenn ein Geschlecht

in der Belegschaft unterrepräsentiert ist. Bei Betriebsratswahlen ist dies über das so genannte „Minderheitengeschlecht“ geregelt. Diese Quotenregelung schlägt die IG Metall auch für die Besetzung von Schlüsselpositionen im Betriebsrat sowie die Besetzung des Betriebs- und Wirtschaftsausschusses und bei der Freistellung vor.

Das Team IG Metall unterstützt die Initiative Mitbestimmung und hat gemeinsam mit dem DGB einen umfassenden Reformentwurf für das BetrVG vorgelegt: Für Gleichstellung, Antidiskriminierung und starke Rechte aller.



Bild: DGB/Benno Kraehahn

»Es gibt keine andere Organisation, in der Toleranz und Vielfalt so selbstverständlich gelebt werden wie in einer Gewerkschaft. Das ist unsere demokratische Kultur, die wir gemeinsam schätzen und hochhalten und auf die wir alle stolz sein dürfen. Und so werden wir auch die neuen Aufgaben der Transformation angehen.

Ich wünsche mir, dass wir unsere Vielfalt sichtbarer ins Schaufenster stellen. „Wir Frauen sind frei!“ [...] das leben wir jeden Tag! Unsere Schwerbehindertenvertreterinnen

und -vertreter können eine prominente Stimme der Menschen mit Behinderung sein. So viele Kolleginnen und Kollegen, die als „Gastarbeiter“ gekommen sind, sind erst durch die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben wirklich heimisch geworden. Sie und ihre Kinder sind heute oft in unseren Reihen aktiv. Deshalb sind wir Integrationsweltmeister.«

YASMIN FAHIMI,  
Vorsitzende Deutscher Gewerkschaftsbund

# DIE IG METALL STÄRKT DIE RECHTE ALLER – DAS SIND DIE FORDERUNGEN:

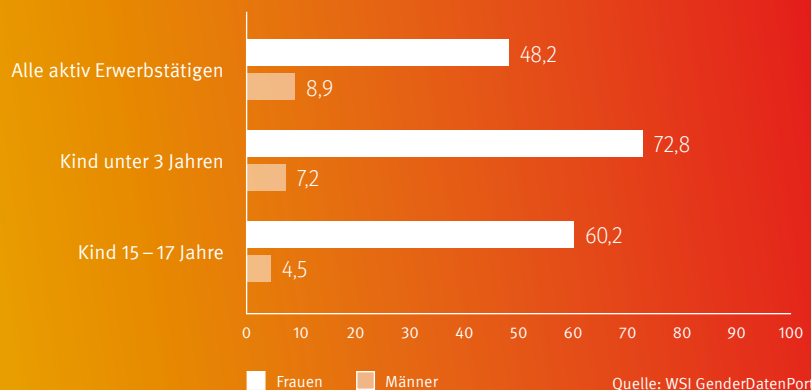
Gleichstellung bleibt auch heute noch ein wichtiges Handlungsfeld im Betrieb. Sowohl das Grundgesetz als auch das Betriebsverfassungsgesetz setzen die „Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung“ auf die Tagesordnung. Dieser Auftrag ist allerdings längst noch nicht erreicht. Damit wir in Sachen Gleichstellung und Vielfalt auf betrieblicher Ebene schneller vorankommen, sind stärkere kollektive Mitbestimmungsrechte und mehr Handlungsmöglichkeiten für den Betriebsrat ein unbedingtes Muss. Der Betriebsrat muss in die Lage versetzt werden, entsprechende betriebliche Maßnahmen anzustoßen und Arbeitgebern mehr Transparenz abzuverlangen.

## WIR WOLLEN ECHTE ENTGELTGERECHTIGKEIT:

- Wir fordern ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit (§ 87 BetrVG neu).
- Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, mindestens einmal im Kalenderjahr über den Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen auf der Betriebsversammlung berichten zu müssen (§ 43 Abs. 2 BetrVG neu).

## TEILZEITQUOTEN BEI FRAUEN EXTREM HOCH – UNABHÄNGIG VOM ALTER DER KINDER

Anteil der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft in Deutschland (2019)



## WIR WOLLEN FAMILIE UND BERUF VEREINBAREN:

- Deshalb fordern wir das Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung sowie bei der Qualifizierung im Betrieb (§§ 92 Abs. 3 i. V. m. 80 Abs. 1 Nr. 2 a, 2 b, 4 und 7 BetrVG neu).
- Gleichstellung ist ein Querschnittsthema für jeden Betrieb und sollte auch so behandelt werden. Deshalb fordern wir paritätisch besetzte Gleichstellungsausschüsse, die diesem Querschnittsthema Gewicht verleihen (§ 28 a Abs. 3 BetrVG neu).

## MIT SICHTBARKEIT DIE QUOTEN STÄRKEN:

- „Das Minderheitengeschlecht ist mindestens entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft vertreten.“

Unsere vollständigen Forderungen für ein modernes BetrVG und weitere Informationen zur Initiative Mitbestimmung findest du auf [www.teamigmetall.de](http://www.teamigmetall.de)

**DAMALS:  
MEHR  
DEMOKRATIE  
WAGEN!**

**HEUTE WOLLEN  
WIR MEHR  
MITBESTIMMUNG  
WAGEN!**



Bild: Werner Otto / Alamy Stock Photo

**HEUTE WOLLEN  
WIR GRENZENLOS  
MITBESTIMMEN!**

**Frankfurt am Main** – neue Regeln für die globale Arbeitswelt! Durchsetzungsstarke Mitbestimmung wirkt international und setzt global an. Die IG Metall fordert neue Regelungen, um die länderübergreifende Zusammenarbeit in der Mitbestimmung zu fördern und gute Arbeit zu gestalten. Die Globalisierung hat die Spielregeln verändert – doch bislang waren Arbeitnehmer\*innen von länderübergreifender Mitbestimmung ausgeschlossen. Das soll sich jetzt ändern!

Die Globalisierung hat unsere Welt verändert – auch die Arbeitswelt! Durch globale Wertschöpfungs- und Lieferketten, globale Managementsysteme und neue Formen von globaler Arbeitsteilung sind die Beschäftigten in einen direkten und grenzenlosen Wettbewerb untereinander geraten. Unser Betriebsverfassungsgesetz besitzt noch keinen Hebel, um international zu wirken. Doch jetzt wird gehandelt: Die IG Metall will Arbeitnehmer\*innenrechte mit global wirksamen Instrumenten schützen!

#### **LÄNDERÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN!**

Die bisherigen Mitbestimmungsrechte reichen für eine wirkungsvolle Zusammenarbeit über Landesgrenzen nicht aus. Neben einer neuen Definition des Betriebsbegriffes, der die Beteiligungsrechte des Betriebsrates stärken soll, schlägt die IG Metall vor, dazu konkrete Verfahren und Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz zu verankern (§ 3 a BetrVG neu).

#### **MITBESTIMMUNG DARF KEINE FRAGE DES STANDORTES SEIN!**

Gerade in Konzernen haben die aktuellen Lücken des Betriebsverfassungsgesetzes weitreichende Folgen für die Interessenvertretung, wenn die Konzernmutter im Ausland sitzt. „Diese gesetzlichen Lücken müssen wir endlich schließen!“, fordert die IG Metall.

Das Team IG Metall unterstützt die Initiative Mitbestimmung und hat gemeinsam mit dem DGB einen umfassenden Reformentwurf für das BetrVG vorgelegt: Für globale Mitbestimmung und länderübergreifende Zusammenarbeit.



Bild: Thomas Pirrot

»Die letzte große Reform des Betriebsverfassungsgesetzes bei den Mitbestimmungsrechten stammt aus dem Jahr 1972. Damals gab es einen Großraum für einen Computer. Die Arbeitslosigkeit in Deutschland lag bei 246.433. Es gab die DDR und dort so genannte „Intershops“, aber kein Internet. Zur Globalisierung hieß es: „Ja, aber nicht bei uns“. Seitdem hat sich die Welt fundamental geändert. Wir alle wissen, wie rasant sich Technologien, Arbeitsorganisation, Globalisierung, und Wertschöpfungsketten seitdem verändert haben [...] Stillstand bei der Betriebsverfassung hilft uns nicht weiter. Stillstand wäre angesichts des schnellen und tiefgreifenden Wandels sogar ein Rückschritt. Wir müssen verhindern, dass sich Unternehmen der deutschen Mitbestimmung entziehen, indem sie eine Europäische Aktiengesellschaft gründen. Auch auf europäischer Ebene brauchen wir Reformen. Es muss leichter werden, einen Europäischen Betriebsrat zu gründen – und gegen den Arbeitgeber vorzugehen, wenn er sich dagegen sperrt.«

CHRISTIANE BENNER,  
Erste Vorsitzende der IG Metall

**GRENZENLOS!**

Echte Mitbestimmung geht  
nur international!

# DIE INITIATIVE MITBESTIMMUNG ÜBERWINDET GRENZEN – DAS SIND DIE FORDERUNGEN:

## WIR WOLLEN DIE LÄNDERÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN!

- Durch Tarifvertrag können Regelungen zur länderübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmer\*innenvertretungen bestimmt werden. Dies umfasst insbesondere die Regelung von Informations- und Konsultationsrechten, die Vereinbarung von Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten sowie Vorschriften zum Schutz der Mitglieder der Vertretung.
- Arbeitnehmervertreter\*innen aus den Ländern, die von den Regelungen zur länderübergreifenden Zusammenarbeit erfasst werden sollen, sind bei der Erarbeitung und den Verhandlungen über die Vereinbarung zu beteiligen.

## WIR WOLLEN WIRTSCHAFTLICHE ANGELEGENHEITEN GLOBAL DENKEN!

- Für Fragen der wirtschaftlichen Angelegenheiten ist der Wirtschaftsausschuss zuständig. Bei der Besetzung sind ausländische Niederlassungen bisher jedoch außen vor. Und das, obwohl sie von den dortigen Verhandlungen häufig ebenso betroffen sind! Die IG Metall will deshalb ihre Beteiligung über das Betriebsverfassungsgesetz ermöglichen (§ 107 Abs. 1 BetrVG neu).

## WIR WOLLEN, DASS MITBESTIMMUNG KEINE GRENZEN HAT!

- Gerade in Konzernen bestehen vielfältige Möglichkeiten, die Finanzen und Gewinne zu steuern. Im Falle von Sozialplanverhandlungen kann daher das betroffene Unterneh-

men „arm“ gestaltet werden. Das hat entsprechende Auswirkungen für die Einigungsstelle, wenn sie die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen beurteilt. Um dies zu verhindern, sieht der Gesetzesentwurf der IG Metall vor, dass die wirtschaftliche Lage des gesamten Konzerns und nicht nur des betroffenen Unternehmens zu beurteilen ist, unabhängig davon, wo die Konzernspitze sitzt (§ 112 Abs. 6 BetrVG neu).

- Die Gewerkschaft stellt zudem fest, dass es in vielen Fällen nicht möglich ist, eine Interessenvertretung zu gründen, die über den Standort hinausgeht: Ist die Muttergesellschaft oder Holding im Ausland, ist ein Konzernbetriebsrat aktuell nicht möglich. Der Entwurf der IG Metall will dies ändern und schlägt dafür ein konkretes Verfahren vor, damit auch hier überbetriebliche Interessen-

vertretungen über Konzernbetriebsräte möglich werden (§ 54 Abs. 3 BetrVG neu).

- Aktuell hat der Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte bei direkten Maßnahmen und Entscheidungen der Konzernspitze im Ausland, bei denen also der inländische Arbeitgeber nicht involviert ist. Dieses Vorgehen kann also konkret genutzt werden, um die Mitbestimmung auszuhebeln. Diesen Missstand will die IG Metall beheben, indem sie im Betriebsverfassungsgesetz klarstellt, dass die Rechte des Betriebsrates dann auch gelten und so nicht umgangen werden können (§ 74 Abs. 4 BetrVG neu).

Unsere vollständigen Forderungen für ein modernes BetrVG und weitere Informationen zur Initiative Mitbestimmung findest du auf [www.teamigmetall.de](http://www.teamigmetall.de)

## JEDER ZEHNTE SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE IST IN EINEM AUSLÄNDISCH KONTROLLIERTEN UNTERNEHMEN TÄTIG

Anteil Beschäftigte in ausländisch kontrollierten Unternehmen:



Quelle: Destatis, 2017; Angaben für 2014

## Arbeit und Recht

AuR | DEUTSCHES UND EUROPÄISCHES ARBEITSRECHT



<https://aur-blog.eu/>

# ZEIT FÜR

# MITBESTIMMUNG!

Echte Mitbestimmung  
ist gelebte Demokratie.

**Frankfurt am Main** – die IG Metall kämpft für mehr Mitbestimmung und Demokratie am Arbeitsplatz. Sie unterstützt die Initiative Mitbestimmung und fordert weitreichende demokratische Rechte für Beschäftigte, ein starkes Beschwerderecht und Betriebsversammlungen für alle! Demokratie darf nicht am Werkstor enden – gerade im Betrieb zählt freie Meinungsäußerung, Meinungsaustausch und Beteiligung. Die IG Metall unterstützt daher eine Stärkung der direkten Beteiligungsrechte der Beschäftigten.

#### **EIN STÄRKERES BESCHWERDERECHT UND MEHR FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG!**

Die IG Metall kämpft für mehr Schutz gegenüber Übergriffen und Diskriminierung. Für gute und faire Arbeitsbedingungen. Und für mehr

demokratische Beteiligung. Deshalb soll jetzt das Beschwerderecht der Beschäftigten gestärkt werden! Und die Meinungsfreiheit der Beschäftigten soll nicht nur im Betrieb gelten, sondern Beschäftigte sollen auch außerhalb des Betriebs das Recht haben, sich zu betrieblichen Fragen äußern zu dürfen.

#### **BETEILIGUNG BRAUCHT ZEIT!**

Arbeitsbelastung und Zeitdruck: Viele Beschäftigte werden dadurch daran gehindert, ihre Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte im Betrieb wahrzunehmen. Oft geraten Beschäftigte dadurch sogar in Konflikte mit Vorgesetzten. Deshalb unterstützt die IG Metall die Initiative Mitbestimmung: Es ist Zeit für Mitbestimmung – wir brauchen eine gesetzlich verankerte Demokratiezeit!

#### **BETRIEBSVERSAMMLUNGEN FÜR ALLE**

Bisher ist sogenanntes Fremdpersonal im Betrieb, also Beschäftigte über Werk- und Dienstverträge, von der Betriebsversammlung ausgeschlossen. Und das, obwohl die Themen und Informationen meistens auch für sie relevant sind! Die IG Metall versteht die Betriebsversammlung als Versammlung des Betriebsrates mit den Beschäftigten. Um dies noch deutlicher zu machen, will die Initiative Mitbestimmung die Einberufung von Betriebsversammlungen erleichtern.

Das Team IG Metall unterstützt die Initiative Mitbestimmung und hat gemeinsam mit dem DGB einen umfassenden Reformentwurf für das BetrVG vorgelegt: Für mehr Beschäftigtenrechte und gelebte Demokratie.



Bild: Thomas Pilot

»Ja, wir wollen auf Augenhöhe mitbestimmen! Ja, wir wollen mehr Demokratie in der Wirtschaft! Unser Anspruch geht bis hin zur Beteiligung bei strategischen Fragen!

Menschen sind mehr als „fixe“ Arbeitskosten, die man möglichst weit reduzieren muss, damit die Rendite steigt. Menschen sind Subjekte. Menschen haben Rechte. Sie haben Würde. Sie haben einen Anspruch darauf, dass sie mitentscheiden können, wie ihre Zukunft aussieht. In der Gesellschaft, aber auch in den Betrieben. Demokratie und Teilhabe enden nicht am Werkstor. Beschäftigte müssen sich

einbringen können und das braucht Zeit, die sie im Arbeitsalltag häufig nicht haben. Diese Zeit für Beteiligung, Mitbestimmung und betriebliche Demokratie wollen wir endlich schaffen. Eine Stunde die Woche, wie wir sie fordern, ist da gerade angemessen. Und deshalb sage ich: Mehr Demokratie wagen – mehr Fortschritt wagen! – Das muss auch heißen: Mehr Mitbestimmung wagen!«

CHRISTIANE BENNER,  
Erste Vorsitzende der IG Metall

# DIE INITIATIVE MITBESTIMMUNG STÄRKT DEMOKRATIE – DAS SIND DIE FORDERUNGEN:

## WIR WOLLEN EINE DEMOKRATIEZEIT!

- Beschäftigte sollen mindestens eine Stunde pro Woche von der Arbeit freigestellt werden, um ihre Beteiligungsrechte im Betrieb wahrnehmen zu können.

## WIR WOLLEN STÄRKERES BESCHWERDERECHT UND MEHR FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG!

- Das Beschwerderecht der Beschäftigten muss gestärkt werden! Auch wenn Beschäftigte sich direkt an den Arbeitgeber wenden, ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber zu informieren, wenn der Beschäftigte dem nicht ausdrücklich widerspricht (§§ 84, 85 BetrVG neu).
- Auch im Betrieb gilt die freie Meinungsäußerung. Ebenso gilt das Recht, sich außerhalb des Betriebs zu betrieblichen Fragen zu äußern (§ 82a BetrVG neu).

## WIR WOLLEN NEUE ARBEITSFORMEN UND MOBILE ARBEIT GESTALTEN:

- Mindestens zweimal im Jahr soll das Fremdpersonal deshalb zu der Betriebsversammlung eingeladen werden!
- Der Arbeitgeber soll dazu verpflichtet werden, mindestens einmal im Jahr auch über die Situation von Leiharbeiter\*innen zu berichten.

## WIR WOLLEN BETRIEBSVERSAMMLUNGEN MODERNISIEREN:

- Der Betriebsrat kann hybride Formen für Betriebsversammlungen beschließen.
- Die Entscheidung über die Teilnahme in Präsenz oder per Video bei einer hybriden BV kann individuell von den Beschäftigten selbst getroffen werden.
- Reine Video-BV bleiben ausgeschlossen.
- Mindestens zwei BV im Jahr müssen weiterhin in Präsenz stattfinden.

- Der Betriebsrat wird verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen, wenn mind. 15 % der Arbeitnehmer\*innen dies wünschen.

Unsere vollständigen Forderungen für ein modernes BetrVG und weitere Informationen zur Initiative Mitbestimmung findest du auf [www.teamigmetall.de](http://www.teamigmetall.de)

## ARBEITSVERDICHTUNG UND MEHRARBEIT BELASTEN 18-65-JÄHRIGE ERWERBSTÄTIGE.

Arbeit unter Zeit- oder Leistungsdruck



Überstunden, lange Arbeitszeiten und Arbeitswege



■ Frauen ■ Männer

Quelle: GEDA-Studie 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

## MEHR MITBESTIMMUNG WAGEN:

Mitbestimmung braucht starke Regeln – nach über 50 Jahren ohne Reform brauchen wir moderne Mitbestimmungsgesetze für die Anforderungen von heute!

- #1 Für eine starke Mitbestimmung und wirkungsvolle Betriebsratsarbeit.
- #2 Für #fairwandel und Mitbestimmung beim Umwelt- und Klimaschutz.
- #3 Für eine wirkungsvolle Mitbestimmung in der digitalen Welt.
- #4 Für Gleichstellung, Antidiskriminierung und starke Rechte aller.
- #5 Für globale Mitbestimmung und länderübergreifende Zusammenarbeit.
- #6 Für mehr Beschäftigtenrechte und gelebte Demokratie.

**GEMEINSAM STÄRKER MITBESTIMMEN!**

**TEAM  
IG METALL**

**IMPRESSUM:**  
IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79,  
60329 Frankfurt; Vertreten durch den Vorstand  
Erste Vorsitzende: Christiane Benner  
Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de)  
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach §18 Abs. 2 MStV:  
Peter Kippes, IG Metall Frankfurt,  
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt  
Kontakt: [peter.kippes@igmetall.de](mailto:peter.kippes@igmetall.de)



[teamigmetall.de](http://teamigmetall.de)