

Standpunkte der Sozialpartner zur Mitbestimmung

Materialien

M1 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Nach Auffassung des DGB macht der wirtschaftliche und technische Wandel in den kapitalistischen Industriegesellschaften die effektive Nutzung und den Ausbau von Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer und Gewerkschaften zu einer besonders dringlichen Aufgabe.

Die Geschwindigkeit und die Intensität des strukturellen Wandels sowie die Notwendigkeit einer an sozialen und ökologischen Interessen orientierten Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft erfordern den Ausbau der Mitbestimmung auf allen Ebenen. Die Gewerkschaften leiten ihre Forderung nach Mitbestimmung aus der zentralen Bedeutung der Arbeit für den Einzelnen wie für die Gesellschaft, aus den gewerkschaftlichen Grundwerten von Solidarität, Freiheit und Demokratie ab. Demokratie muss zur gesellschaftlichen Lebensform werden. Mitbestimmung ist ein zentrales Instrument zur Verwirklichung dieser Ziele.

Mitbestimmung im Betrieb

Der DGB sieht in der Ausweitung der Mitbestimmung auf Betriebsebene eine notwendige Voraussetzung, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Einflussmöglichkeiten auf die Sicherung ihrer Arbeitsplätze und die Gestaltung ihrer Arbeit einzuräumen.

Mitbestimmung im Unternehmen

Die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene bleibt der wichtigste Ansatzpunkt zur Einflussnahme auf die Unternehmenspolitik und die Kontrolle unternehmerischer Entscheidungen. Sie ist über die Realisierung einer Unternehmensmitbestimmung, die vom Montan-Modell ausgeht, durchzusetzen.

M2 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Teilhabe, der Wunsch nach Mitsprache, nach persönlicher Selbstentfaltung in der täglichen Arbeit, in Betrieb und Gesellschaft, sind die Anliegen des Bürgers in der freiheitsbewussten, modernen Industriegesellschaft.

Daher bleibt es vordringliche Aufgabe, in den immer größer werdenden Bürokratien das ausreichende Maß an Teilhabe des Einzelnen an den Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen zu sichern.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde von den Arbeitgebern [...] der Gedanke der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Mitarbeitern sowie der Betriebsfriede an die erste Stelle der inhaltlichen Betriebsverfassung gerückt. Gleichzeitig haben sie sich gegen ein Konfliktmodell von Arbeit und Kapital ebenso zur Wehr gesetzt wie gegen die Gefahr einer bürokratischen Verkrustung der Entscheidungsfindung des Unternehmers und der Beeinträchtigung seiner Anpassungsfähigkeit gegenüber den Herausforderungen des Marktes.

Betriebliche Mitbestimmung

Auf der Basis der geltenden Gesetze wollen die Arbeitgeber die unterschiedlichen Interessen zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung gegeneinander ausgleichen und alle Möglichkeiten, die die Gesetze bieten, konstruktiv, unbürokratisch und praxisbezogen ausschöpfen. Die Unternehmer sind gegenüber dem Prinzip „Mitbestimmung“ aufgeschlossen, müssen aber auch festhalten, dass dessen Grenzen in der bestehenden Wirtschaftsordnung erreicht sind.

Mitbestimmung im Unternehmen

Auch die Forderung der Gewerkschaften nach Einführung der paritätischen Mitbestimmung in den Unternehmensorganen stößt nach wie vor auf den Widerstand der Arbeitgeber. Eine so verstandene Parität gefährdet die Funktionsfähigkeit der Unternehmen in einer freiheitlichen Ordnung.

Aufgaben

1. Vergleichen Sie die Standpunkte der Sozialpartner!
2. Vergleichen Sie die Mitbestimmung in einem Großbetrieb mit den Rechten der Schülervertretung!