

**Antrag 70/II/2024****Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission****Annahme (Konsens)****Grenzenlose Beteiligung! Für transnationale betriebliche Mitbestimmung in der EU**

1 Stell dir vor, du arbeitest in Berlin und musst mit einem\*ei-  
2 ner Chef\*in in Madrid verhandeln, der\*die neue Regeln für  
3 das gesamte Unternehmen durchsetzen will. Du kämpfst  
4 für bessere Arbeitsbedingungen, aber ständig hörst du:  
5 „Keine Extrawurst für euch!“ Am Ende kommt oft nur  
6 der kleinste gemeinsame Nenner heraus – weit entfernt  
7 von echten Verbesserungen. Dieses Verhandlungschaos  
8 erschwert nicht nur die Verbesserung der Arbeitsbedin-  
9 gungen vor Ort, sondern auch die demokratische Beteili-  
10 gung aller Kolleg\*innen. Egal ob mit oder ohne eigene Ver-  
11 tretung, der aktuelle Zustand bremst die Mitbestimmung  
12 der Arbeitnehmer\*innen in der gesamten EU.

13 Arbeitnehmer\*innenvertretungen müssen immer häufi-  
14 ger nach jeweiligem, örtlich geltendem Recht mit Ge-  
15 schäftsführer\*innen verhandeln, die in einem anderen  
16 Mitgliedstaat sitzen und Vereinbarungen anstreben, die  
17 grenzüberschreitende Normen im gesamten Unterneh-  
18 men setzen würden.

19 Arbeit verändert, digitalisiert und europäisiert sich. In vie-  
20 len Branchen ist die Arbeit nicht mehr zwingend orts-  
21 gebunden und Unternehmen organisieren sich zuneh-  
22 mend über Staatsgrenzen hinaus. Transnational arbeiten-  
23 de Teams sowie Fern- und Telearbeit gehörten auch vor  
24 der COVID-19-Pandemie für viele schon zur Arbeitsnorm,  
25 haben sich seitdem aber immer weiter verbreitet.

26 Es gehört nach Jahren der europäischen Wirtschaftsint-  
27 tegration längst zum Arbeitsalltag, dass Unternehmen  
28 mehrere selbstständige oder voneinander abhängige Be-  
29 triebe in mehreren EU-Mitgliedstaaten unterhalten.

30 Die betriebliche Mitbestimmung in unserem zunehmend  
31 transnational organisierten und europäisch ausgerichte-  
32 ten Arbeitsalltag steckt voller Herausforderungen. Die EU  
33 steht hier auf dem Prüfstand und zeigt deutliche Schwä-  
34 chen und Lücken. Während die Wirtschaftsintegration  
35 voranschreitet und die institutionellen Rahmenbedingun-  
36 gen für die grenzüberschreitende Integration von Unter-  
37 nehmen kontinuierlich ausgebaut werden, hinkt die EU  
38 bei sozialen Fragen hinterher. Es fehlen dringend notwen-  
39 dige, grenzüberschreitende Mitbestimmungsregeln, um  
40 die Demokratie auch im europäischen Arbeitsalltag zu  
41 verankern.

42 Die aktuelle Form der Arbeitnehmer\*innenvertretung im  
43 europäischen Kontext ist der Europäische Betriebsrat  
44 (EBR), welcher ein Gremium zur Unterrichtung und An-  
45 hörung in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen mit  
46 mehr als 1.000 Beschäftigten und jeweils mindestens 150  
47 Arbeitnehmer\*innen in mindestens zwei Mitgliedstaaten

48 darstellt. Ein EBR ist allerdings kein Betriebsrat im Sin-  
49 ne der deutschen Betriebsverfassung und hat keine Mit-  
50 bestimmungsrechte. Ein Betriebsrat hat hingegen als ge-  
51 wählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer\*innen in  
52 einem Betrieb Mitbestimmungsrechte, einige deren er-  
53 zwingbar, in verschiedenen Bereichen wie Arbeitszeit-  
54 und Lohngestaltung, Personalmaßnahmen und sozialen  
55 Angelegenheiten. In diesem Kontext erschweren die ex-  
56 trem hohen Hürden für die Gründung eines EBRs so-  
57 wie die begrenzten Rechte des Gremiums die betriebspo-  
58 litische Praxis für Arbeitnehmer\*innenvertretungen, die  
59 grenzüberschreitend zusammenarbeiten und somit ihre  
60 Projekte voranbringen möchten.

61 Der EBR wurde durch die europäische Betriebsratsricht-  
62 linie vom 22. September 1994 ins Leben gerufen, die am  
63 6. Mai 2009 novelliert wurde. Die Arbeitswelt in vielen  
64 Sektoren sieht allerdings längst nicht mehr wie in den  
65 90er und 00er Jahren aus. Das Europäische Parlament  
66 stimmte im Februar 2023 für einen legislativen Initiativbe-  
67 richt, um die Europäische Kommission aufzufordern, die  
68 aktuellste Richtlinie zu überarbeiten, um unter anderem  
69 Informationsrechte und Durchsetzungsmöglichkeiten der  
70 EBRs zu stärken. Echte Mitbestimmung ist für europäische  
71 Betriebsräte in transnationalen Konzernen aber nicht vor-  
72 gesehen.

73 Die europäische Politik verschläft seit Jahren die Chan-  
74 ce, die transnationale Mitbestimmung an die Realität  
75 des transnationalen Arbeitens und Unternehmens im  
76 heutigen Europa anzupassen und das Recht auf grenz-  
77 überschreitende Zusammenarbeit der Vertretungsorgane  
78 auch für Mitarbeiter\*innen kleiner und mittelständischer  
79 Unternehmen zu erweitern. Mitbestimmung zu stärken  
80 hilft dabei, politischer Apathie entgegenzuwirken, das po-  
81 litische Interesse der Beschäftigten zu steigern und so de-  
82 mokratische Prozesse zu stabilisieren. In einem Europa,  
83 wo Rechte auf dem Vormarsch sind, ist die Mitbestim-  
84 mung auch als wirksame antifaschistische Gegenmaß-  
85 nahme zu verstehen und sollte dementsprechend drin-  
86 gend eingeführt werden.

87 **Wir fordern daher:**

- 88 1. Eine weitreichende Novelle der europäischen Be-  
89 triebssratsrichtlinie, um transnationale Mitbestim-  
90 mungsrechte einzuführen.
- 91 2. Die Senkung der erforderlichen Beschäftigtenzahl  
92 für die Gründung eines europäischen Betriebsrats  
93 auf 100 und jeweils 15 Arbeitnehmer\*innen in min-  
94 destens zwei Mitgliedstaaten.
- 95 3. Eine Verpflichtung für die Geschäftsführung von  
96 staatenübergreifend tätigen Unternehmen mit  
97 mindestens 200 Mitarbeiter\*innen, solange kein  
98 EBR existiert, einmal im Jahr eine Versammlung  
99 der agierenden Vertretungsorganen einzuberufen,  
100 geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung

- 101 zu stellen, die betroffene Kolleg\*innen für die  
102 Versammlung freizustellen sowie die daraus  
103 entstehenden Reisekosten zu übernehmen. Die  
104 Ausgestaltung, Organisation und Leitung der Ver-  
105 sammlung ist den Vertreter\*innen der nationalen  
106 Mitarbeiter\*innenvertretung oder in Ermangelung  
107 solcher Vertreter\*innen der jeweiligen nationalen  
108 Gewerkschaften zu übertragen.
- 109 4. Den daraus resultierenden Betriebsrat mit den Zu-  
110 ständigkeiten auszustatten, die nach deutschem  
111 Gesetz einem Gesamtbetriebsrat zur Verfügung ste-  
112 hen. Das heißt, dass der EBR für die Behandlung  
113 von Angelegenheiten zuständig sein soll, die das Ge-  
114 samtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen  
115 und nicht durch die einzelnen Vertretungsorgane in-  
116 nerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Sei-  
117 ne Zuständigkeit soll sich insoweit auch auf Betrie-  
118 be ohne Betriebsrat und Betriebe in Ländern ohne  
119 Vertretungsorgane nach national geltendem Recht  
120 erstrecken. Er wäre den einzelnen Vertretungsorga-  
121 nen nicht übergeordnet.
- 122 5. Dass das genaue Ausmaß der Beteiligungsrechte  
123 des EBRs nach dem Recht im anwendbaren Mit-  
124 gliedstaat gerichtet wird, welches die umfassends-  
125 ten Gegenstände der Mitbestimmung und somit  
126 Gestaltungsspielraum vorsieht. Bei einer Gründung  
127 eines deutsch-französischen EBRs würde dann bei-  
128 spielsweise das deutsche BetrVG Vorrang haben.
- 129 6. Eine Verpflichtung im Vergabeverfahren der Euro-  
130 päischen Kommission und ihrer untergegliederten  
131 Agenturen, ausschließlich an Unternehmen mit be-  
132 trieblicher Mitbestimmung Aufträge zu vergeben.