

Antrag 18/I/2020**KDV Friedrichshain-Kreuzberg****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Mehr Demokratie in der Wirtschaft wagen – Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung!**

1 Die SPD setzt sich durch Umsetzung der folgenden Maß-
 2 nahmen für die Stärkung der betrieblichen Mitbestim-
 3 mung ein:

4

5 • BetrVG an den digitalen Wandel anpassen: Neue
 6 Formen der Arbeit erfordern einen neuen Arbeit-
 7 nehmer*innen- und Betriebsbegriff, damit mög-
 8 lichst vielen Beschäftigten betriebliche Mitbestim-
 9 mung zugutekommt.

10 • Mitbestimmung beim Datenschutz: Die SPD setzt
 11 sich für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ein.
 12 Ferner wird Betriebsräten die Hinzuziehung von ex-
 13 ternem Sachverstand in Fragen von Digitalisierung
 14 und Datenschutz gewährt, damit diesbezügliche
 15 Mitbestimmungsrechte wirksam im Sinne der Be-
 16 schäftigten ausgeübt werden.

17 • Umstrukturierungen nicht zu Lasten der Beschäftig-
 18 ten: Der Mitbestimmungskatalog wird so erweitert,
 19 dass Betriebsräte auch bei Umstrukturierungen der
 20 Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe mitbe-
 21 stimmen können.

22 • Gleichberechtigung als demokratisches Prinzip im
 23 Betrieb durchsetzen: Dem Betriebsrat ist ein umfas-
 24 sendes Mitbestimmungsrecht bei Gleichstellungs-
 25 maßnahmen einzuräumen. Es wird ferner geprüft,
 26 wie eine geschlechtergerechte Freistellungsregel-
 27 ung umgesetzt werden kann.

28 • Union-Busting bekämpfen: Beschäftigte, die eine
 29 Betriebsratswahl initiieren werden besser ge-
 30 schützt. Der besondere Kündigungsschutz darf
 31 nicht länger auf drei initiiierende Beschäftigte
 32 beschränkt sein, sondern muss weitere Beteiligte
 33 und Ersatz-Bewerber*innen umfassen.

34 • Effektive Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte:
 35 Dem Betriebsrat muss ein Unterlassungsan-
 36 spruch bei Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte
 37 zur Seite gestellt werden.

38 • Konsequente Strafverfolgung bei der Behinderung
 39 von Betriebsratswahlen und – arbeit: Der Straftat-
 40 bestand der Behinderung von Betriebsratswahlen
 41 muss ein Officialdelikt sein. Darüber hinaus sind
 42 entsprechende Schwerpunktstaatsanwaltschaften
 43 zu bilden, um wirkungsvoller gegen Behinderungen
 44 von Betriebsratsgründungen vorgehen zu können.

45

Begründung

47 Die Demokratie ist nicht nur fundamental für unser po-

Empfehlung der Antragskommission**Annahme in der Fassung der AK (Konsens)**

Die SPD setzt sich durch Umsetzung der folgenden Maß-
 nahmen für die Stärkung der betrieblichen Mitbestim-
 mung ein:

- BetrVG an den digitalen Wandel anpassen: Neue Formen der Arbeit erfordern einen neuen Arbeitnehmer*innen- und Betriebsbegriff, damit möglichst vielen Beschäftigten betriebliche Mitbestimmung zugutekommt.
- Mitbestimmung beim Datenschutz: Die SPD setzt sich für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ein. Ferner wird Betriebsräten die Hinzuziehung von externem Sachverstand in Fragen von Digitalisierung und Datenschutz gewährt, damit diesbezügliche Mitbestimmungsrechte wirksam im Sinne der Beschäftigten ausgeübt werden.
- Umstrukturierungen nicht zu Lasten der Beschäftigten: Der Mitbestimmungskatalog wird so erweitert, dass Betriebsräte auch bei Umstrukturierungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe mitbestimmen können.
- Gleichberechtigung als demokratisches Prinzip im Betrieb durchsetzen: Dem Betriebsrat ist ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei Gleichstellungsmaßnahmen einzuräumen. Es wird ferner geprüft, wie eine geschlechtergerechte Freistellungsregelung umgesetzt werden kann.
- Union-Busting bekämpfen: Beschäftigte, die eine Betriebsratswahl initiieren werden besser geschützt. Der besondere Kündigungsschutz darf nicht länger auf drei initiiierende Beschäftigte beschränkt sein, sondern muss weitere Beteiligte und Ersatz-Bewerber*innen umfassen.
- Effektive Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte: Dem Betriebsrat muss ein Unterlassungsanspruch bei Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte zur Seite gestellt werden.
- Konsequente Strafverfolgung bei der Behinderung von Betriebsratswahlen und – arbeit: Der Straftatbestand der Behinderung von Betriebsratswahlen muss ein Officialdelikt sein. Darüber hinaus **sollen die Staatsanwaltschaften entsprechende Schwerpunkte bilden**, um wirkungsvoller gegen Behinderungen von Betriebsratsgründungen vorgehen zu können.

48 litisches System, sondern auch für unsere Wirtschafts-
49 ordnung. Viele demokratische Elemente in der sozia-
50 len Marktwirtschaft sind sozialdemokratische Errungen-
51 schaften. Es bestehen jedoch weiterhin Lücken, die ge-
52 schlossen werden müssen. Außerdem ist die Entwicklung
53 von neuen demokratischen Instrumenten notwendig, um
54 auf die sich verändernde Wirtschaftswelt im Rahmen der
55 Digitalisierung und Globalisierung zu reagieren. Zentral
56 ist dabei, bestehende Mitbestimmungsmöglichkeiten in
57 Betrieben auszuweiten, Mitbestimmung in allen Berei-
58 chen sicherzustellen und dem starken Rückgang an Be-
59 tribsräten durch wirksame Sanktionen entschlossen ent-
60 gegenzutreten.

61

62 Die betriebliche Mitbestimmung basiert heute noch im-
63 mer weitgehend auf rechtlichen Grundlagen, die lange
64 vor Beginn des digitalen Wandels entstanden sind. So ste-
65 hen beispielsweise den erheblich erweiterten Optionen
66 von Arbeitgebern zur Verlagerung von Arbeitsvolumina
67 und Standorten – auch in die Crowd oder Cloud und über
68 nationale Grenzen hinweg – keine adäquaten Mitbestim-
69 mungsmöglichkeiten der nationalen und europäischen
70 Interessenvertretungen gegenüber. Es bedarf einer Erwei-
71 terung der Mitbestimmungsrechte von betrieblichen In-
72 teressenvertretungen sowie der Gestaltungsmöglichkei-
73 ten von europäischen Betriebsräten und SE-Betriebsräten
74 bei Out- und Crowd-sourcing, Near- und Offshoring, um
75 der Gefahr gravierender Einflussverluste von Betriebs-
76 und Personalräten zu begegnen und der Ausbreitung pre-
77 kärer Beschäftigung an der Peripherie von Unternehmen
78 entgegenzuwirken.

79

80 Das Betriebsverfassungsgesetz, welches die Rechte der
81 Betriebsräte regelt, wurde zuletzt 2001 durch das Be-
82 tribsverfassungsreformgesetz geändert. Neben den kon-
83 kreten Arbeitsbedingungen, die sich insbesondere durch
84 den technischen Fortschritt stetig weiterentwickeln, wan-
85 deln sich auch die Arbeitsverhältnisse. Aktuelle Tenden-
86 zen digitaler und (schein-) selbstständiger Arbeit außer-
87 halb betrieblicher Strukturen waren damals annähernd
88 unbekannt. Jede Fassung des Betriebsverfassungsgeset-
89 zes ist ein Kind ihrer Zeit. Da sich Arbeits- und Wirt-
90 schaftswelt rasant wandeln, müssen die entsprechenden
91 Regelungen angepasst werden, damit der Wandel im Sin-
92 ne der Beschäftigten gestaltet werden kann. Die verän-
93 derten Beschäftigungsverhältnisse erfordern eine Neu-
94 definition des Arbeitnehmer*innen- und Betriebsbegriffs.
95 Das sind die Türöffner zu arbeitnehmer*innenschützen-
96 den Normen. Sind auch Personen vom Arbeitnehmer*in-
97 nenbegriff umfasst, die in neuartigen Beschäftigungsfor-
98 men erwerbstätig sind, so finden die entsprechenden Re-
99 gelungen Anwendung. Gleiches gilt für einen neuen Ge-
100 gebenheiten angepassten Betriebsbegriff. Dies zeigen so-

101 wohl der spezielle Fall „Ryanair“ im Bereich der Luftfahrt
102 als auch im Allgemeineren neue Formen der defacto ab-
103 hängig Beschäftigung beispielsweise im Bereich von Fahr-
104 radlieferdiensten und anderen Formen des Crowd- oder
105 Clickworkings.

106

107

108 Notwendige Trendwende in der betrieblichen
109 Mitbestimmung

110 Ähnlich wie bei der Tarifbindung ist auch im Bereich
111 der betrieblichen Mitbestimmung ein starker Rückgang
112 zu verzeichnen. Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt-
113 forschung (IAB) aus dem Jahr 2018 zeigen, dass die Ver-
114 breitung von Betriebsräten zurückgeht. Seit Anfang der
115 2000er Jahre nimmt der Anteil an Betrieben mit Betriebs-
116 räten deutlich ab. Der Anteil der Beschäftigten, die in ei-
117 nem Betrieb mit einem Interessenvertretungsorgan der
118 betrieblichen Mitbestimmung beschäftigt sind, sank im
119 Westen von 51% Mitte der 1990er Jahre auf 40 % im Jahr
120 2018.

121

122 Diese Entwicklung gilt es aufzuhalten, wenn Demokratie
123 in sämtlichen Lebensbereichen erlernt und gelebt werden
124 soll.

125

126 Einen zeitgemäßen Betriebs- und
127 Arbeitnehmer*innenbegriff finden

128 Darüber hinaus ist die Mitbestimmung durch einen erwei-
129 erten Arbeitnehmer*innenbegriff, der der steigenden An-
130 zahl von externen, durch digitale Vernetzung längerfris-
131 tig in betriebliche Prozesse eingebundenen Erwerbstäti-
132 gen Rechnung trägt, zu modernisieren. Dabei gilt es, die
133 Mitbestimmung zu erweitern, um eine stärkere Einfluss-
134 nahme auf die Planung und Verortung von Produktion
135 und Dienstleistungen sowie Investitionsentscheidungen
136 zu erlauben und darüber hinaus die Rechte der Beschäf-
137 tigten zu schützen. Generell ist ein Ausbau der Mitbe-
138 stimmungsrechte von Personal- und Betriebsräten grund-
139 legend, um den Herausforderungen der digitalen Arbeits-
140 welt und Gesellschaft gerecht zu werden. Hierzu gehö-
141 ren auch mehr Mitbestimmungsrechte für arbeitnehmer-
142 ähnliche Personen (§ 12 a Tarifvertragsgesetz) durch die
143 Schaffung eines aktiven und passiven Wahlrechts bei den
144 Betriebsrats- und Personalratswahlen. Auch bei zentrali-
145 sierten IT-Strukturen und betriebs- und verwaltungsüber-
146 greifendem Arbeiten muss eine aktive und gestalterische
147 Mitbestimmung der vor Ort zuständigen Personal- und
148 Betriebsräte möglich sein. Die aktive Einbeziehung der Be-
149 schäftigten und ihrer Vertretungen in den Gestaltungs-
150 prozess trägt auch zur Steigerung der Qualität der Dienst-
151 leistungen bei. Neben dem Arbeitnehmer*innenbegriff im
152 Kontext der betrieblichen Mitbestimmung bedarf insbe-
153 sondere der Betriebsbegriff einer Anpassung an die verän-

154 derten Betriebsstrukturen und Anforderungen des digita-
155 len Wandels und der Globalisierung. Es darf Unternehmen
156 nicht möglich sein, durch Änderungen der Betriebsstruk-
157 tur die betriebliche Mitbestimmung auszuhebeln.

158

159 Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände -
160 Datenschutz

161 Um die Mitbestimmung angesichts des digitalen Wan-
162 dels der Arbeitswelt wirksamer im Sinne der Beschäftig-
163 ten auszugestalten, muss die Mitbestimmung nicht nur
164 bei der Weiterbildung, sondern auch bei der Datenerhe-
165 bung und

166 – verarbeitung ausgeweitet werden. In Bezug auf die Da-
167 tenerhebung und -verarbeitung sind Mitbestimmungs-
168 und Initiativrechte des Betriebsrats bezüglich eines effek-
169 tiven Datenschutzes erforderlich. Nur so kann gewährleis-
170 tet werden, dass die Masse an im betrieblichen Kontext
171 erhobenen Daten nicht zum Nachteil der Beschäftigten
172 verwendet wird, sondern die Beschäftigten vom digitalen
173 Wandel profitieren. Der Beschäftigtendatenschutz ist im
174 Katalog der Mitbestimmungsrechte explizit zu ergänzen.
175 Darüber hinaus muss der Betriebsrat in die Lage versetzt
176 werden, im Rahmen der Mitbestimmung entsprechenden
177 externen Sachverstand miteinzubeziehen.

178

179 Der Datenschutz wird über § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bereits
180 teilweise als mitbestimmungspflichtiger Bereich umfasst.
181 Auch die Regelungen der DSGVO und des BDSG finden
182 Anwendung. In Anbetracht der zunehmenden und weit-
183 reichenden Bedeutung des Beschäftigtendatenschutzes
184 durch den digitalen Wandel bedarf es eines Beschäftig-
185 tendatenschutzgesetzes.

186

187 Darüber hinaus ist der Betriebsrat bei der Ausübung sei-
188 ner diesbezüglichen Mitbestimmungsrechte in die Lage
189 zu versetzen, seine Entscheidung auf einer informierten
190 Grundlage zu treffen. Damit der Betriebsrat eine solche
191 Entscheidung unter Berücksichtigung von Für und Wi-
192 der und möglicher Konsequenzen für die Daten der Be-
193 schäftigten treffen kann, muss die Hinzuziehung exter-
194 nen Sachverständigen ohne größere Hürden und das Wohl-
195 wollen des Arbeitgebers ermöglicht werden.

196

197 Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände –
198 Personalplanung und Änderungen im Arbeitsablauf

199 Damit Umstrukturierungen der Betriebe und der Arbeits-
200 organisation nicht zu Lasten der Beschäftigten einsei-
201 tig umgestaltet werden können, müssen die Mitbestim-
202 mungsrechte im Bereich von Personalplanung und Ar-
203 beitsablauf gestärkt werden. Nur so kann Mitbestim-
204 mung im Sinne einer Wirtschaftsdemokratie gewährleis-
205 tet werden. Um Outsourcing und eine Fragmentierung
206 der Belegschaften einzudämmen, müssen Outsourcing-

207 Maßnahmen der Mitbestimmung des Betriebsrats unter-
208 liegen. Auch der Einsatz von Leiharbeit, Werkverträgen
209 und vergleichbaren Instrumenten, die eine Fragmentie-
210 rung der Belegschaft herbeiführen können, müssen vom
211 Betriebsrat mitbestimmt werden. Diesem ist hierbei ein
212 hartes Zustimmungsverweigerungsrecht im Sinne des §
213 99 BetrVG an die Hand zu geben.

214

215 Auch Änderungen im Arbeitsablauf müssen einer weit-
216 gehenden Mitbestimmung der Beschäftigten zugänglich
217 sein. Die Beschäftigten müssen nicht nur effektiv vor ei-
218 ner nicht-menschengerechten Ausgestaltung der Arbeits-
219 bedingungen geschützt werden, sondern bedürfen eines
220 effektiven Mitbestimmungsrechts bezüglich der Gestal-
221 tung ihrer Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe.

222

223 Outsourcing kann zur Fragmentierung der Belegschaft
224 und zur Umgehung von Mitbestimmungsrechten genutzt
225 werden. Um dies zu verhindern, muss die betriebliche Mit-
226 bestimmung in diesem Bereich gestärkt werden. Die in
227 § 92 Abs. 1 BetrVG normierten Unterrichts- und Be-
228 ratungsrechte müssen als echte Mitbestimmungsrechte
229 ausgestaltet werden. Änderungen im Arbeitsablauf be-
230 treffen die Beschäftigten unmittelbar. Im Sinne einer um-
231 fassenden Demokratisierung der Wirtschaft und der Be-
232 triebe ist die Bedeutung der Auswirkungen entsprechen-
233 der Entscheidungen in der betrieblichen Mitbestimmung
234 angemessen abzubilden. Die bestehenden Regelungen
235 der §§ 90, 91 BetrVG sind dabei nicht ausreichend. Viel-
236 mehr muss dem Betriebsrat über ein Informationsrecht
237 hinaus eine echte und generelle Mitbestimmung bei der
238 Änderung von Arbeitsabläufen gewährt werden.

239

240 Geschlechtergerechtigkeit als demokratisches Prinzip im
241 Betrieb durchsetzen

242 Um den Anspruch der Demokratisierung sämtlicher Le-
243 bensbereiche verwirklichen zu können, ist die Verwirkli-
244 chung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der
245 betrieblichen Mitbestimmung erforderlich. Dies betrifft
246 nicht nur umfassende Mitbestimmungsrechte bei Gleich-
247 stellungsmaßnahmen, sondern auch die betriebsverfas-
248 sungsrechtlichen Rahmenbedingungen, wie die Freistel-
249 lung von Betriebsratsmitgliedern des Minderheitenge-
250 schlechts mindestens im Verhältnis zu dessen Anteil im
251 Betriebsrat auszugestalten ist. Hierbei ist zunächst zu
252 prüfen, wie eine Regelung ausgestaltet werden kann, die
253 eine Freistellung im Sinne der Gleichstellung aller Ge-
254 schlechter gewährleistet.

255

256 Die Gleichstellung der Geschlechter ist elementarer Be-
257 standteil einer demokratischen Ordnung. Ein materiel-
258 les Verständnis von repräsentativer Demokratie erfordert
259 die Einbeziehung aller Geschlechter und sichert deren

260 gleichberechtigte Teilhabe. Daher sind dem Betriebsrat
261 nicht nur umfassende Mitbestimmungsrechte bei Gleich-
262 stellungsmaßnahmen zu ermöglichen, sondern auch die
263 Berichtspflicht des Arbeitgebers in Bezug auf das Ent-
264 gelt und entsprechende Maßnahmen zur Reduktion der
265 Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern muss
266 gesetzlich festgeschrieben werden. Um darüber hinaus
267 gleichstellungspolitische Fortschritte durchzusetzen, ist
268 das Betriebsverfassungsgesetz diesbezüglich weiterzu-
269 entwickeln. Dabei ist zu prüfen, wie eine Regelung der
270 Freistellung ausgestaltet sein muss, um eine gleichbe-
271 rechtigte Mitwirkung an den Aufgaben des Betriebsrats
272 sicherzustellen.

273

274 Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung erweitern –
275 „Union-Busting“ verhindern

276 Die betriebliche Mitbestimmung muss gegenüber der sich
277 ausbreitenden Praxis des sogenannten „Union-Bustings“
278 gewappnet sein. Diese Praxis, die von einer ganzen Bran-
279 che aus Kanzleien und Detekteien getragen wird, hat
280 sich darauf spezialisiert, Gremien der betrieblichen Mit-
281 bestimmung, soweit sie bestehen, aufzulösen oder deren
282 Gründung von vornherein zu verhindern. Um dieser Pra-
283 xis das Handwerk zu legen, muss der Schutz der Beschäf-
284 tigten im Vorfeld von Betriebsratsgründungen erweitert
285 werden.

286

287 Der Kündigungsschutz im Vorfeld der Wahl darf nicht län-
288 ger auf drei die Wahl initiiierende Beschäftigte beschränkt
289 sein. Neben dem Wahlvorstand, der vom besonderen Kün-
290 digungsschutz umfasst ist, sind in der Praxis oftmals wei-
291 tere Personen(-gruppen) an der Vorbereitung einer Be-
292 tribsratswahl beteiligt, die ebenfalls dem besonderen
293 Kündigungsschutz bedürfen.

294

295 Auch weitere ersatzweise geladene Bewerber*innen und
296 weitere an der Vorbereitung beteiligte Personen, wie et-
297 wa die Initiator*innen bei Erstwahlen, müssen vom Kündi-
298 gungsschutz umfasst sein, damit Arbeitgeber und sonsti-
299 ge Union-Busting betreibende Akteur*innen in ihren Mit-
300 teln der Einschüchterung wirksam eingeschränkt sind.
301 Derzeit sind nur die ersten drei Initiator*innen einer Be-
302 tribsratswahl vom besonderen Kündigungsschutz des §
303 15 Abs. 3a Kündigungsschutzgesetz umfasst. Die Auswei-
304 tung des besonderen Kündigungsschutzes ist daher ein
305 wesentlicher Beitrag zur Erleichterung von Betriebsrats-
306 wahlen und gewährleistet, dass die Praxis des Union-
307 Bustings weniger erfolgreich betrieben werden kann.

308

309 Effektive Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

310 Die besten Mitbestimmungsrechte verhelfen den Be-
311 schäftigten nicht zu wirksamer Mitbestimmung, wenn sie
312 durch Umgehung und Missachtung sanktionsfrei ausge-

313 hebelt und nicht durch entsprechende Verfahrensrechte
314 effektiv durchgesetzt werden können. Zwar erkennt die
315 Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über den ge-
316 setzlich normierten Unterlassungsanspruch (§ 23 Abs. 3
317 BetrVG) einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des
318 Betriebsrats an. Dieses Richterrecht muss im Gesetz fest-
319 geschrieben und konkretisiert werden. Dem Betriebsrat
320 muss ein effektiver Unterlassungsanspruch bei Nichtbe-
321 achtung jeglicher seiner Beteiligungsrechte zur Seite ste-
322 hen. Nur wenn die Verfahrensrechte wirkungsvoll sind,
323 kann bei Missachtung der Mitbestimmungsrechte durch
324 den Arbeitgeber dem Betriebsrat zu seinem Recht ver-
325 helfen werden. Zugleich können entsprechende Unter-
326 lassungstatbestände eine abschreckende Wirkung entfalten.
327 Wirksame, angemessene und abschreckende Sank-
328 tionen der Missachtung von Mitbestimmungsrechten fordert
329 auch die europäische Richtlinie 2002/14/EG.

330

331 Konsequente Strafverfolgung der Behinderung von
332 Betriebsratswahlen und Betriebsratstätigkeit

333 Wer Betriebsratswahlen oder die Betriebsratstätigkeit
334 verhindert oder erschwert, begeht kein Kavaliersdelikt,
335 sondern wendet sich gegen demokratische Strukturen in
336 Betrieben. Der derzeitige Straftatbestand des § 119 BetrVG
337 ist in der Praxis ein stumpfes Schwert. Die Zahl an Straf-
338 verfolgungen und Verurteilungen ist im Vergleich zur Be-
339 deutung dieser Straftat verschwindend gering. In den Jah-
340 ren 2007 bis 2016 kam es bundesweit zu 63 Anklagen we-
341 gen Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre
342 Mitglieder. Allein im Land Nordrhein-Westfalen sind zwi-
343 schen dem 1. Januar 2015 und dem 31. Dezember 2017 ins-
344 gesamt 47 Strafanzeigen nach § 119 Abs. 2 BetrVG gestellt
345 worden, davon wurden insgesamt 38 eingestellt.

346

347 In einem ersten Schritt muss die Verfolgung von Amts we-
348 gen ermöglicht werden. In einem weiteren Schritt sind
349 Schwerpunktstaatsanwaltschaften zu bilden, um die ent-
350 sprechenden Kompetenzen der Strafverfolgungsbehör-
351 den zu bündeln und eine effektive Strafverfolgung der Be-
352 hinderung der Betriebsratsgründung und -arbeit zu ge-
353 währleisten.

354

355 Darüber hinaus gebietet das Unionsrecht eine ent-
356 sprechende Anpassung. In Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie
357 2002/14/EG werden von den Mitgliedstaaten angemessene
358 Sanktionen für Verstöße gegen die in der Richtlinie
359 normierten Mitbestimmungsrechte verlangt. Diese Sank-
360 tionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend
361 sein. Der Straftatbestand des § 119 BetrVG besitzt zwar Ab-
362 schreckungswirkung. Diese wird jedoch durch die unzu-
363 reichende Verfolgung dieser Straftat erheblich gemindert.
364 Daneben sind Zweifel an der Wirksamkeit dieser Sanktion
365 begründet, die zu einer solch geringen Verfolgungs- und

366 Verurteilungsquote führt, während sich Union-Busting
367 und ein Rückgang der betrieblichen Mitbestimmung ver-
368 stärken.

369

370 Eine demokratische Gesellschaft erfordert direkte Mitbe-
371 stimmungsmöglichkeiten für Bürger*innen in allen we-
372 sentlichen Lebensbereichen. Eine Demokratie, die am
373 Werkstor oder an der Bürotür aufhört, ist nur eine halbe
374 Demokratie und wird ihrem Anspruch nicht gerecht.

375

376 Insbesondere der digitale Wandel kann nur gemeinsam
377 mit den Beschäftigten in deren Interesse gestaltet werden
378 und erfordert in besonderem Maße die Beteiligung der Be-
379 schäftigten, die dessen Auswirkungen direkt betrifft. Dar-
380 über hinaus kann die praktizierte Mitbestimmung in allen
381 wesentlichen Lebensbereichen und insbesondere in Berei-
382 chen ungleicher Machtverhältnisse zu einer größeren Ak-
383 zeptanz demokratischer Prozesse im Allgemeinen führen.
384 Wer Demokratie in allen Lebensbereichen erlernt und lebt,
385 kann sie auch besser verstehen. In Zeiten, in denen die De-
386 mokratie Angriffen ausgesetzt ist, wird sie am besten da-
387 durch geschützt, indem sie in allen Lebensbereichen fest
388 verankert wird.