

Antrag 19/I/2020**KDV Friedrichshain-Kreuzberg****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission****Annahme (Konsens)****Mehr Demokratie in der Wirtschaft wagen - Mitbestimmung im Unternehmen sicherstellen und ausbauen!**

- 1 Die SPD setzt sich durch Umsetzung der folgenden Maß-
- 2 nahmen für die Sicherung und den Ausbau der Unterneh-
- 3 mensmitbestimmung ein:
- 4 • Montanmitbestimmung als Blaupause: Im Auf-
- 5 sichtsrat haben Arbeitgeber*innen- und Arbeitneh-
- 6 mer*innenseite gleich viel Mitspracherecht.
- 7 • Erweiterung des Mitbestimmungskatalogs: Der ge-
- 8 setzliche Mitbestimmungskatalog ist zu erweitern.
- 9 Der Aufsichtsrat muss auch bei wirtschaftlichen
- 10 Angelegenheiten, der Personalbemessung, der Ma-
- 11 nagementvergütung, der Beschäftigungssicherung
- 12 und Qualifizierung, neuen Formen der Arbeitsorga-
- 13 nisation und der Arbeitsgestaltung mitbestimmen.
- 14 Auch bei der Sitzverlagerung oder Schließung von
- 15 abhängigen Unternehmen oder Teilen von diesen
- 16 muss eine Zweidrittelmehrheit des Aufsichtsrats zu-
- 17 stimmen.
- 18 • Schwellenwerte absenken: Die Schwellenwerte für
- 19 das Mitbestimmungsgesetz müssen auf 1 000 Be-
- 20 schäftigte und für das Drittelbeteiligungsgesetz auf
- 21 250 Beschäftigte verringert werden.
- 22 • Umgehung der Mitbestimmung verhindern: Ein
- 23 Mitbestimmungserstreckungsgesetz stellt die Mit-
- 24 bestimmung auch bei Sitzverlagerung und SE-
- 25 Umwandlungen sicher.
- 26 • Missachtung der Mitbestimmung unter Strafe stel-
- 27 len: Die Umgehung der Mitbestimmung muss sank-
- 28 tioniert werden. Das schreckt mitbestimmungs-
- 29 feindliche Unternehmen ab.
- 30 • Spielräume zum Schutz der Mitbestimmung nut-
- 31 zen: Spielräume bei der Umsetzung von europäi-
- 32 schen Vorgaben müssen auf nationaler Ebene zum
- 33 Schutze der Mitbestimmung genutzt werden.

Begründung

36 Die Demokratie ist nicht nur fundamental für unser po-
37 litisches System, sondern auch für unsere Wirtschafts-
38 ordnung. Viele demokratische Elemente in der sozia-
39 len Marktwirtschaft sind sozialdemokratische Errungen-
40 schaften. Doch diese Errungenschaften müssen verteidigt
41 und weitergedacht werden. Der Stillstand in der Mitbe-
42 stimmungspolitik muss beendet werden. Es braucht mehr
43 demokratische Teilhabe von Arbeitnehmer*innen, nicht
44 weniger! Die Mitbestimmung von Beschäftigten ist dabei
45 Kernelement einer nachhaltigen Unternehmensführung
46 – die ökologische, soziale und ökonomische Langfristig-
47 keit für alle vor die kurzfristige Maximierung von Profiten

48 für wenige stellt!

49

50 Das Leitziel der Unternehmensmitbestimmung muss
51 sein, dass Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innen-
52 seite in allen größeren privaten und öffentlichen Un-
53 ternehmen jeweils gleich viel Mitspracherecht haben.
54 Dies betrifft insbesondere die Mitsprache im Aufsichtsrat.
55 Hierfür wollen wir die besonders weit ausgebauten pari-
56 tätischen Mitbestimmungsregeln aus der Montanindus-
57 trie auf das Mitbestimmungsgesetz übertragen und da-
58 mit auf alle größeren Kapitalgesellschaften übertragen.

59

60 Außerdem muss sichergestellt werden, dass die Mitbe-
61 stimmung alle wichtigen Bereiche der Unternehmen um-
62 fasst: wirtschaftliche Angelegenheiten, Personalbemes-
63 sung, Managementvergütung, Beschäftigungssicherung,
64 Qualifizierung, neue Formen der Arbeitsorganisation, Ar-
65 beitsgestaltung und Arbeitszeit. Die Zuständigkeiten des
66 (mitbestimmten) Aufsichtsrates müssen in einem gesetz-
67 lich vorgegebenen Katalog zustimmungsbedürftiger Ge-
68 schäfte geregelt sein. Einer qualifizierten Minderheit im
69 Aufsichtsrat von einem Drittel seiner Mitglieder sollte zu-
70 dem möglich sein, den Katalog zustimmungsbedürftiger
71 Geschäfte zu ergänzen. Außerdem sollte - analog zum
72 VW-Gesetz - für alle großen Konzerne in Deutschland bzw.
73 in der EU gelten: wer Unternehmensteile und abhängige
74 Unternehmen verlagern oder schließen will, soll dafür die
75 Zustimmung einer Zweidrittelmehrheit im paritätisch be-
76 setzten Aufsichtsrat benötigen.

77

78 Schließung von Lücken im System der Mitbestimmung in
79 Deutschland und in Europa

80 Wir wollen, das Schluss ist mit der Umgehung der Mit-
81 bestimmung! Durch sogenannte Scheinauslandsgesell-
82 schaften, also Unternehmen ausländischer Rechtsform
83 mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutsch-
84 land bzw. deutschen Personengesellschaften mit auslän-
85 dischem Komplementär, versuchen eine steigende Zahl
86 von Unternehmen, die deutsche Mitbestimmung zu um-
87 gehen. Das System der Mitbestimmung darf nicht durch
88 Rechtsformwahl aushebelbar sein. In allen in Deutsch-
89 land tätigen Unternehmen muss die Mitbestimmung
90 unabhängig von der Rechtsform möglich und gesichert
91 sein. Dies muss insbesondere für Unternehmen mit eu-
92 ropäischen Rechtsformen oder Rechtsformen aus ande-
93 ren EU-Mitgliedsstaaten gelten. Durch grenzüberschrei-
94 tende Sitzverlegung, Verschmelzung oder Spaltung von
95 Unternehmen in einen anderen EU-Mitgliedstaat sowie
96 die Nutzung von europäischen Rechtsformen, wie etwa
97 die Europäische Aktiengesellschaft (SE), kann die Mitbe-
98 stimmung vermieden werden. Daher unterstützen wir die
99 gewerkschaftliche Forderung nach Einführung eines so-
100 genannten Mitbestimmungserstreckungsgesetzes. Auch

101 die Verwendung von Stiftungen und Personengesellschaft-
102 ten – wie im deutschen Einzelhandel gängig - darf nicht zu
103 einer Umgehung der Mitbestimmung führen.

104

105 Darüber hinaus muss die Mitbestimmung auf europäi-
106 scher Ebene gestärkt werden. Um die Mitbestimmung
107 langfristig zu schützen und auszubauen, bedarf es ei-
108 ner Rahmenrichtlinie für Information, Konsultation und
109 Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene.
110 Diese soll unter anderem Mindeststandards zur Mitbe-
111 stimmung in Unternehmen europäischen Rechts (wie
112 der Europäischen Aktiengesellschaft und der Europäi-
113 schen Genossenschaft) und bei grenzüberschreitender
114 Verschmelzung sowie bei allen weiteren aus der An-
115 wendung europäischen Gesellschaftsrechts resultieren-
116 den Gesellschaftsformen einführen.

117

118 Absenkung der Schwellenwerte

119 Wir wollen die Schwellenwerte für das Erreichen der Drit-
120 telbeteiligung und für das Mitbestimmungsgesetz absen-
121 ken. Die Schwellenwerte für das Mitbestimmungsgesetz
122 sollten auf 1 000 Beschäftigte und für das Drittelbeteili-
123 gungsgesetz auf 250 Beschäftigte verringert werden. Au-
124 ßerdem muss bei der Bestimmung der Unternehmensgrö-
125 ßen der Gestaltungs- und Umgehungsspielraum einge-
126 schränkt werden. So müssen im Drittelbeteiligungsgesetz
127 die gleiche Konzernregelung wie im Mitbestimmungsge-
128 setz gelten, wonach alle Arbeitnehmerinnen und Arbeit-
129 nehmer einem „herrschenden Unternehmen“ zugerech-
130 net werden.

131

132 Missachtung der Mitbestimmung strafbar machen

133 Die Verhinderung von Mitbestimmung in Unternehmen
134 muss strafbewährt sein. Es darf nicht sein, dass sich Unter-
135 nehmen durch eine gesetzwidrige Nichtanwendung des
136 Drittelbeteiligungsgesetzes folgenlos den Regeln der Mit-
137 bestimmung entziehen können. Verhindern lässt sich dies
138 nur mit effektiven Sanktionen. Die Mitbestimmungsver-
139 meidung ist die Verweigerung eines Unternehmens ge-
140 genüber seiner gesellschaftlichen und sozialen Verant-
141 wortung.

142

143 Eine demokratische Gesellschaft erfordert direkte Mitbe-
144 stimmungsmöglichkeiten für Bürger*innen in allen we-
145 sentlichen Lebensbereichen. Eine Demokratie, die am
146 Werkstor oder an der Bürotür aufhört, ist nur eine halbe
147 Demokratie und wird ihrem Anspruch nicht gerecht.

148

149 Darüber hinaus kann die praktizierte Mitbestimmung in
150 allen wesentlichen Lebensbereichen und insbesondere in
151 Bereichen ungleicher Machtverhältnisse zu einer größe-
152 ren Akzeptanz demokratischer Prozesse im Allgemeinen
153 führen. Wer Demokratie in allen Lebensbereichen erlernt

154 und lebt, kann sie auch besser verstehen. In Zeiten, in de-
155 nen die Demokratie Angriffen ausgesetzt ist, wird sie am
156 besten dadurch geschützt, indem sie in allen Lebensberei-
157 chen fest verankert wird.

158

159 Unternehmensmitbestimmung in Deutschland kann
160 ausgebaut werden

161 Wir brauchen mehr demokratische Teilhabe von Arbeit-
162 nehmerinnen und Arbeitnehmern in Unternehmen. Da-
163 mit soll die alleinige Orientierung der Unternehmen an
164 der Profitmaximierung verhindert werden. In Deutsch-
165 land sorgen das Drittelbeteiligungsgesetz, das Mitbestim-
166 mungsgesetz und das Montanmitbestimmungsgesetz für
167 eine demokratische Teilhabe der Belegschaft und ihrer
168 Vertreter an unternehmerischen Entscheidungen. In Ka-
169 pitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten stel-
170 len die Arbeitnehmer ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat.
171 In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2 000 Beschäftigten
172 ist der Aufsichtsrat paritätisch besetzt. Allerdings hat der
173 Aufsichtsratsvorsitzende, der immer der Anteilseigner*in-
174 nenseite angehört, eine Doppelstimme. In Unternehmen
175 der Montanindustrie mit mehr als 1 000 Beschäftigten
176 herrscht eine echte Parität. Eine von beiden Seiten be-
177 nanntes „neutrales Mitglied“ kann bei einem Stimmen-
178 patt den Ausschlag geben. Die Schwellenwerte für das
179 Erreichen der Drittelbeteiligung und für das Mitbestim-
180 mungsgesetz sind vor dem Hintergrund steigender Pro-
181 dukktivität nicht mehr zeitgemäß. Wichtig hierbei ist auch
182 die Zählung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
183 Erst jüngst bestätigte der BGH, dass Leiharbeiterinnen
184 -nen und -arbeitnehmer auch im Entleihunternehmen bei
185 der Anwendung der Schwellenwerte berücksichtigt (mit-
186 gezählt) werden müssen.

187

188 Mehr Mitbestimmung verbessert die Lage von
189 Arbeitnehmenden

190 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden demnach
191 in Deutschland am wachsenden Wohlstand real nicht aus-
192 reichend beteiligt. Dieser Umstand spiegelt sich auch in
193 der niedrigen Lohnquote und der – trotz boomender Wirt-
194 schaft – wachsendem Niedriglohnsektor wider. Mit ur-
195 sächlich hierfür ist das Shareholder-Value-Prinzip, das ein-
196 zig und allein das Eigentümerinteresse nach raschen und
197 hohen Profiten in den Mittelpunkt des unternehmeri-
198 schen Wirtschaftens stellt. Gesetzlich hat dies Ausdruck in
199 einer Stärkung der Aktionäre gefunden, teilweise zu Las-
200 ten der im Aufsichtsrat repräsentierten Arbeitnehmerin-
201 nen und Arbeitnehmer. Eine Weiterentwicklung und Stär-
202 kung der Mitbestimmung kann dem etwas entgegense-
203 tzen. Dazu gehört, die Mitbestimmung in zentralen un-
204 ternehmerischen Entscheidungen zu erweitern. Dies setzt
205 einen gesetzlich vorgegebenen Katalog zustimmungsbe-
206 dürftiger Geschäfte voraus, der alle Maßnahmen der stra-

207 tegischen Ausrichtung des Unternehmens, darunter Be-
208 triebsschließungen, Standortverlagerungen und Unter-
209 nehmensverkäufe umfassen sollte. Denn die Praxis zeigt,
210 dass die Zustimmungskataloge der Aufsichtsräte häufig
211 zu knapp ausgestaltet sind.

212

213 Mehr Mitbestimmung hilft dem gesamten Unternehmen
214 Von mehr Mitbestimmung im Unternehmen profitie-
215 ren nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeiter-
216 nehmer, sondern das gesamte Unternehmen und da-
217 mit auch die Eigentümer. So zeigt eine aktuelle Stu-
218 die der Hans-Böckler-Stiftung (Link: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_424.pdf), dass Unternehmen mit
219 Mitbestimmung besser durch eine Wirtschaftskrise kom-
220 men als Unternehmen ohne solche Strukturen. Vor und
222 in der Wirtschafts- und Finanzkrise haben Belegschafts-
223 vertretungen immer wieder Alternativkonzepte zu Stand-
224 ortverlagerungen oder Massenentlassungen eingebracht,
225 um für die langfristigen Interessen ihres Unternehmens
226 zu kämpfen. Mitbestimmte Unternehmen investieren in
227 Krisenzeiten mehr in Forschung und Entwicklung sowie
228 in das Anlagevermögen, sodass eine Anpassung an ver-
229 änderte Rahmenbedingungen einfacher gelingen kann.
230 Ohne dieses Engagement hätte sie die Krise viel stär-
231 ker getroffen. Daher ist Mitbestimmung zeitgemäßer
232 denn je. Das ist die Lehre aus der Weltwirtschaftskri-
233 se. Unternehmensmitbestimmung führt zu ausgewoge-
234 neren und krisensicheren Entscheidungen. Die europäi-
235 sche Wirtschaft steht auch heute vor fundamentalen Ver-
236 änderungen durch Digitalisierung und Klimawandel. Die
237 Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft kann nur
238 gelingen, wenn Beschäftigte mitentscheiden und gestal-
239 ten können. Dafür bedarf es einer deutlichen Stärkung der
240 Mitbestimmung auf allen Ebenen.

241

242 Mitbestimmung erhöht außerdem die Motivation und
243 Produktivität der Mitarbeiter und trägt wesentlich zum
244 nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen
245 bei. Jedes ins Ausland verlagerte dritte Großunterneh-
246 men und sogar jedes zweite Kleinunternehmen kehrt
247 nach einiger Zeit nach Deutschland zurück (Hans-Böckler-
248 Stiftung). Umso wichtiger ist es, die Mitbestimmung bei
249 wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen durch
250 einen gesetzlich vorgegebenen Katalog zustimmungsbe-
251 dürftiger Geschäfte zu stärken, der auch Standortverlage-
252 rungen umfassen sollte. Mitbestimmung ist ein Standort-
253 vorteil. Die Volkswagen AG lebt das vor. Der größte Au-
254 tobauer der Welt ist Volkswagen nicht trotz, sondern we-
255 gen einer starken Mitbestimmung und damit einer recht-
256 lichen und wirtschaftlichen Gleichstellung von Arbeitneh-
257 merinnen und Arbeitnehmern geworden.

258

259 Umgehung der Mitbestimmung wachsendes Problem

260 Obwohl die Mitbestimmung nachweislich positive Effek-
261 te für Beschäftigte, Unternehmen und Gesellschaft hat,
262 gerät sie in Deutschland und Europa unter Druck. Auf-
263 grund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtsho-
264 fes (EuGH) zur völligen Niederlassungsfreiheit, können in
265 Deutschland ansässige Unternehmen mit einer ausländi-
266 schen Rechtsform geführt werden. Hierdurch ist es ihnen
267 möglich, die deutsche Mitbestimmung zu umgehen. Für
268 die Beschäftigten heißt das: keine demokratische Teilhabe
269 am Unternehmen und damit keine Mitbestimmungsrech-
270 te. In den letzten Jahren ist der Anteil von Firmen auslän-
271 discher Rechtsform deutlich gestiegen. Die europäische
272 Rechtsprechung billigt jedoch den nationalen Gesetzge-
273 bern einen Spielraum für den Schutz von Arbeitnehmer-
274 interessen zu, den es zu nutzen gilt. Die Unternehmens-
275 mitbestimmung muss an die veränderten Rahmenbedin-
276 gungen, an die Europäisierung und Internationalisierung
277 der Unternehmen angepasst werden. Die Interessen der
278 Menschen müssen im Vordergrund eines sozial verant-
279 wortbaren Wirtschaftens stehen – Stakeholder müssen
280 Vorrang haben, Nachhaltigkeit muss vor Kurzfristigkeit ste-
281 hen.

282

283 Welches Ausmaß die Mitbestimmungsflucht erreicht hat,
284 machen Zahlen der Hans-Böckler-Stiftung deutlich. Min-
285 destens 800 000 Beschäftigte werden durch die bekann-
286 ten Vermeidungspraktiken und rechtlichen Schlupflöcher
287 um ihre Mitspracherechte gebracht. So hatten Ende 2015
288 nur noch 635 Unternehmen einen paritätisch mitbe-
289 stimmten Aufsichtsrat, wie ihn das deutsche Recht für Ka-
290 pitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten vor-
291 schreibt. Im Jahr 2002 waren es noch 767.

292

293 Hier wird beispielsweise die europäische Rechtsform So-
294 cietas Europaea (SE) genutzt. Denn die deutschen Schwel-
295 lenwerte für einen mitbestimmten Aufsichtsrat gelten
296 nicht für eine SE. Wenn sich ein deutsches Unternehmen
297 in eine SE umwandelt, wird zunächst in einem Beson-
298 deren Verhandlungsgremium über die Mitbestimmung
299 im Aufsichtsrat verhandelt. Sollte es zu keiner Einigung
300 kommen, greift eine Auffangregelung, die sich am bis-
301 herigen Niveau der Mitbestimmung orientiert. Wenn je-
302 doch noch keine Mitbestimmung existierte, dann kann
303 die Auffangregelung auch keine Mitbestimmung schüt-
304 zen, selbst wenn die Anzahl der Beschäftigten nach der
305 Eintragung der SE massiv zunimmt und die Schwellen-
306 werte der deutschen Mitbestimmungsgesetze überschrit-
307 ten werden. Mit anderen Worten: Ein Zustand ohne oder
308 mit einer nur geringen Mitbestimmung kann eingefroren
309 werden, für alle Zeiten. Und das wird von immer mehr Un-
310 ternehmen ausgenutzt. Im Jahr 2016 schätzte die Hans-
311 Böckler-Stiftung, dass drei Viertel der entstandenen SEs
312 keinen mitbestimmten Aufsichtsrat haben.

313

314 Darüber hinaus wird eine kürzlich beschlossene euro-
315 päische Richtlinie zur grenzüberschreitenden Umwand-
316 lung, Verschmelzung und Spaltung von Unternehmen
317 (als Teil des Unternehmensrechtspaketes der EU) weite-
318 re Möglichkeiten zur Vermeidung der Mitbestimmung
319 schaffen. Die Richtlinie orientiert sich zwar grundsätz-
320 lich an den Regelungen zu SE, bietet jedoch keine Lö-
321 sung für die „Einfrierproblematik“. Zudem enthält sie
322 die Möglichkeit, eine verhandelte Regelung zur Mitbe-
323 stimmung durch eine grenzüberschreitende oder inner-
324 staatliche Folge-Restrukturierung nach einem Bestands-
325 schutz von vier Jahren völlig abzustreifen. Kurzum: Das
326 EU-Unternehmensrechtspaket bietet keinen wirksamen
327 Schutz der Unternehmensmitbestimmung.

328

329 Ein weiterer Fluchtweg aus der Mitbestimmung führt
330 über die Wahl einer ausländischen Rechtsform – und wur-
331 de vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) gebahnt. Dem-
332 nach fallen Unternehmen, die beispielsweise als nieder-
333 ländische B.V. auftreten, nicht mehr unter die deutschen
334 Mitbestimmungsgesetze – selbst dann nicht, wenn sie
335 den Schwerpunkt ihrer Geschäftstätigkeit in Deutschland
336 haben. Ein Beispiel hierfür ist das Modehaus C&A.

337

338 Und schließlich gibt es auch noch Gesetzeslücken im
339 deutschen Recht. So ist mit der GmbH & Co. KG eine
340 der am weitesten verbreitete Rechtsform in Deutschland
341 vom Drittelbeteiligungsgesetz gänzlich ausgenommen.
342 Erst bei mehr als 2000 Beschäftigten gelten die Mitbe-
343 stimmungsregeln auch für diese Unternehmen. Ebenso
344 existiert im Drittelbeteiligungsgesetz keine Konzernzu-
345 rechnung: Anders als bei den Vorschriften zur paritätä-
346 schen Mitbestimmung zählen die Beschäftigten von Toch-
347 tergesellschaften hier nicht mit, wenn es um die Schwel-
348 lenwerte im Mutterkonzern geht – es sei denn, die Töchter
349 haben sich in einem Beherrschungsvertrag explizit der Lei-
350 tung durch das Mutterunternehmen unterstellt. Was aber
351 eher selten ist. Konzerne können so einen mitbestimmten
352 Aufsichtsrat verhindern, auch wenn sie fast 2000 Beschäf-
353 tigte haben.

354

355 Wie man die Mitbestimmung unter Ausnutzung der deut-
356 schen Gesetze auch als Großkonzern mit Zehntausenden
357 Beschäftigten komplett aushebeln kann, machen die Ein-
358 zelhandelsketten Aldi und Lidl vor. Unter dem Dach von
359 Familienstiftungen, die vom Mitbestimmungsrecht nicht
360 erfasst werden, operieren Regionalgesellschaften, die mit
361 stets weniger als 2000 Arbeitnehmern keinen paritätä-
362 schen und als GmbH & Co. KG auch keinen drittelbetei-
363 ligten Aufsichtsrat haben müssen.

364

365 Über die rechtlichen Vermeidungskonstruktionen hinaus

366 gibt es hunderte Unternehmen, die gegen das Drittel-
367 beteiligungsgesetz verstoßen. Obwohl sie eine rechtliche
368 Verpflichtung haben, einen Aufsichtsrat mit Vertretern
369 der Beschäftigten zu bilden, geschieht dies nicht. Eine Stu-
370 die von Prof. Dr Walter Bayer und Thomas Hoffmann be-
371 legt, dass eine Missachtung des Drittelbeteiligungsgeset-
372 zes weit verbreitet ist. Daher muss festgestellt werden,
373 dass durch Gesetzesverstoß mind. 100.000 Arbeitnehmer
374 um ihre Mitbestimmungsrechte gebracht werden. Hier
375 helfen nur wirksame Sanktionsmechanismen!

376

377 Mitbestimmung fördert sozialen Frieden

378 Der soziale Frieden wird durch die Umgehung der Unter-
379 nehmensmitbestimmung gefährdet. Studien zeigen hin-
380 gegen, dass Volkswirtschaften von der Unternehmens-
381 mitbestimmung profitieren. Unternehmen mit ausge-
382 dehnter Mitbestimmung weisen eine gerechtere Einkom-
383 mensverteilung auf, besitzen eine gute wirtschaftliche At-
384 traktivität, verfügen über eine starke Weltmarktposition
385 und der soziale Frieden ist weitestgehend sichergestellt.