



# NÜRNBERGER THESEN

- 1.** Der Betriebsrat ist ein Produktionsfaktor in der deutschen Wirtschaft geworden. Bei Diskussionen um die betriebliche Mitbestimmung geht es daher nicht mehr um das „Ob“, sondern nur noch um das „Wie“ in der Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat.
- 2.** Eine konstruktive Betriebspartnerschaft hat für beide Seiten einen Mehrwert: klare Regelungen, geordnetes Miteinander, Konsens mit dauerhaften Lösungen, Reduzierung der Konfliktkosten und Betriebsfrieden. Eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebspartner bedeutet Schutz und Sicherheit für die Arbeitnehmer und bringt sozialen und wirtschaftlichen Mehrwert für alle. Damit kann die Effektivität und Produktivität eines Unternehmens gesteigert werden und stellt einen Wettbewerbsvorteil dar.
- 3.** Damit betriebliche Lösungen in gesetzesstreu Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebspartner abgeschlossen werden können, soll § 77 III BetrVG (Tarifvorrang) abgeschafft werden. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen sollen betriebliche Rahmenbedingungen vereinbaren können.
- 4.** Der Einfluss des Betriebsrates auf die Unternehmenspolitik ist ständig gestiegen. Er hat sich vom Überwacher der Arbeitnehmerrechte zum Mitgestalter des Arbeitslebens entwickelt. Deshalb benötigen Betriebsräte auch betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse, die regelmäßig durch Schulungen vermittelt werden.
- 5.** Die Aufrechterhaltung einer für das Unternehmen notwendigen konstruktiven Betriebspartnerschaft erfordert auch die regelmäßige Schulung der Führungskräfte in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten.
- 6.** Bei Betriebsratswahlen steigt der Anteil der gewerkschaftlich nicht organisierten Betriebsratsmitglieder von Wahl zu Wahl. Deshalb sollen Abschlüsse von Haustarifverträgen nicht ohne Beteiligung des zuständigen Betriebsrates möglich sein.
- 7.** Betriebsratsmitglieder haben alle Arbeitnehmer eines Betriebes zu vertreten. Verstöße gegen diesen Gleichbehandlungsgrundsatz und insbesondere gegen die Koalitionsfreiheit sollen als eigener Ausschlussstatbestand aus dem Betriebsrat gesetzlich geregelt werden.
- 8.** Der Betrieb als Arbeitsort verliert seine zentrale Bedeutung. Der durch Verlagerung der Arbeitsplätze in den außerbetrieblichen Bereich und Souveränität der Arbeitszeit erschwerten Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Betriebsräten ist durch entsprechenden technischen Support im Betrieb abzuwenden.
- 9.** Die Karriere eines Betriebsratsmitglieds und seine Vergütung hat ausschließlich wie bei vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb zu verlaufen.
- 10.** Die Veränderung sämtlicher mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehender Vergütungen einschließlich aller Zusatzleistungen und Veränderungen betrieblicher Positionen von Betriebsratsmitgliedern sind jährlich offen zu legen.

# TAG DER BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG

In vielen deutschen Unternehmen haben Arbeitgeber und Betriebsräte eigenständige Regelungen für sich gefunden, weil sie betriebliche Lösungen tariflichen Vereinbarungen vorziehen. Am 4. Februar 1920 trat das erste deutsche Betriebsrätegesetz in Kraft. Es wurde unter großen Opfern erstritten. Fast in Vergessenheit geraten sind heute die Ereignisse während der Verhandlungen zu diesem Gesetz: Demonstrationen voller Gewalt und Agression, die letztlich sogar zur Verhängung des Ausnahmezustands führten.

Das Betriebsrätegesetz basierte auf der Überzeugung und dem Glauben an mündige, selbstbewusste Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Bisherige Industrieuntertanen wurden zu Industriebürgern, die aktiv am Arbeitsleben teilnehmen und die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitwirken bzw. mitbestimmen können. Die Tarifvertragsparteien - Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften - beharren seit Jahrzehnten auf Branchentarifverträgen, die teilweise keinen Spielraum für betriebliche Ausgestaltungen lassen. Das Betriebsverfassungsgesetz, Nachfolger des Betriebsrätegesetzes, gibt Arbeitgebern und Betriebsräten – mehr oder weniger zaghaft – die Möglichkeiten vor Ort betriebliche Lösungen zu diskutieren und zu finden, die für alle Beteiligten einen Mehrwert haben: für den Betrieb, den Arbeitgeber und damit auch den Arbeitnehmer.

Die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger versteht sich als unabhängige Vertretung einer modernen Arbeitnehmerschaft, für die betriebliche Lösungen im Vordergrund stehen. Wir haben den Tag der betrieblichen Mitbestimmung am 4. Februar 2017 ins Leben gerufen, um an diejenigen zu erinnern, die 1920 für die gleichen Ziele gekämpft haben wie wir heute: selbstbewusste Arbeitnehmer, die betriebliche Lösungen in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zum Wohle der Betriebe und der Arbeitnehmer aushandeln. Wir stellen deshalb 10 Thesen zur betrieblichen Mitbestimmung zur Diskussion, denn wir sind überzeugt, dass das Modell der betrieblichen Mitbestimmung ein Erfolgsmodell ist. Aus ihnen ist erkennbar, wofür die AUB auch in den nächsten Jahren stehen wird und welchen Weg wir in Zukunft einschlagen werden in einer Tradition, der wir uns verpflichtet fühlen: der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben.

Nürnberg, 4. Februar 2017 Tag der betrieblichen Mitbestimmung