



## Beschluss des SPD-Parteivorstands vom 21.06.2021

### Mehr Demokratie in Unternehmen und Betrieb – Für eine umfassende Weiterentwicklung der Mitbestimmung

#### **1. Die Bedeutung der Mitbestimmung für unsere Demokratie**

„Bürger, nicht Untertanen wollen wir sein! Wollen mitraten, mittaten und mitverantworten in allen wichtigen Dingen des Lebens der Gemeinschaft. Vor allem in den Angelegenheiten der Wirtschaft unseres Volkes.“ Kluge Worte des ersten DGB-Vorsitzenden der Nachkriegszeit, Hans Böckler. Geäußert 1949. Und sie haben nichts an ihrer Aktualität verloren.

Es sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen erarbeiten. Daraus ergibt sich, dass sie nicht Verfügungsmasse einsamer Führungsentscheidungen sind; sie haben einen Anspruch auf weitgehende Mitbestimmung über ihre Arbeitsbedingungen und demokratische Teilhabe an dem Ort, an dem sie einen großen Teil ihres Erwerbslebens verbringen.

Mitbestimmung ist wesentliches Element unserer Vorstellung von Wirtschaftsdemokratie. Wirtschaftsdemokratie durch Mitbestimmung erfüllt die Forderung des Grundgesetzes: „Eigentum verpflichtet“. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben ihre demokratischen Rechte als mündige Bürger nicht am Eingang des Betriebes oder Büros ab.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften in den Aufsichtsräten großer Unternehmen ist die Voraussetzung für demokratische Kontrolle von Unternehmensführungen. Sie stärkt ebenso die gesamtwirtschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen. Nur sie ermöglicht eine unmittelbare Mitbestimmung an den wirtschaftlichen Entscheidungen des Unternehmens.

Die Betriebsräte leisten einen unverzichtbaren Beitrag für mehr Demokratie und Ausgleich im Betrieb. Die betriebliche Mitbestimmung und die Mitbestimmung in Unternehmen sind wesentliche Eckpfeiler unserer sozialen und demokratischen Gesellschaftsordnung. Sie hat eine lange und erfolgreiche Tradition in unserem Land.

#### **2. Die Bedeutung der Mitbestimmung für Erfolg und Innovation**

Gelebte Mitbestimmung und wirtschaftlicher Erfolg hängen in Deutschland eng zusammen. Viele Studien zeigen, dass mitbestimmte Unternehmen innovativer sind und nachhaltiger aufgestellt. Mitbestimmung trägt zu einer verantwortungsbewussten und weitsichtigen Unternehmensführung bei. Mitbestimmte Unternehmen zahlen mehr Steuern auf den erwirtschafteten Gewinn und nutzen seltener Bilanzierungsspielräume aus, um ihre wirtschaftliche Lage besser darzustellen, als sie tatsächlich ist. Es geht nicht so sehr um die kurzfristige Rendite, sondern vielmehr um eine langfristig gesunde Aufstellung des Unternehmens, wozu immer auch Investitionen in die Zukunft gehören. Dort wo es Betriebsräte gibt, ist die Produktivität in der Regel höher, sind Innovationen häufiger, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede geringer und ist der Krankenstand niedriger. Mitbestimmte Unternehmen sind also im doppelten Sinne „gesunde Unternehmen.“ In den Unternehmen, die sich in kurzfristigen Interessen der Investoren und auf Kapitalmärkten orientieren, sind es oftmals die

45 Betriebsräte, die nachhaltige Investitionen einfordern und sich für die langfristige Perspektive des  
46 Unternehmens einsetzen.

47

48 Durch ihre Fachkompetenz übernehmen Betriebsräte in vielen Betrieben aber auch  
49 Managementaufgaben. Sie sorgen durch Mitbestimmung in Fragen der Arbeitszeitgestaltung, oder bei  
50 Eingruppierungen für soziale Gerechtigkeit und geben durch ihre Praxisnähe wichtige Anregungen für  
51 verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb. Ein erfolgreiches Unternehmen lebt von seinen  
52 gut ausgebildeten und motivierten Mitarbeitern. Nur die Einbindung der Beschäftigten in wesentliche  
53 Zukunftsentscheidungen des Unternehmens verspricht auch nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Durch  
54 Mitbestimmung gestalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den wirtschaftlichen  
55 Strukturwandel mit.

56

### 57 **3. Herausforderungen und zentrale Gründe für die Weiterentwicklung der** 58 **Mitbestimmung**

59

60 Das deutsche Mitbestimmungsrecht ist keineswegs einzigartig in Europa. In den meisten EU-  
61 Mitgliedstaaten gibt es unterschiedliche Formen der Arbeitnehmerbeteiligung. Auch in der europäischen  
62 Gesetzgebung hat sich im Hinblick auf europäische Unternehmensstrukturen wie beispielsweise die SE  
63 die verpflichtende Mitbestimmung niedergeschlagen. Gleichwohl werden bestehende Schlupflöcher  
64 gerne genutzt, um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer\*innen im Aufsichtsrat zu umgehen. So nutzen  
65 Unternehmen die Möglichkeit der Umwandlung in eine SE, kurz bevor sie die derzeit bestehende  
66 Schwelle (2.000 Beschäftigte) für die Geltung der Mitbestimmung nach dem deutschen  
67 Mitbestimmungsgesetz von 1976 überschreiten. Dadurch wird eine paritätische Mitbestimmung im  
68 Aufsichtsrat verhindert, weil der vorherige Rechtszustand in der SE eingefroren wird, auch wenn es  
69 hinterher deutlich mehr Beschäftigte gibt. Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung gab es im Jahr 2020  
70 58 Europäische Aktiengesellschaften (SE) mit zusammen etwa 236.000 inländischen Beschäftigten, die  
71 die paritätische Unternehmensmitbestimmung vermieden hatten. Hinzu kommt etwa das Problem, dass  
72 Unternehmen in Deutschland ihren Sitz haben können, aber in ausländischer Rechtsform und damit die  
73 deutschen Mitbestimmungsgesetze umgehen. Durch Umgehungsstrategien ist die Zahl der  
74 mitbestimmten Unternehmen rückläufig. Waren es 2002 noch 767 Unternehmen, so waren es 2019 nur  
75 noch 651 Unternehmen in Deutschland mit paritätisch besetzten Aufsichtsräten.

76

77 Auch die betriebliche Mitbestimmung ist in Deutschland seit langem unter Druck. Nach Angaben des  
78 Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hatten 2019 nur 9 % der Betriebe einen  
79 Betriebsrat. Dies hat zur Folge, dass in Westdeutschland nur rund 41 % der Beschäftigten und in  
80 Ostdeutschland nur rund 36 % der Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten werden. Die  
81 Behinderung der Gründung und der Arbeit von Betriebsräten ist weit verbreitet.

82

83 Die digitale Arbeitswelt stellt neue Anforderungen an die betriebliche Mitbestimmung. Ohne eine  
84 Stärkung und Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung werden die Chancen der digitalen und  
85 flexibleren Arbeitsgestaltung vor allem im Interesse der Arbeitgeber genutzt. Dies betrifft vor allem die  
86 Flexibilisierung bei Arbeitszeit und Arbeitsort, den Einsatz von künstlicher Intelligenz, mobile Arbeit, den  
87 Einsatz neuer Arbeitsweisen und Technologien, die für Arbeitgeber zusätzliche Möglichkeiten der  
88 Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglichen. Die sozial-ökologische Transformation und die  
89 wachsende Belastung in vielen Dienstleistungsberufen machen zusätzliche Rechte für die  
90 Interessenvertretungen im Bereich der Beschäftigungssicherung und der Personalplanung und  
91 Personalbemessung erforderlich.

92

### 93 **4. Unsere Forderungen für die Weiterentwicklung der Mitbestimmung**

94

#### 95 **a) Unternehmensmitbestimmung**

96

97 Globalisiertes Wirtschaften und die sozial-ökologische Transformation erhöhen den Druck auf viele  
98 Unternehmen. Die Bewältigung der Herausforderungen kann nach sozialdemokratischem Verständnis

99 nur auf Augenhöhe mit den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften gelingen. Dies schließt einsame  
100 Entscheidungen von Vorstand und Aufsichtsrat zur Verlagerung oder Schließung von Betriebsstandorten  
101 über die Köpfe der Beschäftigten hinweg aus.

102  
103 Es muss einen gesetzlich festgelegten Mindestkatalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte im  
104 Aufsichtsrat geben, in den wesentliche Entscheidungen wie die Gründung, Schließung oder Verlagerung  
105 von Produktionsstandorten oder Rechtsformänderungen aufgenommen werden. Solche Entscheidungen  
106 dürfen nicht gegen die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat getroffen werden. Im Konfliktfall sollen mit  
107 Hilfe eines neutralen Schlichters und eines Mediationsverfahrens Lösungen gefunden werden.

108  
109 Wie auch in der Montanmitbestimmung sollte im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes die  
110 Position des Arbeitsdirektors/Arbeitsdirektorin (Personalvorstand) eines Unternehmens nicht gegen den  
111 Willen der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat bestellt werden. Vor dem Hintergrund der Transformation  
112 und Digitalisierung unserer Wirtschaft ist eine breit getragene Personalpolitik in den Unternehmen  
113 besonders wichtig.

114  
115 Durch Konstruktionen mit einer ausländischen Rechtsform oder über Stiftungen werden  
116 hunderttausende Beschäftigte um die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat gebracht. Dies  
117 betrifft insbesondere große Ketten im Einzelhandel. Deshalb müssen die Gesetze zur  
118 Unternehmensmitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform und Verwaltungssitz in  
119 Deutschland erstreckt werden. Auch andere Rechtsformen, wie Stiftungen und der Versicherungsverein  
120 auf Gegenseitigkeit müssen in den Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes und des  
121 Drittelbeteiligungsgesetzes aufgenommen werden.

122 In den Fällen, in denen die Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig schlicht ignoriert werden, braucht es  
123 effektive Sanktionen.

124  
125 Wir wollen die Reichweite der Unternehmensmitbestimmung deutlich ausweiten. Dazu werden wir den  
126 Schwellenwert für die Geltung des Mitbestimmungsgesetzes auf 1.000 Beschäftigte senken und den  
127 Schwellenwert der Drittelbeteiligung auf 250 Beschäftigte.

128 Die Regelung zur Konzernzurechnung von Tochterunternehmen aus dem Mitbestimmungsgesetz von  
129 1976 wird auch im Drittelbeteiligungsgesetz verankert, die Kapitalgesellschaft & Co KG lückenlos im  
130 Mitbestimmungsgesetz erfasst und entsprechend im Drittelbeteiligungsgesetz eingefügt. Damit  
131 schließen wir die derzeit im Drittelbeteiligungsgesetz bestehende Lücke.

132  
133 Schließlich gilt es, auf der europäischen Ebene und durch nationale Regelung Schlupflöcher, wie sie etwa  
134 bei der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zur Vermeidung von Mitbestimmung  
135 genutzt werden können, konsequent zu schließen. Neue Möglichkeiten der Aushebelung oder  
136 Umgehung der deutschen Mitbestimmung durch europäische Rechtsformen dürfen nicht zugelassen  
137 werden.

## 138 139 **b) Betriebliche Mitbestimmung**

140  
141 Unternehmen können die neuen Herausforderungen nur erfolgreich bestehen, wenn die Beschäftigten  
142 in den Veränderungsprozess eingebunden und die Weichen für wesentliche Zukunftsentscheidungen  
143 gemeinsam gestellt werden. Die erfolgreiche Bewältigung von Innovationen und Veränderungen setzt  
144 Vertrauen, Teilhabe und soziale Sicherheit voraus. Beschäftigungssicherung, Qualifizierung,  
145 Weiterbildung und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sind zentrale Herausforderungen in den  
146 Betrieben, die nur mit und nicht gegen die Beschäftigten bewältigt werden können. Deshalb ist es  
147 dringend notwendig, das Betriebsverfassungsgesetz an die Herausforderungen, die durch die  
148 Digitalisierung und den klimafreundlichen Umbau unserer Wirtschaft entstehen, anzupassen und  
149 weiterzuentwickeln.

150  
151 Die SPD hat gegen massive Widerstände von CDU und CSU das Betriebsrätemodernisierungsgesetz  
152 durchgesetzt. Dies ist ein wichtiger Schritt, um auch die Betriebsverfassung auf die Höhe der Zeit zu

153 bringen. Mehr Kündigungsschutz, weiter vereinfachtes Wahlverfahren, die Absenkung des Wahlalters  
154 auf 16 Jahre, Mitbestimmung bei mobiler Arbeit und dem Einsatz künstlicher Intelligenz. Für die  
155 Sozialdemokratie ist klar: Das war nur der Anfang. Wir wollen eine große Reform der Betriebsverfassung  
156 und den Betriebsräten bessere Bedingungen für ihre Arbeit, mehr Schutz und umfassendere  
157 Mitbestimmungsrechte geben.  
158

159 Die Behinderung von Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit ist weiter ein Problem. Initiatoren  
160 von Betriebsratswahlen werden massiv unter Druck gesetzt oder gar gekündigt. Mit dem  
161 Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir besseren Kündigungsschutz für Initiator\*innen einer  
162 Betriebsratswahl durchgesetzt. Bisher gibt es nur für die ersten drei Personen, die zu einer  
163 Wahlversammlung einladen, einen Kündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen. Künftig sollen es  
164 sechs Personen sein. Vorbereitungen zu einer Betriebsratswahl und die Versuche, Betriebsratswahlen zu  
165 behindern, beginnen aber schon, bevor überhaupt eine Einladung versandt wird. Daher sollen auch in  
166 dieser Vorfeld-Phase Initiator\*innen vor ordentlichen verhaltens- und personenbedingten Kündigungen  
167 geschützt sein, wenn sie eine beglaubigte Erklärung abgeben, dass sie einen Betriebsrat gründen wollen  
168 und mit Vorbereitungen zur Gründung eines Betriebsrats beginnen. Die SPD wird den Schutz aller  
169 Initiatoren von Betriebsratswahlen in einem nächsten Schritt zu einem umfassenden Kündigungsschutz  
170 auch bei betriebsbedingten Kündigungen ausbauen und die Vorfeldinitiatoren in den kollektiven  
171 Kündigungsschutz nach der Betriebsverfassung einbeziehen.  
172

173 Die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit muss stärker sanktioniert werden. Wir  
174 werden die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung künftig als Officialdelikt einstufen, um  
175 eine nachhaltige Verfolgung von entsprechenden Hinweisen und schließlich eine zuverlässige  
176 Sanktionierung zu erreichen, um mögliche Nachahmer erfolgreich abzuschrecken. Mit den zuständigen  
177 Bundesländern soll zudem die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften initiiert werden, die  
178 sich speziell auf die Verfolgung von union-busting konzentrieren.  
179

180 Ein der Digitalisierung der Arbeitswelt angepasstes Betriebsverfassungsgesetz muss die  
181 Arbeitsbedingungen der Betriebsräte entsprechend modernisieren. Dazu gehört für uns insbesondere  
182 das generelle Recht auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen, ohne dass es einer vorherigen  
183 Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Für Gewerkschaften muss es grundsätzlich ein digitales  
184 Zugangsrecht in die Betriebe geben und die Nutzungsmöglichkeit betrieblicher Kommunikationswege  
185 und der technischen Ausstattung des Arbeitgebers. In der Pandemie haben wir die Möglichkeit von  
186 online-Sitzungen des Betriebsrates geschaffen. Grundsätzlich soll es aber bei Präsenzsitzungen bleiben.  
187 Dies gilt auch für Betriebsversammlungen. Die Organisation von Belegschaftsinteressen erfordert den  
188 direkten Kontakt. Wir werden ein Mitbestimmungsrecht auch bei der Einführung von mobiler Arbeit  
189 verankern. Zum Schutz vor Missbrauch persönlicher Daten werden wir ein  
190 Beschäftigtendatenschutzgesetz einführen.  
191

192 Der Einfluss der Betriebsräte auf die Personalplanung und Personalbemessung muss gestärkt werden.  
193 Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund zunehmend entgrenzter Arbeit, der Zunahme psychischer  
194 Erkrankungen und der steigenden Arbeitsbelastung in vielen Bereichen notwendig. Wir wollen daher ein  
195 Initiativ- und Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei allen Fragen der quantitativen und qualitativen  
196 Personalplanung und Personalbemessung.  
197

198 Vor dem Hintergrund des klimafreundlichen Umbaus unserer Wirtschaft, der Digitalisierung der Arbeit  
199 und dem Einsatz neuer Arbeitsweisen und Technologien nimmt die Weiterbildung und Qualifizierung  
200 der Beschäftigten eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Arbeit der Zukunft ein. Nach einer aktuellen  
201 IAB-Betriebsbefragung (IAB, 17.05.2021) sind die durch das Bundesarbeitsministerium ausgeweiteten  
202 Fördermöglichkeiten der Weiterbildung jedoch nur knapp einem Drittel der Betriebe bekannt. Und nur  
203 lediglich jeder zehnte Betrieb hat sie bereits in Anspruch genommen. Die stärkere Einbindung der  
204 Betriebsräte, die gleichermaßen die Herausforderungen für die Betriebe wie die Bedürfnisse der  
205 Beschäftigten kennen, ist deshalb dringend notwendig. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz  
206 haben wir das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung verbessert. Bei Fragen der

207 Berufsbildung soll nicht nur mit dem Arbeitgeber beraten werden können, sondern es müssen sich beide  
208 Seiten auch auf konkrete Weiterbildungsmaßnahmen einigen. Gelingt ihnen keine Einigung, kann jede  
209 Seite die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen, um eine Einigung zu erzielen. Wir werden diesen  
210 wichtigen Fortschritt noch weiter ausbauen und ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht mit  
211 zwingendem Einigungserfordernis bei Fragen der Weiterbildung schaffen.

212

213 Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir klargestellt, dass der Betriebsrat bei  
214 Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen und bei der  
215 Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen unverändert mitzubestimmen hat, auch wenn Künstliche  
216 Intelligenz genutzt wird. Betriebs- und Personalräte müssen auch vor dem Einsatz von KI-Systemen  
217 einbezogen werden, um durch Folgeabschätzungen die Zielvorgaben und Funktionsweisen eines KI-  
218 Systems mitzubestimmen. Dazu bedarf es eines Mitbestimmungsrechtes von der Planung über die  
219 Rahmenfestlegung durch entsprechende Betriebsvereinbarungen bis hin zu einzelnen Maßnahmen.

220

221 Eine moderne Betriebsverfassung muss der zunehmenden Fragmentierung von Belegschaften stärker  
222 entgegenwirken. Dazu müssen auch arbeitnehmerähnliche Personen in den Geltungsbereich der  
223 Mitbestimmung einbezogen werden, ebenso wie Dienst- und Werkverträge.

224

### 225 **c) Schwerbehindertenvertretungen stärken**

226

227 Die Teilhabe am Arbeitsleben ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte,  
228 selbstbestimmte und wirksame Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Dies gilt generell, aber besonders  
229 auch für behinderte Menschen. Wir streben einen Arbeitsmarkt an, der allen Menschen gemäß ihrem  
230 Können und ihrer Leistungsfähigkeit Berufstätigkeit ermöglicht und ihnen notwendige Unterstützung  
231 und Assistenz gewährleistet. Dazu zählen auch generelle Regelungen zur Barrierefreiheit am  
232 Arbeitsplatz für alle Arbeitgeber. Wir wollen die Durchlässigkeit auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere  
233 zwischen Werkstätten und erstem Arbeitsmarkt, verbessern und mehr Chancen beim Übergang von  
234 Schule in Ausbildung und Beruf bzw. Arbeit eröffnen. Insbesondere wollen wir die  
235 Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern.  
236 Die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen ist allerdings unverändert fast doppelt so hoch  
237 wie die Gesamtquote. Immer noch entzieht sich ein Viertel aller Unternehmen ihrer Verpflichtung zur  
238 Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Gerade vor dem Hintergrund der beschriebenen  
239 weitreichenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren besteht dringender  
240 politischer Nachsteuerungsbedarf.

241

242 Die Ausgleichsabgabe wird ihrem Ziel eines höheren Beschäftigungsanteils behinderter Menschen nur  
243 unzureichend gerecht und sollte erhöht werden. Für diejenigen Unternehmen, die trotz  
244 Unterstützungsstrukturen dauerhaft keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, müssen wir die  
245 Anreizfunktion der Ausgleichsabgabe verstärken und diese mit einer neuen Stufe weiterentwickeln.  
246 Darüber hinaus wollen wir die Zahl der Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen erhöhen. Dazu  
247 soll die Finanzierung von Inklusionsunternehmen abgesichert und auf eine nachhaltige Grundlage  
248 gestellt werden.

249

250 Wir werden das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) stärken. Dieses wichtige Instrument  
251 muss mit mehr Verbindlichkeit ausgestaltet werden und die bisherige Anhörung des Betriebsrates durch  
252 eine verbindliche Klärung von Zielen und Beschäftigungsmöglichkeiten ausgebaut werden.

253

254 Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) übernehmen eine zentrale Aufgabe bei der Integration von  
255 schwerbehinderten Beschäftigten. Auch hier gilt es, die im Sozialgesetzbuch IX beschriebenen Aufgaben  
256 der SBV zu stärken und vor allem mit mehr Rechtsverbindlichkeit auszustatten. Die Missachtung der  
257 Beteiligung der SBV darf nicht folgenlos bleiben. Bei der Beratung behindertenpolitischer Themen auf  
258 Bundes- und Landesebene müssen die Schwerbehindertenvertretungen grundsätzlich beteiligt werden,  
259 denn ihre Expertise aus der Arbeitswelt ist unverzichtbar. Die im SGB IX vorgesehenen

260 Inklusionsbeauftragten müssen mindestens die gleiche Rechtsstellung bekommen wie die  
261 Arbeitsschutzbeauftragten.

262

#### 263 **d) Starke Stimme für die Jugend**

264

265 Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) übernehmen in den Betrieben wichtige Aufgaben  
266 der Vertretung junger Arbeitnehmer\*innen und der Auszubildenden. Die Situation gerade der  
267 Auszubildenden ist in vielfältiger Weise unterschiedlich zu den Angelegenheiten der Stammbeslegschaft  
268 und erfordert deshalb eine starke Vertretung und eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

269

270 Mit dem Betriebsratsmodernisierungsgesetz haben wir die Voraussetzungen geschaffen, dass auch die  
271 JAV in den Betrieben gestärkt wird. Das für die Betriebsratswahlen erweiterte vereinfachte  
272 Wahlverfahren wird auch auf die JAV-Wahlen übertragen. Auch sind Auszubildende heute häufig älter  
273 als 25 Jahre, wenn sie eine Ausbildung beginnen. Zukünftig soll es daher für das aktive und passive  
274 Wahlrecht von Auszubildenden zur JAV nur noch auf den Status als Auszubildender ankommen. Dazu  
275 wird die Altersgrenze im Wahlrecht für Auszubildende von 25 Jahren gestrichen. Diese Regelung ist eine  
276 Anpassung an die betriebliche Realität und wird auch dazu führen, dass es durch die schnellere  
277 Überschreitung des Schwellenwertes, ab dem eine JAV-Wahl durchgeführt werden muss, künftig mehr  
278 JAV geben wird. Zeitgemäß ist auch die nun beschlossene Absenkung des Wahlalters für die  
279 Betriebsratswahlen auf 16 Jahre.

280

281 Schülerinnen und Schüler als zukünftige Arbeitnehmer\*innen sollen in allen weiterführenden  
282 Schulformen und Berufsschulen über die Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung und den  
283 Schutz ihrer Rechte im Arbeitsalltag aufgeklärt werden. Schließlich verfügen Schüler\*innen im  
284 Schulalltag bereits über Möglichkeiten der Mitbestimmung. Es besteht kein Grund, diese Grundlagen  
285 demokratischer Teilhabe nicht auch im Fachunterricht Politik oder Wirtschaft zu vermitteln. Das  
286 Betriebsverfassungsgesetz und die verschiedenen Formen der Unternehmensmitbestimmung sollte  
287 Schulabgänger\*innen genauso bekannt sein wie das Aktienrecht und die verschiedenen Rechtsformen  
288 der Unternehmen. Daher soll das Thema der betrieblichen und gewerkschaftlichen Mitbestimmung fest  
289 im Rahmenlehrplan integriert und verpflichtend unterrichtet werden.

290