

Speech
Kiel, 21.02.2001

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Betriebsverfassungsgesetz

Betriebsräte - noch nie waren sie so wertvoll wie heute.

- Einerseits erfordern die strukturellen Umwälzungen in den traditionellen Wirtschaftszweigen die Mitwirkung der Beschäftigten. Nur so lassen sich die enormen Anpassungsleistungen erbringen, die heute erwartet werden.
- Andererseits sind auch viele Unternehmen der New Economy mittlerweile so erwachsen geworden, dass dort eine betriebliche Mitbestimmung möglich sein muss. Die Mitarbeiter dort müssen die selben Chancen bekommen, ohne dass die Firmen dadurch zu viel der erforderlichen Flexibilität einbüßen müssen.

Die Mitbestimmung die ursprünglich aus der Montanindustrie kommt, muss sich dieser Herausforderung der modernen Wirtschafts- und Arbeitswelt stellen. Das Betriebsverfassungsgesetz ist seit 1972 unverändert. Damals wussten die wenigsten, wie man New Economy schreibt. Mit dem umstrittenen Gesetzentwurf der Bundesregierung wird ausdrücklich die Anpassung an die heutige Wirklichkeit angestrebt. Die Bundesregierung tritt an um die Mitbestimmung an die Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen, und das ist zuerst einmal zu begrüßen.

Allerdings muss ich gleich feststellen, dass der Entwurf diesem Anspruch nicht gerecht wird. Vor allem die Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes an die Bedürfnisse der neuen Firmen ist nicht gelungen. Es gelingt nicht, sich von den Grundlagen des alten Mitbestimmungsrechts - den Wirtschaftsstrukturen der Industriegesellschaft - zu lösen. Das Fundament des Gesetzes ist auch weiterhin die Trennung von Arbeit und Kapital. Obwohl sich auch heute sicherlich noch einiges vom seligen Karl

Marx lernen lässt, müssen wir aber feststellen, dass sich dieser Gegensatz heute nicht weiter aufrechterhalten lässt. In der New Economy findet sich auch der selbstbestimmte Arbeitnehmer, der an den Produktionsmitteln teil hat. Dieses muss daher auch berücksichtigt werden, wenn die Mitbestimmung für alle Wirtschaftszweige gleichermaßen Gültigkeit beanspruchen will. Die Strukturen des Betriebsverfassungsgesetzes müssen an diese Realitäten angepasst werden, und das zu akzeptieren fällt vielen schwer.

Es gibt aber viele neue Elemente des modernen Arbeitslebens, die es zu berücksichtigen gilt: Flachere Hierarchien, der Abbau von Entscheidungsebenen, die Einrichtung von Arbeitsgruppen mit eigenen Entscheidungskompetenzen, der Einsatz neuer Technologien sowie flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle müssen sich im Gesetz widerspiegeln und das gelingt nicht.

Im Kern wird das bestehende Gesetz auf so viele Betriebe wie möglich ausgedehnt. Das allein reicht aber nicht aus, denn es wäre auch eine grundlegende inhaltliche Auseinandersetzung mit dem alten Recht an der Zeit gewesen. Es wäre notwendig, nicht nur ein bestehendes Gesetz zu ändern, sondern ein neues, zeitgemäßes Gesetz zu schaffen, das seinen Ausgangspunkt in den Gemeinsamkeiten der heutigen Unternehmen nimmt. Dieses hat die Bundesregierung sich offensichtlich nicht getraut. Eine epochale Neuordnung der Mitbestimmung in Betrieben findet gewiss nicht statt.

Auf den großen Wurf werden wir weiterhin warten müssen. Trotzdem gibt es in dem Entwurf der Bundesregierung aber viele Einzelpunkte, die wir als positiv bewerten:

Wir begrüßen die Freistellung eines Betriebsrates in Betrieben ab 200 Beschäftigten. Die Aufregung der Opposition und der Wirtschaft über diesen Punkt ist unberechtigt. Die angeprangerten Mehrkosten werden bei weitem nicht in dem behaupteten Umfang entstehen. Schon nach dem geltenden Recht können die Vorsitzenden der Betriebsräte nämlich die für die Betriebsratsarbeit benötigte Zeit abrechnen. Die neu entstehenden Kosten sind also erheblich geringer als behauptet wird. Die aus der Unternehmerschaft genannten Horrorzahlen halten nicht stand.

Leider ist es aber so, dass die Arbeitgeber gerade in der Debatte um das Betriebsverfassungsgesetz eher alte Gräben aufreißen, als neue Wege der betrieblichen Zusammenarbeit zu finden. Die Härte in der Diskussion um die Kosten für die Betriebsratsarbeit weckt die Befürchtung, dass die Betriebsräte auf Unternehmenseite wieder mehr als "Feind" gesehen denn als Kooperationspartner. Wenn aber unterstellt wird, dass die betrieblichen

Beteiligten gänzlich unvereinbare Interessen haben, dann wird es immer schwieriger, gemeinsame Verhandlungsergebnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erreichen. Mehr betriebliche Demokratie zuzulassen, wäre gerade jetzt ein Signal, welches dazu führt, dass man zukünftig weiter auf Verhandlungen setzt und nicht zuerst auf einen Arbeitskampf. Die Forderung nach mehr Flexibilität gilt bestimmt nicht nur in Richtung der traditionellen Betriebsräte sondern genau so viel gegenüber den Wirtschafts- und Unternehmensverbänden.

Positiv bewerten wir auch, dass bei Umstrukturierungen von Betrieben weiterhin der alte Betriebsrat zunächst tätig bleiben soll. Dieses ist gerade in Zeiten des Strukturwandels dringend notwendig.

Erfreulich ist, dass die Bereiche der Mitbestimmung erweitert werden. Umweltpolitik, Qualifizierung und Sicherung von Arbeitsplätzen sind wichtige Felder, die heute nicht mehr ausgenommen werden können. Schließlich sind die Arbeitnehmer wesentlich an der Umsetzung von Beschlüssen in diesen Bereichen beteiligt. Durch die vorgeschlagene Regelung wird die bisherige Arbeit gestärkt und formal abgesichert.

Erfreulich ist ebenfalls, dass die Möglichkeit der Delegation von Aufgaben innerhalb der Arbeitnehmerschaft zugelassen wird. Es entspricht auch unserer Vorstellung von betrieblicher Mitbestimmung, dass die Betriebsräte Aufgaben an die Arbeitnehmer im Betrieb delegieren können. Dieses wird aber unter anderem von der IG Metall abgelehnt. Hier ist auf Seiten der organisierten Arbeitnehmerschaft die Gelegenheit versäumt worden, mehr Demokratie zu wagen. Auch im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung sollte so viel Mitwirkung der Arbeitnehmer wie möglich direkt erfolgen. Die Legitimations- und Personalprobleme traditioneller Gremien gelten schließlich im Arbeitsleben ebenso wie in der Politik. Hier muss auch den veränderten Interessen junger Menschen entgegengekommen werden. Außerdem muss doch die Möglichkeit bestehen, die Kompetenzen flexibel zu verteilen. Es gibt schließlich auch Betriebe, in denen die Betriebsräte mehr Einfluss als nur den gesetzlichen bekommen und dafür andere Zuständigkeiten nach unten weitergeben. Wer als Betriebsrat seine eigenen Aufgaben nach Absprache an andere weitergeben will, sollte dieses auch dürfen. Solche Modelle dürfen nicht an bürokratischen Hemmnissen scheitern. Hier gibt der Gesetzentwurf aber nicht genug Flexibilität.

Weitere begrüßenswerte Neuregelungen sind unter anderem

- dass der Anteil an Mitarbeiterinnen sich auch im Betriebsrat widerspiegeln soll.
- die Berücksichtigung von Leiharbeitern und Telearbeitern beiden Geschlechts.
- das vereinfachte Verfahren zur Wahl des Betriebsrates, das noch im

Einigungsverfahren erzielt wurde.

- dass endlich die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgegeben wird. Diese sind überholte Kategorien einer Arbeitswelt, die sich längst weiterentwickelt hat.

Da das Gesetz erst in erster Lesung im Bundestag beraten wird, gehen wir davon aus, dass es noch nicht seine endgültige Form gefunden hat. Es bleibt abzuwarten, welche Änderungen noch kommen. Wir können aber jetzt schon feststellen, dass mit diesem Gesetzentwurf keine bahnbrechende Reform angestrebt wird.

Den Antrag der FDP lehnen wir aber trotzdem ab. Mit dem neuen Gesetzentwurf wird nämlich zumindest in Teilen eine Anpassung des jetzigen Betriebsverfassungsgesetzes an die heutige Lebenswelt erreicht.