

Rede Plenum – KJJ

26.01.2005

TOP: „Mitbestimmung in Verwaltungen und Betrieben stärken –
Beteiligungsrechte ausbauen“

Herr Präsident,

sehr geehrte Damen und Herren,

Kolleginnen und Kollegen!

Es fällt uns schwer, etwas Konkretes zum Antrag der SPD zu sagen, weil der Antrag selbst nicht konkret wird.

Anlass des Antrags war eine von der Landesregierung geplante Gesetzesänderung zur Verlängerung der Amtszeit der Personalräte von vier auf fünf Jahre. Bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung war aber bekannt, dass die Landesregierung ihren Gesetzentwurf zurückgezogen hatte. Insofern hat sich der Kern des Antrags bereits erledigt.

Ich möchte trotzdem mit einigen allgemein gehaltenen Äußerungen auf das Thema Mitbestimmung eingehen, weil Änderungen des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes zumindest geplant sind. Detailfragen kann ich hier nicht ansprechen, da mangels aktuellen Gesetzentwurfs keine Details existieren und sich die SPD mit ihrem Antrag sehr vage ausdrückt.

Der Antrag erwähnt „diskutierte Verschlechterungen“ bei Freistellungsregelungen für Personalräte und bei Mitbestimmungsrechten, was auch immer damit gemeint ist.

Die Mitbestimmung durch Personalräte in der Verwaltung und durch Betriebsräte in Unternehmen bietet einerseits das Potenzial, den Betriebsfrieden zu wahren.

Auf der anderen Seite aber bedeutet die Arbeit von Personal- und Betriebsräten erhebliche Kosten für den Dienstherrn oder Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer wird während seiner Tätigkeit als Personalrat weiter bezahlt, ab einer bestimmten Zahl von Beschäftigten völlig von der Arbeit freigestellt, sogar die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wird bezahlt. Mitbestimmungsrechte bei Entscheidungen sowie Auskunftsrechte bedeuten zusätzliche Kosten durch Bürokratisierung und greifen in die Autonomie des Dienstherrn oder Arbeitgebers ein.

Diese Kehrseite der Mitbestimmungsmedaille ist es, die von Gewerkschaftern gerne vergessen wird. Wir dürfen nicht vergessen, dass Unternehmen oder Dienststellen zwar ohne Mitarbeiter nicht funktionieren, dass sie aber auch nicht den Mitarbeitern gehören. Mitbestimmung muss auf ein erträgliches Maß reduziert werden. Der Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss fair sein.

Für die betriebliche Mitbestimmung hat deshalb bereits im vergangenen November das Präsidium der Bundes-FDP einen Beschluss zur Reform der betrieblichen Mitbestimmung gefasst. Danach soll beispielsweise die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern erst bei 500 statt 200 Beschäftigten beginnen.

Und vergessen Sie nicht, dass die mit der Mitbestimmung verbundenen Kosten kein positiver Standortfaktor sind. Das deutsche Mitbestimmungsrecht hat sich jedenfalls international nicht als Exportschlager erwiesen.

Wenn die SPD-Fraktion mit ihrem Antrag eine Einbeziehung von Personalvertretungen und Gewerkschaften schon in die Planung des Gesetzes fordert, so geht diese Forderung meines Erachtens ins Leere. Denn wenn Gesetzentwürfe in den Landtag eingebracht werden, werden sie im Ausschuss eingehend beraten. Bei dieser Gelegenheit erhalten Interessengruppen Gelegenheit zur Stellungnahme und werden angehört.

Wenn die Einbeziehung von Interessengruppen schon in der frühen Phase vor Einbringung des Gesetzentwurfs in den Landtag geschehen würde, wäre dagegen der Landtag als vom Volk legitimierter Gesetzgeber nicht mehr hinreichend in die Entstehung des Gesetzes eingebunden. Denn es wäre nicht mehr klar erkennbar, welchen Einfluss die Interessengruppen auf den Inhalt des Gesetzentwurfs genommen haben.

Die Mitbestimmung kann positive Einflüsse in Unternehmen oder Dienststellen haben. Die deutsche Gesetzgebung neigt aber traditionell zu Überreglementierungen und hat dies auch bei der Mitbestimmung getan.

Der Antrag der SPD geht einseitig in diese Richtung und lässt das erforderliche Augenmaß vermissen.

Wir können deshalb den Antrag der SPD nur ablehnen. Wettbewerbsfähige Betriebe und effektive Verwaltungen benötigen eine andere Schwerpunktsetzung als es dieser Antrag zum Ausdruck bringt.

Der Arbeitgeber trägt Verantwortung für den Arbeitnehmer – umgekehrt trägt aber auch der Arbeitnehmer Verantwortung für den Arbeitgeber.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.