



50 Jahre

Bremisches Personalvertretungsgesetz

Artikel 47 BremLV

...
Die Betriebsvertretungen sind dazu berufen, im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit den Unternehmern in wirtschaftlichen, sozialen und personellen Fragen des Betriebes mitzubestimmen.
...



Zukunft durch Mitbestimmung

Das Heft zum Jubiläum
Bremen, 3. Dezember 2007

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

„Der Personalrat hat die Aufgabe, für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen in allen sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten gleichberechtigt mitzubestimmen“ - so lautet § 52 Abs. 1 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes. Liest man diese Bestimmung einem arbeitsrechtlich Interessierten in Berlin, Kassel oder gar in München vor, so erweckt man ungläubiges Staunen. „Gilt das wirklich heute noch?“ bin ich mal gefragt worden, und „kein Wunder, dass die in Bremen kein Geld haben“ kam als weiterer Kommentar. Freundlichere Menschen sprechen von unbeugsamen gallischen Dorf im fernen Norden und fügen manchmal hinzu, hier habe lange Zeit eine Art Obelisk regiert.

Doch so singular, wie es den Anschein haben könnte, ist das bremische Recht nicht.

In Schleswig-Holstein hat man die Vorschrift übernommen - freilich damit ein Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht provoziert, das ziemlich viel Porzellan zerschlagen hat. In der bremischen Politik gibt es stattdessen einen weitgehenden Konsens über die Mitbestimmung: Die SPD hat sie einstens maßgebend gestaltet, die CDU und die GRÜNEN haben sich zu ihr bekannt, und bei der Linkspartei ist dies sowieso kein Problem. Lediglich die FDP zielt sich noch immer ein wenig, aber im Grunde hat sie sich trotz gelegentlicher Proteste mit dem Status quo abgefunden. Karlsruhe hat zwei Mal eingegriffen, aber im Grunde nur

Randkorrekturen vorgenommen.

Also doch was Besonderes, vielleicht sogar Einzigartiges? Wenn man nur an die Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte denkt, muss man die Frage wohl bejahen, aber in bestimmten Staaten gibt es in ganz anderer Form eine vergleichbare Generalklausel. In Frankreich, Italien, Spanien und Portugal ist die sog. spontane Arbeitsniederlegung erlaubt - d. h. jedes Arbeitnehmerkollektiv kann legal die Arbeit niederlegen, wenn es mit bestimmten Entscheidungen in Betrieb oder Dienststelle nicht einverstanden ist. Auch das bedeutet potentielle Mitentscheidung und damit „Mitbestimmung“ über potentiell alle betrieblichen Angelegenheiten. Man pflegt dies im arbeitsrechtlichen Diskurs in der Bundesrepublik wenig zu beachten, gleichwohl lässt es sich nicht wirklich verdrängen oder hinweg diskutieren. Allerdings ist diese Form der Beteiligung der Betroffenen mit sehr viel mehr Unwägbarkeiten und auch Kosten verbunden. Ein Streik verlangt von allen Beteiligten - Arbeitgeber wie Beschäftigte - im Regelfall sehr viel mehr Opfer als ein Verfahren vor der Einigungsstelle. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die Schwelle für das Eingreifen sehr viel höher ist. Bei den Routineentscheidungen im Alltag wird der Arbeitgeber alleine das Sagen haben - nur bei absehbarem Protest wird er die Arbeitnehmerinteressen sinnvollerweise in seine Betrachtung einbeziehen. Dies kann im Einzelfall auch zu einseitigen und ungerechten Entscheidungen führen, weil sich niemand so sehr engagiert, dass ernsthaft eine Arbeitsniederlegung droht. Gegenüber solchen konfliktreichen Arbeitsrechtsordnungen hat die Mitbestimmung also durchaus Vorteile - sieht man einmal davon ab, dass die Generalklausel des § 52 BremPersVG ja auch ihre Ausnahmen, etwa in



Wolfgang Däubler, Professor für Arbeitsrecht im Ruhestand

organisatorischen Angelegenheiten, kennt, die es in Frankreich, Italien, Spanien und Portugal so nicht gibt.

Eine weit gefasste Mitbestimmung mache die Entscheidungsprozesse in den Unternehmen und Verwaltungen langwierig. Die nötige Reaktion auf den Markt sei deshalb nicht mehr gesichert, die Produktivität leide, die ausländische Konkurrenz habe die Nase vorne - so lautet ein weiterer Einwand. Bei der staatlichen Verwaltung lässt sich die Produktivität nur schwer messen, aber es gibt in Form der Bremer Landesbank ein nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten geführtes Unternehmen, das dem BremPersVG unterliegt. Der frühere Vorstandsvorsitzende hat mir einmal erzählt, er sei von seinen Kollegen der anderen Landesbanken anfänglich ziemlich bemitleidet worden. Ob er denn überhaupt noch ohne Zustimmung des Personalrats sein Dienstzimmer betreten dürfe - hatte ihn einer spöttisch gefragt. Als er dann aber regelmäßig in durchaus fröhlichem Zustand zu den Treffen kam und von ganz normalen geschäftlichen Transaktionen berichtete, kamen die hohen Herren zu dem Schluss, mit der bremischen Personalvertretung könne es doch nicht gar so schlimm sein.

Anfang der achtziger Jahre kam die Bank allerdings in eine schwierige Situation - die Personalkosten stiegen deutlich stärker als die Erträge; es war absehbar, bis wann die Defizitgrenze erreicht sein würde. Personalabbau durch betriebsbedingte Kündigungen kam von vorne herein nicht in Betracht; das ließ sich mit dem Personalrat nicht machen. McKinsey ins Unternehmen zu holen, schied aus demselben Grund aus. Man verständigte sich auf eine Aufgabenanalyse, die mit Bordmitteln gemacht wurde. Welche Aufgaben waren entbehrlich, was konnte man einsparen?

Die Beschäftigten beteiligten sich intensiv daran, denn der Vorstand hatte verbindlich zugesagt, dass aufgrund der Aktion niemand auf einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt oder gar gekündigt werden sollte. Unter diesen Umständen war es möglich, gut 15 % der Aufgaben ausfindig zu machen, die eigentlich ohne Schaden verzichtbar waren. Dies führte zu einem langfristigen Programm des Vor- und Vorruhestands. Gleichzeitig wurde aber sichergestellt, dass weitere Nachwuchskräfte ausgebildet wurden. Nach einigen Jahren war die Krise überwunden. Die Bank gehört heute zur klein gewordenen Spitzengruppe der Landesbanken, die gute Ergebnisse haben und wo man auch nicht mit zweifelhaften Papieren spekuliert hat.



Weshalb erzähle ich dies? Die Mitbestimmung nach dem BremPersVG hat dazu geführt, dass das Management von vorne herein nicht auf den vergleichsweise bequemen Weg der betriebsbedingten Kündigung zurückgreifen konnte. Man musste kreativ sein und sich andere Wege einfallen lassen, als die Personalkosten zu senken. Dies hat man zum Nutzen der Beschäftigten wie der Bank getan. Ohne das Bremer Recht wäre es vermutlich gelaufen wie später bei allen Großbanken: Man hätte Leute hinaus-

katapultiert, indem man ihnen Aufhebungsverträge noch dem Motto „Vogel friss oder stirb“ vorgelegt hätte. Wo die Kündigung im Hintergrund steht, verliert der Aufhebungsvertrag seine Freiwilligkeit. Vielleicht hätte man sogar die „Turboprämie“ praktiziert: Je schneller die Unterschrift kommt, umso höher die Abfindung. Im Erfinden schöner Begrifflichkeiten haben unsere Unternehmensberater immer schon ein hohes Maß an Virtuosität entwickelt. Dies alles ist uns in der Bank erspart geblieben.

Mitbestimmung ist nicht nur ein Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens, wenn es um strategische Fragen geht. Im Alltag bewährt sie sich gleichfalls,

weil die Probleme, die es immer geben wird, rechtzeitig auf den Tisch kommen. Dies ist auch für die Arbeitgeberseite von großem Nutzen. Vor einigen Jahren hatte ich bei der Handelskammer in Sao Paulo über Mitbestimmung zu reden. Zu-

hörer waren Personalleiter aus den brasilianischen Niederlassungen deutscher Unternehmen, meist Angehörige der brasilianischen Oberschicht, die sich nicht gerade durch Nähe zum Gedanken der Wirtschaftsdemokratie auszeichnet. Ich habe zwar keine inhaltlichen Konzessionen gemacht, mich aber doch einer recht vorsichtigen Terminologie befleißigt. Die Reaktion war bemerkenswert: Ich brauche mich gar nicht besonders zurückhal-

ten, die Mitbestimmung sei eine gute Sache. In der Diskussion ergab sich, dass sie alle ohne Arbeitnehmerbeteiligung im Betrieb mit ihrer Tätigkeit begonnen hatten. Immer wieder kam es zu Störungen: Da meldete sich plötzlich fast eine ganze Abteilung krank, da kündigten Leistungsträger, die man gerne behalten hätte. Das Management kannte die Gründe gar nicht, es tappte im Dunkeln. Irgendwann kam man dann auf die Idee, mit der Gewerkschaft zu reden. Man verständigte sich, dass in den Betrieben Arbeitnehmervertreter gewählt werden sollten, mit denen man über alle betrieblichen Fragen sprechen konnte. Dort konnten sich die Beschäftigten



bei Bedarf auch beschweren und Vorschläge zur Abhilfe machen. Das System funktionierte. Statt der Krankmeldungen kam es zu Diskussionen über anstehende Probleme. Einen Ansprechpartner zu haben, sei - so war die allgemeine Meinung - auch für einen Unternehmer höchst sinnvoll. Nur so lassen sich Lösungen finden, die auf beiden Seiten Akzeptanz finden und die ein produktives Miteinander ermöglichen.

Dass Mitbestimmung eine gute Sache ist, bedeutet nicht, dass sie ohne Fehler und Probleme wäre. Unternehmerverbände verweisen auf unverantwortliche Interessenvertretungen, die sich nur profilieren wollen. Dies ist jedenfalls kein Bremer Problem. Hier besteht eher die Gefahr, dass zu viel Verantwortung gezeigt wird, dass es zu einem Miteinander von Personalrat und Leitung kommt, das für ein wenig atypisch orientierte Menschen kaum mehr Platz lässt. Wer sich um Probleme im Betrieb kümmert, wird es nicht nur mit bequemen, pflegeleichten und dankbaren Menschen zu tun haben. Gerade diejenigen, die ihre Umwelt oft eher als feindliche wahrnehmen, bedürfen der Unterstützung durch die Interessenvertreter. Dies gehört mit zu ihren schwierigsten Aufgaben. Niemand kann von sich behaupten, hier immer den richtigen Ton zu treffen und die vernünftigsten Maßnahmen zu ergreifen.

50 Jahre sind eine lange Zeit. Was sich so lange bewährt hat, dem gehört auch die Zukunft. Vielleicht werden in einigen Jahren die Spezialisten aus China oder aus Indien nach Bremen kommen, um zu lernen, wie man Konflikte rational und auf der Basis der Gleichberechtigung löst. Wer sogar zwei Jahrzehnte neoliberale Forderungen überstanden hat, kann mit Optimismus in die Zukunft blicken.



Auch junge Leute verfolgen die Veranstaltung: Auszubildende der Verwaltungsschule Bremen