

Walter Riester

## Halbzeit, Reform-Zeit: Zeit der Ernte



*Walter Riester, geb. 1943 in Kaufbeuren, Ausbildung und Tätigkeit als Fliesenleger, Meisterprüfung, Besuch der Akademie der Arbeit, war Bezirkssekretär, Bezirksleiter und 2. Vorsitzender der IG Metall, ist seit Oktober 1998 Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.*

Alles hat seine Zeit, weiß schon die Bibel. Vor das Ernten der Früchte haben nicht nur die Götter den Schweiß und die Tränen gesetzt. 1999 war vor allem ein Jahr notwendiger Korrekturen, um die größten Ungerechtigkeiten der Kohl-Ära zu beseitigen. Das hat Schweiß gekostet. Trotz der Erfolge folgten manche Tränen. Vielleicht waren die Erwartungen zu hoch - und zu falsch. Wir haben uns nicht beirren lassen. Wir sind den klaren Kurs konsequenter Politik - für Arbeitnehmerrechte, für einen soliden Staatshaushalt, für die Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme - weitergegangen. Die Tränen lassen nach, weil die Menschen erkennen: Die Bundesregierung hat ihre Sache gut gemacht. Wir steuern auf Erfolgskurs. 2000 ist das Jahr der Reformen, die Zeit der Ernte.

Nach einer Halbzeit kann die Bundesregierung mit Fug und Recht sagen: Wir haben ein stattliches Ergebnis vorzuweisen! Wir sind vor zwei Jahren angetreten, um den Reformstau der alten Regierung Kohl aufzulösen. Mit Erfolg:

- Wir senken die Steuern. Die Steuerzahler werden bis 2005 um über 90 Milliarden Mark nachhaltig entlastet. Das stärkt das Wachstum und bringt Arbeitsplätze.
- Wir bringen den Haushalt in Ordnung.
- Wir haben die Lohnnebenkosten gesenkt. Wir haben den Rentenbeitrag innerhalb eines Jahres um einen vollen Prozentpunkt gesenkt.
- Die Arbeitslosigkeit sinkt. Unser Sofortprogramm gegen Jugendarbeitslosigkeit hat vielen Jugendlichen zu Ausbildung und Arbeit verholfen.
- Die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gilt wieder für alle Beschäftigten.
- Wir haben die Einschränkungen beim Kündigungsschutz beseitigt.
- Wir haben ein funktionierendes Bündnis für Arbeit auf die Beine gestellt.
- Wir haben für Ordnung auf dem Arbeitsmarkt gesorgt. Die Bauarbeiter werden dauerhaft vor Lohndumping geschützt. Es gilt: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsort“.

- Wir bekämpfen die Arbeitslosigkeit von Schwerbehinderten. Anfang Oktober 2000 tritt ein Gesetz in Kraft, um binnen zwei Jahren 50.000 arbeitslose Schwerbehinderte in Arbeit zu bringen.
- Wir haben der Flucht aus der Sozialversicherung einen Riegel vorgeschoben. Es war ein Missstand, dass gerade die Unternehmen Wettbewerbsvorteile hatten, die Scheinselbstständige und 630-Mark-Jobber an der Sozialversicherung vorbei beschäftigten.
- Wir haben die Fehler und sozialen Härten der Blüm'schen Rentenpolitik außer Kraft gesetzt und die Rentenfinanzen konsolidiert. Zum ersten Mal seit 1994 haben wir in der Rentenkasse die vorgeschriebene Reserve von rund 26 Mrd. DM erreicht.

Jetzt stehen große Reformen an. Aber wir stehen nicht mehr nur davor. Wir haben schon ein großes Stück des Weges hinter uns gebracht, Missverständnisse ausgeräumt und wichtige gesellschaftliche Kräfte überzeugt. Ich freue mich darüber, dass die Gewerkschaften in zentralen Punkten erkannt haben: Diese Bundesregierung steht an der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei liegen mir zwei Reformvorhaben ganz besonders am Herzen: die Rentenstrukturreform und die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.

### **Rentenstrukturreform**

Lange wurden die Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung verschleppt und verniedlicht. „Die Rente ist sicher“ schallte es durchs Land. Was blieb? Unsicherheit. Bei den jüngeren und den älteren Menschen. Die Menschen fragen nun, wie es weiter geht. Die Jüngeren spüren, dass ihnen in der Zukunft mehr für das Alter abverlangt werden wird als den Älteren. Und die Älteren wollen wissen, ob ihnen Gerechtigkeit widerfahren wird nach ihren Lebensleistungen.

Es ist zu lange gesagt worden, die gesetzliche Rentenversicherung habe vor allem ein Einnahmeproblem. Aber: Beitragszahler werden einmal Leistungsempfänger. Wer nur auf die Einnahmeseite setzt, verschiebt Probleme in die Zukunft. Wer die Probleme wirklich lösen will, muss Antworten darauf geben, dass

- die Menschen älter werden und damit länger Geld aus der Rentenkasse erhalten
- und dass die Zusammensetzung der Bevölkerung sich dramatisch zu Lasten der Aktiven verschieben wird. Auch das ist unausweichlich.

Wenn wir uns der Verantwortung stellen, müssen wir Lösungen anbieten, die dann etwas taugen, wenn Lebenszeitverlängerung und veränderter Altersaufbau der Bevölkerung ihre volle Wirkung auf die Rentenkasse entfalten. Dies ist die Zeit ab dem Jahr 2015. Wer also die dann voll auftretenden Probleme beherrschen will, muss auf die Zeit ab dem Jahr 2015 jedenfalls bis zum Jahr 2030 schauen. Die Notwendigkeit einer Rentenstrukturreform ergibt sich dabei nicht nur aus der demografischen Entwicklung. Sie ergibt sich auch daraus, dass der Rentenversicherungsbeitrag ein wichtiges Element der Lohnnebenkosten in Deutschland ist.

Der DGB hat in seinem Aktionsprogramm 1998 festgehalten: „Die gesetzlichen Lohnnebenkosten müssen gesenkt werden“. Auch das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat sich die Senkung der Lohnnebenkosten zur Aufgabe gemacht. Die Bundesregierung hat Erfolge auf diesem Gebiet vorzuweisen. Der Rentenversicherungsbeitrag

ist seit ihrem Amtsantritt um einen vollen Prozentpunkt gesunken. Allerdings ist das Ziel, den Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung unter 40 Prozent zu senken, noch nicht erreicht.

Überlegungen zur Reform der Rentenversicherung müssen eingebettet sein in allgemeine wirtschaftspolitische Strategien und vereinbar mit haushaltspolitischen Zielen. Der Anteil der Bundeszuschüsse und der Beiträge des Bundes an den Rentenausgaben wird einschließlich knappschaftlicher Rentenversicherung in diesem Jahr voraussichtlich 33,9 Prozent betragen. Nach derzeitigem Planungsstand - nicht zuletzt durch die weiteren Stufen der Ökosteuer-Reform - wird er im Jahr 2003 37,9 Prozent betragen. 2001 werden mehr als 137 Milliarden DM an Steuermitteln in die Rentenversicherung fließen, um den Beitragssatz niedrig zu halten und die nicht beitragsgedeckten Ausgaben zu bezahlen. Da wird bald eine Grenze erreicht. Die gesetzliche Rentenversicherung muss beitrags- und leistungsbezogen bleiben.

Die Bundesregierung verfolgt mit ihrer Rentenstrukturreform fünf übergeordnete Ziele:

- Fairer, gerechter Ausgleich zwischen den Generationen;
- langfristige Stabilisierung der Alterssicherung, damit die Älteren Sicherheit haben;
- Modernisierung des Systems der Alterssicherung durch Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge;
- Verhindern verschämter Armut im Alter;
- Reform des Hinterbliebenenrentenrechts, Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen und Verbesserung kindbezogener Leistungen.

Das zentrale Element unserer Reform ist eine Brücke zwischen den Generationen. Der wichtigste Pfeiler ist und bleibt die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung. Ein neuer Pfeiler ist der Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge. Diese neue Altersvorsorge hilft, die umlagefinanzierte Rentenversicherung nachhaltig zu sichern und langfristig zu stabilisieren. Zu den traditionellen Leistungen sollen neue treten, damit die Jüngeren ihren sicheren und hohen Lebensstandard haben, wenn sie alt sind.

Die Jüngeren werden mehr als ihre Eltern für die gesetzliche Rentenversicherung aufbringen müssen. Dafür sollen sie alle Chancen haben, sich künftig zusätzlich und günstig etwas aufbauen zu können. Der Aufbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge soll schrittweise ab 2001 erfolgen. Zunächst soll 2001 ein Beitrag in Höhe von 0,5 Prozent des Bruttolohns für die private Altersvorsorge aufgewendet werden. Dieser Beitrag soll bis 2008 auf 4 Prozent steigen. Diese Alterssicherung wird den Solidargedanken des Umlagesystems mit der Ergiebigkeit der Kapitalmärkte verbinden.

Zur Entlastung von Beschäftigten mit unterdurchschnittlichem und mittlerem Einkommen wird parallel zu den zwischen 2001 und 2008 von 0,5 Prozent auf 4 Prozent der Bruttoverdienste steigenden Aufwendungen für die ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge eine Förderung der Altersvorsorge eingeführt. Arbeiter und Angestellte mit niedrigem und mittlerem Einkommen sowie Lohnersatzleistungsbezieher bekommen eine Zulage für die zusätzliche Altersvorsorge. Die Zulage wird gestaffelt 300 DM pro Jahr für Alleinstehende, 600 DM für Partner und für jedes Kind 360 DM betragen. Die heutige Förderung von Bausparen und Produktivvermögensbildung durch die Arbeitnehmer-Sparzulage bleibt daneben unverändert bestehen. Insbesondere für Steuerpflichtige mit höherem Einkommen ist eine Steuerbefreiung der Vorsorgeaufwendungen vorgesehen. Dabei werden im Einkommensteuergesetz die Aufwendungen als Sonderausgaben berücksichtigt.

Die geförderte zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge kann sowohl als private Altersvorsorge als auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge aufgebaut werden. Die Tarif-

vertragsparteien können also im Rahmen tariflicher Regelungen diese Altersvorsorge mitgestalten. Wir wollen in der Reform verankern, dass jeder Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung bekommt. Künftig soll jeder Beschäftigte darauf pochen können, dass ein von ihm bestimmter Teil einer Sonderzahlung wie das Weihnachtsgeld steuerbegünstigt in Altersvorsorge umgewandelt wird. Es liegt dann am Betrieb und an den Sozialparteien, dieses in Vereinbarungen zu verankern.

Wir sind überzeugt von diesem Konzept. Deshalb wird es auch massiv gefördert werden. Nach Berechnungen belaufen sich die jährlichen Steuermindereinnahmen aus der Förderpolitik auf 2,6 Mrd. DM im Jahr 2001 und steigen auf rd. 19,5 Mrd. DM im Jahr 2008. Die Bundesregierung wird also fast 20 Mrd. DM zur Förderung der kapitalgedeckten Altersvorsorge ausgeben. Das ist ein Meilenstein in der Geschichte der Alterssicherung in Deutschland.

Ein anderes umstrittenes Thema war die Nettoanpassung der Renten. Wir wollen die Renten auch in Zukunft der Lohnentwicklung folgen lassen. Allerdings wird die Anpassungsformel um Bestandteile bereinigt, die langfristige Vorausschätzungen der Rentenentwicklung mit einem erheblichen Element der Unsicherheit belasteten. Die Renten sollen künftig wieder im Gleichklang mit der Entwicklung der Arbeitnehmereinkommen steigen. Die Anpassungsformel soll gleichzeitig gewährleisten, dass die Rentenanpassung durch Steuerrechtsänderungen nicht tangiert wird. Bei der Anpassung sollen Veränderungen bei den Beiträgen zur Sozialversicherung, die nichts mit Altersvorsorge zu tun haben, unberücksichtigt bleiben. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung spiegelt unmittelbar die Veränderungen in der demografischen Entwicklung wider. Seine Veränderung ist deshalb bei der Rentenanpassung in vollem Umfang zu berücksichtigen. Da es langfristig nur mit zusätzlicher Eigenvorsorge möglich sein wird, einen angemessenen Lebensstandard im Alter zu erreichen, ist es konsequent, die Aufwendungen für die private zusätzliche Altersvorsorge in der Anpassungsformel zu berücksichtigen.

Diese Anpassungsformel schafft Sicherheit. Sie fordert von denjenigen, die in Rente sind oder in Rente gehen, dass sich deren Zuwächse im Gleichklang mit den Zuwächsen der Aktiven entwickeln. Wenn die Jüngeren künftig mehr aufbringen müssen, damit sie im Alter bequem leben können, dann ist es billig, auch von denen etwas einzufordern, die Rente bekommen. Allen wohl und niemandem weh - das gibt es nicht. Dies gilt auch mit Blick auf den neuen Ausgleichsfaktor. Mit ihm wollen wir bewirken, dass die ab 2011 in Rente Gehenden eine leichte Absenkung ihrer Rentenansprüche erfahren. Wer 2011 in Rente geht, um 0,3 Prozent, 2012 um 0,6 Prozent, 2013 um 0,9 Prozent. Wer schließlich 2030 in Rente geht um 6 Prozent. Dann bleibt die Absenkung auf dieser Höhe. Ohne sie sind Beitragssatz und Demografie nicht beherrschbar.

Die Leistungen aus gesetzlicher Rente und kapitalgedeckter Zusatzvorsorge werden langfristig deutlich über dem heutigen Niveau liegen. Mit dem vorgesehenen Konzept wird es - nach dem, was wir heute wissen - gelingen, den Beitragssatz bis zum Jahre 2020 unter 20 Prozent und bis zum Jahre 2030 in der Größenordnung von maximal 22 Prozent zu halten. Ohne diese Maßnahmen hätte sich im Jahre 2030 nach dem Rentenreformgesetz 1999 auch mit Demografiefaktor ein Beitragssatz von über 24 Prozent ergeben. Das ist die Alternative. Die Union möchte langfristig - bis 2030 - auf einem Beitragssatz von 20 Prozent verharren. Mit verheerenden Konsequenzen für die Leistungen. Andere halten 24 Prozent für akzeptabel. Mit verheerenden Konsequenzen für die Leistungsbereitschaft der Jüngeren. Oder glaubt jemand, die Jüngeren würden nicht versuchen, aus der Rentenversicherung herauszukommen?

Ein anderes wichtiges Reformthema ist verschämte Armut im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit. Wir haben beschlossen, die Serviceleistungen der Rentenversicherung zu verbessern und das Sozialhilferecht fortzuentwickeln. Wir schlagen vor, dass die Rentenversicherung über 65jährige und Erwerbsunfähige über Sozialhilfeansprüche informiert, Anträge entgegennimmt und sie an das zuständige Sozialamt weiterleitet. Die Sozialhilfe stellt ein zielgruppenorientiertes Beratungs- und Betreuungsangebot für diesen Personenkreis bereit. Damit sollen Hemmschwellen vor der Inanspruchnahme von Sozialhilfe abgebaut und spezifische Bedürfnisse berücksichtigt werden. Bedürftigkeitsprüfung, Leistungsbemessung und Leistungshöhe folgen den Regelungen der Hilfe zum Lebensunterhalt außerhalb von Einrichtungen, wobei Pauschalierungen bei einmaligen Leistungen vorgesehen sind. Auf den Rückgriff gegenüber unterhaltsverpflichteten Kindern und Eltern soll verzichtet werden.

Mit unserer Reform werden wir auch die eigenständige Alterssicherung von Frauen verbessern. Ihre Grundlage ist Erwerbstätigkeit. Hier ist die günstige Arbeitsmarktentwicklung auf unserer Seite: Frauen holen auf, und das ist gut so! Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen wird ihre eigenständigen Rentenanwartschaften verbessern. Niedrige Renten von Frauen sind häufig das Ergebnis unterdurchschnittlicher Löhne und kindererziehungsbedingter Lücken im Erwerbsleben.

Allerdings wollen wir trotz des Aufholprozesses der Frauen bei der Rentenreform eine gezielte und nachhaltige Verbesserung der Rentenanwartschaften von Frauen und insbesondere von Müttern durchsetzen. Das erste Reformelement ist die kindbezogene Höherbewertung bei der Rentenberechnung. Niedrige Entgelte während der Zeit von der Geburt des ersten Kindes bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des jüngsten Kindes - die Kinderberücksichtigungszeit - werden nach den Grundsätzen der Rente nach Mindesteinkommen aufgewertet. Die individuellen Entgelte werden um 50 Prozent erhöht auf maximal 100 Prozent des durchschnittlichen Einkommens, wenn die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt ist. Das ist zunehmend der Fall. Diese Regelung kommt auch Alleinerziehenden zugute, die von den bisherigen Regelungen der Rente nach Mindesteinkommen vielfach nicht begünstigt wurden, weil sie gezwungen sind, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Für die Frauen, die wegen gleichzeitiger Erziehung von zwei oder mehr Kindern nicht erwerbstätig sein können, wird eine gleichwertige Ausgleichsmaßnahme eingeführt.

Als zweites Element schlagen wir eine Hinterbliebenenrente mit Kinderkomponente vor: Für neu geschlossene Ehen sowie für bestehende Ehen, wenn beide Partner jünger als 40 Jahre sind, sollen im Hinterbliebenenfall Kinder besonders berücksichtigt werden. Im Gegenzug soll dafür der allgemeine Versorgungssatz gesenkt werden. Jeder Partner behält seine eigene Rente und genießt die volle Garantie der eigenen Anwartschaften. Witwen und Witwer erhalten zusätzlich eine abgeleitete Hinterbliebenenrente aus der Rente des Verstorbenen.

- Die Hinterbliebenenrente wird auf 55 Prozent der Rente des Verstorbenen festgesetzt. Sind in der Rente des Verstorbenen Kindererziehungszeiten enthalten, dann erhöht sich die Witwen- oder Witwerrente um einen Zuschlag für jedes Kind. Dieser Zuschlag wird entsprechend den Rentenanpassungssätzen fortgeschrieben.
- Der Freibetrag für die Einkommensanrechnung wird auf heutiger Höhe festgeschrieben, also auf rund 1.283 DM monatlich in den alten Bundesländern.
- Wir streben aus Gründen der Gleichbehandlung die Anrechnung von sämtlichen Einkommensarten - auch von Vermögenseinkünften - an.
- Die kleine Witwenrente wird auf eine Übergangszeit von zwei Jahren begrenzt.

- Darüber hinaus wird die Möglichkeit einer partnerschaftlichen Teilung von Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung eröffnet.

Für Hinterbliebenenfälle, die eingetreten sind, bevor die Reform in Kraft tritt, und für Ehepaare, bei denen der ältere Partner am Stichtag mindestens 40 Jahre alt ist, soll unverändert das geltende Recht mit beschränkter Anrechnung der Einkommensarten und mit dynamischem Freibetrag weitergelten. Der Vertrauensschutz bleibt gewahrt.

Die Bundesregierung will angesichts der Arbeitsmarktsituation im Unterschied zum Rentenreformgesetz 1999 bei den Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten weiterhin die Arbeitsmarktlage berücksichtigen. Wir wollen die arbeitsmarktbedingte volle Erwerbsminderungsrente beibehalten. Weiterhin sollen Versicherte, die bei Inkrafttreten der Reform bereits 40 Jahre alt sind, weiterhin eine Rente wegen Berufsunfähigkeit in Anspruch nehmen können. Außerdem wird die Zurechnungszeit bis zum 60. Lebensjahr verlängert, um die Wirkung der versicherungsmathematischen Abschläge abzumildern. Schließlich soll die Altersgrenze bei der Altersrente für Schwerbehinderte von 60 auf 63 erhöht werden. Für Schwerbehinderte, die bei Verabschiedung der Reform bereits 50 und schwerbehindert sind, ist weiterhin die Altersgrenze von 60 Jahren maßgebend.

Zwei weitere Punkte: Zum einen wollen wir, dass für jüngere Versicherte Lücken in der Versicherungsbiografie geschlossen werden, die durch Verzögerungen bei der erstmaligen Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung wegen Krankheit oder Arbeitslosigkeit entstanden sind. Zum anderen streben wir an, die Grundsätze der Reform auf andere bundesgesetzlich geregelte Alterssicherungssysteme - insbesondere auf die Beamtenversorgung - zu übertragen.

Wir machen eine echte Renten*strukturreform*. Wir wollen den Mix zwischen Umlage und Kapitaldeckung neu bestimmen, um für alle ein besseres Ergebnis zu erzielen:

- Für die Renterinnen und Rentner, die in der Zukunft verschiedene Leistungen haben werden, die zusammen einen bequemen Lebensabend möglich machen;
- für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht stärker belastet werden als ein vorausschauender Mensch, der schon heute eine gute Lebensversicherung hat und deren private Vorsorge von Vater Staat massiv unterstützt wird, und
- für die Arbeitgeber, deren Lohnnebenkosten unter Kontrolle bleiben.

Unser Konzept ist eine gerechte Antwort auf viele Zukunftsfragen der Alterssicherung.

### **Reform des Betriebsverfassungsgesetzes**

Die zweite große Reform, die wir im Herbst 2000 auf den Weg bringen, soll die Mitbestimmung in Betrieben sichern und ausbauen. Seit mehr als 25 Jahren hat sich das Betriebsverfassungsgesetz in seinen Kernbereichen nicht geändert. Seit über 45 Jahren hat sich die betriebliche Mitbestimmung zu einem unverzichtbaren Element unserer Sozial- und Gesellschaftsordnung entwickelt.

Die Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz garantiert den Betriebsräten durchsetzbare und verlässliche Beteiligungsrechte. Mit ihrer Hilfe kann ein Konsens über notwendige Umstrukturierungen auch dann erzielt werden, wenn diese mit erheblichen Zugeständnissen der Belegschaft verbunden sind. Sie gibt den Vertretern der Beschäftigten die Möglichkeit, an der konkreten Gestaltung der unternehmerischen Maßnahmen ein-

flussreich mitzuwirken und sie sozial abzufedern. So hat sich die Mitbestimmung als System des friedlichen, unternehmensinternen Interessenausgleichs in jahrzehntelanger Praxis bewährt. Mit den Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats ist es ein unverzichtbarer Standortvorteil der deutschen Wirtschaft.

Das sehen auch die Praktiker auf Arbeitgeberseite so. Nach einer Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus 1998 wird das Konzept der partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten in der Praxis hoch gelobt. Mehr als 70 Prozent der befragten Arbeitgeber und Betriebsräte gaben dem Teamwork die Note „gut“ oder „sehr gut“. In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten wird von den Betriebspartnern meist eine Kompromisslösung gefunden. Nur in 0,1 Prozent aller Streitfälle landen die Kontrahenten vor einer Einigungsstelle, vor Gericht nur in 0,3 Prozent aller Fälle. Rund 83 Prozent aller Arbeitgeber sagen, der Betriebsrat habe eine hohe oder sehr hohe Bedeutung für die Firma.

Auch die von der Hans-Böckler- und der Bertelsmann Stiftung eingesetzte Mitbestimmungskommission kommt zu ähnlich guten Ergebnissen. Sie bestätigt in ihrem Bericht, dass „die Beteiligung der Beschäftigten und die Sicherung ihrer Rechte nicht Hindernisse für Effizienz, sondern im Gegenteil produktive Ressourcen sind.“ Die Kommission kommt zu dem Ergebnis, dass die betriebliche Mitbestimmung den Strukturwandel in der Wirtschaft nicht behindert, sondern vielfach unterstützt. Betriebliche Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell. Leider ist es noch nicht gelungen, dies der breiten Öffentlichkeit zu vermitteln. Es reicht jedoch nicht, sich auf den Erfolgen und guten Noten für das Betriebsverfassungsgesetz auszuruhen. Das Erfolgsmodell muss überarbeitet werden. Die Bundesregierung will daher die Betriebsverfassung modernisieren und zukunftsfähig machen.

Die betriebliche Mitbestimmung sieht sich neuen Herausforderungen ausgesetzt. Die Verschärfung des nationalen und internationalen Wettbewerbs hat zu einer Beschleunigung des technologischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Wandels der Arbeitswelt geführt. Unternehmensstrukturen verändern sich stetig. Europäischer Binnenmarkt, Privatisierungen, Steuer-, Tarif- und Umweltschutzbestimmungen haben außerdem dazu beigetragen, dass Umstrukturierungen und Restrukturierungen immer mehr im Zentrum unternehmerischen Handelns stehen. Den Unternehmen geht es darum, durch Ausgliederung und rechtliche Verselbständigung der operativen Bereiche hierarchische Strukturen übersichtlicher zu organisieren, Verantwortungsbereiche klarer zu definieren und kleinere, reaktionsschnellere Einheiten am Markt zu schaffen. Diesen dynamischen Entwicklungen in den Unternehmen hinkt die Betriebsverfassung insbesondere im organisatorischen Teil hinterher.

Daher sind Veränderungen notwendig, wenn die Mitbestimmung auch weiterhin sozialen Frieden schaffen soll. Die Mitbestimmungskommission hat festgestellt: Es gilt, einerseits die gewachsenen Vorteile der Mitbestimmung zu erkennen und zu bewahren. Gleichzeitig muss sie an neue Notwendigkeiten angepasst und für neue Wege und Chancen geöffnet werden. Ein anderes wichtiges Ergebnis: Die Praxis hat es erstaunlich oft geschafft, die Mitbestimmung den neuen organisatorischen Gegebenheiten in Betrieben und Unternehmen anzupassen. Sie hat durch vielfältige, improvisierte und innovative Vereinbarungen bestehende Institutionen und Verfahren weiterentwickelt. Hierfür müssen wir die gesetzlichen Grundlagen schaffen. Sie sollen den Arbeitnehmern und ihren Betriebsräten helfen, sich auf gesicherter Rechtsgrundlage besser zu organisieren und die verbrieften Mitbestimmungsrechte weiterhin effektiv auszuüben.

Aus der Analyse ergeben sich drei Ziele für die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes:

- Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung;
  - Verbesserung der betrieblichen Mitbestimmung;
  - Öffnung der betrieblichen Mitbestimmung.
1. Die weißen Flecken auf der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung müssen kleiner werden. Leider belegen Untersuchungen, dass ein Betriebsrat in nur 4 Prozent der Betriebe mit 5-20 Beschäftigten und in nur 28 Prozent der Betriebe mit 21-100 Beschäftigten besteht. Durch die Reform soll das Wahlverfahren vereinfacht werden. In Kleinbetrieben soll die Betriebsratswahl auf einer einzigen Betriebsversammlung durchgeführt werden. Die Wahl wird unkomplizierter. Die Arbeitgeber werden Kosten für die Wahl sparen.
  2. Durch Umstrukturierungen von Unternehmen und Betrieben entstehen immer wieder neue Organisationseinheiten, deren Arbeitnehmer nicht ohne betriebliche Interessenvertretung bleiben sollen. Deshalb soll in den neuen Einheiten ein Übergangsmandat des alten Betriebsrats bis zur Wahl eines neuen festgeschrieben werden. Eine betriebsratslose Zeit nach der Spaltung von Betrieben soll es nicht mehr geben.
  3. Eine moderne Betriebsverfassung muss auf die vielfältigen Formen der Umstrukturierungen von Betrieben und Unternehmen reagieren. Deswegen soll die strikte Anknüpfung an den Betriebsbegriff bei der Bildung von Betriebsräten gelockert werden. Die Beschränkung der Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretung auf den so definierten Betrieb ist nicht zeitgemäß und nicht flexibel genug. Stattdessen muss es möglich sein, auf Entwicklungen zu reagieren, die heute noch gar nicht absehbar sind und daher auch nicht im Voraus gesetzlich geregelt werden können.

Die Tarifpartner sollen daher erweiterte Möglichkeiten erhalten, organisatorisch auf betriebliche Entwicklungen so zu reagieren, wie dies notwendig ist. Es soll künftig zulässig sein, betriebs- und unternehmensübergreifende Interessenvertretungen zu bilden. So erhalten die Arbeitnehmer eine effektive Interessenvertretung und der Arbeitgeber bekommt einen einheitlichen Ansprechpartner, der schnelle Entscheidungen ermöglicht.

Besonderheiten, wie z.B. die Organisation in Geschäftsbereiche, sollen stärker berücksichtigt werden. Diese Besonderheiten können am besten von dem jeweiligen Arbeitgeber zusammen mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beurteilt werden. Die Möglichkeiten des § 3 Betriebsverfassungsgesetz sind schon bisher äußerst flexibel und verantwortungsbewusst genutzt worden. Wir wollen diese Möglichkeiten zugunsten einer gelebten und effektiven betrieblichen Mitbestimmung erweitern und Freiräume schaffen, um die betriebliche Mitbestimmung zu sichern.

Vereinbarungslösungen werden insgesamt in Zukunft eine sehr viel größere Rolle spielen müssen als bisher. Sie gewährleisten viel besser als starre gesetzliche Vorschriften schnelle Regelungen, die auf die Besonderheiten des Unternehmens oder Konzerns abgestimmt sind. Auch der nationale Gesetzgeber muss verstärkt Vereinbarungslösungen auf den Feldern zulassen, die bisher zwingend gesetzlich normiert waren. Der europäische Gesetzgeber mit seiner Bevorzugung der Vereinbarungslösung bei der Einrichtung von Europäischen Betriebsräten sollte hier als Vorbild dienen. Die durch Vereinbarungslösungen entstehenden Möglichkeiten zu übergreifenden Strukturen und weitreichender Flexibilität helfen der Praxis weiter als die Debatte um formale Definitionen des Betriebs- und des Arbeitnehmerbegriffs.

4. Mit der Reform sollen die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte verbessert werden. Nicht länger sollen Betriebsräte vor Arbeitsgerichten um PCs und ordentliche Büros streiten. Der Sozialstaat muss für ein Mindestmaß an Waffengleichheit sorgen, damit Betriebsrat und

Arbeitgeber auf Augenhöhe miteinander verhandeln können. Auch das sichert die Mitbestimmung. Die verantwortungsvolle Arbeit des Betriebsrates muss rationeller erledigt werden können, damit Freiräume geschaffen werden, die den Betriebsrat in die Lage versetzen, nicht nur zu reagieren, sondern selbst die Initiative zu ergreifen.

5. Eine moderne Betriebsverfassung muss auch die Veränderungen der deutschen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft in den letzten Jahrzehnten berücksichtigen. Die Reform wird mehr Gewicht auf die Qualifizierung und Beschäftigungssicherung legen. Hier soll die Mitbestimmung der Betriebsräte verbessert und ausgebaut werden. Das Gesetz orientiert sich noch weitgehend am Zustand der Vollbeschäftigung, nicht aber daran, Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen. Die Praxis hat den Schritt zu den neuen Aufgaben der Beschäftigungssicherung schon längst gemacht. Jetzt ist es an der Zeit, dass das Betriebsverfassungsgesetz das nachvollzieht und unterstützt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat darum ringen, Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen. Das geht nur, wenn man ohne gegenseitige Blockade miteinander nach Lösungen sucht.

Die Qualifizierung der Arbeitnehmer ist heute der erste und wichtigste Schritt zur Beschäftigungssicherung. Nur gut ausgebildete Arbeitnehmer können auf qualifizierten Arbeitsplätzen arbeiten. Nur qualifizierte Arbeitsplätze sind sichere Arbeitsplätze. Mit dieser Erkenntnis tun viele Arbeitgeber mehr für die berufliche Qualifikation der Beschäftigten als früher. Doch nicht nur olympiareife Teams sollen eine Chance bekommen. Deshalb muss der Betriebsrat verstärkt mit in die Verantwortung. Er ist Ansprechpartner der Belegschaft und kennt häufig Fortbildungswünsche der Kolleginnen und Kollegen.

6. Qualifizierung und Beschäftigung muss auch im Vordergrund künftiger Sozialpläne stehen. Die Einigungsstelle soll in Zukunft die Fördermöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei der Aufstellung von Sozialplänen stärker berücksichtigen. Das Prinzip der Qualifizierung und Eingliederung aus dem Dritten Sozialgesetzbuch soll auch im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden. Da ist Umdenken bei Betriebsräten, Arbeitgebern und den Einigungsstellen nötig. Aber: Nicht immer ist die einfachste Lösung auch die beste. Es wird sich lohnen, auch hier die Aufgabe der Qualifizierung mit Phantasie anzugehen.
7. Eine moderne Betriebsverfassung muss sich für den Umweltschutz weiter öffnen. An jedem Arbeitsplatz ist Wissen vorhanden, das über den Betriebsrat für den Umweltschutz nutzbar gemacht werden muss. Betrieblicher Umweltschutz ist Arbeitsschutz und Kostenfaktor. Hier kann der Betriebsrat helfen, Ökonomie und Ökologie in Einklang zu bringen. Dabei darf der Betriebsrat auf keinen Fall zur Umweltpolizei werden! Er soll verstärkt Ansprechpartner der Arbeitnehmer im Umweltschutz sein und Vorschläge der Beschäftigten einbringen können.
8. Zur Öffnung der Betriebsverfassung gehört eine stärkere Repräsentanz der Frauen in den Betriebsräten und die stärkere Einbindung des einzelnen Arbeitnehmers in das System der betrieblichen Mitbestimmung. Die Förderung der Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ein wichtiges Anliegen sein. Wichtig wird auch sein, die Betriebsverfassung für neue Beschäftigungsformen wie Telearbeit und Leiharbeiter zu öffnen. Es muss dringend der Spaltung von Stammbeslegschaft und Randbeslegschaft entgegengewirkt werden. Dabei helfen problemorientierte Einzelregelungen weiter als abstrakte Definitionen.

Im Herbst 2000 wird der Referentenentwurf für die Gesetzesreform vorliegen. Spätestens bis Herbst 2001 soll das Gesetz verabschiedet sein, damit es noch vor den Betriebsratwahlen im

Frühjahr 2002 in Kraft treten kann. Maximalforderungen werden genauso auf der Strecke bleiben wie das Beharren auf Gestrigem. Weder ein Betriebsrat light noch der Betriebsrat als Mitgeschäftsführer werden den Anforderungen an eine moderne Betriebsverfassung gerecht. Die veränderten Bedingungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt verlangen neue Antworten. Diese Antworten wird die Bundesregierung mit dem Gesetzentwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes geben. Ich lade alle ein, sich den Entwurf in Ruhe anzusehen und darüber zu diskutieren.