

**Eingangsstatement**

**Renate Schmidt**

**anlässlich**

**der Münchner Betriebsratstage 2016**

**am 22.11.2016 in München**

**(Es gilt das gesprochene Wort)**

Anrede,

Aus der aktiven Politik bin ich seit längerem ausgeschieden und Politikerinnen und Politiker, die keinerlei Funktionen mehr und daher auch nichts mehr zu sagen haben, aus dem off ihre mehr oder weniger maßgebliche Meinung zu allem und jedem von sich geben nerven mich ziemlich.

Dennoch regt auch mich einiges auf und deshalb möchte ich zwei Themen der vergangenen Monate nennen – nicht, weil ich als Einzelne etwas daran ändern könnte – aber Sie, gemeinsam mit anderen Betriebsräten und Ihren Gewerkschaften können es vielleicht.

Beide haben auf den ersten Blick nichts miteinander zu tun, auf den zweiten Blick einges.

Zum einen hat mich die Diskussion über die Höhe des Renten-Niveaus aufgeregt, das man nicht mehr absenken dürfe, wolle man verhindern, dass Altersarmut entsteht.

Zum zweiten war es ein Zeitungsartikel unter der schönen Überschrift: „Mein Feind, der Betriebsrat?“ über eine Studie von zwei Frankfurter Wissenschaftlern über die Kenntnisse und Einstellungen von BWL-Studenten zur betrieblichen Mitbestimmung. In dieser Studie war zu lesen, dass Mitbestimmung zwar in der Lehre vorkommt, dass Betriebsräte aber häufig als Störfaktor und Hemmschuh im betrieblichen Geschehen dargestellt werden. Diese Darstellung – so die Studie – korrespondiere aber insbesondere mit den Ansichten der BWL-Studierenden. Beweggründe wie gesellschaftlicher Nutzen oder die soziale Verantwortung werden von diesen als Motiv für ihre Studienwahl nur selten genannt und auf die Praxis losgelassen, glauben die Jungmanager Betriebsräte seien allesamt Blockierer, werden von den Gewerkschaften ferngesteuert, hätten keine Ahnung vom Geschäft und die Kunst des Managements bestünde darin, möglichst viel an den Betriebsräten vorbei zu regeln. Soweit diese Studie der Europäischen Akademie für Arbeit.

Und das im Jahr 2016, dem Jahr in dem das Mitbestimmungsgesetz, 1976 nach erheblicher Diskussion verabschiedet, sein 40. Jubiläum feiern kann.

Diese 40 Jahre sind eine Erfolgsgeschichte wie es sie nur selten gibt. Ludwig Georg Braun, ehemaliger Präsident des DIHT und ehemaliger Gegner dieses Gesetzes sagte kürzlich in einem Interview: „Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 hat die

deutsche Kultur der Unternehmensführung deutlich beeinflusst. Und zwar zum Guten.“ Nicht nur Georg Ludwig Braun, sondern X Studien und Wissenschaftler kommen zu dem Ergebnis, dass die Mitbestimmung ein wesentlicher Faktor, nicht nur für das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch für das Wohlergehen des Unternehmens, also für den unternehmerischen Erfolg ist und mitbestimmte Unternehmen auch besser mit Krisen fertig werden.

Umso bedauerlicher, dass die eingangs erwähnte neue Generation von Managern davon nichts weiß bzw. wissen will und die unterschiedlichsten Mitbestimmungs-Vermeidungs-Strategien anzuwenden versucht.

D.h., wenn die Mitbestimmung nicht ausbluten soll, dann brauchen wir auch gesetzliche Veränderungen und für diese muss Druck gemacht werden, nicht zuletzt von Ihnen.

Was nun die Diskussion über das Renten-Niveau mit der Mitbestimmung zu tun?  
Eine ganze Menge.

Aber lassen Sie mich erst erläutern, warum mich diese Diskussion geärgert hat:  
Zum einen wird so getan, als ob wir derzeit eine grassierende Altersarmut hätten, haben wir aber nicht: 3% der über 65jährigen sind auf Grundsicherung angewiesen – aber 12 Prozent der 18jährigen leben von ALG II.

Wir haben gegenwärtig also eine grassierende Kinderarmut und, wenn wir diese nicht heute bekämpfen, werden wir morgen die Altersarmut haben, die als angeblich bereits vorhandene derzeit diskutiert wird.

Zum zweiten habe ich mich darüber geärgert, dass in einem Einfrieren des derzeitigen Prozentsatzes des Rentenniveaus das Allheilmittel gegen Altersarmut gesehen wird.

Dieses Einfrieren wäre nicht nur sehr teuer – Berechnungen gehen von bis zu 60 Mrd. für die nächsten Jahrzehnte aus, die Sie und Ihre Kinder und Ihre Enkel dafür aufbringen müssten, es geht auch am Kern des Problems vorbei.

Um es auf den Punkt zu bringen:

42 Prozent von 2.000,00 € sind mehr als 45 Prozent von 1.500,00 €.

Altersarmut entsteht nicht durch das Absenken des Prozentsatzes in der Rentenversicherung, sondern dadurch, dass zu viele Menschen zu wenig verdienen, zu niedrige Rentenbeiträge haben und auch bei einem nicht abgesenkten Prozentsatz in der Rentenversicherung in Altersarmut geraten werden.

Warum ist das so?

Es gibt zu viele Minijobs, die teilweise das einzige Einkommen der Betroffenen darstellen.

Es gibt zu viel jahrzehntelang andauernde Teilzeitbeschäftigung.

Beides nahezu ausschließlich weibliche Phänomene, weshalb Altersarmut auch als weiblich bezeichnet wird.

Es gibt durch Arbeitslosigkeit, Werkverträge und Befristungen zu viele unterbrochene Erwerbsbiografien. Und auch das, was uns die digitale Arbeitswelt verspricht, ist vor diesem Hintergrund nicht unbedingt erstrebenswert.

Die Dezentralisierung von Arbeit, also das von vielen gewünschte home-office, das in manchen Unternehmen dazu führt, dass es keinen festen Arbeitsplatz für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr gibt und, wenn alle kämen, manche stehen müssten.

Das muss nicht, aber kann die Vorstufe für eine immer größere Zahl von „Crowd-Workern“ sein, quasi Selbstständigen, die sich von im Internet ausgeschriebenen Projekten von einem zum nächsten hangeln, dafür nicht unbedingt schlecht bezahlt werden, aber keinerlei Versicherungsschutz haben.

Damit kommen wir wieder zum Anfang meiner Rede und, dass die Renten-Diskussion und die betriebliche Mitbestimmung etwas miteinander zu tun haben. Es geht darum, dass es genügend versicherungspflichtige Arbeitsplätze gibt. Sie können in den Betrieben mit dafür sorgen, dass es weniger Befristungen, dass es Rückkehrmöglichkeiten von Teilzeit auf Vollzeit, bessere Vereinbarungsmöglichkeiten von familiären und beruflichen Verpflichtungen gibt um nur einiges zu nennen.

Aber natürlich bedarf es auch einer Politik, die die richtigen Rahmenbedingungen setzt: Die Digitalisierung von Arbeit und Wirtschaft schreitet voran. Sie bedarf der politischen Gestaltung und die – das ist meine Erfahrung – wird nur erfolgreich sein, wenn es wie 1976, als das Mitbestimmungsgesetz verabschiedet wurde, starke Gewerkschaften gibt und viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sie unterstützen.