

Privatisierung öffentlicher Unternehmen und Wahrung der Arbeitnehmerrechte

Heiner Adamski



Heiner Adamski

I. Öffentliche Unternehmen

In Deutschland haben öffentliche Unternehmen – auch Staatsunternehmen oder Staatsbetriebe genannt – auf der Ebene des Bundes sowie in Ländern und Kommunen über viele Jahre eine gewisse Daseinsvorsorge geleistet. Mit diesem Begriff ist die staatliche Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen im Rahmen einer für ein menschenwürdiges Dasein notwendigen Grundversorgung gemeint. Zu den Aktionsfeldern gehören das Verkehrs- und Beförderungswesen, die Versorgung mit Wasser, Elektrizität und Gas, die Müllabfuhr, die Abwasserbeseitigung, Kultureinrichtungen, Kommunikationswege (Telekommunikationsleitungen und Funkstrecken), die medizinische Versorgung der Bevölkerung (Krankenhäuser), soziale Sicherungssysteme und vieles mehr. Die rechtlichen Ausgestaltungen der öffentlichen Unternehmen waren und sind unterschiedlich. Es gibt sog. Regiebetriebe, Eigenbetriebe, Stiftungen und rechtlich selbstständige oder unselbstständige Anstalten. Die Unternehmen können auch privatrechtliche Rechtsformen haben; praktisch kommen nur die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und die Aktiengesellschaft (AG) in Frage, da Beteiligungen der öffentlichen Hand an Unternehmen nur dann zulässig sind, wenn die Haftungen auf die Kapitaleinlage begrenzt bleiben (Bestimmungen zur Beteiligung des Bundes an privatrechtlichen Unternehmen enthält u.a. die Bundeshaushaltsordnung).

1. Neoliberale und sozialstaatliche Positionen

Die Daseinsvorsorge durch öffentliche Unternehmen und damit durch den Staat ist freilich umstritten. Warum soll der Staat in einem marktwirtschaftlichen Wirtschaftssystem über öffentliche Unternehmen tätig werden? Marktwirtschaftler und besonders Neoliberale sehen dafür kaum Gründe und fordern die Privatisierung dieser Unternehmen. Andererseits wird die staatliche Daseinsvorsorge als ein verfassungsrechtlich geschütztes Element des Sozialstaatsprinzips gesehen. Der einzelne Mensch wird als frei und für sich selbst verantwortlich

verstanden, es wird aber nicht ignoriert, dass er nicht frei bzw. in Freiheit leben kann, wenn alles dem Markt und privaten Firmen – die ja Gewinne erzielen wollen und auch müssen – überlassen wird. Hier bekommt dann das Sozialstaatsprinzip (Art. 20 und 28 Grundgesetz) Bedeutung. Danach soll – so die herrschende Meinung – das staatliche Handeln auf soziale Sicherheit und Gerechtigkeit gerichtet sein; es soll allen gewährleisten, dass sie an gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen teilhaben können und fordert insoweit den Staat. Das Grundgesetz und auch die Staatsaufgabenlehre enthalten aber keine abschließenden Kataloge der Staatsaufgaben und damit Antworten auf die Frage, ob beispielsweise ein Wasserwerk und eine Klinik von einer Stadt oder einem Land oder eben von einem privaten Unternehmen betrieben werden soll. Rechtlich sind nur gewisse Grenzen der Privatisierung gezogen:

Beispielsweise werden durch die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung in Art. 28 GG wirtschaftliche Betätigungen von Gemeinden und damit auch Betätigungen im Rahmen der Daseinsvorsorge geschützt. In manchen Gemeindeordnungen wird auch explizit der Begriff „Daseinsvorsorge“ verwendet. Ein anderes Beispiel ist der Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 GG; er sieht vor, dass hoheitsrechtliche Befugnisse in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen sind. Dadurch wird – was ja auch denkbar wäre – eine Privatisierung polizeilicher Aufgaben im engeren Sinn verhindert. Zu erwähnen ist hier auch die ausdrückliche Verankerung der Möglichkeit der „Enteignung nur zum Wohle der Allgemeinheit“ in Art. 14 GG und der Vergesellschaftung von „Grund und Boden, Naturschätzen und Produktionsmitteln“ zum Zwecke der Überführung „in Gemeineigentum oder andere Formen der Gemeinwirtschaft“ in Art. 15 GG. Die verfassungsrechtlichen Grenzen der Privatisierung bzw. der genaue Umfang des Schutzes vor Privatisierung sind aber umstritten. Es gibt auch keine abgeschlossene Lehre zu den Staatsaufgaben. Und ein „autoritäres Konzept“ staatlicher Daseinsvorsorge wird als unvereinbar mit dem in den Freiheitsrechten und im Sozialstaatsgebot vorausgesetzten Prinzip der Subsidiarität gesehen. Unbeschadet dessen haben aber in Deutschland in vielen Jahrzehnten öffentliche Unternehmen vielfältigste Dienste der Daseinsvorsorge für die Bürger und die Gesellschaft erbracht.

2. Privatisierungswelle

Mittlerweile sind aber viele dieser öffentlichen Unternehmen im Verlauf einer Privatisierungswelle privatisiert worden. Öffentliche Unternehmen wurde verkauft. Öffentliches Vermögen wurde in Privateigentum umgewandelt. Der Anteil des öffentlichen Sektors wurde dadurch zugunsten der privaten Wirtschaft zurückgedrängt. Dieser Prozess war mit Entstaatlichung, Deregulierung und dem Abbau öffentlicher Verantwortung verbunden. Grundlage dieses Prozesses war und ist die wirtschaftsliberale Überzeugung, dass der privatwirtschaftliche Betrieb der Unternehmen – und damit auch die private Gewinnerzielung – wirtschaftlicher sei. Das Bundesfinanzministerium hat im Gesamtkonzept für die Privatisierungs- und Beteiligungspolitik des Bundes 1991 (damals war Kohl Bundeskanzler und Waigel Finanzminister) diese Position vertreten:

„In der sozialen Marktwirtschaft gebührt grundsätzlich privater Initiative und privatem Eigentum Vorrang vor staatlicher Zuständigkeit und staatlichem Eigentum (Subsidiaritätsprinzip). Privates Eigentum und privatwirtschaftliche, durch Markt und Wettbewerb gesteuerte und kontrollierte unternehmerische Tätigkeit gewährleisten am besten wirtschaftliche Freiheit, ökonomische Effizienz und Anpassung an sich verändernde Marktverhältnisse und damit Wohlstand und soziale Sicherheit für die Bürger. Soweit eine soziale Flankierung des Marktgeschehens erforderlich ist, erfolgt sie durch die Ausgleichs- und Förderinstrumente der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, nicht dagegen durch die unternehmerische Tätigkeit des Staates. Für die Beteiligungspolitik des Bundes folgt daraus:

- Es ist nicht Aufgabe des Staates, dort unternehmerisch tätig zu werden, wo private Initiative Aufgaben ebenso gut ohne Beeinträchtigung staatlicher Belange erfüllen kann.
- Es ist nicht Aufgabe des Staates, bei hoher Steuerlast und hoher Staatsverschuldung Substanzakkumulationen zu Lasten und anstelle des einzelnen Bürgers zu betreiben. Überall da, wo es möglich ist, muss in weitest gehendem Umfang privates Eigentum an die Stelle des staatlichen Eigentums treten.“

(Quelle: Monopolkommission 1992, Tz. 51.)

Bei den Privatisierungen stellt sich die Frage, wie eigentlich die Rechte der Arbeitnehmer in den öffentlichen Unternehmen gewahrt werden. Kann der Staat ein öffentliches Unternehmen samt der Arbeitnehmer „verkaufen“? Die (deutschen) Arbeitnehmer haben ja das in Art. 12 GG garantierte Recht (und zwar als Grundrecht!), Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Der Staat kann ihnen nicht vorschreiben, wo ihr Arbeitsplatz ist. Aber kann er die Arbeitnehmer – die doch vielfach ganz bewusst den Staat als Arbeitgeber gewählt haben – in die private Wirtschaft aus- oder verlagern? Ein Beispiel: Eine Krankenschwester – die bekanntermaßen einem wichtigen, aber nicht besonders gut bezahlten Berufsstand angehört – entscheidet sich ähnlich wie ein Lehrer oder ein Sozialwissenschaftler aus Gründen der sozialen Sicherung für einen staatlichen oder staatsnahen Arbeitsplatz. Sie wird nicht verbeamtet wie der Lehrer und der Hochschullehrer, aber sie hat eine relativ große soziale Sicherheit „beim Staat“. Darf der Staat diese Krankenschwester und letztlich ganze Belegschaften von Unternehmen durch Privatisierung der Unternehmen in die privatwirtschaftliche Welt entlassen? Das Bundesverfassungsgericht hat dazu eine Entscheidung (Beschluss) gefasst.

II. Der Konflikt

Das Land Hessen hatte 2005 angesichts wirtschaftlicher Probleme der Universitätskliniken die Zusammenfassung und Privatisierung der Universitätskliniken Gießen und Marburg beschlossen. In einem dazu erlassenen Gesetz über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg (UKG) wurde geregelt, dass alle Rechte, Pflichten und Zuständigkeiten der bislang selbständigen Uni-

versitätskliniken im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf das „Universitätsklinikum Gießen und Marburg“ als neu errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts übergehen. Ferner wurde in das Gesetz die Ermächtigung aufgenommen, die neue Anstalt im Wege der Rechtsverordnung zu privatisieren. Die Privatisierung erfolgte 2006. Das Universitätsklinikum Gießen und Marburg wurde in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung umgewandelt. Das Land verkaufte 95 % der Geschäftsanteile des neu geschaffenen Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH an einen privaten Krankenhausbetreiber. Gemäß § 3 Abs. 1 UKG wurden die Arbeitsverhältnisse der in der Krankenversorgung und Verwaltung der beiden Kliniken tätigen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, die bis dahin im Dienst des Landes Hessen standen, auf das Universitätsklinikum übergeleitet. In der Bestimmung heißt es: „Die bisher in der Krankenversorgung und Verwaltung der Universitätskliniken Gießen und Marburg tätigen nicht wissenschaftlichen Beschäftigten im Arbeits- oder Auszubildendenverhältnis zum Land Hessen werden mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes von der Justus-Liebig-Universität Gießen und der Philipps-Universität Marburg zum Universitätsklinikum Gießen und Marburg versetzt und in den Anstaltsdienst übergeleitet. Die Beschäftigten im Anstaltsdienst der Universitätskliniken Gießen und Marburg werden mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes Beschäftigte des Universitätsklinikums Gießen und Marburg. Das Universitätsklinikum Gießen und Marburg tritt in die Rechte und Pflichten der Arbeits- und Auszubildendenverhältnisse der in Satz 1 und 2 genannten Arbeitnehmer ein. Soweit bisher nicht wissenschaftliche Beschäftigte im Beamtenverhältnis den Universitätskliniken Gießen und Marburg zur Dienstleistung zugewiesen sind, werden sie mit In-Kraft-Treten dieses Gesetzes dem Universitätsklinikum Gießen und Marburg zur Dienstleistung zugewiesen.“

Eine spezielle Vorschrift des § 613a BGB – der Rechte und Pflichten bei einem Betriebsübergang regelt – wurde in das Gesetz nicht aufgenommen. § 613a bestimmt in den Absätzen 1 bis 5:

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Sodann heißt es in Absatz 6:

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Eine diesem Absatz 6 entsprechende Regelung wurde in das Gesetz über die Errichtung des Universitätsklinikums nicht aufgenommen.

Eine Krankenschwester, die als Arbeitnehmerin des Klinikums Marburg beim Land Hessen beschäftigt war, widersprach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf das Universitätsklinikum Gießen und Marburg und später auf die GmbH. Ihre Klage gegen das Land auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Land fortbesteht, hatte zunächst Erfolg vor dem Arbeitsgericht, aber keinen Erfolg vor dem Landesarbeitsgericht und dem Bundesarbeitsgericht. Diese arbeitsgerichtliche Rechtsprechung besagte, dass der Beschwerdeführerin unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Widerspruchsrecht zustehe. Die Überleitung der Arbeitsverhältnisse und auch die Nichteinräumung eines Widerspruchsrechts seien durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt. Die Krankenschwester hat dann mit einer Verfassungsbeschwerde im Wesentlichen eine Verletzung ihres Grundrechts auf freie Wahl bzw. Beibehaltung des Arbeitsplatzes (Art. 12 GG) gerügt. Zudem sei sie in ihrem Recht auf den gesetzlichen Richter verletzt, weil das Bundesarbeitsgericht vorab dem Gerichtshof der Europäischen Union die Frage hätte vorlegen müssen, ob sich aus dem Gemeinschaftsrecht (Richtlinie 2001/23/EG) ein Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer ergebe. Zweck der Richtlinie ist, die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel nach einem Übergang ihres Unternehmens zu schützen. Sie präzisiert die Rechte und Pflichten der vom Übergang betroffenen Arbeitgeber in den Zusammenfassungen der EU Gesetzgebung so:

„Der Übergang eines Unternehmens oder eines Betriebs kann die Folge einer vertraglichen Übertragung oder einer Verschmelzung sein. Nach dem Übergang tritt der Erwerber des Unternehmens als Inhaber in das von dem Veräußerer übertragene Unternehmen ein. In diesem Fall bleiben die Rechte und Pflichten der Angestellten im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsvertrag bestehen.

Diese Richtlinie gilt für alle Arten von Arbeitsverhältnissen, ohne zu unterscheiden zwischen:

- der Anzahl von Arbeitsstunden, die geleistet wird oder zu leisten ist;
- der Art des Arbeitsvertrags (d.h., ob es sich um ein befristetes, ein unbefristetes oder um ein Leiharbeitsverhältnis handelt).

Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer bleiben bei einem Übergang eines Unternehmens bestehen. Diese Rechte und Pflichten erwachsen aus dem Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsverhältnis.

Der Übergang eines Unternehmens an sich stellt keinen Grund zur Kündigung dar. Kündigungen dürfen ausschließlich aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen erfolgen.

Die Mitgliedstaaten können den Veräußerer des Unternehmens verpflichten, den Erwerber über alle Rechte und Pflichten zu unterrichten, die auf den Erwerber übertragen werden müssen. Allerdings werden diese auch übertragen, wenn diese Mitteilung nicht erfolgt. Grundsätzlich müssen die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer während der Geltungsdauer des Kollektivvertrags aufrechterhalten werden. Diese Bedingungen können geändert werden, allerdings frühestens ein Jahr nach dem Übergang des Unternehmens und nur, wenn die Mitgliedstaaten diese Änderung genehmigen.

Zusatzversorgungseinrichtungen werden dagegen in der Regel nicht übertragen. Die Mitgliedstaaten treffen jedoch die erforderlichen Maßnahmen, um die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zu sichern.

Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer werden nicht aufrechterhalten, wenn der Übergang eines Unternehmens im Zuge eines Insolvenz- oder Konkursverfahrens erfolgt. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit Insolvenzverfahren nicht in missbräuchlicher Weise in Anspruch genommen werden, um den Arbeitnehmern ihre Rechte im Falle eines Übergangs vorzuenthalten.

Beim Übergang eines Unternehmens behalten die Vertreter der Arbeitnehmer ihre Funktionen, bis eine Neuwahl möglich ist. Die Vertretung der Arbeitnehmer muss gesichert sein, auch bei einem Konkurs- oder Insolvenzverfahren.

Außerdem werden die Gewerkschaftsvertreter vor der Verabschiedung von Maßnahmen konsultiert, welche die Arbeitnehmer betreffen.

Die Arbeitnehmer werden über die Bedingungen des Übergangs informiert, entweder direkt oder durch ihre Vertreter. Diese Informationen betreffen insbesondere den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, die Gründe für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Folgen, die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Wenn es in dem betreffenden Mitgliedstaat eine Schiedsstelle gibt, kann die Verpflichtung zur Information und Konsultation auf die Fälle beschränkt werden, in denen der Übergang Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge hat.

Die Rechte der Gewerkschaftsvertreter werden aufrechterhalten, auch wenn ihr Mandat aufgrund des Übergangs des Unternehmens erlischt.“

III. Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht hat am 25. Januar 2011 beschlossen (1 BvR 1741/09):

1. § 3 Absatz 1 Satz 1 und 3 des Gesetzes über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg vom 16. Juni 2005 (Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Teil I Seite 432) ist nach Maßgabe der Gründe mit Artikel 12 Absatz 1 des Grundgesetzes unvereinbar.

2. Der Gesetzgeber ist verpflichtet, spätestens bis zum 31. Dezember 2011 eine Neuregelung zu treffen.

3. Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 2008 – 8 AZR 692/07 – und des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. Juli 2007 – 2 Sa 641/07 – verletzen die Beschwerdeführerin in ihrem Grundrecht aus Artikel 12 Absatz 1 des Grundgesetzes. Sie werden aufgehoben. Die Sache wird an das Hessische Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Verfahren ist bis zu einer gesetzlichen Neuregelung auszusetzen.

4. Die Bundesrepublik Deutschland und das Land Hessen haben der Beschwerdeführerin jeweils zur Hälfte die notwendigen Auslagen zu erstatten.

Zusammenfassend kann zu dem Beschluss gesagt werden:

Bei einer Übertragung eines Betriebes durch Vertrag auf einen neuen Inhaber tritt dieser gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB an die Stelle des alten Arbeitgebers. Da die Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG die freie Wahl des Arbeitgebers schützt, haben die betroffenen Arbeitnehmer jedoch ein Widerspruchsrecht gem. § 613a Abs. 6 BGB. Im Falle eines Widerspruchs bleiben sie beim alten Arbeitgeber (sie können dann aber gekündigt werden).

Der Staat als Arbeitgeber kann Arbeitsverhältnisse statt durch Vertrag auch per Gesetz auf einen neuen Arbeitgeber überleiten (etwa bei der Privatisierung öffentlicher Einrichtungen). Ein Widerspruchsrecht ist dann meist – wie bei der Privatisierung der Universitätskliniken Gießen und Marburg – nicht vorgesehen. Das Bundesverfassungsgericht entschied dazu aber, dass das Land Hessen das Interesse der Arbeitnehmer am Erhalt des frei gewählten Arbeitgebers bei der Privatisierung stärker beachten und die Überleitung daher bis Ende 2011 neu regeln muss. Für die Arbeitnehmer muss die Möglichkeit bestehen, das Land als Arbeitgeber zu behalten.

Im Ergebnis bedeutet dies: Dem Gesetzgeber sind Privatisierungen nicht untersagt. Er darf z.B. ein bisher zum Staat gehörendes Universitätsklinikum in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung umwandeln. Da bei einer solchen Umwandlung aber nicht nur der öffentliche Dienstherr wechselt, sondern ein privater Arbeitgeber an die Stelle des öffentlichen Dienstherrn tritt, muss das Arbeitnehmerinteresse an der Wahl des Arbeitgebers im Privatisierungsgesetz berücksichtigt werden. Daher kann es künftig keine gesetzliche Privatisierung mehr ohne Rückkehr- oder Widerspruchsrecht geben.

IV. Kommentar

Im Verlauf der Privatisierungswelle ist teilweise mit Begeisterung privatisiert worden. Dem Markt wurde viel und dem Staat wenig zugetraut, und viele Kommunen wollten durch Verkäufe Schulden reduzieren und haben verkauft. Damit hat der Staat aber auch Einfluss auf die Unternehmen im Bereich der Daseinsvorsorge aufgegeben und zugleich vielfach die Arbeitswelt und sogar die ganze Lebenswirklichkeit von Arbeitnehmern beeinflusst. Diese Entwicklungen waren teilweise durchaus positiv. Teilweise waren sie es aber nicht. Die Realitäten der Arbeitswelt privatisierter Unternehmen und deren Leistungen sind eben

nicht immer überzeugend. Frühere Staatsmonopole wurden durch Privatmonopole ersetzt – und dann wurde intern der Arbeitsdruck größer, und es wurde noch weniger auf Kundenwünsche eingegangen als zuvor seitens des Staates. Zudem wurden und werden überhöhte Preise kassiert: Die Gemeinwohlverpflichtung des Staates wurde durch private Gewinninteressen ersetzt. Es hat sich gezeigt, dass die Qualität öffentlicher Dienstleistungen eben nicht automatisch verbessert wird, wenn auf dem Gebiet der Daseinsvorsorge Markt- und Gewinnorientierung die Planungen dynamischer Betriebswirte mit eher geringem Problembewusstsein bestimmen. Mittlerweile ist es zu einem Umdenkprozess gekommen. Bürger wehren sich gegen weitere Privatisierungen. In Fachkreisen wird sogar schon von Rekommunalisierung gesprochen.

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts wird diesen Prozess vielleicht – vielleicht! – beeinflussen. Eines wurde aber schon jetzt erreicht: Es wurde wieder einmal deutlich, dass Gerichte so und anders entscheiden und dass Hartnäckigkeit sich lohnen kann: Das Bundesverfassungsgericht hat dem Landes- und Bundesarbeitsgericht erklärt, dass die Nichteinräumung eines Widerspruchsrechts der Arbeitnehmer eben nicht durch vernünftige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt ist. Zugleich wurde mitgeteilt, dass ein normales Arbeitsgericht die strittige Frage besser beantworten kann. Und auf jeden Fall wurden Arbeitnehmerrechte gestärkt.

Für die politische Bildung kann dieser Rechtsstreit Anlass sein, die Frage zu erörtern, welche Zusammenhänge es zwischen Daseinsvorsorge und Demokratie gibt oder geben kann und was die Unterschiede zwischen Demokratie und Markt sind. „Gute Dienste“ kann dabei der von Ernst Ulrich von Weizsäcker herausgegebene Bericht an den Club of Rome „Grenzen der Privatisierung. Wann ist des Guten zuviel“ leisten (Stuttgart 2006). Hilfreich ist auch die NachDenkSeite „Die kommunale Daseinsvorsorge hat wieder Zukunft“ (<http://www.nachdenkseiten.de/?p=3972#more-3972>).