

Betriebliche Bündnisse

Politiker, Verbandsfunktionäre, sogenannte Experten und Propagandisten der Unternehmer verlangen bzw. wünschen mehr betriebliche „Bündnisse für Arbeit“. Unternehmer und Betriebsräte sollen gemeinsam betriebliche Lösungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit vereinbaren. Kritisiert werden die angeblich so starren Flächentarifverträge, die „Macht der Tarifkartelle“ der Verbände und das „nicht zeitgemäße Arbeitsrecht“. Die Beschäftigten sollen selbständig entscheiden, was günstiger ist, weniger Lohn und längere Arbeitszeiten oder Entlassung. Gerne wird auf bereits „erfolgreiche“ Bündnisse verwiesen, wo Vorteile für den Betrieb durch Deregulierungen und Flexibilisierungen erreicht wurden.

In vielen Betrieben können wegen fehlender Aufträge die vorhandenen Produktionsmöglichkeiten nicht optimal genutzt werden. Die bedrohliche Situation hat unterschiedliche Ursachen. Nicht selten hat es die Geschäftsleitung versäumt, z.B. durch Innovationen und strategische Entscheidungen die Gefahren rechtzeitig abzuwenden. Den Führungskräften der Unternehmen fehlt häufig die Qualifikation, die richtigen Entscheidungen zu treffen. In der Regel werden lediglich von Betriebsrat und Belegschaft Verzichte auf bestehende Rechte verlangt, um Arbeitskosten zu senken. Mit der Androhung und dem Vollzug von Entlassungen wird der Druck auf die Beschäftigten erhöht.

Die Angst um den Verlust der Arbeitsplätze zwingt oft Betriebsräte und Belegschaften, sich auf die Forderungen der Geschäftsleitung einzulassen. Immer wieder wird mit Auftragsverlagerungen und/oder einem Standortwechsel des Betriebes gedroht. Es kann anderswo angeblich kostengünstiger produziert werden. Mit solch einem erpresserischen Druck erzwingen zahlreiche Unternehmen von ihren „lieben Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen“ Verzichte und Zugeständnisse. Das nennt man dann Bündnisse für Arbeit.

Gewerkschaften und Flächentarifverträge ermöglichen im tatsächlichen Sanierungsfall sehr wohl betriebliche Abweichungen von tariflichen Normen (siehe Beitrag „Arbeitsplätze in Gefahr – was tun?“ auf dieser Homepage). Die tarifvertragsschließenden Organisationen müssen den befristeten Regelungen zustimmen, also auch der zuständige Arbeitgeberverband. Außerdem können Firmentarifverträge abgeschlossen werden, sofern keine Bindung an bestehende Tarifnormen besteht.

Tarifrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unabdingbar. Der tarifliche Schutz darf nicht der Beliebigkeit oder der jeweiligen betrieblichen Auftragssituation untergeordnet werden. Im Falle der Tarifbindung ist jede Betriebsvereinbarung, die z.B. eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit festlegt, rechtsunwirksam. Ein Gewerkschaftsmitglied, das auf seinen Anspruch auf tarifliche Zuschläge für Überstunden verzichtet, kann auch nachträglich im Rahmen der tariflichen Ausschlussfristen seinen Tarifanspruch gerichtlich durchsetzen.

Tarifverträge enthalten Mindestbedingungen zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und sind in ihrer Wirkung Gesetzen vergleichbar. Wer sie aus Gründen der Konjunktur oder wegen Unfähigkeit der Führungskräfte im Betrieb beseitigen oder zeitweise außer Kraft setzen will, hat die Folgen nicht bedacht. Vereinbarungen, die nur die jeweilige betriebliche Situation berücksichtigen, verschärfen den Wettbewerb und führen zu strukturellen Verwerfungen in der Branche. Sie gefährden Arbeitsplätze und fördern die Konzentration. Die kapitalkräftigen Unternehmen werden sich schließlich durchsetzen.

In einem Wirtschaftssystem, das vom Prinzip der Vorteilsnahme geprägt ist, gibt es beständig Versuche der Unternehmer, Gesetze und Tarifverträge zu umgehen. Die Forderung nach betrieblichen Bündnissen für Arbeit zielt auf die Ausnutzung der Schwäche der abhängig Beschäftigten und ihrer existenziellen Zukunftsängste. In betriebsbezogenen Verhandlungen können Unterneh-

mer ihr Bedrohungspotential gegenüber den Beschäftigten weitaus besser ausspielen als in Verhandlungen über einen Flächentarifvertrag. Überbetriebliche Solidarität verschafft den Beschäftigten grundsätzlich bessere Verhandlungspositionen und größeres Durchsetzungsvermögen. Einen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen von Kapital und Arbeit zu ermöglichen ist nur denkbar, wenn Waffengleichheit gegeben ist. Wer die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschränkt oder Verzichte erzwingt, muss angeklagt werden. Das beginnt bei der Einhaltung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen nach diesem Gesetz „unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ zusammenarbeiten. Eine entscheidende Voraussetzung für diese „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ besteht in der rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung des Betriebsrates durch die Geschäftsleitung. Das Gesetz nennt an zahlreichen Stellen die Verpflichtungen des Unternehmers. Aber in welchen Betrieben erfüllt die Geschäftsleitung diese Auflagen? Wie kann ein Vertrauensverhältnis entstehen, wenn dem Betriebsrat wichtige Informationen fehlen, insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten? Warum haben Beschäftigte und Betriebsrat keine ausreichenden Mitbestimmungsrechte? Haben Produktionsmittel, hat das eingesetzte Kapital einen höheren Wert als die Arbeitskraft, als Menschen, die den Mehrwert schaffen?

Mitbestimmung bedeutet: Für jede Entscheidung ist Einvernehmen zwischen den Vertretern bzw. Vertreterinnen von Kapital und Arbeit erforderlich. Dann können auch Bündnisse für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit entstehen. Alles andere ist Bauernfängerei, indem die Ängste und Hoffnungen von abhängig Beschäftigten brutal unter den Verwertungsbedingungen des Kapitals ausgenutzt werden.

Es macht keinen Sinn, die Tarifautonomie durch Scheinlösungen einzuschränken oder gar abzuschaffen. Wer das will, hat nur Vorteile für Unternehmer im Auge. Arbeitsmarktpolitisch wird durch betriebliche Bündnisse nichts gewonnen. In der Summe werden Arbeitsplätze dadurch jedenfalls auf Dauer weder erhalten noch geschaffen.

Franz Kersjes (Oktober 2002)