

Wer zu Hause bleibt, wenn der Kampf beginnt
und lässt andere kämpfen für seine Sache
der muss sich vorsehen: denn
wer den Kampf nicht geteilt hat
der wird teilen die Niederlage.
Nicht einmal den Kampf vermeidet
wer den Kampf vermeiden will: denn
es wird kämpfen für die Sache des Feinds
wer für seine eigene Sache nicht gekämpft hat.

Bertold Brecht

Demontage der Solidarität

Aus der Erkenntnis und Erfahrung der abhängig Beschäftigten, dass sie ihre übereinstimmenden Interessen nur gemeinsam wirkungsvoll und erfolgreich vertreten und durchsetzen können, sind vor mehr als 150 Jahren Gewerkschaften entstanden. Im Jahr 1873 gelang es den Buchdruckern als erster Gewerkschaft, einen Tarifvertrag abzuschließen. Die große Mehrheit der Unternehmer war damals allerdings noch nicht bereit, die Gewerkschaften als Verhandlungs- und Tarifvertragspartei anzuerkennen. In den folgenden Jahrzehnten waren viele Arbeitskämpfe erforderlich, um Mindestarbeitsbedingungen durch Tarifrrechte politisch durchzusetzen.

Die Tarifpolitik der deutschen Gewerkschaften war zunächst nach dem Zweiten Weltkrieg viele Jahre erfolgreich. Zur Erinnerung:
Solidarisch erkämpft wurden in vielen Branchen

- die 5-Tage und 40-Stunden-Woche,
- die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,
- ein tarifliches Urlaubsgeld und eine tarifliche Jahresleistung,
- die vermögenswirksamen Leistungen,
- die 35-Stunden-Woche und oftmals spürbare Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Grundlage für erfolgreiche Tarifabschlüsse war der gemeinsame, solidarische Kampf der Beschäftigten in den Betrieben. Die Gewerkschaften wurden dadurch mächtig. Aber das war einmal. Tiefgreifende Veränderungen in der Entwicklung und Anwendung von Tarifverträgen seit etwa Anfang der 1990er Jahre haben in fast allen Branchen stattgefunden. Überkapazitäten verschärfen die Konkurrenz der Betriebe und drücken auf Kosten und Preise. In vielen Branchen hat ein Strukturwandel zu Arbeitsplatzabbau und Betriebsschließungen geführt. In der Folge hat die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes immer häufiger auch zur Selbstausbeutung der Beschäftigten und zur Zerstörung der Solidarität geführt. In vielen Betrieben arbeiten die Beschäftigten erheblich mehr als sie bezahlt bekommen. Würden sie vereinbarungsgemäß pünktlich Feierabend machen, müssten zahllose Arbeitslose zusätzlich eingestellt werden. „Im Jahr 2011 leisteten rund 40 Millionen deutsche Erwerbstätige mehr als eine Milliarde unbezahlter Überstunden. Die Zahl der Burn-out-Opfer hat sich seit 2004 verneunfacht, Krankenkassen schätzen, dass jetzt bis zu 13 Millionen Arbeitnehmer von Burn-out betroffen sind“. („Bespaßt und gequält“ in „Die Zeit“ Nr. 44 vom 25.10.2012)

Bündnisse für Arbeit

In der jüngeren Vergangenheit haben die Gewerkschaften versucht, durch Kooperation mit den Organisationen der Unternehmer und in den Betrieben die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Im Herbst 1995 beschloss die IG Metall auf ihrem Gewerkschaftstag ein Konzept zur Schaffung von Arbeitsplätzen, in dessen Mittelpunkt der politische Tausch „Lohnzurückhaltung und unter-

tarifliche Einstiegsgehälter gegen Arbeitsplätze und Einhaltung beim Abbau sozialpolitischer Leistungen“ stehen sollte. Durch Lohnverzicht sollten positive Beschäftigungseffekte erzielt werden. Anfang 1996 kam es zu einer Vereinbarung zwischen der Bundesregierung mit den Wirtschaftsverbänden und den Gewerkschaften über die „Zukunftssicherung des Standortes Deutschland“. Es folgte im Herbst 1998 nach dem Wahlsieg von SPD und Bündnis 90/Die Grünen das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“. Wie sich schnell herausstellte ging es den Unternehmern und der Regierung vor allem um die Durchsetzung neoliberaler Ziele. Dazu wurde die Loslösung von verbindlichen Tarifrechten zum Schutz der Beschäftigten angestrebt. Im Zentrum standen die Senkung der Arbeitskosten und die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen durch Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Flächentarifverträge. Die Unternehmer lobten betriebliche Bündnisse als wichtiges Mittel zur „Modernisierung und Flexibilisierung des Branchentarifs“. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) arbeiteten im Jahr 2011 nur noch 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, für die ein Branchentarifvertrag galt.

Verzichte der Beschäftigten zur Sicherung der Profite

Die Arbeitskosten sollen sinken, damit die Rendite für das eingesetzte Kapital gesichert oder erhöht werden kann. Tarifrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen diesen Zielen grundsätzlich entgegen. Ständig werden neue Verzichte von den Beschäftigten verlangt. Gewerkschaften haben sich auf Öffnungsklauseln in Tarifverträgen eingelassen, um Arbeitsplätze zu sichern. So zum Beispiel in der Druckindustrie und in der chemischen Industrie. In § 4 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie ist beispielsweise vereinbart, dass „unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien“ die Zahlung der Jahresleistung (früher Weihnachtsgeld) und/oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes „ganz oder teilweise entfallen“ kann „unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden“. Außerdem ist die Reduzierung der Wochenarbeitszeit zur Beschäftigungssicherung für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder den ganzen Betrieb um bis zu fünf Stunden mit entsprechender Einkommensabsenkung durch Betriebsvereinbarung möglich. Für die betroffenen Beschäftigten besteht Kündigungsschutz während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung.

Die flexiblen Tarifregelungen erhöhen die Konkurrenzsituation der Betriebe in der Branche. Jede Kostenreduzierung in einem Betrieb verstärkt die Begierlichkeiten in den konkurrierenden Betrieben und schwächt die verbindlichen Tarifrechte. Lange Zeit haben die Belegschaften daran geglaubt, dass ihre Gewerkschaft in allen Betrieben Abweichungen von ihren Tarifrechten verhindert. Aber das war ohne den aktiven Kampf der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht möglich.

Immer häufiger versuchen Unternehmen durch die Auslagerung von Betriebsteilen in selbständige Firmen dem verbindlichen Tarifvertrag zu entfliehen. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verlieren ihre Tarifrechte durch Spaltungen im Unternehmen. Es werden mehrere rechtlich selbständige Firmen gegründet oder Leistungen von Fremdfirmen in Anspruch genommen. Eine Firma für die Maschine A, eine Firma für die Maschine B, eine Firma für die Arbeitsvorbereitung, eine für die Weiterverarbeitung, eine für den Versand, eine für den Pförtner, usw., usw. Da kommt kein Tarifvertrag und kein Betriebsrat mehr vor.

Viele Firmen haben ihren Arbeitgeberverband als Tarifvertragspartei verlassen und sind in der gleichen Organisation in den Verband ohne Tarifbindung gewechselt. Sie reduzieren ihre Stammbeslegschaft und ersetzen Arbeitskräfte bei Bedarf durch Leiharbeiter/innen im Niedriglohnbereich. Tarifgebundene Unternehmen verlangen oft unter Androhung von Auftragsverlagerungen oder Betriebsschließung Verzicht auf Tarifleistungen, obwohl bestehende Tarifnormen rechtlich unabdingbar sind. In ihrer Not versuchen Betriebsräte mit der Geschäftsleitung ohne Beteiligung der zuständigen Gewerkschaft zu kooperieren, um das Schlimmste abzuwenden.

Die Ausbeutung der abhängig Beschäftigten wächst ständig. Der erpresserische Druck auf „die lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, auf ihre Rechte zu verzichten, ist fast zum Regelfall geworden und hat weitgehend unvorstellbare Ausmaße angenommen. So schickte kürzlich die Mayersche Buchhandlung mit Sitz in Aachen einen Vordruck an ihre rund 800 Beschäftigten in den 40 Filialen in Nordrhein-Westfalen mit der Aufforderung, künftig zweieinhalb Stunden in der Woche „freiwillig“ länger zu arbeiten, aber ohne Bezahlung.

Die Methode, ohne Bezahlung zu arbeiten, ist nicht neu. Schon in den 1990er Jahren forderte die Geschäftsleitung von Mohn Media (Mohndruck) in Gütersloh, einem Unternehmen des Bertelsmann-Konzerns, von den Beschäftigten, zusätzliche Arbeitsstunden ohne Bezahlung. In einer Erklärung der Geschäftsleitung dazu war zu lesen: „Solange die Gesamtkapitalrendite 10 Prozent nicht übersteigt, stellt jeder Mitarbeiter unserem Unternehmen 84 Arbeitsstunden je Geschäftsjahr zur Verfügung. Steigt die Rendite wieder, wird der Freizeitausgleich stufenweise wieder eingeführt. Beispiel: Gesamtkapitalrendite 13 bis 14 Prozent bringt eine Gutschrift von 56 Stunden“. Dahinter stand die Drohung, einen Teil der Druckaufträge in einen anderen Betrieb des Konzerns mit geringeren Arbeitskosten auszulagern. Ergebnis: Über 90 Prozent der betroffenen Beschäftigten haben dieser Vereinbarung einzelvertraglich zugestimmt.

Niedriglöhne weit verbreitet

Ursprünglich hatten Gewerkschaften das Ziel, die Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Arbeitswelt durch tarifliche Mindestnormen einzuschränken. Solidarisch sollten gemeinsame Rechte erkämpft werden. Aber die so genannten Normalarbeitsverhältnisse – eine unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeittätigkeit – sind längst wieder auf dem Rückzug. Im Jahr 2001 gab es in Deutschland rund 1,7 Millionen befristete Arbeitsverträge. Seitdem ist die Zahl fast kontinuierlich gewachsen – auf 2,7 Millionen im Jahr 2011. Damit waren 9,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zeitlich begrenzt.

Deutschland liegt beim Anteil der Geringverdiener weit vorn im europäischen Vergleich. Einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge verdiente im Jahr 2010 knapp ein Viertel aller Beschäftigten weniger als 9,54 Euro brutto pro Stunde, das sind mehr als sieben Millionen Menschen. Bezieht man Schüler, Studierende und Rentner/innen ein, gab es fast 8 Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland. Seit 1995 hat die Zahl der Betroffenen um 2,3 Millionen zugenommen. Europaweit gibt es nur in Litauen mehr Geringverdiener als hierzulande. Zu den Geringverdienern zählen nicht nur Geringqualifizierte: Meist haben Niedriglohnbeschäftigte – rund 80 Prozent – eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss. Im Übrigen ist festzu-

stellen, dass in keiner Branche durch Niedrigentgeltbereiche dauerhaft beschäftigungssichernde oder - fördernde Wirkungen entstanden sind.

Lohndumping durch Zeitarbeit und Werkverträge

Seit dem Jahr 1972 ist Leiharbeit in Deutschland gesetzlich geregelt und war zunächst streng begrenzt. Mit der ersten Arbeitsmarktreform Hartz I wurden Anfang 2004 durch die rot-grüne Bundesregierung jedoch fast alle Einschränkungen der Leiharbeit aufgehoben. Seither können Verleihunternehmen ihre Beschäftigten je nach Auftragslage heuern und feuern. Die jeweilige Stammbesetzung wird in immer mehr Betrieben reduziert und durch Leiharbeiter/innen ersetzt, die für die gleiche Arbeit bis zu 40 Prozent weniger als ihre fest angestellten Kolleginnen und Kollegen erhalten. Die Unternehmer haben es wieder einmal geschafft, mit Unterstützung der jeweiligen Regierung die Konkurrenz zwischen den abhängig Beschäftigten zu verschärfen.

Aber damit nicht genug. Leiharbeit ist einer wachsenden Anzahl von Betrieben zu teuer. Sie wollen die Betriebsausgaben auf Kosten der Beschäftigten weiter noch mehr drücken. Mit Werkverträgen wird die Ausbeutung der betroffenen Arbeitnehmer nochmals erhöht. Bei diesen Verträgen kaufen die Firmen von externen Anbietern Dienstleistungen zum Beispiel zum Auffüllen von Regalen im Supermarkt. Bezahlt wird dabei nicht pro Arbeitsstunde, sondern pro Regal. Arbeiten die Werkvertrags-Beschäftigten vor allem auf Weisung einer Drittfirma, hat der Betriebsrat keinerlei Mitbestimmungsrechte.

Eine amtliche Statistik zur Beschäftigung über Werkverträge gibt es nicht, wohl aber einige Untersuchungen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt, dass deutschlandweit mehr als 800.000 Menschen über Werk- und Dienstverträge beschäftigt sind. Das entspricht knapp zwei Prozent aller betrieblichen Beschäftigten. Zwischen 2002 und 2011 habe sich die Zahl fast verdoppelt.

Es gibt keine Sozialpartnerschaft

Die Eigentümer der Produktionsmittel bestimmen weitgehend die Lebens- und Arbeitsbedingungen der meisten Menschen. Sie entscheiden ob produziert wird, was produziert wird, wo produziert wird und wie produziert wird. Kapital zu investieren oder zu verleihen ist immer mit dem Ziel verbunden, eine hohe Rendite zu erzielen. Das Konzept des Shareholder Value verlangt, dass der Betriebszweck vorrangig den Interessen seiner Eigentümer zu dienen hat. Der Wert des Unternehmens soll maximiert werden. Da ist für „soziale Marktwirtschaft“ kein Platz. Und der Auftrag unseres Grundgesetzes, dass „Eigentum verpflichtet“, hat beim Profitstreben der Kapitalbesitzer keine Chance. Eine qualifizierte Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den wesentlichen Unternehmensentscheidungen gibt es nicht. Die Rede von einer Sozialpartnerschaft dient eher der Verschleierung der tatsächlichen Kapitalinteressen. Es gibt zwar in wenigen Tarifbereichen Vereinbarungen zwischen Betriebsrat oder Gewerkschaft und Unternehmensleitung oder Unternehmerverband über soziale Einrichtungen, beispielsweise zur Altersvorsorge, Kinderbetreuung, Weiterbildung usw. Der Zweck solcher Einrichtungen liegt grundsätzlich im Interesse beider Vertragsparteien. Das ändert aber nichts an der Abhängigkeit der Beschäftigten von den wesentlichen Entscheidungen der jeweiligen Unternehmensleitung. Von Sozialpartnerschaft kann keine Rede sein.

Bundeskanzlerin Angela Merkel fühlte sich auf einem Arbeitgebertag in Berlin zu der Bemerkung veranlasst: „Ich spüre eine seltene Harmonie von Arbeitgebern und Gewerkschaften“. In den meisten Betrieben ist davon allerdings nichts zu spüren. Hier herrscht der Terror der Ökonomie. Und es fehlt die dringend erforderliche gewerkschaftliche Gegenmacht. Ohne aktiven, solidarischen Widerstand werden sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Millionen Menschen weiter dramatisch verschlechtern. Schließlich wird das bestehende Wirtschaftssystem an seinen eigenen Widersprüchen scheitern.

Franz Kersjes