

# Abstimmungen über

Betriebsräte und Belegschaften sollen nach Plänen der CDU/CSU Tarifabschlüsse künftig in einer „Vereinbarung für Beschäftigung“ abwählen können. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sollen außen vor bleiben. Diese Kampfansage an die Tarifautonomie würde das System der Mitbestimmung beschädigen.

Von [Cornelia Girndt](#)

Die Autorin ist Redakteurin des Magazins „Mitbestimmung“.

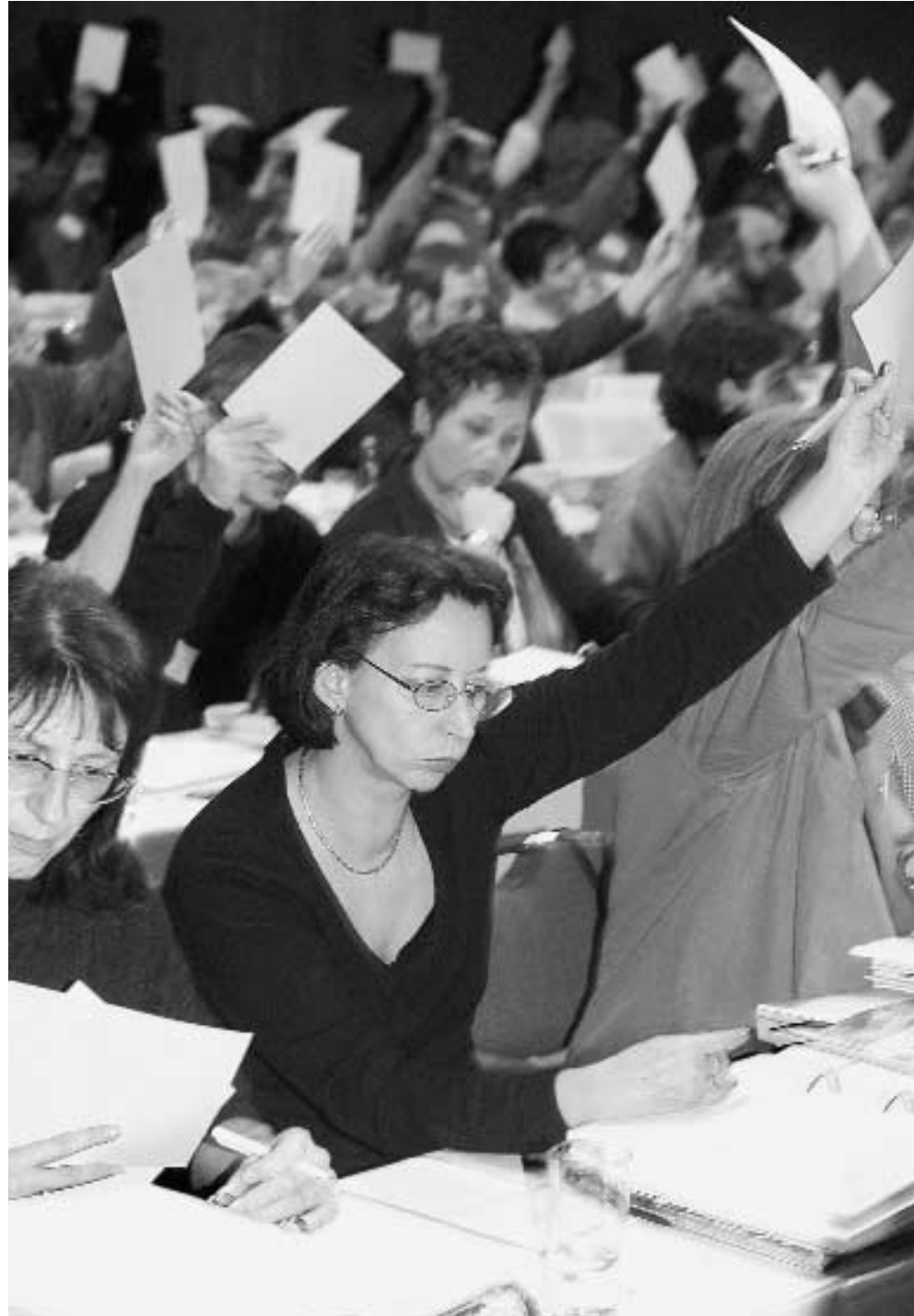


Foto: Werner Bachmeier

# Arbeitsplätze

■ Die Oppositionsparteien, allen voran die CDU/CSU haben sich ein neues Modell der Lohnfindung ausgedacht. Das geht so: Der Arbeitgeber erklärt vor der versammelten Belegschaft: „Liebe Mitarbeiter, wir können die Arbeitsplätze nur dann am Standort halten, sofern die Löhne insgesamt um 15 Prozent abgesenkt oder die wöchentliche Arbeitszeit um vier Stunden erhöht wird.“ Er, der Chef, habe bereits Einvernehmen mit Herrn Müller erzielt, der sich freundlicherweise als Vertreter der Belegschaft zur Verfügung stellte. Jetzt müssten noch zwei Drittel der Belegschaft dem Beschäftigungsbündnis zustimmen – die Mitarbeiter könnten auch wählen zwischen weniger Geld oder mehr Arbeit – jeder will doch seinen Arbeitsplatz erhalten? Oder?

Das ist nun leider keine Polemik, sondern der Versuch, den „Gesetzentwurf zur Modernisierung des Arbeitsrechtes“, den die CDU/CSU-Bundestagsfraktion – unterstützt von CDU-regierten Ländern – im Juni eingebracht hat, ins wirkliche Leben zu übersetzen. Danach soll das Betriebsverfassungs- und das Tarifvertragsgesetz in einer Weise geändert werden, die die Balance von Tarifautonomie und Mitbestimmung in Deutschland dramatisch beschädigen würde.

## Systemwechsel ist angesagt

Dankenswerterweise hat CDU-Fraktionsvize Friedrich Merz bei der Vorstellung des Reformpaketes niemanden im Unklaren darüber gelassen, was er will: „Das Tarifkartell in Deutschland aufbrechen“ und „einen fundamentalen Systemwechsel“ herbeiführen. Merz im Bundestag: „Die Betriebe sollen das Recht bekommen, ohne Interventionsrechte der Funktionäre in den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eigenständige betriebliche Regelungen zu treffen.“

Genau darin liegt die Sprengkraft des Vorstoßes: Systematisch sollen Tarifabschlüsse im Betrieb korrigiert werden können, ja Betriebsräte und Belegschaften sollen Tarifabschlüsse im Betrieb abwählen (und damit gegen die Gewerkschaften in Stellung gebracht werden). Viess-

mann, Mohndruck, Burda – diese äußerst konfliktreichen Streitfälle sollen zum Regelfall werden. Mitte der 90er Jahre hatten die Unternehmen mit der Ankündigung von wirtschaftlichen Problemen und Arbeitsplatzabbau die tariflich vereinbarte 35-Stunden-Woche gekippt und dafür die Zustimmung der Betriebsräte und Belegschaften eingefordert.

Schon länger fordern die Arbeitgeberverbände eine Neuauslegung des Günstigkeitsprinzips. „Die Erhaltung des Arbeitsplatzes sollte vor dem Arbeitsgericht als günstiger gelten als die Erhaltung des Tariflohns“, bekundet Werner Riek, Pressesprecher von Gesamtmetall. Diese Art Tauschgeschäft von Äpfel und Birnen hatte das Bundesarbeitsgericht untersagt. Nach dem CDU/CSU-Gesetzentwurf soll nun allein schon die Aussicht auf eine gesichertere Beschäftigung einen Lohnverzicht unter Tarif rechtfertigen. Danach sollen zwei Drittel der Belegschaft und des Betriebsrates einen Tarifvertrag während seiner Laufzeit abändern können – und zwar ohne irgendein Vetorecht der Tarifparteien (TVG § 4 Abs. 3). Weiterhin sollen die Betriebsparteien ausdrücklich vom Tarifvertrag abweichende „Vereinbarungen für Beschäftigung“ treffen können. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden hat man im Gesetzestext eine Vier-Wochen-Kurzfrist eingeräumt, in der sie ihre Zustimmung erteilen können oder auch nicht (BetrVG § 88a).

## Fragwürdige betriebliche Alleingänge

Ohne diese marginale Auffanglinie wäre ein solcher betrieblicher Alleingang – wegen der Koalitionsfreiheit – nach aller Wahrscheinlichkeit sowieso grundgesetzwidrig. „Dieses Einspruchsrecht war zunächst nicht vorgesehen, das haben wir durchsetzen können“, betont Gerald Weiß, der Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion, die dafür ein Gutachten von Arbeitsrechtlern eingeholt hatte. Gegenüber der im laufenden Tarifvertragszeitraum möglichen Abweichung ohne Zustimmungsvorbehalt „haben wir nach wie vor verfassungsrechtliche Bedenken“, sagt der Bundestagsabgeordnete, →

Foto: dpa



Unions-Vize Friedrich Merz: „Das Tarifkartell in Deutschland aufbrechen“

- der generell findet, dass „wir bei betrieblichen Bündnissen ein Stück Rechtssicherheit brauchen, und dass es bei betrieblichen Notsituationen auch Öffnungen geben soll“.

Entlang der forschen Merz-Linie ist der Gesetzesvorschlag eine Kriegserklärung an die Akteure der Tarifautonomie und eine Aushebelung des bestehenden Systems, das aus gutem Grund eine Arbeitsteilung vorsieht: Die Flächentarifabschlüsse werden in Deutschland von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt, während die Betriebs- und Personalräte zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet sind und nicht den Streik ausrufen dürfen. Diese Balance zwischen Tarifautonomie und Mitbestimmung in Deutschland zu wahren, sprich die Lohnkonflikte aus den Betrieben herauszuhalten, ist eminent wichtig, um die produktiven Vorzüge unseres Systems der industriellen Beziehungen zu erhalten. Das ist jedem klar, der etwas von der Sache versteht, und genau das hat auch 1998 eine 30-köpfige Böckler-Bertelsmann-Kommission mit Experten aus Wirtschaft, Gewerkschaft und Wissenschaft pointiert herausgestellt.

Abstimmungen im Betrieb zur Abwahl der Tarifverträge würden zweifellos zu Polarisierung und Politisierung führen. Die gewerkschaftlich starken Belegschaften würden stärker werden, die schwachen Belegschaften er-

pressbar. Tatsache ist: Wenn die Koalitionsfreiheit kein Witz sein soll, dann haben alle Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb ein Anrecht auf den im Flächentarif ausgehandelten Tariflohn: Dagegen könnten die Arbeitgeber jene Mitarbeiter, die nicht Mitglieder der Koalition, sprich der Gewerkschaft, sind, jetzt schon weit unter Tarif beschäftigen. Tun sie aber nicht, weil sie einen gewerkschaftlichen Mitgliederzuwachs verhindern wollen. Können die Nichtgewerkschaftsmitglieder nun aber über den Tariflohn der Gewerkschaftsmitglieder abstimmen? Hier scheinen die einfachsten Grundlagen des Vertragsrechts nicht durchdacht zu sein.

## Die Flexibilität der Fläche

Und so könnte sich bald zeigen: Es ist kein besseres System in Sicht. Die Tarifparteien sind dazu verdammt, an der Dezentralisierung der Flächentarifverträge in enger Abstimmung mit den Akteuren in den Unternehmen weiterzubauen. Und das tun sie auch. Betriebliche Bündnisse und Öffnungsklauseln sind längst zu einem durchgängigen Mittel der Wahl geworden. Ein Drittel aller Betriebe macht laut einer Erhebung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) entlang der Unternehmenslage Zugeständnisse in Sachen Lohn und Arbeitszeit.

Bei den Bündnissen für Arbeit sitzen – meist – die Gewerkschaften mit am Tisch und prüfen die Abweichung vom Tarifvertrag oder haben sie bereits in einer Öffnungsklausel vorgesehen. Und das nimmt erheblichen Druck von den Betriebsräten. „Wir prüfen in einer Clearingstelle, ob wirklich eine wirtschaftliche Notlage besteht oder ob sich ein Unternehmen durch eine Lohnabsenkung nur Konkurrenzvorteile verschaffen will“, erläutert Jörg Wiedemuth, Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di. Den Flächentarif haben die deutschen Gewerkschaften dabei entscheidend verändert – und gestärkt. Der hat in den vergangenen Jahren seine erstaunliche Wandlungsfähigkeit bewiesen. Der Flächentarif habe geschmeidig neue Entwicklungen in den Unternehmen in sich aufgenommen und betriebliche Verhandlungsarenen angebaut, ziehen Wolfgang Streeck und Britta Rehder vom Kölner Max-Planck-Institut in der aktuellen Ausgabe der „Industriellen Beziehungen“ ein Fazit.

Allen voran betreiben die Chemietarifparteien seit zehn Jahren eine „kontrollierte Öffnung“ der Flächentarifverträge und haben dabei ein neues Steuerungsmodell

entwickelt. Entlang von Arbeitszeit- und Entgeltkorridoren haben Betriebe die Wahl, während die Tarifparteien die Entwicklung im Griff behalten. Hier zeigt sich: Längst nicht alle Betriebe nutzen die Lohnabsenkungsoptionen; viele lassen sie auch wieder fallen, wenn sich die Lage verändert hat – woran sich die herausragende Orientierungsfunktion der Tariflöhne zeigt. Doch nicht alle Gewerkschaften agieren so selbstbewusst mit Differenzierungen in Lohn und Arbeitszeit. Vielfach werden und wurden Zugeständnisse in Krisenbetrieben verschämt gemacht, weil sie mit dem Ideal einer solidarischen Lohnpolitik als nicht kompatibel erscheinen. Genau das nutzen nun die Gegner für ihre Vorstöße gegen die vermeintlich starren Tarifverträge.

Die Gewerkschaften sind zu Recht alarmiert: Die sonst so moderate IG BCE hat harsch den CDU/CSU-Entwurf zurückgewiesen, der darauf abziele, „die Gewerkschaften entscheidend zu schwächen, um dann die Schutzrechte der Arbeitnehmer gegen Null zu bringen“, so Hubertus Schmoldt in einer Stellungnahme.

Wer die Tarifautonomie prügelt, der will die Gewerkschaften treffen in ihrer Rolle als unverzichtbare Mitspieler bei der Gestaltung von Lohn, Arbeitsbedingungen und Sozialstaat, machte Berthold Huber, der Vizechef der IG Metall, auf dem Gewerkschaftstag deutlich. Und der DGB-Bundesvorstand warnt eindrücklich davor, tarifliche Ansprüche der Beschäftigten zum Gegenstand von Schein-Abstimmungen zu machen: „Jede Unterschreitung des Tarifvertrages ließe sich als günstiger darstellen, wenn auf der anderen Seite mit dem Verlust des Arbeitsplatzes gedroht würde.“

## Die Arbeitgeber im Zwiespalt

Nun könnte man gelassener einer Bundestags- und Bundesrats-Initiative der Opposition zuschauen. Doch wissen alle Beteiligten, dass der Kanzler keine Gelegenheit auslässt, mehr Flexibilität von den Tarifparteien anzumahnen. Und sie wissen, dass er Konzessionen an die Opposition machen muss, will er die Sozialstaatsreformen durchbringen. „Wir müssen befürchten, dass die Regierung Änderungen beim Günstigkeitsprinzip und im Tarifvertragsrecht in die Verhandlungsmasse mit einbringt. Das wäre sehr gefährlich, denn dieser Gesetzentwurf will das Ende der Tarifautonomie einläuten“, erklärt Heide Pfarr, Arbeitsrechtlerin und Direktorin des WSI. Warum aber treiben die Arbeitgeberverbände ihre eigene Aus-

grenzung voran? Erhoffen sie sich rasche Lohnsenkungen oder zumindest ein Drohpotential gegen zu hohe Tarifabschlüsse? Die Arbeitgeberfront bietet ein Bild der Uneinigkeit: Entschieden hatte bereits im Sommer der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) die Einmischung des Gesetzgebers zurückgewiesen, wie sich auch der niedersächsische Metall-Arbeitgeberverband gegen die Verunglimpfung als Tarifkartell und hinter die flexiblen Tarifverträge stellte. Die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie hätten „noch keine Gesamtmeinung gebildet, es gibt einzelne, die das begrüßen“, heißt es dort in der Pressestelle.

Bleibt als treibende Kraft die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA): Die erklärt auf Anfrage, die möglichen Abweichungen vom Tarifvertrag gingen in Krisenzeiten nicht weit genug – vor allem im Hinblick auf Lohnabsenkung und verlängerte Arbeitszeiten. Speziell die existierenden Härtefallklauseln würden von vielen Betrieben nicht genutzt, weil sie sich „scheuten“, so die BDA wörtlich, „vor Konkurrenten und Kunden ihre wirtschaftliche Notlage zu offenbaren und ihre Unternehmensdaten der Gewerkschaft detailliert darzulegen“.

Soll man wegen dieser Scheu der Arbeitgeber nun die Belegschaften selbst über Lohnabsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen abstimmen lassen – im Gegenzug für vage Beschäftigungsaussichten? Thomas Dieterich, der frühere Präsident des Bundesarbeitsgerichtes, hält das schlichtweg für eine „verfassungswidrige Idee“. Dagegen könne der zweite CDU-/CSU-Vorschlag durchaus Rechtsklarheit schaffen, weil damit die Tarifvertragsparteien betrieblichen Regelungen künftig ausdrücklich widersprechen könnten, machte Dieterich in der Expertenanhörung im Bundestag klar.

Von dieser Öffnungsklausel mit Einspruchsrecht – das erst auf Druck der christlichen Arbeitnehmergruppe zustande kam – distanzierte sich Ende September Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt, dies sei „kein Vorschlag der BDA“. Offensichtlich drängen viele Unternehmen vor allem darauf, den Zustimmungsvorbehalt der Tarifvertragsparteien zu umgehen. „Alle Mitgliedsverbände der BDA, ausnahmslos alle, fordern eine gesetzliche Öffnungsklausel ohne Einspruchsrecht der Tarifvertragsparteien“, beteuert Hundt angesichts der offensichtlichen Uneinigkeit im Arbeitgeberlager. Jenen Unternehmern, denen es heute schon vor Abstimmungen und betrieblichen Lohnkämpfen graust, hält der Arbeitgeberpräsident beschwichtigend entgegen, man werde „keine zweite Tarifrunde im Betrieb zulassen“. ■