

Manuskript

**zum Referat auf der Betriebsräte-/Personalrätekonferenz
der TVV-V anwendenden Betriebe in der Energiewirtschaft
14. - 15.06.2007 in Bremen**

- Umorganisation -
- Outsourcing -
- Leiharbeit -

Möglichkeiten der Einflussnahme

Referent:
Dietrich Manstetten
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Geiststr. 2, 48151 Münster
Tel.: 0251/5 20 91-16
manstetten@meisterernst.de

Umorganisation, Outsourcing und Leiharbeit sind zentrale Begriffe der aktuellen arbeitsrechtlichen Situation: Während die Leiharbeit ein "klassisches" Thema des Arbeitsrechts ist, handelt es sich bei Outsourcing (Auslagerung) und Umorganisation um Begriffe und Vorgänge, die zunächst dem Unternehmens- bzw. Gesellschaftsrecht zuzuordnen sind. Die unterschiedlichen Begriffe weisen schon direkt auf das Problem hin: Die arbeitsrechtliche Situation der Arbeitnehmer wird nur noch begrenzt durch das eigentliche Arbeitsrecht bestimmt. Von ausschlaggebender Bedeutung sind gesellschaftsrechtliche und unternehmensrechtliche Vorgänge. Dies wird in meinen nachfolgenden Ausführungen immer wieder aufgegriffen werden.

Das Referat ist dreistufig aufgebaut: Zunächst beschäftige ich mich mit den Grundlagen des "herkömmlichen" deutschen Arbeitsrechts (I.). Danach gehe ich auf die aktuelle Lage ein: Was sind die konkreten Problemlagen und was „prägt“ heute das Arbeitsrecht (II.)? Im dritten Teil wende ich mich den Möglichkeiten der Einflussnahme zu: Wie können Arbeitnehmer bzw. ihre Organisationen auf die arbeitsrechtliche Situation gestaltend Einfluss nehmen (III.)?

Vorab möchte ich eine These aufstellen:

Mit den Mitteln der Umorganisation, des Outsourcings und der Leiharbeit zerstören Unternehmer und Gesetzgeber die Grundlagen des herkömmlichen deutschen Arbeitsrechts. Das Arbeitsrecht befindet sich zwar nicht im freien Fall, wohl aber auf einer schiefen Ebene, auf der es auch von den Arbeitsgerichten nicht aufgefangen wird.

Der Vorwurf ist hart und soll provozieren bzw. aufwecken. Diesem Ziel dienen meine nachfolgenden Ausführungen.

I.

Was ist der Kern des von mir so bezeichneten "herkömmlichen" Arbeitsrechts?

Man kann die 30 Jahre von 1950 bis 1980 als "Erfolgsgeschichte" des deutschen Arbeitsrechts bezeichnen. Gesetze wie das Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz, Betriebsverfassungsgesetz und andere Mitbestimmungsgesetze entwickelten einen beachtlichen Standard des Arbeitnehmerschutzes. Ergänzt wurden sie durch Tarifverträge. Berühmt für das Wechselverhältnis zwischen Tarifvertrag und Gesetz ist die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Bekanntlich wurde sie in einem harten Arbeitskampf zunächst auf tarifvertraglicher Ebene für Metallarbeiter erreicht. Danach „übernahm“ sie der Gesetzgeber für alle Arbeitnehmer als Standard.

Vor allem ist dem Kündigungsschutz eine hohe Bedeutung bei der Bestimmung der Machtverhältnisse im Betrieb beizumessen: Das Kündigungsschutzgesetz sucht den Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer: Einerseits kann der Arbeitgeber grundsätzlich kündigen; andererseits kann der Arbeitnehmer jedoch die Arbeitsgerichte anrufen, vor denen der Arbeitgeber seine Kündigung rechtfertigen muss. Kündigungen aus persönlichen oder betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber aussprechen; der Rechtfertigungszwang und die gerichtliche Überprüfungsmöglichkeit erschweren aber den Missbrauch dieser Möglichkeit. Der Arbeitnehmer kann also "aufrecht" durch den Betrieb gehen, da das Arbeitsrecht Willkür verhindert.

Ergänzt wird die individuelle arbeitsrechtliche Position der Arbeitnehmer durch die Mitbestimmung der Betriebsräte, die in vielfältiger Weise in das betriebliche Alltagsgeschäft einbezogen sind - sei es bei der Gestaltung der Arbeitszeit, der Lage des Urlaubs, bei allgemeinen Verhaltensanordnungen (Rauch- und Alkoholverbote) und dergleichen mehr. Im gewählten Betriebsrat drückt sich auch die Tatsache aus, dass die vielen einzelnen Arbeitnehmer/innen zu einer Belegschaft zusammengefasst

sind. In der Wahl des Betriebsrats und auch in den Betriebsversammlungen kommen zum Ausdruck, dass eine Belegschaft mehr ist als nur die Summe einer Vielzahl individuell abgeschlossener Arbeitsverträge. Betriebsfeste, - Fahrgemeinschaften ergänzen diese Feststellung - ebenso wie die soziologischen Untersuchungen, die die Bedeutung des Betriebs bzw. der Belegschaft als Grundlage für Partnerwahl und Eheschließung erkannt haben.

Daneben treten die Tarifverträge: Die Kernfrage:

„Für wie viel Arbeitszeit gibt es wie viel Geld?“

wurde für die meisten Arbeitnehmer nicht auf individueller sondern auf tarifvertraglicher Ebene ausgehandelt. Tarifverträge können nach erfolglosen Verhandlungen durch Streiks, d. h. durch Arbeitskampf erzwungen werden. Damit ist sichergestellt, dass Arbeitszeit und Lohn nicht durch "kollektives Betteln" - so eine schöne Formulierung des Bundesarbeitsgericht - zu Stande kommen, sondern durch die Verhandlungen von starken Partner, die sich mit Kampfkraft ausgestattet gegenüberstehen.

Den hier anwesenden Betriebs- und Personalräten ist bekannt und bewusst, dass das Recht auf kollektive Verhandlung über die wesentlichen Arbeitsbedingung und insbesondere das „Recht auf Arbeitsrechtskampf“ allein den Gewerkschaften vorbehalten ist. Entsprechende Betriebsvereinbarungen über Lohn und Gehalt erklärt das Betriebsverfassungsgesetz grundsätzlich für rechtsunwirksam; Arbeitskämpfe sind den Betriebsräten ausdrücklich verboten.

Trotzdem gibt es Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeit und Lohn in großer Zahl und sie haben ihre praktische Bedeutung entsprechend dem Grundsatz: "Wo kein Kläger, da kein Richter". Würden allerdings Betriebsräte aber für solche Vereinbarungen streiken, gäbe es sehr schnell Arbeitgeber als Kläger. Und sie fänden Gerichte, die fristlose Kündigungen bestätigen müssten. Folglich sind die vielfältig anzutreffenden Betriebsvereinbarungen über Lohn und Arbeitszeit alles andere als ein Ausdruck der Stärke der Belegschaften. Im Gegenteil.

Für die Arbeitnehmer ist dies verwirrend. Viele kennen nur sehr unzureichend den Unterschied zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft. Unklarheiten in solchen Fragen lähmen Kraft und Handlungsfähigkeit.

Den Vätern und Müttern des Grundgesetzes war sehr bewusst, dass der einzelne Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber bei individuellen Vertragsverhandlungen regelmäßig schwach und ohnmächtig gegenübersteht. Deswegen haben sie das Recht sich kollektiv zu wehren und Einfluss zu nehmen nicht nur als einfaches Recht, sondern als Verfassungsrecht gestaltet: Art. 9 GG stellt damit der in Art. 14 geschützten Eigentumsfreiheit (Unternehmerfreiheit) das Grundrecht auf Gewerkschaftsgründungen, Tarifverhandlungen und Streik gegenüber.

Und noch etwas war ausschlaggebend dafür, die Tarifautonomie zum Bestandteil der Wirtschaftsverfassung des Grundgesetzes zu machen - ein Gesichtspunkt der heute nahezu vollständig vergessen zu sein scheint: Im Jahre 1949 war der damalig politisch verantwortlichen Generation noch sehr bewusst, vor welchem ökonomischen Hintergrund sich das deutsche Volk den Nationalsozialismus gewählt hatte. Es war bekannt, welche unheilvolle Rolle deutsche Unternehmer bei der Entstehung des Nationalsozialismus gespielt hatten und wie der Nationalsozialismus Gewerkschaften verfolgt und zerschlagen hatte:

Starke Gewerkschaften und ein verfassungsrechtlich verbürgtes Streikrecht sollten eine Grundlage für eine gerechtere Wirtschaftsordnung und damit für eine politisch weniger anfällige Zukunft werden.

Im Pulverqualm des Tageskampfes wird heute leicht übersehen, wer die Vorgänger der Herren Bsirske, Schmoldt, Peters usw. auf der Gewerkschafts- und Ackermann, von Pierer und Mehdorn usw.

auf der Unternehmerseite waren. Verantwortung für die Zukunft sollte nur der übernehmen, der die Vergangenheit nicht aus dem Auge verliert. Die Fassung von 1949 ist noch die Verfassung von heute – und also nicht „der Schnee von gestern“, der Markt, Konkurrenz und Globalisierung einfach dahinschmelzen lassen

Wo stand in dem so umrissenen arbeitsrechtlichen System die Leiharbeit?

Sie stand lange Jahre in der Schmutzdecke und war verboten. Als sie dann vom Bundesverfassungsgericht wegen der grundsätzlich bestehenden Eigentümerfreiheit erlaubt wurde, wurde sie nur in derart engen Grenzen zugelassen, dass man sie weiterhin als "schmuddelig" ansehen konnte. Leiharbeit führte ein Randleben: Sie war nur für eine sehr begrenzte Zeit zulässig und diente nur dazu, plötzlich auftretenden Mehrbedarf an Arbeit abzudecken.

Freundlich und plüschig war die so beschriebene Welt der Arbeit und des Arbeitsrechts nie. Ich erinnere an die Ruhrkrise und den Niedergang von Stahlindustrie und Bergbau. Ich erinnere an die Textilkrise. Hunderttausende verloren ihren Arbeitsplatz. Das Arbeitsrecht konnte und sollte dies nicht verhindern. Es hat lediglich einen erheblichen Beitrag dazu geleistet, dass die Betroffenen ihr Schicksal mit abmildernden Sozialplänen akzeptiert haben und vor allem, dass die Konflikte – wie das für Deutschland besonders bezeichnend ist – friedlich und „in geordneten Bahnen“ ausgetragen wurden. Betriebsräte, Gewerkschaften, Arbeitsgerichte und Sozialverwaltung und Arbeitgeber haben dabei alle ihre ordnende Rolle gespielt.

Das Ganze ist Teil dessen, was wir den als „Sozialstaat“ verstehen, den das Grundgesetz in Artikel 19 fordert. Dem Arbeitsrecht ist dabei nicht anderes als die Rechtsänderung der Macht, die automatisch der hat und ausübt, der der Eigentümer des Unternehmens ist bzw. der im Auftrag der Eigentümer handelt.

Dass man dabei von einem „Gleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit“ sprechen kann, möchte ich nicht behaupten. Dass es aber eine ernstzunehmende Gegenmacht der Arbeitnehmer gegen die Unternehmerfreiheit gab, wird man nicht bestreiten können.

II.

Für ein „strukturelles“ Problem hat allerdings das Bundesarbeitsgericht von Anfang an gesorgt: Das Gericht „kippte“ Tarifverträge in denen den Arbeitgebern untersagt wurden, nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern die Rechte aus einem Tarifvertrag zuzusagen. Damit waren die rechtlichen Voraussetzungen zum „Trittbrettfahren“ geschaffen: Warum muss ich in eine Gewerkschaft eintreten, wenn ich per Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber zugesagt bekomme, was Andere für mich verhandeln bzw. erkämpfen?

Einen ersten deutlichen Riss in dem so beschriebenen „arbeitsrechtlichen System“ bildete die erleichterte Zulassung befristeter Verträge im Jahre 1985. Bekanntlich bedurften Befristungen bis zu diesem Zeitpunkt eines sachlichen Grundes (Krankheit, Urlaubsvertretung usw.). Seit 1985 bedürfen befristete Verträge – bis zu mittlerweile für die Länge bis zu 2 Jahren – keines sachlichen Grundes mehr. Damit gibt es für die ersten zwei Jahre für viele Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz. Der Arbeitnehmer hat seine „Kündigung“ schon bei Vertragsschluss akzeptiert.

Aber nicht nur der Kündigungsschutz sondern auch andere arbeitsvertragliche Rechte werden dadurch in Frage gestellt: Wer auf eine Verlängerung seines Vertrages hofft, wird sich dreimal überlegen, ob er Rechte in Anspruch nimmt, ob er sich die Krankheit „erlaubt“ oder ob er zum Betriebsrat kandidiert oder ob er sich gewerkschaftlich im Betrieb betätigt oder kritische Bemerkungen macht.

Man kann auch von einer Verlängerung der Probezeit auf bis zu zwei Jahre sprechen. Die Folge war der Beginn einer bis dahin in dieser Weise nicht gekannten Aufspaltung der Belegschaft. Welche Rolle befristet Beschäftigte bei Arbeitskämpfen spielen bzw. nicht spielen, kann man sich leicht vorstellen.

Dies war eine echte „Wende“ im Arbeitsrecht – die noch vor der politischen Wende im Jahre 1989 stattfand.

Wie gesagt: Mit der Zulassung der Befristung ohne Grund begann diese „Wende“ im Arbeitsrecht. Ideologisch vorbereitet und begleitet wurde und wird sie von der Forderung nach „Deregulierung“: Es gäbe „zu viel Arbeitsrecht“; weniger (arbeitsrechtliche) Regeln würden dem Markt mehr „Freiheit“ geben, was zu mehr Beschäftigung führe.

So richtig auf die schiefe Ebene geriet das Arbeitsrecht dann in den 90er Jahren – vielleicht nicht zuletzt auch als Folge der politischen Wende im Herbst 1989: Solange nämlich das sog. sozialistische Lager bestand, fühlte sich das westliche Lager gehalten, die Überlegenheit seines „Sozialstaatsmodells“ zu demonstrieren. Das war nicht mehr nötig, als der Gegner wegfiel und den Osteuropäern gar keine andere Möglichkeit blieb, als sich mit voller Kraft und ganz und gar dem siegreichen westlichen Wirtschafts- und Rechtssystem in die Arme zu werfen.

Die Angriffe auf das überkommen – das beschriebene – arbeitsrechtliche System erfolgten und erfolgen an verschiedenen Frontabschnitten. Die „Kriegssprache“ überbezeichnet; sie soll aber auf den Ernst der Lage hinweisen.

1. Ein Beispiel aus der Druckindustrie:

Um 1990

Redakteure, Anzeigenvermittler, Drucker, Zeitungsausträger usw. erstellen und überbringen dem Kunden eine Zeitung. Die Belegschaft umfasst mehrere 100 Arbeitnehmer und hat einen aktiven Betriebsrat, einen freigestellten Betriebsratsvorsitzenden. An den Arbeitskämpfen der Druckindustrie ist die Belegschaft regelmäßig beteiligt.

Es kommt zur Umorganisation: Redaktion, Drucker, Anzeigenvermittler, Zeitungsausträger werden unterschiedlichen GmbHs zugeordnet. Bei den Druckern werden es gar zwei GmbHs: eine für die leicht und eine für die schwere Technik, so dass sich auf einmal mehr als 300 Arbeitnehmer auf fünf GmbHs verteilen. Die gerichtliche Auseinandersetzung um die Frage, ob nicht trotz verschiedener GmbHs noch ein gemeinsamer Betrieb vorliegt, geht in zweiter Instanz verloren: Der ehemals für alle Arbeitnehmer zuständige Personalchef, der immer noch alle Fäden zieht, wird vom Landesarbeitsgericht nicht als Bindeglied für einen einheitlichen Betrieb erkannt; seine Aufgabe soll nur noch darin bestehen, unterstützende Dienstleistungen (Service) für die ansonsten selbständigen betrieblichen Leitungen zu erbringen.

Damit war – fast über Nacht – eine über Jahrzehnte gewachsene Belegschaft zerschlagen: Es gab jetzt fünf Belegschaften; die einzelnen Betriebe blieben alle unter 100 Mitarbeitern, einen Wirtschaftsausschuss gab es nicht mehr. Freistellungen gab es auch nicht mehr. Selbst die Existenz von Betriebsräten war in einigen der Unternehmen gefährdet. Eine Arbeitskampfbeteiligung gab es ab sofort nicht mehr. Natürlich gibt es auch technologische Veränderungen, die sich hier ausgewirkt haben. So ist der „klassische“ Drucker verschwunden. Das allein würde aber die „Ruhe“ in diesem Unternehmen – jetzt müsste man aber sagen: in dieser „Gruppe von Unternehmen“ – nicht erklären.

Hätte man dies verhindern können?

Hier greife ich dem späteren abschließende Kapitel der „Möglichkeiten der Einflussnahme“ vor und stelle fest, dass nach der Betriebsverfassung ein Betriebsrat mit den gesetzlichen Mitteln des Interessenausgleichs und Sozialplans solche unternehmerischen Maßnahmen nicht verhindern kann. Man kann etwas Sand ins Getriebe werfen und Folgen für die Betroffenen abmildern, aber das Getriebe nicht zum Stehen bringen.

Weitere arbeitsrechtliche „Nebenwirkungen“ der Umorganisation sind leicht erkennbar: Alle Rechte, die an sog. Schwellenwerte anknüpfen (Mindestbelegschaftsstärke von 10, 20 oder 100 Arbeitnehmern als Voraussetzung für bestimmte Rechte) sind in Frage gestellt:

- Größe des Betriebsrats
- Freistellung von Betriebsratsmitgliedern
- Personelle Mitbestimmung nach § 99
- Interessenausgleich, Sozialplan
- Kündigungsschutz
- Mitbestimmung im Aufsichtsrat

2. Das Jahr 2007

Mittlerweile hat der Unternehmer, der immer noch als einheitlicher Lenker hinter allem steht, die Methoden – oder sollte man sagen: die Waffen? – verfeinert und erweitert:

Zuletzt war das redaktionelle Geschehen noch weiter aufgeteilt worden: Eine 19-köpfige GmbH war ausschließlich für die Redaktion des Lokalteils zuständig. Dieser GmbH hatte der Verleger den Auftrag erteilt, für ihn den Lokalteil zu erstellen. An einem Freitagabend rief der Geschäftsführer der Lokalteil-GmbH seine 19 Mitarbeiter zusammen und teilte ihnen mit, dass der Verleger mit sofortiger Wirkung der GmbH den Auftrag zur Erstellung des Lokalteils entzogen hätte und dass sie ab sofort freigestellt seien. Davon war allerdings das Erscheinen des Lokalteils am folgenden Samstag nicht betroffen: Der Verleger hatte schon vor Monaten – gewissermaßen im Verborgenen – eine Parallelredaktion aufgebaut – selbstverständlich auch in Form einer GmbH – und dieser den Auftrag erteilt.

Der juristisch Bewanderte wird gleich fragen, ob hier nicht ein Betriebsübergang vorliege und ob nicht die Redakteure automatisch nach § 613a BGB von der alten Redaktions-GmbH auf die neue übergehen sein. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat dies in einer aktuellen parallelen Entscheidung so gesehen. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem etwas älteren Fall anders entschieden. Wir befinden uns im Herzen arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen. Die möglichen Folgen in anderen Bereichen kann man sich leicht vorstellen: Das Krankenhaus gründet die Operations-GmbH mit Ärzten und Krankenschwestern; wenn ihr diese GmbH zu teuer, zu renitent oder sonst wie ärgerlich erscheint, wird der Auftrag entzogen und eine genehmere neu gegründete GmbH mit dem Auftrag betraut.

Eine letzte, aber sicherlich nicht die unwichtigste Nebenfolge habe ich noch nicht erwähnt: Über den Weg der Umorganisation findet Tarifflicht statt: Die neu gegründeten Unternehmen gehören keinem Arbeitgeberverband an und stellen neue Arbeitnehmer zu frei ausgehandelten, d. h. letztlich von Unternehmer diktierten Bedingungen ein. Die Altarbeitnehmer – sofern sie denn nach der zitierten Vorschrift des § 613a BGB übergegangen sein sollten – sind froh, wenn sie ihren Besitzstand halten können und somit haben wir eine weitere Aufspaltung der Belegschaft in Alt- und Neuarbeitnehmer bewirkt mit all den Folgen, die eine gespaltene Belegschaft kennzeichnen, d. h. insbesondere der Schwächung der Bereitschaft zur kollektiven Gegenwehr in Tarifrunden.

Welche Rolle spielen die Arbeitsgerichte in diesem Prozess? Können und wollen sie bremsen? Sie können es nur begrenzt, da die hier beschriebenen Vorgänge alle nach Unternehmens- und Gesellschaftsrecht erlaubt sind. Aber auch auf diese ohnehin nur bremsende Funktion schießen sich Unter-

nehmer ein – um wieder einmal in der militärischen Sprache zu bleiben. So beschimpfte noch vor wenigen Tagen der Geschäftsführer eines – gemeinnützigen – „Energieunternehmens“ (es versorgt die Krankenhäuser im Land Nordrhein-Westfalen mit Blut) ein Arbeitsgericht wie folgt:

„Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist eine Sondergerichtsbarkeit, die sich von üblichen Rechtsgrundsätzen weit entfernt hat!“

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, wiederholte er die Bemerkung und berief sich auf die Meinungsfreiheit. Typisch war dieser Auftritt zwar nicht. Er ist aber nur verständlich in einem unternehmerischen Umfeld, in dem man „Deregulierung“ fordert und der Meinung ist, dass „zu viel Arbeitsrecht“ auch „zu viel Arbeitsgericht“ bedeute: Da Arbeitsrecht Arbeitnehmerschutzrecht ist, werden ja fast 100 % der arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten durch Arbeitnehmer eingeleitet, die über das Gericht versuchen, an „ihr Recht“ zu kommen. Damit ist automatisch jede gerichtliche Niederlage, aber auch jeder gerichtlicher Vergleich aus Sicht der Unternehmer ein Eingriff des Gerichts zu Gunsten der Arbeitnehmer. Dem müssen Grenzen gesetzt werden!

Ich glaube, dass die grundlegende Ablehnung der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht neu ist. Neu ist, wie offen und zum Teil aggressiv sie demonstriert wird. So mancher Richter verschließt davor die Augen.

Damit habe ich die Begriffe „Umorganisation“ und „Outsourcing“ an einem konkreten Beispiel (Druckindustrie) verdeutlicht, das bereits alle Probleme anspricht und offen legt.

Kann man an dieser Stelle außer der hier skizzierten „schiefen Ebene“ irgendetwas positives für die Arbeitnehmerschaft feststellen? Unternehmer haben mir auf mehreren Betriebsversammlungen Folgendes entgegen gehalten:

„Es mag ja alles richtig und durchdacht sein was sie hier so erzählen; Sie haben aber eines vergessen! Nämlich den „Markt und die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit.“ Der Markt zwingt uns zu diesem Vorgehen und wenn wir die Erfordernisse des Marktes beachten, dient dies letztlich den Arbeitnehmern; denn nur dadurch werden Arbeitsplätze erhalten und geschaffen.“

Ob dies richtig ist, muss ich Ihrer Bewertung überlassen. Es sprengt den Rahmen eines Referates, in denen ich als Jurist einen arbeitsrechtlichen „Lagebericht“ geben will. Trotzdem sei die Frage erlaubt, ob der „Markt“ demnächst die Außendienstmitarbeiter zwingt, bei „Rot“ über die Ampel zu fahren und generell die Straßenverkehrsordnung außer Kraft zu setzen.

3.

Welche Rolle hat der Gesetzgeber beim Prozess der Umorganisation und Auslagerung gespielt? Mit Sicherheit keine bremsende. Im Gegenteil: Das Umwandlungsgesetz, das Verschmelzungen, Abspaltungen und andere unternehmerische Vorgänge erleichterte, hat er solche Vorgänge gefördert. Dabei hat er sich sicherlich von den oben bereits erwähnten Interessen des „Marktes“ leiten lassen: Die Zerschlagung (Aufspaltung) von Unternehmen, der Verkauf ganzer Unternehmen oder von Teilbereichen, das Zusammengehen (Fusion) mit anderen Unternehmen – all das sollte erleichtert werden. Die weitreichenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind nicht bedacht worden oder vielleicht aber auch von einigen an der Gesetzgebung beteiligten Personen und Kräften sehr bewusst außer Acht gelassen worden. Der bereits mehrfach zitierte § 613a BGB entfaltet sicherlich eine erhebliche Schutzfunktion, da Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer übergehen und nicht etwa einfach im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang oder einem Betriebsteilübergang beendet werden können. Die gesamten oben genannten weiteren arbeitsrechtlichen Folgen (weniger materieller arbeitsrechtlicher Schutz, Schwächung kollektiver Gegenmaßnahmen durch Zerschlagung von Belegschaften) ist vom Gesetz-

geber übersehen, achselzuckend zur Kenntnis oder sogar gewollt worden. Damit können sich Historiker beschäftigen.

4.

Historiker und sogar Detektive braucht man ganz besonders, wenn man der jüngeren Geschichte der Leiharbeit – meinem weiteren Hauptthema – auf die Schliche kommen möchte: Bei dieser Geschichte spielte der Gesetzgeber eine entscheidende und meines Erachtens noch nicht ausreichend gewürdigte Rolle. Die jüngere Geschichte der Leiharbeit und ihr Hervortreten aus der Schmutzdecke in den Krönungssaal oder in den Schlachthof – je nach Sichtweise – des Arbeitsrechts ist atemberaubend. Man reibt sich die Augen und will nicht glauben was geschehen ist: Walteten hier Dummheit und Naivität? Waren Drahtzieher am Werk? Der Verfall des Arbeitsrechts hat sich hier nochmals beschleunigt. Und neben der Rolle des Gesetzgebers ist auch diejenige der Gewerkschaften eine unrühmliche.

Was ist geschehen?

Fassen wir die Geschichte der Leiharbeit kurz zusammen: Zu Anfang war sie verboten, dann wurde sie in engen Grenzen erlaubt. Die Grenzen wurden allerdings immer weiter: Zunächst war sie auf wenige Monate, dann auf neun Monate (1997) auf zwölf Monate (2001) und schließlich auf 24 Monate (2002) befristet zulässig.

Dann nahm sich die Rot-Grüne Koalition des Problems an. Sie trat mit einer alten Forderung an, nämlich der, dass die Leiharbeiter das gleiche Geld verdienen sollten wie die Arbeitskollegen neben denen sie in der Entleiherfirma eingesetzt werden (Grundsatz der gleichen Bezahlung, engl.: „equal pay“). Würde der Leiharbeiter das gleiche Geld bekommen, bestünden vor dem Hintergrund dieser Gleichbehandlung keine Bedenken, ihn unbefristet bei einem Entleiher einzusetzen. Folglich wurde im Gesetz einerseits die unbefristete Verleihung erlaubt, andererseits aber der Verleiher verpflichtet den Lohn des Entleiherbetriebs zu zahlen. Dies ist das geltende Recht seit dem 1. Januar 2003 und das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) hätte eigentlich der Tod der Leiharbeit sein müssen: Wenn nämlich der Leiharbeiter das gleiche Gehalt bekommt, muss der Verleiher, der ja an der Verleihung verdienen will, einen derartigen Preis vom Entleiher nehmen, dass Leiharbeit allenfalls in Ausnahmefällen wirtschaftlich sinnvoll kalkuliert werden kann.

Wie kommt es aber, dass wir heute das genaue Gegenteil erleben, nämlich einen boomenden, Hunderttausende, bald Millionen von Arbeitnehmern umfassenden Leiharbeitereinsatz? Der Teufel steckt im Detail und die Gemeinheit in der Ausnahme: Der Grundsatz ist zwar derjenige der gleichen Bezahlung. Gemäß § 9 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz kann aber „ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen“. Warum soll dies ein Problem sein? Eine DGB-Gewerkschaft würde doch nie einen solchen Tarifvertrag abschließen: Waren doch gerade die DGB-Gewerkschaften immer die schärfsten Kritiker der Leiharbeit und vor allem der ungleichen Bezahlung. Das Unerwartete ist allerdings doch geschehen, aber nicht mit einer DGB-Gewerkschaft sondern mit einer „Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA“, die am 24.06.2003 verschiedene Tarifverträge, unter anderem auch einen Entgelttarifvertrag abschlossen hat, der Leiharbeiter neun Entgeltstufen zuordnete und Entgelte von Gruppe 1 Eingangsstufe bis Gruppe 9 Zusatzstufe zwischen 6,01 € und 16,13 € pro Stunde vorsieht.

Nur wenige Wochen später unterzeichneten überraschend am 22.07.2003 acht DGB-Gewerkschaften (d. h. auch die Großen: IG Metall und ver.di) einen „Entgelttarifvertrag Zeitarbeit“, der für ebenfalls neun Gehaltsgruppen bezogen auf das Jahr 2004 ein Entgelt von 6,85 € bis 15,50 € (2007: von 7,38 € bis 16,69 €) vorsah. War das wirklich überraschend? Auf den sich hier andeutenden Skandal komme ich später zurück.

Wer ist diese „Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit“? Handelt es sich überhaupt um eine Gewerkschaft? Was kennzeichnet eine Gewerkschaft? Dazu verweise ich auf die Fernsehsendung Panorama Nr. 678 vom 22.02.2007 zum Thema „Dumpinglöhne – Wie christliche Gewerkschaften die Arbeitnehmer verraten“ (s. Anlage 1 – 5). In der Sendung wird unter anderem vom christlichen Gewerkschaftsbund gesprochen der offiziell 300.000 Mitglieder haben soll. Sodann kommt folgende aufschlussreiche Anmerkung:

„Kaum zu glauben, dass diese Gewerkschaft nach eigenen Angaben auch Mitglieder in der Politik hat. Alle samt Bundestagsabgeordnete der CDU/CSU. Und auch unter den Unions-Ministerpräsidenten gibt es danach Mitglieder. Peter Müller aus dem Saarland unterstützt diese angeblichen Arbeitnehmersvertreter genauso wie Dieter Althaus. Der Ministerpräsident von Thüringen hat sogar eine christliche Gewerkschaft mit aufgebaut. Von schlechtem Gewissen keine Spur.“

Originalton Dieter Althaus (CDU), Ministerpräsident von Thüringen:

„Ich bin auch deshalb Mitglied in der christlichen Gewerkschaft, weil ich glaube, dass wir weitestgehend versuchen müssen mit Konsensverhandlungen zum Erfolg zu kommen. Und ich will auch gerne sagen: Wir brauchen auch die Vielfalt der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, damit auch durch die Vielfalt deutlich wird, dass es unterschiedliche Positionen auch auf Arbeitnehmerseite gibt.“

Hier scheint sich der Kreis zu schließen: Soll doch der Gesetzgeber ruhig eine „fortschrittliche Regelung“ (nämlich gleiche Bezahlung für Leiharbeiter) beschließen, sofern nur für eine Ausnahmemöglichkeit gesorgt ist. Die Ausnahme ist aber nur mit einer Gewerkschaft möglich! Kein Problem: Man sucht sich die „richtige“ Gewerkschaft oder gründet sie gar selber.

Ist es denn so einfach, eine „Gewerkschaft“ zu gründen? Was kennzeichnet überhaupt eine Gewerkschaft? Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss Durchsetzungsfähigkeit gegeben sein. Diese hat das Gericht allerdings bei einer christlichen Gewerkschaft im Lande Baden-Württemberg allein aus der Zahl von 3.500 abgeschlossenen Tarifverträgen ablesen wollen. Dem Argument, das es sich um Gefälligkeitstarifverträge und sog. Anschlussstarifverträge (zuerst verhandelt die IG Metall und anschließend wird das Tarifergebnis von den „Christen“ einfach im Wege „des Anschlusses“ übernommen) gehandelt hätte, hat das Bundesarbeitsgericht nicht gelten lassen: Die Zahl der Tarifverträge müsse ausreichen, da ein Prozess auf Klärung der Gewerkschaftseigenschaft nicht mehr führbar sei, wenn man in jedem Einzelfall (!) prüfen müsse, wie es zu dem jeweiligen Tarifvertrag gekommen sei.

Ob das, was für diesen christlichen Gewerkschaftsbund in Baden-Württemberg entschieden wurde, auch für die „Tarifgemeinschaft christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA“ gelten würde, ist eine andere Frage. Bislang scheint allerdings diese Gewerkschaft eine gerichtliche Klärung ihrer Gewerkschaftseigenschaft zu meiden wie der Teufel das bekannte Weihwasser.

Umgekehrt ist allerdings auch festzustellen, dass die DGB-Gewerkschaften keinen offensiven Kampf gegen diesen sich Gewerkschaft nennenden Verein aufnehmen und dass auch die offensive Kritik an dem mit diesem Verein abgeschlossenen Tarifvertrag unterbleibt. Offiziell haben Repräsentanten der IG Metall den kurz nachdem nach den Christen abgeschlossenen Tarifvertrag mit den DGB-Gewerkschaften wie folgt begründet: Es sei zwar richtig, dass damit eigentlich unmögliche, zu geringe und nicht zu verantwortende Entgelte vereinbart worden seien. Die Alternative wäre aber gewesen mit den Verleiharbeitgebern überhaupt keinen Tarifvertrag abzuschließen zu können, da man in dieser Branche schlicht nicht entsprechend aufgestellt und organisiert sei. Keinen Tarifvertrag zu haben, könne man sich aber - bei einer längerfristigen Betrachtung – nicht erlauben.

Diese Begründung überzeugt nicht und ist auch wenig glaubwürdig. Sie erklärt nicht, warum ohne gewerkschaftspolitische Diskussion innerhalb von wenigen Wochen nach dem „Christentarifvertrag“ der Vertrag mit den DGB Gewerkschaften zu Stande kam. Naheliegender ist die andere Erklärung: Die Rot-Grüne Koalition und vor allem der zuständige Superminister für Wirtschaft und Arbeit Clement haben Druck auf die DGB Gewerkschaften ausgeübt: Würden diese keinen Tarifvertrag unterschreiben, so würde es an anderer Stelle (insbesondere Kündigungsschutz) zu weitreichenden Veränderungen kommen. Möglicherweise hat er auch damit gedroht, betriebliche Bündnisse (d. h. Abweichungen von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen) zu „erleichtern“.

Mit dem, was damals bei der Änderung der Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Berlin im Hintergrund abgelaufen sein muss, sollten sich – wie oben bereits erwähnt – Historiker und sozialpolitische Detektive beschäftigen. Es scheint jedenfalls klar zu sein, dass die Rot-Grüne Koalition mit doppelter Zunge gesprochen hat: Öffentlich wurde ein hehrer Grundsatz („gleicher Lohn für Leiharbeiter“) propagiert. Weniger öffentlich wurde gleichzeitig im Gesetzestext und in Absprachen die Durchbrechung – sagen wir: die Abschaffung – dieser Grundsätze systematisch geplant und bewerkstelligt. Damit waren alle Dämme gebrochen. Die Sektkorken müssen nur so geknallt haben in den Unternehmenszentralen: Verleihfirmen sprießen aus dem Boden. Am besten gründete man gar selber eine Verleihfirma: Dort stellt man zu den billigen Tarifbedingungen Arbeitnehmer ein und verleiht sie dann an das eigene oder die eigenen Unternehmen. Wenn Juristen dagegen halten, dass diese Konstruktion – nämlich nur „an sich selber“ zu verleihen – unzulässig sei, so kann dem leicht abgeholfen werden: Man findet leicht befreundete Unternehmen, an die man Arbeitnehmer/innen ausleihen kann.

Outsourcing und Umorganisation verbinden sich nunmehr mit der weiteren Waffe, der Leiharbeit. Ein Beispiel: Ein mir bekanntes Chemieunternehmen mit ca. 1000 Arbeitnehmern hat aus einer GmbH deren fünf gemacht, worunter sich unter anderem Produktion, Logistik, Vertrieb und auch die Personalverwaltung als jeweils eigene GmbH befinden – genau der Umorganisationsprozess, den ich oben am Beispiel des Druckunternehmens beschrieben hatte. Die Personalverwaltung arbeitet wie immer und verwaltet das „Gesamtpersonal“ – allerdings nur als Dienstleistung für die einzelnen Unternehmen. Die Personalverwaltungs-GmbH besorgt sich problemlos die Verleiherlaubnis und stellt jetzt Leiharbeiter ein, die seit nunmehr über 1 ½ Jahren von den einzelnen Firmen „abgerufen werden“. Keine der insgesamt 80 Einstellungen seit 1 ½ Jahren erfolgt mehr zu den Bedingungen des Chemietarifwerts.

Damit scheint der frontale und breite Angriff auf das genannte Lohngefüge in Deutschland erfolgreich eingeleitet zu sein. Einigen wohlmeinende Bundestagsabgeordnete, die ernsthaft an die Einführung des Grundsatzes der gleichen Bezahlung (equal pay) gedacht haben mögen, mag dies unheimlich vorkommen. Der kühle Stratege und seinerzeitige Superminister Clement wird genau diesen Angriff auf das Lohnniveau gewollt haben: Nicht umsonst hat ihn jetzt die Adecco-Gruppe – Weltmarktführer bei Personaldienstleistungen – zum Vorsitzenden des „Adecco-Institut“ berufen. Das Institut in London soll „eine Führungsrolle bei der Diskussion von Fragen rund um das Thema Arbeit übernehmen“. Originalton Wolfgang Clement:

„Nach etlichen Jahren in der aktiven Politik, in den ich mich vor allem um Wirtschafts- und Arbeitsmarktfragen kümmerte, freue ich mich, am Aufbau einer Institution mitwirken zu können, die einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung Europas leisten möchte ...“

Im Automobilbau ist mir eine Firma bekannt in der schon 50 % der Fertigung von Leiharbeitnehmern betrieben wird. Für viele von diesen Arbeitnehmern lief am 31.12. eines Jahres ein auf zwei Jahre befristeter Vertrag aus. Am 2. Januar erschienen sie wieder – auf dem gleichen Arbeitsplatz, aber nunmehr als Leiharbeiter einer Verleihfirma und mit etwa 30 % geringerem Lohn.

Die Praxiserfahrungen der Betriebsräte sind vielfältig: Dass man Leiharbeitnehmern eine andersfarbige Arbeitskleidung verpasst, mag noch einer der harmloseren Beobachtungen sein. Dass sie härter arbeiten, weniger krank sind (?), weniger Widerworte geben, liegt auf der Hand: Sie werden nämlich kurzfristig „zurückgegeben“ und wissen nicht, was sie sodann bei ihrer Verleihfirma erwartet. Schlimmstenfalls müssten sie mit einer betriebsbedingten Kündigung rechnen. Schon bloße Befürchtungen, wieder an den Verleiher zurückgegeben zu werden, führten zu Ängsten und Anpassungsverhalten. Das ist ja das Infame an der neuen Situation: Leiharbeitnehmer kommen auf Dauerarbeitsplätze, identifizieren sich mit ihrem Arbeitsplatz und möchten bleiben. Im Gegensatz zu den „Normalarbeitnehmern“ haben sie aber kein „Recht“ auf ihren konkreten Arbeitsplatz. Das ist die fatale, auch das Bewusstsein der Menschen prägende Ausgangssituation.

Das schon allein durch Umorganisation und Outsourcing zu beobachtende Zerschlagen von gewachsenen Belegschaften – mit all den oben geschilderten Konsequenzen – wird durch die Leiharbeit also nochmals dramatisch verschärft: Die Leiharbeitnehmer bleiben Arbeitnehmer 2. Klasse mit geringerem Gehalt und struktureller Unsicherheit. Wie sollen sie denn als Arbeitnehmer eines Verleihunternehmens, dessen Arbeitnehmer räumlich verstreut sind, eigene Belegschaften bilden?

Gleichzeitig sind sie aber nicht echter Teil der Belegschaft des Betriebs in dem sie arbeiten – wenn auch nicht zu verkennen ist, dass der Gesetzgeber ihnen gewisse Rechte einschließlich des aktiven Wahlrechts zum Betriebsrat einräumt. Schließlich die möglicherweise entscheidende Frage: Wie kann unter den Bedingungen einer weiteren Aufsplitterung der Belegschaft in Stammbesellschaft, befristet Beschäftigte und nunmehr auch Leiharbeitnehmer noch ernsthaft die Bereitschaft und Fähigkeit zum Arbeitskampf entstehen? Ich erinnere an meine obige Betrachtung: Die Möglichkeit zum Arbeitskampf sieht das Grundgesetz als Voraussetzung für eine gerechte Wirtschaftsordnung vor.

Wo steht in dieser so beschriebenen Talfahrt nun die Energiewirtschaft?

Das Energiewirtschaftsgesetz erzwingt große Umorganisationsprozesse. Die Netzbetriebe müssen verselbständigt werden. Bei der Gelegenheit fragen sich viele Unternehmen auch noch: Was machen wir mit dem „Restbetrieb“? Sind wir überlebensfähig? Empfiehlt sich eine Fusion oder irgendeine Form der Kooperation? Dies ruft die Umorganisationsstrategen auf den Plan: All das, was in der Vergangenheit immer virtuoser entwickelt und oben näher beschrieben wurde, trifft mit voller Wucht auch den Bereich der Energiewirtschaft. Meine eigenen Erfahrungen – sofern sie stellvertretend sind – zeigen, dass in diesem Bereich in besonderer Weise „sozialpartnerschaftlich“ gearbeitet wurde. Vieles (und viele?) wurden mit Geld gekauft – dazu gehört auch der Arbeitsfriede: Die bundesrepublikanische Streikgeschichte wurde in anderen Bereichen, nicht aber in der Energiewirtschaft geschrieben.

Jetzt ist alles anders und auch die Energieunternehmen können auf hochkomplex aufbereitete unternehmensrechtliche bzw. gesellschaftsrechtliche und arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten zurückgreifen. Dass man daneben auch zur Leiharbeit greift, versteht sich fast von selbst.

Die entsprechenden Organisationsprozesse werden in die Hände einschlägiger Rechtsanwaltskanzleien gegeben. Dazu gehört z. B. eine mir bekannte Kanzlei, die allein 70 Anwälte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts beschäftigt. Solche Großkanzleien sind – was weitgehend unbekannt ist – schon in angloamerikanischen Händen; mitunter werden Anwälte nicht mehr nur als Berater sondern auch als Führer von Tarifverhandlungen hinzugezogen.

Was haben die Betriebsräte und Personalräte der Energiewirtschaft dem entgegen zu halten? Letztlich nur die Mittel, die das Betriebsverfassungsgesetz bzw. die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder zur Verfügung stellen:

Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Mittel des Interessenausgleichs und des Sozialplans.

Dies bedeutet aber – ohne im Rahmen dieses Vortrags auf Details einzugehen – lediglich ein Mitreden, ein Verzögern und ein Abmildern von Folgen: Eine Mitbestimmung als echte Einflussnahme auf unternehmerische Entscheidungen sieht das Gesetz nicht vor.

Wenn man zynisch wäre, würde man von einer „Beschäftigungstherapie für Interessenvertreter“ reden, die sich mit zeitaufwendigen, komplizierten Organisationsprozessen auseinander setzen müssen. Dafür brauchen sie Anwälte. Dies freut in erster Linie die Anwälte. Manche Arbeitgeber zahlen gerne den Anwalt des Betriebsrats: Man weiß, dass Anwälte nur über die Rechtslage informieren, aber keinen Widerstand aufbauen können. Solange Anwälte kommen, nicht aber „die Gewerkschaft“, ist die Welt in Ordnung. Im Übrigen fühlt sich der Betriebsrat dann stärker als er es wirklich ist und die Belegschaft – die zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft kaum unterscheidet – ist ohnehin zunehmend desorientiert.

III.

Damit kommen wir nach den vielfältigen mehr negativen Ausführungen zu dem letzten Kapitel, nämlich der Frage nach den Möglichkeiten der Einflussnahme.

Letztlich muss man sich wieder auf die gewerkschaftliche Kampfkraft besinnen: Grundsätzlich kann man die Kernfrage der Regelung der Arbeitsbedingungen (Sie erinnern sich: „Wie viel Geld gibt es für wie viel Arbeitszeit?“) auf drei Ebenen angehen.

- Die erste Ebene ist die des Arbeitsvertrages: Wenn der Arbeitgeber dem fordernden Arbeitnehmer das gibt, was er möchte, ist es gut, wenn nicht, bleibt dem Arbeitnehmer nichts anderes als mit Kündigung zu drohen. Über den Wert dieser Drohung brauche ich mich hier nicht weiter auszulassen.
- Die Arbeitnehmer begeben sich dann auf die zweite Ebene und fragen sich, warum sie eigentlich einen Betriebsrat gewählt haben. Soll der es regeln! Der Betriebsrat wird seinen Wählern jedoch mitteilen müssen, dass ihm die Hände (und Fäuste!) gebunden sind, da das Gesetz dies den Gewerkschaften vorbehält und dem Betriebsrat den Arbeitskampf ausdrücklich verbietet.
- Folglich bleibt die dritte Ebene: Dies ist die Ebene auf der die Arbeitnehmer als Kollektiv, d. h. als Gewerkschaft dem Arbeitgeber gegenüber treten. Mit der Möglichkeit des Arbeitskampfes als zulässige Waffe kann ein gewisses Gleichgewicht bei den Verhandlungen hergestellt werden.

Diese in Art. 9 des Grundgesetzes geschützte Ausgangssituation muss auch in der Situation der Umorganisation und des Outsourcings fruchtbar gemacht werden; jedenfalls sehe ich derzeit keine andere Möglichkeit. Insbesondere kommt mir der ja immer mögliche „Ruf nach dem Gesetzgeber“ wenig erfolgversprechend vor: Das Betriebsverfassungsgesetz wird er nicht novellieren und darüber hinaus wird der Gesetzgeber sagen: „Ich habe doch die Tarifautonomie und das Streikrecht eingeführt. Es ist jetzt eure Sache, damit klar zu kommen und diese Instrumente zu nutzen!“

Bei den neuen strategischen Überlegungen ist vor allem die IG Metall Vorreiter geworden mit den sog. Sozialtarifverträgen: Sozialtarifvertrag nennt man den Tarifvertrag, der auf der Tarifvertragebene dasjenige regelt, was bislang üblicherweise in Sozialplänen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (§ 111 ff BetrVG) ausgehandelt wurde. Dies ist neu. Jahrzehntlang lagen Sozialplanverhandlungen ausschließlich in den Händen von Betriebsräten. Nachdem aber gegen die gewaltigen Folgen moderner Umorganisation und insbesondere bei Auslagerung das klassische Mittel des Sozialplans kaum noch

angemessenen Schutz bieten, stellen jetzt Gewerkschaften Tarifvertragsforderungen auf, die weit über die üblichen Sozialplanforderungen hinaus gehen können. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Praxis mittlerweile im Urteil vom 24.04.2007 (s. Anlagen 6 u. 7) bestätigt, den Streik als zulässiges Druckmittel anerkannt und ausgeführt:

„Die Gewerkschaften können mit dem Streik auch sehr weitgehende Tarifforderungen verfolgen.“

In einem weiteren neuen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht Solidaritätsstreiks für zulässig erklärt. Diese sind von einer nicht zu unterschätzenden Bedeutung: Wenn die Firmen durch Outsourcing und Umorganisation die Beschäftigten aus insbesondere geltenden Tarifverträgen herausnehmen wollen und damit auch den Druck auf die Arbeitnehmer zu verstärken ist es nur legitim, wenn die Gewerkschaft mit Solidaritätsstreiks reagieren. Wie weit der Rahmen der Solidarität gezogen werden darf, ist an dieser Stelle nicht zu erörtern. Es soll nur darauf hingewiesen werden, dass im Bereich der Sozialtarifverträge und der Solidaritätsstreiks wichtige Antworten auf diejenigen Herausforderungen gesucht werden müssen, die sich hinter den Begriffen Umorganisation, Outsourcing und Leiharbeit verbergen. Dies bedarf aber auch einer kreativen Diskussion der Gewerkschaftsmitglieder an der Basis. Die Bedingungen dafür sind unterschiedlich und zum Teil leider auch sehr schlecht. Die Grundkenntnisse der deutschen Wirtschaftsverfassung, die in diesem Referat ansatzweise beschrieben werden sollten, werden mit der allgemeinen Schulbildung nicht vermittelt. Viele Arbeitnehmer lernen daher nicht in der Schule sondern erst in der Krise. Dann trifft es sie allerdings unvorbereitet.

IV.

Die Karten im Arbeitsleben werden neu gemischt. Auf Arbeitnehmerseite ist dies noch unzureichend erkannt. Das Gesetz des Handelns haben – zur Zeit – die Arbeitgeber übernommen. In der Politik finden sie dafür ein offenes Ohr bei beiden Partnern der großen Koalition. Sie hatten es auch bei der Rot-Grünen Koalition gefunden. Herrn Clement habe ich ausdrücklich genannt.

Die Frage nach einer gewerkschaftlichen Gegenmacht stellt sich daher um so drängender. Gleichzeitig muss man aber eine Schwächung der Gewerkschaften feststellen: Gründe dafür wurden in meinem Referat angerissen. Entscheidend ist aber das, was in den Köpfen der Arbeitnehmer stattfindet bzw. – leider – nicht stattfindet: Viele Arbeitnehmer betrachten Gewerkschaften als eine Art „Sozialinstitution“, die in regelmäßigen Tarifrunden mit den Arbeitgebern Lohn- und Arbeitsbedingungen aushandelt, von denen auch sie – seien sie organisiert oder nicht organisiert – profitieren. Dieser „Mechanismus“ – wenn es denn jemals einer war – funktioniert nicht mehr. Was an seine Stelle tritt oder ob er wieder in Gang gesetzt werden kann, wird sich erst langfristig zeigen. Kurzfristig ist die Sache klar: Wo die kollektive Gegenwehr durch Gewerkschaften, Tarifvertrag und Streik schwächer wird, wird schlicht die Macht der Arbeitgeber stärker.

Um so dringender ist die Besinnung auf die Möglichkeiten kollektiver Gegenwehr, die in diesem Referat auch nur angerissen werden konnten. Letztlich muss die Diskussion in den Betrieben erfolgen – aber auch in privaten Kreisen und warum nicht auch am Stammtisch!?

Mit Sorge muss man Spaltungserscheinungen innerhalb der Gewerkschaften betrachten. Ich rede hier nicht nur von den oben erwähnten, sich „christlich“ nennenden „Vereinen auf Bestellung“. Ich rede vor allem auch von Berufsgruppen, die sich in den Großorganisationen nicht angemessen vertreten fühlen. Bekannt geworden sind hier vor allem die Ärzte und die Lokführer. Ich möchte deren Verhalten an dieser Stelle weder kritisieren noch loben, sondern nur auf den einfachen Umstand hinweisen, dass Gegenmacht nur durch Solidarität möglich ist. Wie diese hergestellt wird, darüber muss ständig gerungen werden.

Kollektive Gegenwehr ist nur möglich, wenn die Betroffenen überhaupt verstehen, worum es geht und wenn sie den Wunsch haben, etwas zu ändern und zu beeinflussen. Steckt man den Kopf aber in den Sand, wird man auf der schiefen Ebene schon automatisch irgendwo ankommen. Die Landung wird unsanft sein.

Wir sehen: die Arbeitgeber – zum Teil auch mit Unterstützung des Gesetzgebers – schießen sich auf die Arbeitnehmer und das diese schützende Arbeitsrecht ein. Im weltweiten Konkurrenzkampf werden die Karten neu gemischt. Dabei stört alles, was sich Arbeitsrecht nennt. Auch Arbeitsgerichte stören. Erst recht stören Gewerkschaften; Es stören also alle Kräfte, die im Kampf um Macht und Geld einmal sagen könnten:

„Halt!“

Ein letztes Beispiel:

Von einer genossenschaftlich organisierten Bank erfuhr ich kürzlich, dass Minister und ehemalige Ministerpräsidenten als Festredner gerne auf Versammlungen der Genossen gehört werden. Einem solchen Ministerpräsidenten, der unter anderem über die zu hohen Arbeitskosten in Deutschland referierte, wurden für das Referat 15.000,00 € gezahlt. Gewissermaßen „parallel“ dazu wurden Serviceleistungen aus der Bank abgezogen, auf eine neue, nicht tarifgebundene GmbH übertragen; die übergegangenen Arbeitnehmer werden mit ihrem bisherigen Gehalt „eingefroren“; die neuen werden zu erheblich schlechteren Bedingungen eingestellt: Dass in der Bank sowie in der abgespaltenen Service-GmbH auch Leiharbeiter eingesetzt werden, dürfte keiner weiteren Erwähnung bedürfen. Man sieht: Der oben beschriebene Prozess der Umorganisation und Ausgliederung geht also fröhlich weiter. Aber: Mit Freude hört man allerdings, dass mittlerweile im Service-Unternehmen mehr als 50 % der Arbeitnehmer organisiert sind und dass der Arbeitgeber zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgefordert wurde. Es bewegt sich also etwas.



Dietrich Manstetten
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anlagen:

- 1 – 5 Leiharbeit
- 6 – 7 Sozialtarifvertrag statt Sozialplan
- 8 „Wider die kollektive Bettelei“
- 9 Erzählung