

Article by an MPIfG researcher

Britta Rehder: Konfliktträchtige Konzessionen : Flächentarif und betriebliche Bündnisse. In: Die Mitbestimmung 50(6), 22-25 (2004). Hans-Böckler-Stiftung

Flächentarif und betriebliche Bündnisse

Konfliktträchtige Konzessionen

Von Britta Rehder

Dr. Rehder ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln und hat mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung über „Betriebliche Bündnisse, Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel“ promoviert.

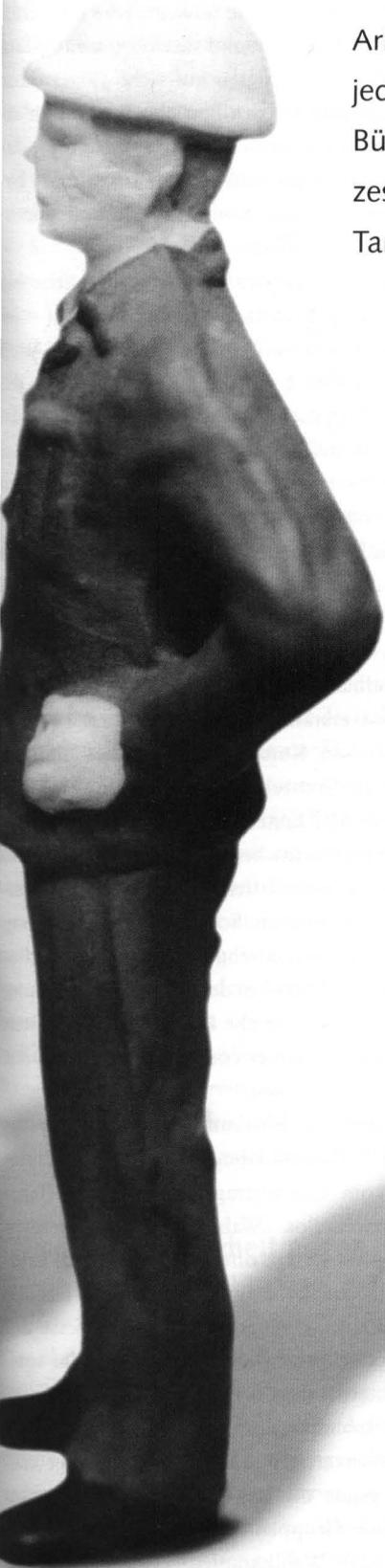
rehder@mpi-fg-koeln.mpg.de

■ Der Vorschlag der CDU/CSU, durch betriebliche Abstimmungen die Aussetzung von Tarifverträgen zu ermöglichen, hat einige Kontroversen provoziert. Nach den Vorstellungen von Friedrich Merz & Co. sollen tarifwidrige betriebliche Bündnisse durch Zweidrittelmehrheiten der Belegschaften legitimiert werden. Den Tarifparteien würde dadurch jeder Widerstand gegen vom Flächentarif abweichende Abschlüsse weiter erschwert. Nach dem Ende des Pokers im Vermittlungsausschuss zum Jahresende 2003 sind die gesetzlichen Pläne erst einmal vom Tisch, werden aber (tarif)politisch immer wieder auf die Agenda gesetzt.

Wer einen sicheren Arbeitsplatz hat, findet Konzessionen gut

Das Konzept der Opposition basiert auf der Annahme, Belegschaften würden Konzessionen zur Sicherung von Arbeitsplätzen eher mittragen als die Gewerkschaften. Aus diesem Grund soll der gewerkschaftliche Widerstand durch betriebliche Abstimmungen umschifft werden können. Wie aber sieht es tatsächlich aus mit der Akzeptanz betrieblicher Pakte bei den Beschäftigten? Das Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung hat im Frühjahr 2003 eine repräsentative Befragung von 1000 Arbeitnehmern zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsbeziehungen durchgeführt. Einige Ergebnisse sind an dieser Stelle von Interesse.





Arbeitnehmer sind skeptisch, wenn es darum geht, Lohnverzicht zu leisten, jedenfalls dann, wenn sie selbst betroffen sind. Bisher ist in betrieblichen Bündnissen der Betriebsrat der Puffer, der Unmut über verabredete Konzessionen aushält. Mit Belegschaftsabstimmungen zur Abweichung vom Tarifvertrag stünden Konflikte und Kontroversen auf der Tagesordnung.

Allgemein ist die Bereitschaft zur flexiblen Regulierung der Arbeitsbeziehungen bei Arbeitnehmern recht hoch. 62 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu, die Einkommen und Arbeitsbedingungen sollten von der wirtschaftlichen Situation der einzelnen Firma abhängen. Immerhin 53 Prozent der Befragten meinten sogar, Gewerkschaften und Betriebsräte sollten bei ihren Entscheidungen die unterschiedlichen wirtschaftlichen Umstände verschiedener Betriebe auch dann beachten, wenn dies zu geringeren Einkommen und schlechteren Arbeitsbedingungen führen könnte.

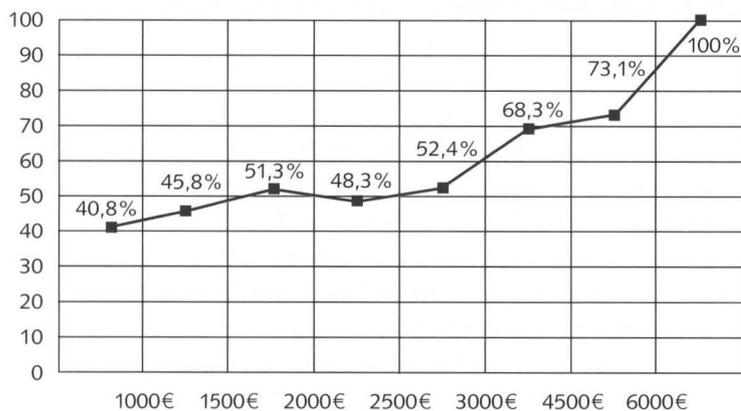
Zugeständnisse werden jedoch vor allem von solchen Arbeitnehmern gebilligt, die sich nicht davon betroffen fühlen oder die Einschnitte locker wegstecken können. Der Anteil der Beschäftigten, der Einbußen hinnehmen würde, steigt deutlich mit dem Einkommen (siehe Schaubild). Und von den Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz als sehr sicher bezeichnen, begrüßen fast 54 Prozent eine Politik der Interessenvertretung, die auch geringere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf nimmt. Bei den Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz hingegen als sehr unsicher empfinden, liegt dieser Wert nur bei 38 Prozent. Das ist erstaunlich, da allgemein und besonders im Vorschlag der CDU/CSU unterstellt wird, Konzessionen würden mit zunehmender Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes selbstverständlich.

Fünf Prozent der befragten Arbeitnehmer gaben an, selbst von einer betrieblichen Vereinbarung betroffen zu sein, durch die die Löhne und Gehälter auf ein Niveau unterhalb des geltenden Tarifvertrages gesenkt wurden. Mehr als 64 Prozent dieser Beschäftigten urteilten, diese Vereinbarung sei nicht im Interesse der Belegschaft, vielmehr schade sie ihr. Daraus folgt: Konzessionen werden nur zähneknirschend geleistet. Niemand kann sich also darauf verlassen, dass sie langfristig akzeptiert werden; jedenfalls nicht von den Menschen, die davon selbst betroffen sind. →

Wer akzeptiert eher Konzessionen?

in Prozent der befragten Arbeitnehmer
monatliches Bruttoeinkommen in Euro

■ Anteil der Arbeitnehmer, die der Aussage zustimmen:
„Gewerkschaften und Betriebsräte sollen die wirtschaftliche Situation der Betriebe auch dann berücksichtigen, wenn dies zu geringeren Einkommen und schlechteren Arbeitsbedingungen führt.“



Quelle: „German Worker Representation and Participation Survey“, MPIfG

Betriebsräte müssen Belegschaftskonflikte managen

→ Was folgt daraus für die Arbeit der Betriebsräte? Sie sind häufig weniger in Konflikte mit dem Arbeitgeberlager verstrickt als in Auseinandersetzungen mit den verschiedenen Beschäftigtengruppen, denn betriebliche Bündnisse bringen nicht selten Solidaritätskonflikte hervor, was die angeführten Zahlen aus unserer Befragung ja auch zeigen. Denn immer ist eine Betriebssparte weniger ertragreich oder produktiv als die andere und darum scheinbar mehr verantwortlich für die reale oder vermeintliche Krise des Unternehmens.

Betriebsräte, die diese Solidaritätskonflikte in den Griff kriegen wollen, profitieren regelmäßig davon, eine mit der Arbeitgeberseite geschlossene Vereinbarung nicht zur Abstimmung bringen zu müssen. Viele Interessenvertreter vermuten oder wissen sogar, dass sie für ihr konzessionsberechtigtes Handeln – wenn sie im Kontext eines Bündnisses für Arbeit Lohnabsenkungen oder Arbeitszeitverlängerungen zugestimmt haben – keine Mehrheit finden würden. Also versuchen sie auch gar nicht erst, sie

zu erlangen. Das bedeutet nicht, dass sie nicht Überzeugungsarbeit leisten (wollen). Sie wissen aber: Die Kraft ihrer Argumente hat Grenzen, und sie ziehen zwangsläufig den Unmut der Beschäftigten auf sich: „Dass dann trotzdem alle sauer sind auf den Betriebsrat und sich ärgern, insbesondere dann, wenn es weniger Geld gibt, das ist unvermeidbar. Das muss man einfach aushalten“, betonte ein von uns befragter Konzernbetriebsratsvorsitzender der chemischen Industrie.

Die Wertschätzung der Betriebsräte steigt nicht bei den von Konzessionen betroffenen Arbeitnehmern – jedenfalls nicht wegen der betrieblichen Bündnisse. Auch das zeigt unsere Umfrage: Unter allen Arbeitnehmern, die in mitbestimmten Unternehmen tätig sind, gaben nur 16 Prozent an, ihre Einstellung gegenüber dem Betriebsrat habe sich in den letzten Jahren verschlechtert. Bei den Beschäftigten, die Lohnzugeständnisse akzeptieren mussten, beträgt dieser Wert mehr als das Doppelte. Und fast jeder Fünfte von ihnen (17 Prozent) stimmte der Aussage zu, Betriebsräte würden lediglich vertuschen, dass Arbeitgeber und Belegschaften unterschiedliche Interessen haben. Zweidrittelmehrheiten für betriebliche Bündnisse sind da nicht selbstverständlich.

Die Akzeptanz von Konzessionen auf betrieblicher Ebene stößt also an Grenzen. Was folgt daraus für das Konzept der CDU/CSU? Erstens: Wenn die Repräsentanten der Arbeitnehmer/innen betriebliche Bündnisse aushandeln, können sie eines offensichtlich nicht gebrauchen, nämlich Abstimmungen. So manche Vereinbarung konnte wohl nur deswegen durchgesetzt werden, weil Betriebsräte faktisch das Monopol der Interessenvertretung besetzen und weil chancenreiche konkurrierende Listen bei Betriebsratswahlen – um es vorsichtig zu formulieren – nicht gerade Schlange stehen.

Zweitens: Betriebliche Abstimmungen – und die damit verbundenen Werbemaßnahmen der Gegner und Befürworter einer vom Tarifvertrag abweichenden Regelung – würden zweifellos „Wahlkämpfe“ hervorrufen und die Solidaritätskonflikte offen zum Ausbruch bringen. Dies zumal betriebliche Bündnisse im Betrieb fast immer umstritten sind. Dadurch würden „Prozesse des Interessenausgleiches“ erheblich erschwert und der soziale Frieden im Unternehmen gestört.

Drittens: Arbeitnehmergruppen, die links vom Mainstream der Interessenvertretung stehen, haben in der Vergangenheit gern gegen die Bündnisse und Betriebsräte agitiert. Wenn diese Gruppen im Rahmen von betrieblichen „Anti-Bündnis-Wahlkämpfen“ eine zusätzliche

Agitations-Plattform bekommen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass ihre Strategien der Polarisierung und Konfliktzuspitzung künftig an Bedeutung gewinnen.

Viertens: Angesichts der Zahlen aus unserer Umfrage und angesichts der beschriebenen Konflikte dürfte es alles andere als selbstverständlich sein, Zweidrittelmehrheiten in den Belegschaften gegen den geltenden Tarifvertrag zu erreichen. Viele Vereinbarungen würden eher ein konservatives als ein radikales Antlitz tragen. Ließe man die deutsche Bevölkerung über Steuererhöhungen oder Einschnitte in die Gesundheitsversorgung abstimmen, dann wären diese Maßnahmen kaum mehrheitsfähig – unabhängig davon, wie notwendig sie auch immer sein mögen. Ähnlich dürfte es sich mit betrieblichen Konzessionen verhalten. Wenn 10 000 Arbeitnehmer darüber abstimmen sollen, auf einen Teil ihres Tariflohnes zu verzichten, damit 500 Kollegen nicht ihren Job verlieren, ist es alles andere als sicher, dass die Tarifabsenkung durchgesetzt werden kann. Denn die Zahl der negativ Betroffenen übersteigt die Zahl derjenigen, die von der Regelung profitieren, bei weitem.

Auch in Branchen mit generell niedrigem Einkommen wird es freiwillige Zugeständnisse der Arbeitnehmer wohl eher selten geben. Der Zwang zur Mehrheitsfindung würde insgesamt also eher den Status quo unterstützen.

Und noch etwas sollte festgehalten werden, das sich gleichermaßen an die Regierung und die Opposition richtet: Politische Programme, die gleichzeitig die Flexibilisierung des Tarifrechts und die Lockerung des Kündigungsschutzes verfolgen, sind erstens bei den Arbeitnehmern sehr unbeliebt und zweitens kontraproduktiv, wenn man die Aushandlung betrieblicher Bündnisse fördern will. Es gibt einen deutlichen statistischen Zusammenhang zwischen der Bereitschaft der Arbeitnehmer, Konzessionen zu akzeptieren, und ihrer Ablehnung von Änderungen im Kündigungsschutz.

Tausch von Sicherheit gegen Flexibilität wäre obsolet

Das überrascht nicht. Vielmehr spiegeln die Einstellungen das „typisch deutsche“ Muster aus Rigidität und Flexibilität in der Arbeitspolitik wider. Die Arbeitnehmer erwarten ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit. Im Gegenzug sind sie (zähneknirschend) bereit, unternehmensintern große Flexibilitätsspielräume bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zuzulassen. Flexibilität wird dabei nicht

über die Anpassung der Beschäftigtenzahl erreicht, sondern über die Form des Arbeitseinsatzes. Diese Kombination aus Sicherheit und Flexibilität bildet auch das Fundament betrieblicher Bündnisse für Arbeit. Wo durch Änderungen im Kündigungsschutz Sicherheit genommen wird, werden auch Flexibilitätsreserven schmelzen.

Wer insgesamt meint, betriebliche Flexibilisierung dort forcieren zu können, wo Gewerkschaften gegen Betriebsräte ausgespielt werden, – und nichts anderes will ja das Konzept der CDU/CSU – der wird schnell an Grenzen stoßen. Die Konkurrenz zwischen betrieblicher und tariflicher Interessenvertretung ist im Übrigen eher eine politisch-rhetorische Figur als ein in den Köpfen der Arbeitnehmer verankertes Phänomen. Dort, wo Arbeitnehmer sich starke Betriebsräte wünschen, wollen sie auch starke (und nicht schwache) Gewerkschaften. Auch das zeigt unsere Umfrage. 60 Prozent der Arbeitnehmer, die mehr Einfluss für ihre Betriebsräte wollen, wollen dies auch für die Gewerkschaft. Nur sieben Prozent plädieren für schwächere Gewerkschaften.

Diese Einstellungen finden wiederum eine Entsprechung in der betrieblichen Realität. Bündnisse werden, wo es Gewerkschaften gibt, im Regelfall mit ihnen geschlossen und nicht ohne oder gegen sie. Betriebsräte stützen sich auf ihre Gewerkschaft in den Verhandlungen als Coach, Rechtsberater und Kampfgenosse. Daran wird eine Änderung des Tarifrechts nicht viel ändern. Das ist eine Lektion für die Leute, die darauf hoffen, über betriebliche Abstimmungen aus dem Verhandlungszwang mit den Gewerkschaften entlassen zu werden. ■

Weitere Infos

Britta Rehder: Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel. Frankfurt, Campus Verlag 2003. 34,90 Euro

Die Studie

Das Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung hat in Zusammenarbeit mit dem TNS Emnid Institut für Markt- und Meinungsforschung im Frühjahr 2003 eine repräsentative telefonische Befragung von 1001 Arbeitnehmern in Deutschland durchgeführt. Erfragt wurde die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Einfluss am Arbeitsplatz, mit den Betriebsräten und Gewerkschaften sowie mit den Leistungen des Managements. Das Projekt wurde finanziell von der Volkswagen-Stiftung unterstützt.