

Betriebliche Bündnisse

Tauschhandel um Arbeitsplätze

Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind keine Einzelfälle. Unter den Betrieben mit Betriebsrat hat nahezu jeder vierte ein Bündnis abgeschlossen. Ganz überwiegend machen die Arbeitnehmer keine einseitigen Zugeständnisse bei Lohn und Arbeitszeit. Es ist ein Tauschgeschäft.

■ Dabei sichern die Arbeitgeber den Erhalt von Arbeitsplätzen oder des Standortes zu, wenn im Gegenzug die Betriebsräte und Belegschaften bereit sind, Konzessionen bei Arbeitszeit und/oder Einkommen zu machen – bei 87 Prozent der Bündnisse ist dies der Fall, wie eine repräsentative Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ergab.

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2003 macht auch die Schutzfunktion des Flächentarifes deutlich. Denn in tarifgebundenen Betrieben fällt die Tauschbilanz für die Arbeitnehmer/innen günstiger aus – dort machten nur 11 Prozent der Arbeitgeber ihren Belegschaften keine verbindlichen Zusagen. Dagegen gingen in nicht tarifgebundenen Betrieben die Arbeitnehmer/innen in 35 Prozent der Fälle leer aus. Wenn verbindliche Tarifverträge existieren, verfügen die Betriebsräte also in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über Rückzugspositionen, die ihnen eine gewisse Verhandlungsmacht verleihen.

Arbeitnehmer verzichten auf Einkommen und/oder arbeiten länger – aber was geben die Arbeitgeber im Gegenzug? Am häufigsten (71 Prozent) verzichten Arbeitgeber befristet auf ihr Recht, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. In acht Prozent der Betriebe haben die Arbeitgeber sogar zusätzliche Einstellungen vereinbart. Fast jeder zweite Bündnisbetrieb (44 Prozent) verpflichtet sich zudem, den Standort oder von Stilllegung bedrohte Betriebsteile zu erhalten.

Ein Plus für die Arbeitnehmer/innen ist, dass die Betriebe Beschäftigungssicherung meist für relativ lange Zeiträume zusagen. Sie betragen durchschnittlich mehr

als drei Jahre (39 Monate). Jeder achte Betrieb verzichtet sogar für fünf Jahre oder länger auf betriebsbedingte Kündigungen, wie die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt.

Negativ schlagen nicht nur die verschlechterten Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu Buche. Die Arbeitnehmer/innen gehen auch erhebliche Risiken ein – denn nicht alle Betriebe halten die versprochenen Beschäftigungs- und Standortzusagen ein. In jedem zehnten Betrieb sind die Arbeitgeber vertragsbrüchig geworden – in Kleinbetrieben häufiger als in größeren. ■

Interviews

Wie kommen Betriebsräte mit der gestiegenen Verantwortung für die Arbeitsplätze ihrer Kollegen zurecht? Was halten sie von Belegschaftsabstimmungen über Tarifverträge, wie die Arbeitgeberverbände und die CDU/CSU es vorsehen? Dazu befragte das Magazin Mitbestimmung in diesem Sommer sieben Betriebsräte. Vier von ihnen positionierten sich in der Ausgabe 6-2004. Hier nun drei Kollegen/innen aus der Chemiebranche und dem Handel.

Infos zur WSI-

Betriebsrätebefragung

Heiko Massa-Wirth/Hartmut

Seifert (2004): Betriebliche

Bündnisse für Arbeit mit begrenz-

ter Reichweite? WSI-Mitteilungen,

Heft 5/2004. Kontakt:

Heiko-Massa-Wirth@boeckler.de



Foto: Hannes von der Fecht

Wolfgang Pokriefke, 60, gelernter Koch, ist seit 2002 Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Karstadt Warenhaus AG. Mitglied der Gewerkschaften wurde er 1960, zunächst in der NGG und ab 1972 bei der Gewerkschaft hbv, heute ver.di. Er ist stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Karstadt/Quelle AG.

„Wir brauchen eine Mindesthaltelinie“

■ Inwieweit bietet der Flächentarifvertrag in eurer Branche Schutz und Orientierung?

Der Handel braucht unbedingt Tarifverträge, denn sonst würden die Einzelhändler auf das unterste Niveau der Bezahlung gehen. Tarifverträge innerhalb einer Branche haben Signalwirkung für Arbeitgeber, sie stellen Regeln für die Mindestbezahlung dar. Das zeigt sich nicht zuletzt in den Unternehmen, die nicht Mitglied von Arbeitgeberverbänden sind, aber Haustarifverträge abschließen, die sich eben auch an denen der Branche orientieren.

Wenn Betriebsräte und Belegschaften allein über Abweichungen vom Tarifvertrag abstimmen könnten, wäre dann zu erwarten, dass der Arbeitgeber Tarifierhöhungen einfach aussetzt?

Ja, das ist leider zu erwarten. Was liegt näher in der heutigen Zeit, in der sehr viele Firmen Umsatzeinbrüche und Ertragsrückgänge hinnehmen müssen, als weitere Kosteneinsparungen bei den Personalkosten vornehmen zu wollen? Auch unsere Unternehmensleitung fordert derzeit einen Beitrag der 47 000 Karstadt-Beschäftig-

ten und bringt dabei einiges aufs Tapet: Verzicht auf Urlaubstage, Verschlechterungen in der tariflichen Eingruppierung wie auch Streichung des tariflichen Urlaubsgeldes und der tariflichen Sonderzahlung. Ansonsten drohe der Abbau von mehreren tausend Arbeitsplätzen.

4000 Stellen sollen bei der Karstadt AG gestrichen werden, hat die Unternehmensleitung angekündigt. Wie wollt ihr das zusammen mit ver.di verhindern?

Wir müssen mit unseren Tarifkommissionsmitgliedern besprechen, inwieweit und zu welchen Bedingungen wir bereit sind, befristete Eingriffe in die Tarifleistungen hinzunehmen. In jedem Fall muss es im Gegenzug eine Beschäftigungsgarantie geben. Eine weitere Grundbedingung ist ein echtes Sanierungskonzept. Der Konzern muss eine schlüssige Neupositionierung der Warenhäuser in den Mittelpunkt stellen, das heißt, er muss das Umsatzwachstum forcieren, nicht den Personalabbau. →

→ Wie weit geht die Bereitschaft der Arbeitnehmer/innen, Konzessionen zu machen?

Die Arbeitnehmer sind oft bereit, einen Teil ihrer Sozialleistungen herzugeben, um so ihre Arbeitsplätze zu sichern. Hier muss in den Tarifverträgen die Bandbreite der Abweichungen festgelegt werden. Wir brauchen also eine Mindesthaltelinie.

Wie können wir die einziehen?

Nur mit starken Gewerkschaften können wir ein Lohndumping verhindern. Wenn die Gewerkschaften nicht mehr Verhandlungspartner der Arbeitgeber sind, dann entsteht ein Wettkampf auf der anderen Seite: Wer ist der Bessere im Verschlechtern? Verbesserungen im Arbeitsleben haben wir nur deshalb erreicht, weil wir in der Branche solidarisch waren und weil wir Tarifverträge für die gesamte Branche durchsetzen konnten.

Sind eure Tarifverträge auf der Höhe der Zeit?

Ich würde es sehr begrüßen, wenn unser Tarifvertrag bestimmte Vorschriften für die Flexibilisierung von Arbeitszeiten enthielte. Es müsste vorgeschrieben werden, dass Zeitpläne mindestens vier Wochen im Voraus gemacht werden und zwar in Absprache mit den jeweiligen Arbeitnehmern. Ich halte es für dringend erforderlich, die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Flexibilität sollte für beide Seiten gelten. An diesem Punkt wären klare tarifliche Regeln sehr hilfreich, die dann in den Betrieben individuell umgesetzt werden können.

»Meiner Ansicht nach nutzen Arbeitgeber den Begriff ‚Verantwortung‘, um immer stärkeren Druck auf uns Betriebsräte auszuüben.«

Betriebsräte haben heute mehr Verantwortung für die Arbeitsplätze der Belegschaften. Aber gestalten sie auch die Unternehmensstrategie mit?

Es ist eine scheinbare Verantwortung, denn die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens bestimmt nach wie vor der Arbeitgeber. Da wollen sie nichts abgeben. Meiner Ansicht nach nutzt die Arbeitgeberseite den Begriff „Verantwortung“, um immer stärkeren Druck auf uns Betriebsräte auszuüben. Da bin ich auch nur bedingt verhandlungsbereit. Auf der anderen Seite werden die Belegschaften auch immer fordernder und erwarten, dass der Betriebsrat alles sofort regelt. ■



„Der Trend in den Betrieben

■ Gisela Oberländer, was würde es für euren Betrieb bedeuten, wenn die Belegschaft über Abweichungen vom Tarifvertrag abstimmen könnte?

Die Initiative der CDU/CSU-Opposition würde uns schwächen; genau das ist ja auch die Absicht. Wir Betriebsräte hätten keine Möglichkeit mehr, rechtzeitig einzugreifen. Unser Arbeitgeber würde das Entgelt „runter timpern“, da bin ich mir sicher. Die Belegschaften und vor allem die nicht-organisierten Mitarbeiter würden aus Angst um ihren Arbeitsplatz Dingen zustimmen, die wir jetzt noch verhindern können. Der Tarifvertrag der IG BCE bietet schon jetzt die Möglichkeit, Tarifierhöhungen auszusetzen. Aber dazu muss der Arbeitgeber auch die Karten offen legen, etwa über seine nachweisliche schlechte wirtschaftliche Lage.

Sind Betriebsräte der Tendenz zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik gewachsen?

Betriebsräte, die ihre Gewerkschaft hinter sich haben, stehen fast alles durch. Die Arbeit ist insgesamt schwieriger geworden. Heute sind Tarifverhandlungen erklärungsbedürftiger, weil es nicht allein um Entgelt, sondern auch um Altersteilzeit oder Arbeitszeitmodelle geht. Am Ende stehen immer Kompromisse – und dazu müssen die Belegschaften ins Boot geholt werden.

Habt ihr eine Art betriebliches Bündnis für Arbeit abgeschlossen?

Vorgeschlagen hatte es unser ehemaliger Geschäftsführer; er wollte 20 Arbeitslose einstellen, wenn wir auf ein Prozent der tariflichen Entgelterhöhung verzichten. Ich habe das abgelehnt. Ich war mir sicher, dass es ihm in erster Linie um die Entgeltkürzung ging. Heute würde ich gerne Bündnisse für Arbeit unter den Kollegen im Be-



Gisela Oberländer (rechts im Bild), 60, ist seit 37 Jahren am Stammsitz Hamburg der international tätigen Hermes Schleifmittel GmbH & Co KG beschäftigt. In diesem Unternehmen, das heute 1220 Mitarbeiter/innen weltweit hat, fing sie vor 37 Jahren als ungelernete Arbeiterin an. Oberländer wurde 1987 in den Betriebsrat gewählt und ist seit 1991 dessen Vorsitzende, außerdem ist sie ehrenamtliches Mitglied im Hauptvorstand der IG BCE.

geht zum Gegeneinander“

trieb einfordern, denn nicht wenige nutzen die Gleitzeitregelung zu ihren Gunsten aus, so dass immer dieselben die Mehrarbeit leisten müssen und diese Kollegen auch kaum Gelegenheit finden, ihre Überstunden abzugleiten. Da setzt sich die Ellenbogenmentalität durch.

Bietet der aktuelle Tarifvertrag eurer Branche ausreichenden Spielraum für Verhandlungen mit dem Arbeitgeber?

Wir haben zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, mit der wir auf das 13. Monatsgehalt im Jahr 2003 verzichtet haben. Dafür mussten am Standort Investitionen in gleicher Höhe getätigt werden, knapp 1,2 Millionen Euro, und es durften keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Ende Juli 2004 ist diese Vereinbarung ausgelaufen. Aber schon jetzt kommen weitere Arbeitgeber-Forderungen, die Rede ist von der 42-Stunden-Woche ohne entsprechenden Ausgleich. Wir sind am Verhandeln. 42 ist abwegig, aber 40 ginge vermutlich aufgrund der Öffnungsklausel in unserem IG-BCE-Tarifvertrag. Wir werden wieder Wert darauf legen, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen gibt.

Welche Schlüsse zieht ihr aus diesen Standortverhandlungen?

Das Wichtigste ist für mich: Man kann über alles verhandeln, aber nicht als Erstes übers Entgelt. Denn im Zweifelsfall stehen die Beschäftigten dann hinterher mit weniger Arbeitslosengeld da. Aber ich habe auch gelernt, dass solche Verhandlungen eine Bereitschaft vom Arbeitgeber erfordern, sich mit Betriebsräten und Gewerkschaft auseinander zu setzen. Das ist unbequem. Für ihn wäre es vermutlich leichter, wenn er nur die Belegschaft fragen müsste – und dann aus ihrer Angst Kapital schlagen könnte.

Wie ist das Verhältnis zum Arbeitgeber? Hat sich die Kultur im Unternehmen durch den Wettbewerbsdruck verändert?

Ich habe lange Jahre mit Geschäftsführern gearbeitet, die eine soziale Verantwortung für das Unternehmen und die Mitarbeiter hatten und auf deren Wort man sich verlassen konnte. Heute haben die Unternehmer nur den kurzfristigen Erfolg im Kopf. Die Arbeitgeber fordern Kompromissbereitschaft von uns, zeigen sie aber selbst kaum oder gar nicht. Der Trend in den Betrieben ist, dass alle gegeneinander – und nicht miteinander – arbeiten. Das ist in der oberen Etage so und auch in den unteren. Jedenfalls ist das meine persönliche Beobachtung.

Wie viel kann dann heute ein Betriebsrat selbst noch gestalten?

Anfang der 90er Jahre haben wir als Betriebsrat ein Frauenprojekt angestoßen, bei dem angelernte Mitarbeiterinnen zu Maschinenführerinnen ausgebildet wurden – das hat der Qualifizierung der Frauen gedient, aber auch dem Unternehmen. Denn daraus konnte sich erst die heutige Gruppenarbeit entwickeln. Ob ein Betriebsrat Einfluss nehmen kann, das hängt auch stark vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Belegschaft ab. Aber gerade die jüngeren Leute interessieren sich heute kaum noch für die Gewerkschaft. Wie auch? Die haben doch immer aus dem Vollen geschöpft, die wissen gar nicht, wie wichtig Gewerkschaften sind!

Wie sieht das optimale Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft aus?

Durch meine Arbeit in der IG BCE kann ich beides, in der Gewerkschaft und im Betrieb etwas gestalten. Und ich kann die Auseinandersetzung mit meiner Gewerkschaft führen. Dabei sind wir alle die Gewerkschaft – ich und die organisierten Kollegen im Betrieb. Nur so haben wir das Rüstzeug, um mit den Arbeitgebern zu verhandeln und an Lösungen mitzuarbeiten, wie wir wettbewerbsfähig bleiben und die Arbeitsplätze sichern können. ■



Foto: Betriebsrat

Heike Pohl, 40, ist gelernte Verkäuferin und arbeitet seit 1995 bei Schäfer's Brot und Kuchen Spezialitäten in Osterweddingen bei Magdeburg. Sie wurde 1998 in den Betriebsrat gewählt und vertritt heute als freigestellte BR-Vorsitzende 600 Beschäftigte. Gewerkschaftsmitglied ist sie schon seit 25 Jahren – erst im FDGB jetzt in der NGG, wo sie auch ehrenamtliches Mitglied im Hauptvorstand ist.

„Wir haben nur die Gewerkschaft als Druckmittel“

■ Was bietet euch der Tarifvertrag?

Unser Haustarifvertrag gilt für die beiden ostdeutschen Betriebe von Schäfer's Brot und Kuchen Spezialitäten in Teutschenthal und Osterweddingen und definiert Eingruppierung, Entgelt und Urlaubsanspruch sowie die Höhe der so genannten Erholungsbeihilfe, eine Art Urlaubsgeld. Insgesamt sichert er uns Arbeitsbedingungen und Entgelte, die weit über dem Niveau des Bäckerhandwerks in Sachsen-Anhalt liegen. Allerdings sind unsere Stundenlöhne noch immer im Schnitt rund 20 Prozent niedriger als in Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen.

Wenn Betriebsräte und Belegschaften über Abweichungen vom Tarifvertrag abstimmen könnten – was würde da auf eure Beschäftigten zukommen?

Unser Arbeitgeber hält sich schon jetzt immer die Tür offen, um bestimmte Leistungen zu kürzen, wenn Umsatzziele nicht erreicht werden. Gerade bei Zulagen, die nicht tariflich geregelt sind, besteht er auf Widerrufsklauseln, mit denen er diese Leistungen reduzieren oder streichen kann. So sind uns beim Weihnachtsgeld tariflich Beträge zwischen 120 Euro und 210 Euro zugesichert, aber es gibt bei gut gehendem Geschäft immer ein bisschen was dazu. Gerade aus diesen Verhandlungen weiß ich, wie wichtig für uns Betriebsräte die Gewerkschaft NGG ist. Wir haben sonst keinerlei Druckmittel.

Sollte die Tarifpolitik noch mehr Gegenstand der gewerkschaftlichen Fortbildung sein?

Aber ja. Als wir im Jahr 2000 über den Haustarifvertrag verhandelt haben, hat die NGG im Betrieb ein Seminar für die Mitglieder der Tarifkommission zum Thema „Streik- und Tarifrecht“ angebo-

ten. Dieses Seminar hat uns bei den Verhandlungen, die zu dem Zeitpunkt festgefahren waren, sehr geholfen. Die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft war immer hervorragend. Wir sind auf sie als Partner angewiesen, insbesondere bei den Tarifverhandlungen, da unser Arbeitgeber zu freiwilligen Leistungen nicht bereit wäre.

Hat der Betriebsrat genug Gestaltungsmöglichkeiten?

Wir haben jedes Jahr Tarifverhandlungen. Und wir sind über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens recht gut informiert, und so wissen wir auch, was wir an Tarifierhöhungen rauskitzeln können. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind für uns als Betriebsrat jedoch sehr begrenzt, da Tarifverträge nur durch Gewerkschaften verhandelt und mit Arbeitgebern vereinbart werden können. Ergänzend dazu könnte ich mir eine Betriebsvereinbarung vorstellen, die individuelle Absprachen zu Arbeitszeitregelungen vorsieht und so den Lebenslagen unserer Beschäftigten entgegenkommt. Generell können wir leider nur sehr wenig mitgestalten als Arbeitnehmervertreter.

Wie definierst du deine Rolle als Betriebsrat?

Ich sehe mich als Anwältin der Belegschaft und weiß die Belegschaft auch hinter mir, dies zeigte unser letztes Wahlergebnis. Der Organisationsgrad hier im Betrieb liegt bei 65 Prozent. Und doch macht uns die regionale Geschäftsleitung bisweilen das Leben noch etwas schwer, etwa wenn es um Arbeitszeitregelungen geht. Lange hat man dem neunköpfigen Betriebsrat einen eigenen Raum verweigert. Jetzt sitzen wir in einem Bürocontainer neben dem Produktionsgebäude. Doch das hat auch Vorteile. Keiner kann kontrollieren, wer zu uns kommt. Man kann wirklich sagen: Manchmal sind wir so eine Art Mutter Teresa. ■