

Über die Freiheit der Entscheidung im Arbeitsleben

Versetzen wir uns für einen Augenblick in das Jahr 1947 zurück. In Sachsen will ein Unternehmer seinen Betrieb wieder richtig in Gang bringen. Die Löhne sind noch immer staatlich vorgegeben, die Wochenarbeitszeit beträgt 48 Stunden. Ein Betriebsrat ist gewählt worden; sein Vorsitzender war vor 1945 in der Untergrund-KPD und ist nunmehr einflussreiches SED-Mitglied.

Der Betriebsrat meint, 40 Wochenstunden seien genug. Der Inhaber solle ein paar neue Leute einstellen. Dieser entgegnet, das lasse seine Gewinne gegen null gehen. Außerdem dürfe es den Betriebsrat eigentlich gar nicht geben, da das Betriebsrätegesetz von 1920 nicht mehr gelte und ein neues Gesetz noch nicht erlassen sei. Zwei Tage später lässt der Betriebsratsvorsitzende den Geschäftsführer kommen und eröffnet ihm, die sowjetische Besatzungsmacht wolle den Betrieb sozialisieren. Da der Inhaber aber kein Nazi gewesen sei, könne er wohl bei seinen Freunden ein gutes Wort einlegen. Voraussetzung sei allerdings die 40-Stunden-Woche und die gewünschten Neueinstellungen; er könne dann sagen, dass es sich um einen „fortschrittlichen“ Betrieb handle. Andernfalls nehme das Schicksal seinen Lauf. Seine juristischen Flausen solle sich der Inhaber im Übrigen aus dem Kopf schlagen; Walter Ulbricht habe gesagt, Betriebsräte seien eine unverrückbare Errungenschaft der Arbeiterklasse.

Aus der zeitlichen Distanz macht die Beurteilung solcher Vorgänge keine Probleme. Der Unternehmer stand mit dem Rücken zur Wand, er wurde erpresst. Also gab er nach. Ob ihm wirklich eine Enteignung drohte oder ob sein Betriebsratsvorsitzender nur geschickt bluffte, ließ sich nicht klären. Die Wege der sowjetischen Besatzungsmacht waren verschlungen und (bestenfalls) für einen alten KPD-Genossen ergründbar. Offen von „Erpressung“ zu sprechen, verbot sich aus einsichtigen Gründen.

Zurück in die Gegenwart. Der Geschäftsführer der Flexi-GmbH, die sich im Besitz einer englischen Holding befindet, lässt den Betriebsratsvorsitzenden zu sich kommen. Die Arbeitskosten in der Bundesrepublik seien hoch, sehr hoch. Die Leitung in England überlege,

die Produktion nach Ungarn zu verlagern und das deutsche Werk innerhalb eines Jahres zu schließen. Er könne bei den Engländern vielleicht ein gutes Wort für die Belegschaft einlegen, aber dafür brauche er Argumente. Die von ihm schon früher ins Gespräch gebrachte 42-Stunden-Woche sei doch eigentlich nichts Unzumutbares. Wenn man dann noch die bisherige Vergütung um 15 % absenke, stehe der deutsche Standort eigentlich gar nicht so schlecht da. Auch hätte es nie Streiks oder „ähnliches Zeug“ gegeben, und die Krankheitsrate liege – europäischer Rekord – bei 2,5 %. Also: Der Betriebsrat solle mal nachdenken, ob man nicht handelseinig werden könne.

Der Betriebsrat berät. Ob die Engländer wirklich verlagern wollen, lässt sich nicht klären; ihre Willensbildung folgt keinem nachvollziehbaren Konzept. Wollte man Näheres in Erfahrung bringen, müsste man schon zusammen mit dem obersten Chef im Rotary-Klub sein, doch damit kann kein Betriebsratsmitglied dienen. Wenn´s zur Schließung kommt, bleibt fast allen nur die Arbeitslosigkeit. Einer der Anwesenden spricht von „Erpressung“, doch die andern meinen, dass das jetzt auch nicht weiterhelfe. Der Gewerkschaftssekretär sagt, wenn man das Angebot des Arbeitgebers annehme, werde gegen § 4 Abs. 1 TVG und gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßen, doch wolle er sich in die Willensbildung nicht einmischen. Wie wird der Betriebsrat wohl entscheiden?

Böse sei diese Darstellung und hinterhältig, höre ich einige sagen. Unvergleichbares würde verglichen, im einen Fall sei es ums Eigentum, im andern um Arbeitsplätze gegangen. Auch sei es doch wohl etwas anderes, ob man Direktiven der sowjetischen Besatzungsmacht ins Spiel bringe oder ob marktkonform gehandelt werde. Das mag ja alles stimmen. Aber ist es verboten, trotz aller Unterschiede auch über Parallelen nachzudenken? Das Recht spielt in beiden Fällen keine Rolle. Und: Wenn sich ein Mächtiger und ein Ohnmächtiger gegenüber stehen, war das Ergebnis zu allen Zeiten dasselbe...

Fundstelle: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2005 S. 1