

Dokumentation

Gustav-Radbruch-Forum

für

Rechtspolitik, Rechtswissenschaft, Rechtspraxis

Gelsenkirchen, 9./10. 3. 1985

Beiträge und Reden

SPD

Arbeitsgruppe III: "Angriff auf den sozialen Rechtsstaat"

1. Abbau von Rechten nach Art. 9 GG / Wegfall von Tarifautonomie

Referat von Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Abbau von Gewerkschaftsrechten und von Tarifautonomie?

I. Veränderungen in der Rechtsstruktur

Betrachtet man die Rechtsgrundlagen der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie, so kann man in den vergangenen 10 Jahren keinerlei Veränderung feststellen: Art.9 Abs.3 GG ist seit der Notstandsnovelle von 1968 nicht mehr geändert worden, das Tarifvertragsgesetz ist seit der Einfügung des § 12a im Jahre 1974 ebenfalls unverändert geblieben.

Verfassung und Gesetze sind allerdings höchstens das halbe Arbeitsrecht. Die Praxis richtet sich nach dem, was die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts aus den bestehenden Normen gemacht hat. Hier sieht die Situation mit einmal ganz anders aus. Schutzpositionen, die auf der Grundlage des Art.9 Abs.3 GG vom BAG entwickelt wurden, wurden durch eine Reihe von Federstrichen des Bundesverfassungsgerichts zunichte gemacht. Wendepunkt in der Rechtsprechung war die Volmarstein-Entscheidung von 1981, in der das Bundesverfassungsgericht seine restriktive Auffassung von dem durch Art.9 Abs.3 GG mitgarantierten Kernbereich spezifisch koalitionsmäßiger

Tätigkeit entwickelte. Als gewerkschaftliche Betätigung ist von Verfassungs wegen nur noch das Handlungsinstrumentarium garantiert, das für die Existenz der Gewerkschaft "unerläßlich" ist. Dazu zählt nicht das sogenannte koalitionsrechtliche Zugangsrecht, also die Befugnis der Gewerkschaft, einen Beauftragten in den Betrieb zu entsenden, um dort Informationsmaterial zu verteilen. Die Existenz der Gewerkschaft sei auch dann gesichert, wenn Werbung und Information ausschließlich durch betriebsangehörige Mitglieder erfolgen. Die Tatsache, daß sie ggf. Sanktionen des Arbeitgebers bis hin zur Kündigung ausgesetzt sind, wurde vom Bundesverfassungsgericht zwar gesehen, aber als unwesentlich abgetan. Das BAG hat diese Position übernommen (wozu es nach § 31 BVerfGG verpflichtet war), jedoch auch andere Rechtsgrundlagen für ein Zugangsrecht nicht erkennen können, obwohl man ein solches unschwer hätte aus der tariflichen Durchführungspflicht oder internationalen Abkommen herleiten können. Gewerkschaftliche Befugnisse im Betrieb sind seit einigen Jahren zu einer "Restgröße" erklärt, gewissermaßen zum Ausnahmefall, der ähnlich wie die Notwehr nur dann Platz greift, wenn alle anderen Stricke reißen. Die Verteilung von Gewerkschaftszeitungen an Mitglieder ist nicht durch Art.9 Abs.3 GG gedeckt, ebensowenig die Wahl von Vertrauensleuten im Betrieb oder das Tragen eines Gewerkschaftsblems auf dem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Schutzhelm. Flugblätter dürfen verteilt werden,

freilich nur dann, wenn nicht nur der Verteiler, sondern auch der Adressat seine Arbeitszeit beendet oder noch nicht begonnen hat. Wenigstens dürfen nach einer neueren Entscheidung gewerkschaftliche Plakate im Betrieb aufgehängt werden - selbstredend müssen sie sich ihrem Inhalt nach auf die "Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen" beziehen und dürfen keinen parteipolitischen Charakter tragen. Die rechtliche Bewegungsfreiheit der Gewerkschaft im Betrieb ist also geringer geworden.

Die Tarifautonomie hat demgegenüber nicht dasselbe Maß an Minimalisierung erfahren. Das BAG hat die Aussperrung beschränkt - allerdings nicht in einem Umfang, der ein Ausbluten der Gewerkschaft verhindern könnte. Die neue Beweglichkeit ist zulässig - andererseits soll entgegen jahrzehntelanger Rechtsprechung der Solidaritätsstreik unzulässig sein, jede Gewerkschaft ist also auf sich selbst gestellt. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann dies den Abschluß von Tarifverträgen unmöglich machen oder die Gewerkschaften zur Annahme einer Art von Diktatfrieden zwingen. Der Umfang der Tarifautonomie wurde demgegenüber nicht eingeschränkt - auch die von der IG Druck und Papier vereinbarten qualitativen Besetzungsregeln wurden vom BAG entgegen einigen Arbeitgebergutachtern für rechtmäßig erklärt.

II. Änderung der tatsächlichen Voraussetzungen

Wer als Jurist allein auf den Text von Vorschriften und Entscheidungen starrt, könnte an diesem Punkt seine Ausführungen schließen. Die wichtigsten rechtlichen Markierungspunkte sind benannt - doch der tatsächliche Wandel wäre damit nicht erfaßt. Gerade im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts wird heute die schon von Karl Renner entwickelte Erkenntnis bestätigt, daß die tatsächliche Wirkung von Recht abhängig ist vom sozialen Kontext, in den die Normen hineingestellt sind. Die Tarifautonomie von 1985 ist nicht mehr die von 1973. Im Folgenden will ich versuchen, dies an 4 Problemfeldern deutlich zu machen.

Zum einen geht es darum, daß das gewerkschaftliche Konfliktpotential in den Betrieben geringer geworden ist. Diese Bewußtseinsänderung ist auf ihre objektiven Ursachen zu befragen.

Zum zweiten gibt es gewichtige Anhaltspunkte dafür, daß weniger Arbeitsverhältnisse von Tarifverträgen erfaßt werden und daß auch die anwendbaren Tarifverträge oft nicht alle Problempunkte aufgreifen.

Zum dritten geht es um staatliche Eingriffe in abge-

schlossene oder abzuschließende Tarifverträge;
der Verzicht auf das 13.Monatsgehalt bei Arbed-
Saarstahl ist nur das spektakulärste Beispiel.

Zum vierten geht es um Versuche in der juristischen
Literatur, die Unabdingbarkeit von Tarifnormen in
Frage zu stellen nach dem Motto: Untertarifliche
Arbeit ist besser als gar keine Arbeit.

III. Das verringerte Konfliktpotential

Wer Angst um seinen Arbeitsplatz hat, wird nicht gerne
unangenehm auffallen wollen. Diese Alltagserfahrung
bestätigt sich in zahllosen Betrieben. Sich für gewerk-
schaftliche Ziele nachhaltig einzusetzen, gegen Arbeits-
intensivierung zu protestieren oder gar zu den Organisatoren
eines Streiks zu gehören, zählt aber nun mal zu den wich-
tigsten Fällen des "unangenehm Auffallens". Vielen er-
scheint es sinnvoller, sich zu ducken, gewissermaßen zu
überwintern und auf bessere Zeiten zu hoffen. Dies hat
zur Folge, daß die sogenannte informelle Konfliktregelung
immer häufiger versagt: Ein Betriebsrat kann nur dort etwas
erreichen, wo er sich auf eine Rechtsgrundlage berufen kann,
der Hinweis auf kleinere Formen des betrieblichen Widerstands
versagt in aller Regel. Verängstigte Belegschaften werden

sich sehr viel schwerer zu Streiks entschließen und eher bescheidene Tarifabschlüsse akzeptieren. Die Gewichte verschieben sich zugunsten der Arbeitgeberseite.

Die Einführung neuer Technologien führt überdies in einer Reihe von Fällen zu einer relativen Isolation am Arbeitsplatz. Die Verständigung mit den Kollegen ist schwerer möglich, wenn man permanent den Bildschirm im Auge behalten muß. Auch sollte man nicht vergessen, daß die Einführung von Informationstechnologien dem Arbeitgeber zusätzliche Kontrollmöglichkeiten auch in bezug auf die gewerkschaftliche Betätigung von Beschäftigten eröffnen. In bestimmten Betrieben kann nicht nur Beginn und Ende des Aufenthalts einzelner Arbeitnehmer im Betrieb insgesamt, sondern auch in bestimmten Abteilungen festgestellt und auf Datenträger festgehalten werden. In Kaufhäusern, aber auch in kerntechnischen Anlagen werden Fernsehkameras installiert, über die (auch) das Verhalten der Beschäftigten beobachtet werden kann. Die rechtlichen Schranken gegen derartige Entwicklungen sind noch relativ stabil. Nach weit überwiegender Auffassung darf der Arbeitgeber bei der Einstellung nicht nach der Gewerkschaftszugehörigkeit fragen. Was nicht abgefragt werden darf, unterliegt konsequenterweise auch nicht rechtmäßiger

Speicherung.

Von dieser sehr eindeutigen Regelung wird allerdings dann eine Ausnahme gemacht, wenn nach erfolgter Einstellung bestimmte Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis von der Gewerkschaftszugehörigkeit abhängen. Als Beispiel wird die Abführung der Gewerkschaftsbeiträge durch den Arbeitgeber, aber auch die Existenz von tariflichen Rechten genannt, die nicht auf Außenseiter erstreckt werden. Dem wird man mit der Maßgabe zustimmen können, daß die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers auch jetzt noch erhalten bleibt: Ihm steht es frei, das Datum "Mitgliedschaft in der Gewerkschaft" geheimzuhalten und dadurch auf die mit diesem Status gegebenenfalls verbundenen Vergünstigungen zu verzichten. Dieselben Maßstäbe müssen gelten, wenn es um gewerkschaftliche Werbung und Information im Betrieb geht. Der Arbeitgeber hat kein Recht darauf zu wissen, wer während der Pausen oder vor Beginn und nach Ende der Arbeit Flugblätter verteilte oder ein gewerkschaftliches Plakat ans schwarze Brett heftete. Dies gilt auch für die Tätigkeit gewerkschaftlicher Vertrauensleute. Anders verhält es sich nur, wenn diese einer tariflichen oder betrieblichen Regelung entsprechend Freistellung in Anspruch nehmen wollen: In diesem Fall machen sie Ansprüche geltend, deren Vorliegen sie ggf. belegen müssen. Eine Speicherung der damit verfügbar gewordenen Informationen

über gewerkschaftliche Betätigung ist jedoch nur solange zulässig, wie dies zur Erfüllung und Abwicklung des Anspruchs erforderlich ist. Geht es um eine Stunde Freistellung pro Monat, darf die tatsächliche Inanspruchnahme nicht länger als zwei Monate festgehalten werden. Unzulässig erhobene Daten sind - wie im Grundsatz allgemein anerkannt - zu löschen. Werden diese Schranken nicht beachtet, ergibt sich ein zusätzliches Moment der Einschüchterung.

IV. Der Anwendungsbereich von Tarifverträgen

Auch heute noch werden den Unterlagen des Tarifregisters entsprechend jährlich etwa 7 000 Tarifverträge abgeschlossen. Nach der im Bundesarbeitsministerium vorgenommenen Auswertung werden dadurch Wirtschafts- und Dienstleistungszweige erfaßt, in denen im Jahre 1982 rund 17 Mio Arbeitnehmer beschäftigt waren. Da sich die Gesamtzahl der Arbeitnehmer auf rund 21 Mio beläuft, bleibt eine "Restgröße" von etwa 4 Mio, die sich von vornherein nicht auf einen tariflichen Schutz berufen können. Die wichtigste Einzelgruppe stellen neben Arbeitnehmern in Klein- und Kleinstbetrieben insbes. die 600 bis 700 000 Beschäftigten der beiden großen Kirchen dar.

Unzutreffend, weil viel zu optimistisch wäre es, die

17 Mio pauschal als "tarifgeschützt" zu betrachten. Seit dem Beginn der Massenarbeitslosigkeit im Jahre 1974 hat sich in sehr vielen Betrieben eine Zweiteilung zwischen Stamm- und Randbelegschaft herausgebildet. Während die Stammbeflegschaft auf eine relativ hohe Stabilität ihres Beschäftigungsverhältnisses vertrauen kann, ist die Randbelegschaft auf Fluktuation und schnellen Ausbau bzw. Abbau angelegt. Ihr Rechtsstatus ist im einzelnen unterschiedlich, wobei sich vier Gruppen unterscheiden lassen.

(1) Zum einen geht es um Teilzeitbeschäftigte, typischerweise Frauen, denen bei Auftragsrückgang leichter als Vollzeitbeschäftigten gekündigt werden kann. Ob sie unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft überhaupt von einem Tarifvertrag erfaßt werden, hängt davon ab, ob dieser auch die Teilzeitbeschäftigten erfassen will. Dies ist keineswegs immer der Fall; so gilt beispielsweise der Bundesangestelltentarifvertrag nur für solche Angestellte, die wöchentlich mindestens 20 Stunden arbeiten.

Ist ein Tarifvertrag anwendbar, so regelt er häufig nicht die spezifischen Probleme, die bei dieser Gruppe von Beschäftigten auftauchen. So erhalten sie etwa Überstundenzuschläge erst dann, wenn auch in ihrem Fall die betriebs-

üblichen 40 oder 38,5 Stunden pro Woche überschritten sind. Weiter finden sich in den Tarifverträgen keine Bestimmungen über flexible Arbeitszeit: Vereinbart etwa der Arbeitgeber mit einer Verkäuferin, sie müsse sich pro Woche 40 Stunden lang für einen Arbeitseinsatz bereithalten, könne aber im Durchschnitt mit 15 effektiv geleisteten (und vergüteten!) Arbeitsstunden pro Woche rechnen, so verstößt dies möglicherweise gegen individualarbeitsrechtliche Grundsätze, nicht jedoch gegen Tarifverträge. Die Kapovaz ist bislang unregelt.

(2) Zur Randbelegschaft zählen weiter befristet Beschäftigte, die "zur Aushilfe" oder "zur Erprobung" eingestellt werden. Die Rechtsprechung verlangt für die Wirksamkeit der Befristungsabrede einen sogenannten sachlichen Grund. Auch dieser minimale Schutz soll in Zukunft für alle diejenigen entfallen, die als Arbeitslose oder nach Abschluß ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wie zum Hohn soll dieses zu Unrecht sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz zum 1. Mai in Kraft treten. Die Randbelegschaft wird so noch ein Stück größer.

Während der Dauer der Beschäftigung unterliegt diese Gruppe zwar grundsätzlich den tariflichen Bestimmungen, doch ist dies angesichts der geringen Arbeitsplatzsicherheit von geringerer Bedeutung.

(3) Um vorübergehende Steigerungen des Geschäftsanfalls zu bewältigen, greifen Arbeitgeber zum dritten häufig auf sog. Leiharbeiter zurück. Diese sind nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs, sondern solche des Verleihers.

Verleihfirmen sind jedoch faktisch nicht zu Tarifverträgen zu bewegen; dies hängt damit zusammen, daß die Arbeitnehmer in unterschiedlichen Betrieben eingesetzt werden, so daß eine Verständigung über solidarisches Vorgehen gegenüber dem Arbeitgeber so gut wie unmöglich wird.

(4) Weiter versuchen viele Arbeitgeber, bestimmte Arbeitsaufgaben durch fremde Firmen erledigen zu lassen. Dabei handelt es sich häufig um (neu gegründete) Dienstleistungsfirmen, bei denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad außerordentlich gering ist. Die im Betrieb dann tätigen "Fremdfirmenleute" wie z.B. eine Putzkolonne, gehören weder rechtlich noch auch faktisch zur eigentlichen Belegschaft. Noch weiter wird diese Entwicklung getrieben, wenn Aufträge an Einmannfirmen vergeben werden, die als Selbständige in Erscheinung treten, in Wirklichkeit aber oft wirtschaftlich total abhängig sind. Filialleiter werden plötzlich zu selbständigen Gewerbetreibenden ernannt, wie dies etwa bei dem Vertriebssystem des Franchising der Fall ist. In der Praxis wie in der Wissenschaft wird derzeit darüber

diskutiert, inwieweit elektronische Fernarbeit auf der Basis eines Werkvertrags möglich wäre. In allen diesen Fällen der sog. neuen Selbständigkeit kann man den Gedanken an Tarifverträge jedenfalls für die Gegenwart getrost vergessen.

Versucht man, diese Erscheinungen im Zusammenhang zu sehen, so wird ein Erosionsprozeß der Tarifautonomie deutlich: Auch in Branchen, wo sie an sich funktioniert, wird ein wachsender Teil abhängig Beschäftigter ihrem Schutzbereich entzogen.

V. Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie

Ein weiteres Charakteristikum der vergangenen Jahre liegt darin, daß sich staatliche Eingriffe in den Prozeß des Aushandelns, ja sogar in tariflich festgeschriebenes weiter verstärkt haben. Sicherlich: Die Tarifautonomie war faktisch nie ein völlig staatsfreier Raum wie dies dem Wirtschaftsmodell eines kollektiven Liberalismus entsprechen würde. Die Sozialpolitik des Staates, die für bestimmte Reproduktionsleistungen wie Kindergeld, Wohnungsgeld usw. sorgt, entlastet die Tarifautonomie, die staatliche Wirtschafts- und Steuerpolitik setzt entscheidende Rahmenbedingungen. In der

Gegenwart kommen dazu nun sehr viel direktere Eingriffe des Staatsapparats, die sich insbes. in 3 Bereichen bemerkbar machen.

Der erste, im Arbeitsrecht noch wenig diskutierte ist der der staatlichen Aufsicht über gefährliche Technologien. Am Beispiel kerntechnischer Anlagen ist dies eingehend untersucht worden: Arbeitsbedingungen werden im weitesten Umfang - vermittelt über Auflagen und Richtlinien - von Staats wegen festgelegt. Dies gilt für die Qualifikation an bestimmten Arbeitsplätzen, für Überwachungsmaßnahmen, aber auch für die Bestimmung der Geheimsphäre, in die nur VS-ermächtigte Mitbürger Einblick nehmen dürfen. Hier gibt es nichts mehr zu regeln: Weder für den Arbeitsvertrag noch für die Betriebsvereinbarung noch für den Tarifvertrag. Im Bereich der chemischen Industrie wären entsprechende Regelungen auf der Basis der Störfallverordnung möglich, ohne daß sie allerdings bisher ernsthaft ins Auge gefaßt worden wären.

Zum zweiten zeigt sich die Staatsintervention in der Subventionierung bestimmter Vorhaben. So findet man etwa in Berlin die Praxis, daß der Senat bestimmte Betriebe nur dann unterstützt, wenn die mit bestimmten Aufgaben betrauten Personen 2 Gehaltsgruppen niedriger eingruppiert werden, als dies bislang üblich war. Der Entscheidungsspielraum

der Betroffenen ist gleich Null. Entsprechende, wenn auch nicht ganz so weitgehende Erscheinungen werden aus dem Bereich der Technologieförderung berichtet.

Schließlich gibt es jene Sanierungsfälle, für die Arbed-Saarstahl stehen mag: Die staatliche Stützung wird davon abhängig gemacht, daß auf tarifliche Rechte verzichtet oder auch ein schon in Kraft getretener Sozialplan wieder rückgängig gemacht wird.

Angesichts der verbreiteten Fixiertheit auf das liberale Gesellschaftsmodell besteht die Reaktion von Juristen in solchen Fällen meist in mehr oder weniger geschäftiger Hilflosigkeit. Der an sich naheliegende Gedanke, vor den Verwaltungsgerichten wegen Verletzung des Grundrechts aus Art.9 Abs.3 GG zu klagen, wird offensichtlich nur ausnahmsweise verfolgt. Freilich sollte man davon trotz der m.E. eindeutig für die Gewerkschaften sprechenden Rechtslage keine Wunder erwarten: Wenn als Alternative nur die Verweigerung der Subvention oder die Schließung des Betriebs in Betracht kommt, sind wir mit unserem Juristenlatein relativ schnell am Ende.

VI. Angriffe in der juristischen Literatur

Rechtsdogmatische Argumente, hinter denen sich gesellschaft-

liche Entwicklungstendenzen verbergen, haben demgegenüber einen ganz anderen Stellenwert. Von daher ist es sehr ernst zu nehmen, wenn die Unabdingbarkeit der Tarifverträge seitens sich als liberal verstehender, in Wirklichkeit erzkonservativer Arbeitsrechtler in Frage gestellt wird. Um es von vornherein klarzustellen: Tarifverträge, die nicht mehr unabdingbar sind, die keine Mindestniveaugarantie mehr enthalten, sind nutzlose Einrichtungen. Sie sind nicht mehr als letztlich unverbindliche Empfehlungen, hätten aber für die Gewerkschaften den Nachteil, daß ihnen mit Rücksicht auf die Friedenspflicht die Hände gebunden wären.

Die relativ harmloseste Variante liegt darin, traditionelle Gegenstände der Tarifautonomie den "Partnern" Arbeitgeber und Betriebsrat zur Entscheidung zu überlassen. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Recht festgestellt, daß Betriebsräte dem Arbeitgeber gegenüber nicht dasselbe Maß an Unabhängigkeit besitzen wie Gewerkschaften. Das Risiko, daß das Betriebsniveau unter dem Tarifniveau liegt, ist daher nicht von der Hand zu weisen. Immerhin bleibt es noch Sache der Tarifparteien, selbst darüber zu entscheiden, wieviel Regelungsmacht sie auf andere delegieren wollen. Auf diese elementare Voraussetzung verzichtet jedoch Vollmer in einem 1982 veröffentlichten Aufsatz. Er stellt die Behauptung auf, die Regelungen der §§ 111, 112 BetrVG enthielten eine "Annexkompetenz" der Betriebspartner in der Richtung, daß bei Existenzgefährdung des Unternehmens auch zu Lasten der

Beschäftigten von Tarifverträgen abgewichen werden könne. Insoweit bestehe eine umfassende Krisenregelungskompetenz, die der tariflichen Normsetzung vorgehe. Dies ist zwar aus dem Gesetz heraus in keiner Weise zu begründen, doch ist es eben kein Zufall, daß derzeit entsprechende Überlegungen angestellt werden.

Ähnliches gilt für die Thesen von Joost, der sich mit tariflichen Arbeitszeitbeschränkungen befaßt. Sein Angelpunkt ist das Günstigkeitsprinzip. Solange die Einführung von Höchstarbeitszeiten dem Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz diene, könne einzelvertraglich keine längere Arbeitszeit vereinbart werden. Gehe es aber ausschließlich oder vorwiegend um arbeitsmarktpolitische Gründe, sei eine Verlängerung nach oben hin für den einzelnen Beschäftigten günstiger und könne deshalb gem. § 4 Abs.3 TVG vereinbart werden. Der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik wäre danach über kurz oder lang der Boden entzogen; Arbeitszeitnormen könnten nach oben wie nach unten verändert werden, der Tarifvertrag würde insoweit seine Verbindlichkeit einbüßen.

Noch einen Schritt weiter geht Adomeit, der in zwei NJW-Beiträgen ebenfalls das Günstigkeitsprinzip bemühte, um es als Waffe gegen die Tarifautonomie zu verwenden. Zunächst betonte er, untertarifliche Arbeitsbedingungen seien "günstiger" als der Unternehmenszusammenbruch und Arbeitslosigkeit.

keit, später fügte er die These hinzu, in solchen Fällen werde der Tarifvertrag als solcher unwirksam. Konsequenz zu Ende gedacht würde diese Auffassung darauf hinauslaufen, Lohnsenkungen bis zur Höhe der Arbeitslosenunterstützung, aber auch Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, wie sie vor 30, 40 oder 50 Jahren bestanden haben. Ist nicht Arbeit in schlechter Luft und bei bescheidener Bezahlung noch immer besser als Arbeitslosigkeit? Dies läßt sich rechtsdogmatisch unschwer damit widerlegen, daß Tarifnormen den Bestand von Arbeitsverhältnissen voraussetzen und daß es schwerlich Sinn des Günstigkeitsprinzips sein kann, die Unabdingbarkeit der Tarifverträge bei allen unternehmerischen Krisen abzuschaffen.

Alle diese Überlegungen sind noch keineswegs das, was man so schön als "herrschende Meinung" bezeichnet. Doch sie sind symptomatisch für das Klima, das bei uns mittlerweile herrscht; vor 5 oder 10 Jahren hätte man entsprechende Beiträge wohl eher als Glosse veröffentlicht.

VI. Perspektiven

Wir haben gesehen, daß der Abbau von Gewerkschaftsrechten durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nur ein kleines Stück des sozialen Rückschritts ausmachte.

Die verringerte Kampfkraft in den Betrieben, die Erosion der Tarifautonomie durch Ausscheren ganzer Beschäftigten-
gruppen, staatliche Eingriffe und juristische Angriffe
haben eine mindestens vergleichbare Wirkung. Alle diese
Faktoren sind freilich nicht isoliert zu sehen sondern
Ausdruck einer gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr
Unternehmermacht. Die Frage, was zu tun sei, ist oft ge-
stellt, aber leider nicht selten mit einem Achselzucken be-
antwortet worden. Lassen Sie mich deshalb abschließend
3 Thesen formulieren, die Anregungen dazu geben könnten,
wie die Entwicklung umzukehren wäre.

(1) Die Formel von der "Stärkung der Gewerkschaften" und
der "Besinnung auf die eigene Kraft" muß inhaltlich aus-
gefüllt werden. Ängstliche Menschen zu organisieren, er-
fordert behutsames Vorgehen. Die Gewerkschaft muß dem
Einzelnen wieder mehr Rückhalt geben, als dies in den
letzten Jahren der Fall war. Die Umgangsformen müssen
stärker an das Solidaritätsprinzip angenähert werden -
um mich hier sehr vorsichtig auszudrücken. Man wünscht
sich manchmal, es gäbe einen Verhaltenskodex nicht nur
für multinationale Unternehmen sondern auch für Gewerk-
schaftsmitglieder. Weiter erhöht man Kampfkraft nicht
dadurch, daß man sich immer wieder Niederlagen einhan-
delt oder resignativ feststellt, die Hände seien einem
gebunden. Man braucht Ziele, für die es sich zu kämpfen
lohnt und die nicht notwendig im Betrieb liegen müssen:

Könnte nicht eine Gewerkschaft, die sich an die Spitze des Kampfes gegen Aufrüstung und gegen Umweltzerstörung setzt, wieder Hoffnungsträger werden? Schließlich sind auch im Betrieb Kampfformen zu entwickeln, die möglichst wenig Risiken mit sich bringen.

(2) Die gewerkschaftliche Programmatik wie auch die Praxis muß stärker als bisher die internationale Verflechtung der deutschen Wirtschaft in Betracht ziehen. Es muß auch eine ernsthafte gewerkschaftliche Forderung werden, daß nicht 20 oder 30 Milliarden pro Jahr in den USA angelegt werden - Geld, das nicht nur für die Inlandsnachfrage ausfällt, sondern das auch für technische Innovationen zur Verfügung stehen müßte.

(3) Die Situation in den Betrieben darf nicht mit der Situation der Gesamtgesellschaft verwechselt werden. Soziale Bewegungen haben in den vergangenen Jahren ein Maß an Widerstandspotential entfaltet, das für die Bundesrepublik bisher einmalig war. Wie immer man dies bewerten mag: An der Tatsache, daß der Widerstand gegen lebensbedrohende Erscheinungsformen des bestehenden Systems weniger aus den Betrieben als aus anderen Teilen der Gesellschaft kommt, läßt sich schwerlich zweifeln. Diese Schwerpunktverlagerung hat weitreichende Konsequenzen. Zum einen sind sie gewissermaßen organisatorischer Art: Will man eine Trendwende einleiten und Veränderungen

durchsetzen, muß man Bündnispartner auch außerhalb der traditionellen Organisationen der Arbeiterbewegung finden. Zum andern sind Durchsetzungsmöglichkeiten im politischen Bereich möglicherweise erheblich größer als im Betrieb. Politisch zu arbeiten wird auch für denjenigen zur Aufgabe, der bislang nicht über den Rand des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgeschaut hat.