

# InForm Betriebsrat

Zeitschrift des Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement April 2001

## Millionenrausch

Im Fernsehen macht Günther Jauch Millionäre – und wie leicht das geht. Zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle, dann noch ein bißchen Glück und schon hat man die begehrteste Clubmitgliedschaft der Republik. Und ist's auch nur Illusion, so hat es doch Methode. Der sympathische Jauch spielt ein nettes Märchen, das sich wie rosa Nebel über die höchst unsympathische Wirklichkeit legt. 17.000 Deutsche wurden zwischen 1996 und 1999 zum Millionär. Nicht weil sie Glück, sondern andere Unglück hatten. Millionen mussten ihren Job verlieren, um die Börsenkurse der Glücksvögel in die Höhe zu treiben. Und es geht weiter, mit dem Schrumpfen der Belegschaften, wie dem Wachstum des Millionärsclubs. 365.000 Männer und Frauen sollen bereits dazu gehören. Im Besitz dieser 0,4 Prozent Bundesbürger befindet sich ein Viertel des Volksvermögens. Wie schön, dass den übrigen 99,6 Prozent zumindest die Hoffnung auf Günther Jauch bleibt.

Pollux



## Kulissenzauber und Theaterdonner

Die Kunst der Inszenierung hat das Theaterfach verlassen und sich lange schon in der Politik eingerichtet. Was damit alles möglich wird, zeigen gegenwärtig die Theatergruppen aus Regierungs- und Unternehmerlager an Hand des Betriebsverfassungsgesetzes. Seit Riesters Referentenentwurf auf dem Spielplan steht, wetteifern beide Seiten, den Stoff entweder als schillerndes Reformwerk oder als Drama für den Wirtschaftsstandort zu inszenieren. Schon bei oberflächlichem Nachlesen zeigt sich freilich, dass der Stoff für beides nicht ausreicht. Riesters Entwurf taugt weder für eine glanzvolle Reformstory, noch für eine dramatische Darstellung des um seine Freiheitsrechte gebrachten Unternehmertums. Die Änderungen sind so minimal, dass die Setzer keine Mühe mit der Überarbeitung des alten Textes haben werden. Als DGB und DAG vor der Bundestagswahl ihre Gesetzesentwürfe vorlegten, konnte man ihnen schwerlich eine Überforderung der künftigen Koalition vor-

werfen und so spiegelte die Koalitionsvereinbarung denn auch viele ihrer Forderungen wider: Neuformulierung von Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff, Erleichterung des Wahlverfahrens und Anpassung an die gewandelte Arbeitswelt. Aber schon der noch im Wahlprogramm versprochene „Ausbau der Mitbestimmung“ kam in der Koalitionsvereinbarung nicht mehr vor. Noch mehr bergab ging es mit dem Reformwillen dann in Riesters Eckpunkte-Papier, das er vor etwa einem Jahr präsentierte. Dort konnte man bereits lesen, dass es keine neue „Definition des Betriebsbegriffs geben werde“ und auch der versprochene Arbeitnehmerbegriff war auf dem Weg von der Koalitionsvereinbarung zu Riesters Eckpunkten verloren gegangen. Immerhin versprach der Minister zu diesem Zeitpunkt noch, dass die für die Wahl eines Betriebsrates notwendige Beschäftigtenzahl von fünf auf drei gesenkt würde. Aber selbst dieses kleine Reformchen hat den Weg in den Referentenentwurf nicht geschafft.

Dass vom Reformwerk nur noch Kulissen übrig geblieben sind, hindert die Arbeitgeber natürlich nicht, den Untergang des Standortes an die Wand zu malen und den Gang nach Karlsruhe anzudrohen. Worauf der Theaterdonner aus dem Unternehmerlager in der Öffentlichkeit prompt den Eindruck erweckt, als stünde das Privateigentum zur Disposition. Wie maßlos von der Unternehmenseite übertrieben wird, aber wie sehr der inszenierte Aufschrei dann auch als Realität genommen wird, zeigt seit einigen Wochen die Presselandschaft. Artig apportieren Journalisten, was ihnen vorgetragen wird, ohne das Gesetz auch nur zu kennen. So wird unüberprüft nachgeplappert, was zum Beispiel der Leiter Arbeits- und Sozialrecht, Eckard Kreßel, für den Daimler-Chrysler-Konzern zum Besten gab: „Es ist das erste Mal, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Veränderungen der Arbeitsprozesse im Unternehmen bekommen soll.“ Schon sieht man gewaltige Investitions-

vorhaben von Betriebsräten gestoppt und Daimler-Chrysler auf der Flucht in die USA.

Aber auch hier geht es um Theaterdonner auf der einen und Kulissenzauber auf der anderen Seite. Stein des Anstoßes war eine fast belanglose sprachliche Veränderung im geltenden Gesetz. So heißt es im alten § 91: „Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erfordernissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.“ Das einzige, wozu sich Riesters durchringen konnte, war die Streichung der Worte „offensichtlich“ und „in besonderer Weise“. Aber selbst diese winzige Klarstellung konnte Minister Müller im letzten Moment verhindern.

Beispiele dieser Art gibt es zahlreiche, und je näher die Bundestagsdebatte rückt, desto mehr werden es werden. Und da die Reformchen und die Sprachkosmetik nicht nur den Unternehmern, sondern auch dem Wirtschaftsminister oder manchen Grünen zu weit gehen, formiert sich auch schon der Schulterschluss der Gewerkschaften. Man darf gespannt sein, wie die wechselseitige Inszenierung von großartigen Reformen und dramatischen Verlusten an unternehmerischer Freiheit weiter geht. Sicher scheint nur eines: Alle Darsteller werden die Bühne als Sieger verlassen, und nur das Publikum wird die Vorstellung mit Ernüchterung verlassen.

Harald Werner



Ewald Wehner  
zum BetrVG

Seite 2



Postraub  
für den  
Börsengang

Seite 4



BSE als Jobkiller

Seite 6



## Zur Sache:

# Eines ist sicher: Die Rente bleibt unsicher

Horst Kahrs

Der Bundestag hat die Riesterschen Rentengesetze verabschiedet und damit einen grundsätzlichen Richtungswechsel durchgesetzt, der zugleich auf die anstehenden Reformen im Gesundheitswesen und in der Arbeitslosenversicherung ausstrahlen wird und sich zu einer gesellschaftspolitischen Zeitenwende auswachsen kann. Von den rotgrünen Abgeordneten stimmte allein MdB Detlev von Larcher mit „Nein“. Der Schulterchluss mit den fünf führenden männlichen Gewerkschaftern stellte die Signale endgültig auf „grün“. Die Einigung umfasste die Ersetzung des „Ausgleichsfaktors“ durch den VDR-Faktor, ein höheres Rentenniveau, deutliche Verbesserungen bei der betrieblichen Alterssicherung gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf, den Einstieg in die nicht paritätisch finanzierte private Altersvorsorge sowie die Festlegung auf einen Beitragssatz von 22 Prozent als maximal „zumutbarer“ Obergrenze im Jahr 2030.

Was die aus gewerkschaftspolitischer Sicht wichtigen Verbesserungen bei der betrieblichen Alterssicherung und ihre Besserstellung gegenüber der rein privaten Vorsorge am Ende wert sind, wird sich an der Frage erweisen, ob es tatsächlich zu einer qualitativen Ausweitung der betrieblichen Alterssicherung kommt und ob dabei lohnpolitisch mehr erreicht wird als eine bloße Entgeltumwandlung. Doch warum musste der Kollege Putzhammer vom DGB sogleich verkünden, dass hierbei ein Rentenniveau von deutlich über 67 Prozent herauskäme? Denn diese 67 Prozent errechnen sich nur, wenn man von Riesters Nettolohndefinition ausgeht, die den Beitrag zur Privatvorsorge vom Bruttolohn abzieht. Geht man dagegen von der heutigen Berechnungsmethode aus, sind es nur etwa 64,5 Prozent – wozu bereits der „demographische Faktor“ von Blüm geführt hätte.

Die entscheidende Wende aber ist die Ersetzung eines Teils der bisher gesetzlich garantierten Rente durch private Vorsorge und ein Wechsel von der leistungsorientierten Reformpolitik, nämlich der Orientierung am Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter, zu einer beitragsatzorientierten Politik, der Festschreibung einer Obergrenze für die lohngebundenen Beiträge. Weder die 22 Prozent für die gesetzliche Rentenversicherung noch die 4 Prozent für die private Vorsorge sind begründete Größen. Sie entsprechen vielmehr dem, was heute als politisch „zumutbar“ gilt.

Zur Erinnerung: 1989 waren sich SPD und CDU noch einig, dass 2030 ein Beitragssatz von 26-27 Prozent „zumutbar“ sei ... Die neuen, willkürlich gesetzten Beitragssätze machen weitere politische Willkürakte möglich, nämlich die weitere Abkopplung der Rentenversicherungseinnahmen von der Entwicklung der volkswirtschaftlichen Produktivität und Lohnsumme. Einmal eingeführt, lässt sich die private Vorsorge politisch kaum noch rückgängig machen, desto leichter aber ausbauen. Damit droht das gesetzliche Rentenniveau zur Dauer-Spielwiese für weitere Lohnkostensenkungen zu werden. Denn was der Arbeitnehmer mit seinem privaten Einkommen macht, interessiert den einzelnen Kapitalisten nicht mehr, weil es seine Kosten für die Arbeitskraft nicht berührt.

Von ausschlaggebender Bedeutung ist weiterhin, dass nun erstmals der Gesetzgeber zum Handeln verpflichtet wird, wenn Modellrechnungen ergeben, dass der Beitragssatz 2030 auf über 22 Prozent oder das Rentenniveau unter 67 Prozent (nach neuer Berechnungsmethode) zu sinken droht. Bedenkt man, dass mit der neu eingeführten VDR-Formel die heutigen Modellrechnungen für 2030 exakt 22 Prozent als Beitragssatz ergeben, so bedeutet diese Regelung nichts anderes als: Null Spielraum für weitere rentenpolitische Reformen in den kommenden Jahren – außer es handelt sich um Umverteilung zwischen einzelnen Versichertengruppen, wie in dieser Reform vorgeführt als Umverteilung von kinderlosen Frauen zu kinderziehenden Frauen. Keinerlei Antwort erhält man gegenwärtig auf die naheliegende Frage, was denn geschehen soll, wenn die Beitragssätze über 22 Prozent zu klettern drohen, gleichzeitig eine kompensierende Rentenniveau-Senkung aber nicht möglich ist, weil die 67 Prozent als Untergrenze bereits erreicht sind. Hier bliebe nur ein Ausweg: Heraufsetzung der Altersgrenze.

Damit sind die kommenden Auseinandersetzungen um die Rente vorgezeichnet. Dass alsbald die ersten entsprechenden Modellrechnungen auftauchen werden, ist mehr als wahrscheinlich, zumal das Bundesarbeitsministerium nicht darlegen konnte, wie der Übergang vom Ausgleichsfaktor zum VDR-Faktor mit einem Beitragssatzanstieg von 21,8 Prozent auf lediglich 22 Prozent bewerkstelligt werden konnte.

Horst Kahrs ist Mitarbeiter der PDS-Bundestagsfraktion

Der Referentenentwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss auch bis dahin gutgläubige Betriebsräte enttäuschen. Weder die Hoffnung, dass nach Begünstigung der Reichen bei der Steuerreform und dem „Rentenklaue“ jetzt die Arbeitnehmer dran sind, noch die Erwartung, dass die moderate Haltung des DGB honoriert würde, hat sich bestätigt. In dem Gesetzentwurf bleiben die Forderungen des DGB vom Februar 1998 bis auf wenige Ausnahmen unberücksichtigt. Dies gilt insbesondere für die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Der Regierungsentwurf bleibt sowohl hinter der „Bonner Erklärung“ der Gewerkschaften zurück – einer der Erstunterzeichner war Walter Riestler – als auch hinter der Koalitionsvereinbarung. In letzterer wurde „eine grundlegende Novellierung (Betriebsbegriff, Arbeitnehmerbegriff, Telearbeit, Vereinfachung des Wahlverfahrens)“ und eine Stärkung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie in Betrieb und Verwaltung verprochen.

Dass der DGB trotzdem noch zu einer positiven Bewertung des Entwurfs kommt, erklärt sich daraus, dass er dessen Inhalt nicht an den eigenen Forde-

Rahmenregelungen zu reduzieren, verändert zunehmend das Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung; ■ uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen und Rationalisierungsmaßnahmen verbunden mit einem Initiativrecht der Betriebsräte bei Maßnahmen der Beschäftigungssicherung (§§ 111, 111a, 112 DGB);

■ Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte beim Umweltschutz. Ergänzend muss der einzelne Arbeitnehmer das Recht erhalten, bei Gefahr für Leben oder Gesundheit die Arbeit zu verweigern, auch wenn keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers vorliegt (§ 75 Abs. 4 DGB);

■ die begrüßenswerte Aufnahme der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit darf nicht nur auf die Arbeitnehmer beschränkt werden. Eine ernst gemeinte Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit darf zumindest die Beauftragten des Unternehmens wie leitende Angestellte nicht ausnehmen. Zusätzlich bedarf es eines Leistungsverweigerungsrechts des einzelnen Arbeitnehmers, wenn ihnen die Produktion oder Verteilung rassistischer und fremdenfeindlicher Schriften zugemutet werden soll;



Ewald Wehner

# Wie versprochen, so gebrochen

rungen misst, sondern am Betriebsverfassungsgesetz von 1972. Auch wenn alle Vergleiche bekanntlich hinken: Was würden Gewerkschaftsmitglieder sagen, wenn bei einer 10-Prozent-Forderung das Angebot der Arbeitgeber 0,9 Prozent wäre und dies dann als „Schritt in die richtige Richtung“ bezeichnet, die Forderung selbst aber überhaupt nicht mehr erhoben würde?

Der Referentenentwurf des BMA bedarf deshalb dringend der Nachbesserung:

■ Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind auf alle sozialen, persönlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten auszuweiten – mit der Maßgabe, dass im Nichteinigungsfall eine Einigungsstelle entscheidet (§ 87 DGB-Entwurf);

■ Verbot bzw. Unwirksamkeit von Arbeitgebermaßnahmen, die Betriebsratsrechte beeinträchtigen (§ 74 Abs. 2 DGB) sowie ein Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer bei Rechtsverstößen des Arbeitgebers (§ 75 Abs. 3 DGB);

■ Antragsrecht der Gewerkschaft beim Arbeitsgericht bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtungen auch gegenüber einem Dritten und im Zusammenhang mit tariflichen Regelungen (§ 23 Abs. 3 und 4 DGB). Gleiches muss zur Durchsetzung von Betriebsvereinbarungen gelten, von denen die Gewerkschaft berührt ist und bei Zweifeln über die Vereinbarkeit von Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag (§ 77 Abs. 1 und 2 DGB);

■ das gesetzliche Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und zur Wahrung des Betriebsfriedens ist ersatzlos zu streichen (§§ 2 Abs. 1, 74 Abs. 2 DGB).

■ die auch vom Bundesarbeitsminister geförderte Tendenz, durch Öffnungsklauseln den Flächentarifvertrag auf

die vorgesehenen Erleichterungen der Betriebsratswahlen werden grundsätzlich begrüßt. Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen organisationsrechtlicher Zuständigkeiten durch Betriebsvereinbarungen führen zur Ausbelebung der gewerkschaftlichen Tarifvertragspartei, zu einer Aufweichung des Tarifvorrangs und des Arbeitskämpfrechts. Hiermit würde eine gesetzliche Regelung geschaffen, bei der nach gescheiterten Tarifverhandlungen nicht mehr der Arbeitskampf „ultima ratio“ wäre, sondern eine Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber;

■ die im § 28a des Entwurfs vorgesehenen Regelungen, wonach vom Arbeitgeber gebildete Arbeitsgruppen das Recht erhalten sollen, mit ihm Betriebsvereinbarungen abzuschließen, führt zur Zersäuerung und Aushöhlung der Rechte des Betriebsrats und ist deshalb abzulehnen. Darüber hinaus würde nicht die Solidarität, sondern die Konkurrenz der Arbeitnehmer in den Arbeitsgruppen und der Arbeitsgruppen untereinander zu Lasten leistungsschwacher und schutzbedürftiger Arbeitnehmer gefördert.

Es lässt sich leicht nachweisen, dass mit der bisher moderaten und angepassten Argumentation mehr Mitbestimmung nicht zu haben ist. Weder die Zustimmung zu ihrer Integration in die herrschende Wettbewerbs- und Standortideologie, wie sie die „Mitbestimmungskommission“ von Bertelsmann und Böckler-Stiftung betrieben hat, noch die Selbstverleugnung gewerkschaftlicher Forderungen hat die Unternehmer ruhestiggestellt. Sie wissen, was andere nicht (mehr) wahrnehmen wollen: dass Mitbestimmungsfragen Machtfragen sind.

Ewald Wehner ist Arbeitsrichter und ehemaliges Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der DPG

Heidi Knake-Werner

# Mehr Demokratie oder mehr Wettbewerb



**Die entscheidende Frage für die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist, ob die Novelle die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen oder in die Betriebe ein Stück mehr Demokratie bringen soll. Die Regierungsparteien haben sich eindeutig für das erste entscheiden. Die PDS hat bereits Monate vor dem Auftauchen des Riester-Entwurfs eigene Vorstellungen zur Reform in einen eigenen Antrag gefasst und damit auch eine eigene Sichtweise entwickelt. Es handelt sich um ein Eckpunktepapier mit 21 Vorschlägen, die bis hin zu detaillierten Gesetzesvorschlägen gehen. Dabei ließ man sich von der Absicht leiten, einerseits die wichtigsten gewerkschaftlichen Vorschläge ins Parlament einzubringen, aber auch über sie hinauszugehen. Dass bei der Ausarbeitung des Antrages mehr herauskam, als eine Kopie des DGB- oder DAG-Entwurfs, lag nicht zuletzt an der Arbeitsweise. Ein wesentlicher Teil des PDS-Antrages wurde gemeinsam mit mehr als einem Dutzend Betriebsräten, Gewerkschaftssekretären und Arbeitsrechtlern erarbeitet – darunter auch eine Arbeitsgruppe der Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken. Im folgenden sollen hauptsächlich die Vorschläge vorgestellt werden, die über die Texte von DGB und DAG hinausgehen.**

## Betriebsratswahl zur gesetzlichen Norm machen

Die gewerkschaftlichen Vorschläge und auch Riesters Referentenentwurf setzen sich das Ziel, die Zahl der betriebsratslosen Betriebe zu verringern. Das dazu gewählte Mittel ist die Vereinfachung des Wahlverfahrens in Klein- und Mittelbetrieben. Der DGB geht dabei weiter als der Entwurf des Arbeitsministers, insbesondere dadurch, dass Betriebe ohne Betriebsrat in einem Verzeichnis der Berufsgenossenschaft erfasst werden. Den Gewerkschaften soll damit die Einleitung von Wahlen erleichtert werden. Die PDS geht mit ihrem Antrag weiter und verbindet die Einführung eines Betriebsregisters mit der Pflicht der zuständigen Behörde, die Wahlen selbst einzuleiten, wenn sich in den betroffenen Betrieben keine Initiatoren finden.

Auf die gleiche Weise, wie zum Beispiel die Einleitung von Personalratswahlen oder Sozialwahlen gesetzlich vorgeschrieben ist, soll auch das Ansetzen von Betriebsratswahlen zur gesetzlichen Norm werden. Die Überwachungspflicht würde der Behörde zufallen, die auch für die Verfolgung von Verstößen gegen das BetrVG zuständig ist. Im PDS-Antrag heißt das:

„Unterbleibt die Wahl eines Betriebsrates, muss die genannte Behörde zu einer Wahlversammlung einladen, in der ein Wahlvorstand gewählt wird, der die Wahl des Betriebsrats in dieser Versammlung durchführt. Zur Vorbereitung dieser vereinfachten Wahl ist der Arbeitgeber zu verpflichten, der zuständigen Stelle eine vollständige Beschäftigtenliste vorzulegen, damit diese zum Wahltag eine Wählerliste vorlegen kann. Vertreter der zuständigen Gewerkschaft dürfen an der Wahl teilnehmen. Finden sich keine Interessenten für den Wahlvorstand, ist dieser mit Vertretern der zuständigen Behörde und den zuständigen Gewerkschaften zu besetzen.“

So lange Belegschaften durch offene Drohungen oder Überredungen daran gehindert werden, die Wahl eines Betriebsrates vorzubereiten, ist ein solches Verfahren die einzige Möglichkeit, den demokratiefeindlichen Bestrebungen vieler Arbeitgeber entgegenzutreten. Die Regierungsparteien weigern sich freilich strikt, diese Tatsache überhaupt zur Kenntnis zu nehmen. Und die gleichen Politiker, die es ganz selbstverständlich finden, dass jeder Kaninchenzüchterverein zur Wahl eines Vorstandes verpflicht-

et ist, sprechen von staatlicher Überregulierung, wenn Betriebsratswahlen zu einer gesetzlichen Pflicht gemacht werden sollen.

Das von der PDS verlangte Betriebsregister hätte allerdings noch ganz andere Vorteile. Die sachliche und personelle Zuständigkeit der Betriebsräte wäre nämlich durch die Eintragung im Betriebsregister festgelegt. Kein Unternehmer wäre mehr in die Lage, einen Betriebsrat durch die Bildung von Scheinfirmen zu entmachten, wie das häufig genug geschieht. Bei Änderungen des Betriebsregisters müsste der Unternehmer nämlich nachweisen, dass tatsächlich ein neuer Betrieb entstanden ist. Bisher muß diesen Nachweis der entmachtete Betriebsrat vor dem Gericht erbringen.

## Nur wo Einigungsstelle drauf steht, ist Mitbestimmung drin

Regierung und Arbeitgeber und dementprechend auch die berichtende Presse, sprechen grundsätzlich von Mitbestimmung, wenn dem Betriebsrat irgendeine Beteiligungsform zugestanden wird. Das ist jedoch grob irreführend, weil das Gesetz dem Betriebsrat drei ganz unterschiedliche Rechte zuspricht. Er hat Informationsrechte, Mitwirkungsrechte und nur in einem ganz kleinen Teil das Recht zur Mitbestimmung. Nur dort, wo der Arbeitgeber nichts ohne die Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung machen kann und die Einigung durch den Spruch einer paritätisch besetzten Einigungsstelle herbeigeführt werden muss, besteht tatsächlich Mitbestimmung. Und dies ist in ganz wenigen Situationen der Fall. Dagegen heißt es im Antrag der PDS:

„Der im § 87 BetrVG enthaltene Katalog von Mitbestimmungsrechten muss insbesondere in folgenden Punkten präzisiert, beziehungsweise ausgeweitet werden: Das Mitbestimmungsrecht muss auf den gesamten Bereich der Arbeitsgestaltung einschließlich der Arbeitsverfahren und der Einführung technischer Neuerungen ausgedehnt werden. Dies muss insbesondere für die Einführung und Nutzung von Kommunikationstechnologien gelten, mit denen personengebundene Daten erfasst und gespeichert werden können.“

Die Einführung neuer Arbeitsformen wie zum Beispiel Telearbeit muss ausdrücklich als Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung aufgenommen werden. Der im § 89 BetrVG geregelte Arbeitsschutz ist so zu erweitern, dass dem Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für den betrieblichen Umweltschutz eingeräumt wird.“ Wie der DGB geht auch die PDS von einer Erweiterung der Mitbestimmung auf personelle Einzelmaßnahmen, wie zum Beispiel bei Entlassungen aus. Wenn der Betriebsrat einer Kündigung sachlich begründet widerspricht, soll das Arbeitsverhältnis nur vom Arbeitsgericht aufhebbar sein.

## Damm gegen soziale Folgen von Betriebsänderungen

Schon im DGB-Entwurf wird der Vorschlag gemacht, die Informationsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen zu erweitern und den Begriff der Betriebsänderung auszuweiten. Dem folgt auch der PDS-Antrag, indem er etwa Rationalisierungsmaßnahmen und die Einführung neuer Rationalisierungssysteme als Betriebsänderung bezeichnet. Der PDS-Antrag geht aber darüber hinaus und fordert Regelungen, mit denen die

sozialen Folgen der zunehmenden Betriebsabsplattungen und Fusionen zu mindern.

„Es muss ein Verbot von Betriebsänderungen vor Beendigung des Interessenausgleichsverfahrens aufgenommen werden sowie ein Anspruch der Betriebsräte auf Verhinderung der Betriebsveränderung im Rahmen einer einstweiligen Verfügung, so lange dieses Verfahren noch nicht abgeschlossen ist.“ Bei der geltenden Rechtslage können sich Arbeitgeber der Einigung über einen Sozialplan entziehen, in dem sie zum Beispiel nur Teilbetriebe absplatteten. Deshalb heißt es im PDS-Antrag:

„Festzulegen ist auch, dass im Falle der Abspaltung von Betriebsteilen nach § 613a BGB die Zuständigkeit des Betriebsrates im Rahmen des Interessenausgleichs als auch des Sozialplanes auf die Beschäftigten erstreckt, die im Wege eines Teilübergangs nach § 613a BGB auf einen anderen Inhaber übergehen. Soweit die neuen Bedingungen beim Erwerb mit den bisherigen nicht vergleichbar sind, kann ein Sozialplan mit dem bisherigen Betriebsinhaber auch die daraus resultierenden Nachteile erfassen.“

## Mehr Beschäftigte dem Schutz des Betriebsrates unterstellen

Wenn es immer mehr betriebsratsfreie Zonen gibt, dann nicht nur weil keine Betriebsräte gewählt werden, sondern weil Millionen Beschäftigte überhaupt nicht unter den Schutz eines Betriebsrates fallen. Das gilt für die vielen arbeitnehmerähnlichen oder scheinselfständigen Beschäftigungsverhältnisse, aber auch für Betriebe, die unter den sogenannten Tendenzschutz des § 118 BetrVG fallen. Neben den Medienbetrieben zum Beispiel, in denen bestimmte Betriebsratsrechte eingeschränkt sind, werden von diesem Paragraphen insbesondere die Beschäftigten kirchlicher Einrichtungen betroffen. Kirchliche Krankenhäuser oder Sozialeinrichtungen, selbst wenn sie als privates Unternehmen betrieben werden, fallen aus dem Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes heraus. Hier besteht zwar die Möglichkeit zur Wahl von Mitarbeitervertretungen (MAV), aber diese haben bei weitem keine dem Betriebsrat vergleichbaren Rechte. Würde diese Einschränkung für Pastoren gelten, könnte man dafür vielleicht noch ein gewisses Verständnis aufbringen, wenn es aber um normale Beschäftigungsverhältnisse geht, wie etwa von Krankenschwestern, Verwaltungsangestellten oder Altenpflegerinnen, führt der Tendenzschutzparagraph zu undemokratischen Verhältnissen. Die PDS fordert deshalb die Möglichkeit zur Wahl eines Betriebsrates für alle Beschäftigten und damit die Abschaffung der kirchlichen Mitarbeitervertretungen. Im Antrag heißt es zu den dann noch denkbaren Einschränkungen der Betriebsratsrechte:

„Der in § 118 BetrVG geregelte Tendenzschutz ist auf den Bereich der religiösen Verkündigung und der unmittelbar politischen Tätigkeit zu beschränken.“

Hier ist der DGB Vorschlag etwas zurückhaltender, vielleicht auch mit Blick auf die eigenen Beschäftigten. Aber die geltende Rechtsprechung gibt genügend Möglichkeiten, politische oder gewerkschaftliche Funktionäre zu entlassen, wenn sie grob gegen die Interessen der eigenen Organisation handeln. Einen Tendenzschutzparagraphen braucht man dazu nicht.

Heidi Knake-Werner ist Parlamentarische Geschäftsführerin der PDS-Bundestagsfraktion

## Wie werde ich meinen Betriebsrat los?

Nach der Methode „in sechs Wochen 20 Kilo weniger“ können sich Unternehmer jetzt einem Kursprogramm mit dem Titel „In 3 Jahren ohne Betriebsrat“ unterwerfen, um sich ihrer Sorgen vor betrieblicher Mitbestimmung zu entledigen. Für eine Seminargebühr von „995,00 DM zzgl 16 % Mehrwertsteuer“ können die Sozialpartner bei einem professionellen Weiterbildungsinstitut (*Fortbildung für Unternehmer hat einen Namen*) lernen, wie sich am besten das Betriebsverfassungsgesetz umgehen lässt. Und das alles ist natürlich von der Steuer absetzbar. Kursunterlagen und Anmeldung werden offeriert unter: [www.arbeitgeberseminare.de](http://www.arbeitgeberseminare.de).

Als Seminarziele geben die Veranstalter, Rechtsanwalt Dr. Schreiner + Glaner, an: „Betriebsrat vermeiden, den bestehenden Betriebsrat auflösen, ein bestimmtes Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat entfernen“ oder wenn das alles nicht hilft, „eine arbeitgeberfreundliche Zusammensetzung des Betriebsrates realisieren.“

Das Seminar beginnt mit einer mehrstufigen Situationsanalyse, in der festgestellt wird, woran man „Drahtzieher“ erkennt, die „Gewerkschaftsdogmatiker“ von dem „echten Partner“ unterscheidet und die Motive ergründet, weshalb ein Betriebsrat überhaupt gewollt wird. Als denkbare Gründe werden etwa Unzufriedenheit mit der Arbeitsaufgabe oder private Probleme und Unzufriedenheit angegeben. Ist die Situation erkannt, schreiten die lernenden Unternehmer zum Kennenlernen von drei Strategiebündeln voran. Erst wird die Vermeidungsstrategie erörtert, die einerseits psychologische Tipps gibt, aber andererseits auch schon mal die juristische Trickkiste öffnet. Es geht etwa um „Aufspaltung und sonstige Umstrukturierungen im Betrieb zur Vermeidung eines Betriebsrates“. Hilft das alles nicht, zeigt sich die Lehrinheit „Wahlbeeinflussungsstrategie“ nützlich, die Ratschläge von der Einflussnahme auf die Listenaufstellung bis zur Wahlanfechtung gibt. Erst dann lernen die Kursteilnehmer die „Konfrontationsstrategie“, zu der solche Stichworte gehören wie „Die Auflösung des Betriebsrates“ oder „Die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern.“ Vielleicht ist es eine Überschätzung derartiger Veranstalter, wenn von ihnen auf die rückläufige Zahl von Betriebsräten geschlossen wird, aber ihre gelehrten Methoden sind weit verbreitete Praxis. Um so wichtiger ist eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes an diese Praktiken. Und nicht weniger wichtig ist, mit der Bloßstellung derartiger Praktiken gegen das Gerede von PolitikerInnen anzugehen, die alle glauben machen wollen, dass die „modernen“ Arbeitnehmer eben keiner Reglementierung durch einen Betriebsrat bedürfen. Es gibt zu viele Möglichkeiten, diesen Anschein zu erwecken und der vorliegende Regierungsentwurf des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes lässt immer noch genügend Raum, sich einen Betriebsrat vom Leibe zu halten. Übrigens auch ohne großes Seminarprogramm.



## Postraub für den Börsengang

### Einkommensvergleich altes und neues Jahreseinkommen einschließlich aller Ansprüche aus tarifvertraglichen Zulagen

		Alt	Neu	Differenz	
Lohngruppe 1	Eingangsstufe	41.000 DM	34.000 DM	- 7.000 DM	- 17,0 %
	Endstufe	57.100 DM	40.000 DM	- 17.100 DM	- 29,9 %
Lohngruppe 2	Eingangsstufe	41.000 DM	38.000 DM	- 3.000 DM	- 7,3 %
	Endstufe	60.900 DM	46.000 DM	- 14.900 DM	- 24,5 %
Lohngruppe 3	Eingangsstufe	45.700 DM	40.000 DM	- 5.700 DM	- 12,5 %
	Endstufe	64.000 DM	50.000 DM	- 14.000 DM	- 21,9 %
Lohngruppe 4	Eingangsstufe	54.300 DM	48.000 DM	- 6.300 DM	- 11,6 %
	Endstufe	68.600 DM	58.000 DM	- 10.600 DM	- 15,5 %

Vom 1. Januar an verdienen rund 19.000 Beschäftigte der Deutschen Post AG bis zu 29,9 Prozent weniger als im vergangenen Jahr. Nutznießer dieses in der Geschichte der Bundesrepublik wohl einmaligen Lohnraubs sollen die Erwerber der gelben Aktie und natürlich die Bundesregierung sein. Post-Chef Zumwinkel verriet der Wirtschaftswoche, wie hoch der Nutzen sein wird: „Der Gegenwert dieses Tarifvertrages ... geht langfristig und kumuliert in den Milliardenbereich.“ Die DPG schwieg Monate lang vornehm über die Zumutung dieses Tarifvertrages und konzentrierte sich aufs Schönreden. Als sich der DPG-Vorsitzende Kurt van Haaren und Zumwinkel am 21. März des vergangenen Jahres zusammensetzten, hieß es anschließend nur, man habe sich „auf Eckpunkte zur Entlastung der ZulastlerInnen, zum Entlassungsschutz, zur Arbeitszeit, zur Bezahlung und zum Verzicht auf Fremdvergabe in der Zustellung“ geeinigt.

Tatsächlich hatte die DPG den Verzicht auf betriebsbedingte Entlassungen bis 2004 und auf Fremdvergabe im Zustellbereich bis 2003 ausgehandelt sowie die

Rückführung einiger bereits ausgegliederter Frachtzustellbezirke durchsetzen können. Auch die drastische Tarifabsenkung ließ sich geschmacksneutral verpacken: Sie gilt vordergründig nur für Neueinstellungen ab 1. Januar dieses Jahres, betrifft aber einige Zehntausend befristete Beschäftigte, die nämlich von diesem Datum an einen unbefristeten Vertrag erhalten. Aber selbst das ist nur eine vordergründige Wohltat. Mit der Verabschiedung des Gesetzes über Teilzeit und befristete Beschäftigung, mit dem das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz der Kohl-Regierung ersetzt wird, kann die Post AG ihre bisherige Praxis, einen großen Teil des Betriebes mit Zeitverträgen zu betreiben, nicht mehr fortsetzen.

Die Bundesregierung hat mit diesem Gesetz gleich zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen. Erstens kam sie damit einer EU-Richtlinie nach, die die Benachteiligung befristeter Arbeitsverhältnisse verbietet, und andererseits verschaffte sie sich die einzigartige Chance, im eigenen Post-Konzern die Löhne zu senken. Eine Benachteiligung von befristet Beschäftigten liegt näm-

lich nicht vor, wenn diese mit unbefristeten Verträgen schlechter bezahlt werden. Jetzt wird es zwar Beschäftigte mit unterschiedlicher Bezahlung bei gleicher Arbeit geben, aber das ist tarifvertraglich gedeckt. Den schwarzen Peter hat die Postgewerkschaft, und die tut derweil alles, um mit den ausgehandelten Zugeständnissen über den Lohnraub hinwegzureden.

In Rundschreiben wird jetzt mitgeteilt, dass es noch viel schlimmer hätte werden können. So wird jetzt bekannt, dass „die Verhandlungsführer der DPG schon im Juni '98 mit dem Vorhaben konfrontiert wurden, die Einkommen der Codierkräfte und Aufleger etc. um 58 %, aller Zusteller/innen um 53 %, der C-Dienstkräfte um 37 % abzusenken.“ Falls sich die DPG diesem Lohnraub widersetzen würde, sollten 5000 Zustellbezirke an die von der Post AG gekaufte Firma Janßen fremd vergeben werden. Wobei diese wie die anderen Fremdvergaben nicht mehr als ein Etikettenschwindel sind. Die Post AG konkurriert bei ihrem Sturm auf den Weltmarkt nicht mit der Konkurrenz, sondern mit sich selbst.

Harald Werner



Gerhard Jüttemann

# Abbruch auf Raten

Bis in die späten achtziger Jahre hinein florierte in der BRD die Deutsche Bundespost als ein Dienstleistungsunternehmen, das flächendeckend und zu überall gleichen Bedingungen Kommunikationsdienstleistungen sowie

Dienstleistungen im Waren- und Geldverkehr anbot. Für den Eigentümer Bund bedeutete die Post eine willkommene Geldquelle, denn 10 Prozent ihrer Einnahmen musste diese an den Staatshaushalt abführen (ca. 5 Milliarden DM in den achtziger Jahren).

1982 übernahmen CDU/CSU und FDP die Regierungsgeschäfte. Sie hatten die „Rückführung des Staates auf seine eigentlichen Aufgaben“ auf ihre Fahnen geschrieben und drängten immer hartnäckiger auch auf die Privatisierung der Bundespost. Diese Politik führte 1989 zur sogenannten Postreform I: Aus bisher einem Unternehmen wurden drei selbstständige: Postdienst, Postbank und Telekom. Bei einer Protestaktion der Postgewerkschaft, an der sich 371.000 Post-Beschäftigte beteiligten, sprachen sich 96,6 Prozent erfolglos gegen diese Reform aus. Die Demokratie nahm unbeeindruckt ihren Lauf, und es folgte 1994 die Postreform II. Die drei aufgesplitteten Unternehmen wurden privatisiert und in Aktiengesellschaften umgewandelt. Dazu musste das Grundgesetz geändert werden, was ohne Mitwirkung der SPD nicht möglich gewesen wäre. Doch die Mehrheit der SPD-Bundestagsfraktion und der SPD-regierten Bundesländer (Ausnahmen Niedersachsen und Hessen) sowie Teile von Bündnis 90/Die Grünen stimmten für die Reform. Einzig die PDS trat auch im Bundestag geschlossen dagegen auf. Interessanter Nebenaspekt: 1990 noch hatte die SPD für den Fall ihres Wahlsieges die Rücknahme der Postreform I versprochen.



1998 trat ein neues Postgesetz in Kraft, dessen Zweck es ist, „Wettbewerb zu fördern“. Damit ist das Staatsmonopol der Post endgültig gebrochen, das Ziel flächendeckender Postversorgung wur-

de dem Profitprinzip geopfert. In der Konsequenz des Privatisierungsprozesses wurden seit 1990 150.000 Arbeitsplätze abgebaut. Das Filialnetz wurde seit 1983 von 29.000 auf 14.000 Filialen geschrumpft. Einen Antrag der damaligen PDS-Gruppe, im Postgesetz für die Beschäftigten soziale Standards und Leistungsgarantien festzuschreiben, hat der Bundestag Ende 1997 abgelehnt. Zur Freude von Postchef Zumwinkel. Seitdem erleben wir ein dramatisches Ansteigen der Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Konzerns der Deutschen Post AG. Deren Konkurrenten arbeiten sogar vorwiegend mit Scheinselbstständigen und Menschen in anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Eine weitere Initiative der PDS-Fraktion im Deutschen Bundestag war deshalb ein Gesetzentwurf zur Änderung des Postgesetzes, mit dem in der gesamten Postbranche im wesentlichen gleiche Arbeitsbedingungen auf dem Niveau der ursprünglich bei der Deutschen Post AG tariflich abgesicherten Beschäftigten erreicht werden sollten. Der Antrag wurde von den zuständigen Ausschüssen abgelehnt und harrt noch seiner Ablehnung im Plenum. Danach wird es nach aller Wahrscheinlichkeit in nicht allzu ferner Zukunft überall gleiche Arbeitsbedingungen in der Postbranche geben. Allerdings nicht auf dem höchsten, sondern auf dem niedrigsten Niveau.

Gerhard Jüttemann ist Sprecher der PDS-Bundestagsfraktion für Telekommunikation und Post.

# Ein Lehrstück



In vergangenen Jahrzehnten galt eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst nicht nur als Lebensjob, sondern auch als besonders geschütztes Arbeitsverhältnis. Die gesetzlich verordnete Fürsorgepflicht des Dienstherrn schützte vor den rauen Sitten kapitalistischer Lohnarbeit und sorgte bei den Beschäftigten wie auch bei ihren Gewerkschaften zu einer Haltung, die man freundlicherweises nennen könnte. Mit dem Beginn der Privatisierung hat sich das alles gewandelt und ins Gegenteil verkehrt. Ehemals staatliche Unternehmen wie Post und Bahn gebärden sich wie frühkapitalistische Blutsauger und viele durch jahrzehntelange Partnerschaft verwöhnte Gewerkschafter verstehen die Welt nicht mehr. Nirgendwo werden heute so rücksichtslos Arbeitsplätze vernichtet, soziale Leistungen abgebaut und sogar Löhne gesenkt, wie bei Post und Bahn. Dass dabei gleichzeitig die Leistungen teurer und für die Privatkunden meistens schlechter werden, ist nicht unbekannt.

16 Jahre Kohl-Regierung haben die Voraussetzungen für die Zerschlagung des Öffentlichen Dienstes geschaffen und die rot-grüne Bundesregierung erweist sich als cleverer Erbe. So präsentiert sich Hans Eichel vor laufenden Kameras als sparsamer Oberbuchhalter und erfolgreicher Haushälter, aber hinter den Kulissen wird das Tafelsilber verscherbelt und das Personal davon gejagt. Die Konservativen haben den Sozialstaat mit der Abrissbirne traktiert, die neue Sozialdemokratie verscherbelt den Rest an der Börse. Das Ganze nennt sich moderne Wirtschaftspolitik und erinnert doch auf fatale Weise an jene graue Vorzeit, als sich die Ostelbischen Junker ihrer Untertanen entledigten, um in die moderne Profitwirtschaft einzusteigen. Damals schlug die Stunde der Sozial-

demokratie, heute macht sie das Licht aus und geht an die Börse. Und die Gewerkschaften? Das Modell der bequemen Stellvertreterpolitik, bei

der das Klientel der Mitglieder alljährlich seine Tarifierhöhung bekommt und nebenbei mit den Schnäppchen der hauseigenen Versicherungen und Rei-

severanstalter bei Laune gehalten wird, ist endgültig ausgelassen. Jetzt weht ein anderer Wind und die Ergebnisse der Tarifrunde bei der Post zeigen es. Natürlich sitzen die Verursacher in den Vorstandsetagen der zum Börsengang freigegebenen Staatskonzerne und auch am rot-grünen Kabinettschisch. Doch wusste man nicht, was da geplant wird, erlag man der Illusion, hinter verschlossenen Türen auf die gleiche Weise verhandeln zu können, wie einst in der wohligen Wärme des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates? Eine gefährliche Täuschung, und eine folgenreiche. Nicht nur für die Zehntausenden, die diesen Irrtum mit Mark und Pfennig bezahlen werden, sondern auch für die Zukunft der Gewerkschaft.

Natürlich sind die Verhandlungsführer der DPG auf brutale Weise erpresst worden, und das schon lange. Doch Erpresser gründen ihren Erfolg auf das Schweigen der Opfer und ihrer Angst vor der Öffentlichkeit. Es war nicht nur eine katastrophale Fehleinschätzung des Kräfteverhältnisses, sich auf die eigene Verhandlungsmacht hinter verschlossenen Türen zu verlassen. Es ist auch kaum verständlich, weshalb die DPG in ihren Veröffentlichungen dann immer noch die Rolle des zweiten Siegers spielt und so schamvoll über ihre Niederlage hinwegschreibt, dass Tausende erst durch ihre Dienststellen erfuhren, wie sie vom 1. Januar an zur Ader gelassen werden. Das kostet Vertrauen wie Mitglieder, und wenn man sich eines Tages wirklich darauf besinnen sollte, dass man nicht nur mageren Tarifangeboten, sondern erst recht Tarifsenkungen mit dem Mittel des Arbeitskampfes begegnen muss, wird auch die Kampfkraft verloren gegangen sein.

H. F. Krautwald



Achim Meyer-Heithuis

# Jobkiller BSE bedroht 50.000 Arbeitsplätze

An die 50.000 Arbeitsplätze sind durch die BSE-Krise in Gefahr, befürchtet Franz-Josef Möllenberg, 1. Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. 1.000 Arbeitsplätze hat der Rinderwahn bisher schon gekostet. BSE löst einen klassischen Domino-Effekt aus: den aufs höchste alarmierten und verunsicherten Verbraucherinnen und Verbrauchern schlägt die BSE-Krise buchstäblich auf den Magen. Man vollzieht schlagartig kollektive Rindfleisch-Abstinenz. Jetzt reicht's, sagen sich viele. Damit bricht der komplette Rindfleischmarkt zusammen und treibt praktisch über Nacht viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuerst in die Kurzarbeit, dann in die Arbeitslosigkeit. Insgesamt betroffen sind bundesweit fast 400.000 Beschäftigte (ca. 113.000 in Schlachthöfen und der fleischverarbeitenden Industrie, ca. 80.000 im Fleischerhandwerk und ca. 12.000 in der Futtermittelindustrie, in der Landwirtschaft ca. 190.000 und 3.000 in der Lederindustrie).

Ende Januar waren allein in der Fleischverarbeitung nach offiziellen Angaben 7.000 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen. Tendenz steigend. Bereits 1.000 Entlassungen haben NGG-Betriebsräte bisher registriert. Vielfach sind zunächst Fremd- und Leiharbeiter nach Hause geschickt worden und „wilde Kolonnen“ sogenannter Kontingentarbeiter. Mit Resturlaub und Überstundenausgleich versuchte man sich zunächst vorübergehend zu behelfen. Aber Insider befürchten, dass dies erst der Anfang einer größeren Welle ist. Es wird vermutet, dass die Bundesanstalt für Arbeit bereits längst höhere Fallzahlen besitzt, sie aber momentan noch nicht veröffentlicht. Über Kurzarbeit und Entlassungen im Bereich der Landwirtschaft ist bisher



noch nichts bekannt geworden. Allerdings wird auch von der IG-BAU mit negativen Folgen gerechnet. In England sind zum Beispiel ein Viertel der Arbeitsplätze verloren gegangen. Große Probleme werden auch in der Lederindustrie gesehen, denn aufgrund der rückläufigen Schlachtungen werden die Häute langsam knapper. Die Schuhpreise könnten steigen. Inzwischen werden bei der Gewerkschaft NGG alle Informationen aus den Unternehmen zentral gesammelt und ausgewertet. Zusätzlich wurde am 5. Februar die bundesweite Kampagne „Nahrung Gesund Genießen“ gestartet. In vielen Bereichen wird versucht, die Folgen der BSE-Krise in den Griff zu bekommen und für die Interessen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen gekämpft. Nicht nur direkte Kontakte zu Politikern, sondern auch „Runde Tische“ mit Politikern, Arbeitgebern und Betriebsräten, Verbraucherschützern und Wissenschaftlern sollen Wege aus der Krise finden. Erstes Drängen hatte auch schon Erfolg: Die Bundesregierung will den Bezug von

Kurzarbeitergeld für die von der BSE-Krise betroffenen Beschäftigten von 6 auf 24 Monate verlängern. Allerdings fordern NGG, IG BAU und IG BCE zusätzlich Ausgleichszahlungen zum Kurzarbeitergeld. Eine weitere Forderung der NGG ist, die Zeit der Kurzarbeit zur Qualifizierung zu nutzen, um die Beschäftigten in dieser Zeit weiterzubilden und so die Fleischproduktion zu verbessern: „Qualität durch Qualifizierung“ so lautet das Motto. Es soll versucht werden mit den Arbeitgebern Tarifverträge zur Qualifizierung abzuschließen.

Wichtig ist, dass die geplante Vergabe von Gütesiegeln auch an die Einhaltung sozialer Mindeststandards geknüpft wird. Im Klartext heißt das: den Qualitätsstempel gibt nur bei Tariftreue. Die angekündigte Wende in der Agrarpolitik und die Stärkung des Verbraucherschutzes wird von den Gewerkschaften ebenfalls befürwortet. NGG-Chef Franz-Josef Möllenberg ist für „Transparenz vom Acker bis auf den Tisch“ und fordert „eine lückenlose Kennzeichnung von der Stalltür bis zur Ladentheke“. Falsche Deklaration von Fleisch und Wurst sollten drastisch bestraft werden. Dem Lebensmitteleinzelhandel ist Preisdrückerei vorzuzerwerfen. Letztlich ist den Verbraucherinnen und Verbrauchern vorgegaukelt worden, es gehe immer billiger und billiger. Dabei ist völlig vergessen worden, dass Qualität ihren Preis hat.

## Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind im Sozialgesetzbuch III §§169-181 geregelt. Danach haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, „wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt“.

Als erheblich gilt ein Bruttoeinkommensverlust von mehr als 10 Prozent, von dem mindestens ein Drittel der Belegschaft betroffen sein muss. Die Dauer der Geldzahlung beträgt grundsätzlich sechs Monate, das so genannte strukturelle Kurzarbeitergeld kann bis zu 24 Monate gezahlt werden, „wenn für die Arbeitnehmer Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung vorgesehen sind“. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt für ArbeitnehmerInnen mit Kind 67 Prozent, für Beschäftigte ohne Kind 60 Prozent „der Nettoentgelt Differenz“. Diese Differenz errechnet sich aus dem Unterschied zwischen Nettoentgelt ohne Arbeitsausfall und Nettoentgelt mit Arbeitsausfall. Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall beim Arbeitsamt eingegangen ist.

Anmerkung: Üblicherweise werden weitere Bedingungen der Kurzarbeit zur besseren Absicherung der Kolleginnen und Kollegen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt.

## Es ist die Profitgier, die den Appetit verdirbt

Vielen hat es gründlich den Appetit verdorben. Skandale seit Jahren. Mal sind es Hormone im Kalbfleisch, Weinpanscherien, Salmonellen oder Würmer in Fischen – aktuell haben wir das sogenannte „Schweine-Doping“. Aber die BSE-Krise übertrifft alles bisher dagewesene. BSE ist der Super-Gau im Bereich der Ernährung. Noch nie waren VerbraucherInnen so misstrauisch, noch nie so verunsichert. Viel entwickeln solche und ähnliche Fantasien: Manche „Lebensmittel“ – würde man alle Inhaltsstoffe auflisten – könnten locker einem Beipackzettel aus der Apotheke Konkurrenz machen.

Eines aber haben die Skandale gemeinsam: Einzig und allein die kapitalistische Profitgier treibt Skandal-Verursacher. Bei BSE blickt aber kaum noch jemand richtig durch. Einen Schuldigen sucht man auch vergeblich. Von der EU gab's jahrelang Rinderprämien und Milchquoten und so weiter und so weiter. Viele mächtige Lobbyisten übten ihren Einfluss aus.

Was ist nun mit den Verbrauchern? Sicher, Qualität hat auch einen Preis. Aber können sich in Zukunft nur die „Besserverdiener“ die Qualität leisten? Müssen die „Geringverdiener“ in Zukunft zwangsläufig mit „Doping-Schnitzeln“ vorlieb nehmen, weil die Haushaltskasse nicht mehr hergibt? Oder lieber gleich zum Vegetarier werden? Echt ätzend, die Vorstellung, dass über die Neuausrichtung der Landwirtschaftspolitik und die Stärkung des Verbraucherschutzes mit Transparenz auf allen Ebenen eine neue Form von sozialer Spaltung entstehen könnte. Frei nach dem Motto: Sage mir, was Du isst, und ich sage Dir, was Du verdienst – oder noch anders: wenn die Kinder auf den Schulhof gegenseitig die Stullen vergleichen ... diesen Wahnsinn wollen wir nicht.

Dann muss natürlich auch in den nächsten Lohnverhandlungen richtig Kohle auf den Tisch, damit sich jeder auch qualitativ hochwertige Lebensmittel kaufen kann. Richtig ist auch, dass wir völlige Transparenz in der gesamten Lebensmittelkette brauchen, damit die Verbraucher wieder Vertrauen zu den Produkten fassen können. Damit sind dann letztlich auch Tausende von Arbeitsplätzen ein Stück sicherer. Wir brauchen ein Reinheitsgebot für Fleisch. Damit zeigen wir dem Jobkiller BSE die Zähne.

Achim Meyer-Heithuis ist Sekretär im NGG Landesbezirk Niedersachsen/Bremen

Tariftreue

# Länder auf Reformkurs – aber der Bund bremst



**W**ofür die AG Betrieb & Gewerkschaft innerhalb der PDS einst kämpfen musste, ist jetzt zur Herzensache von CDU-Landesregierungen geworden: Die Bindung von öffentlichen Aufträgen an eine Tariftreuerklärung der sich bewerbenden Unternehmen. Im Bundesrat ist ein entsprechender Antrag zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes mit den Stimmen der CDU-Länder durchgegangen, aber den Bundestag soll dieses Gesetz nach Meinung von Wirtschaftsminister Müller nicht erreichen. Seit Monaten schwelt in dieser Sache ein Streit zwischen dem Wirtschafts- und dem Arbeitsminister. Um nicht nach dem Krach um das Betriebsverfassungsgesetz einen neuen Kabinettsstreit zu riskieren, spielt die Regierung auf Zeit.

Seit Jahren schon verpflichten einzelne Bundesländer ihre Landes- und Kommunalverwaltungen, bei der Vergabe öffentlicher Bauaufträge nur Unternehmen zu berücksichtigen, die sich an tarifvertragliche Standards halten. Gegen diese auch in Berlin geltende Regel zogen Unternehmen vor den Bundesgerichtshof und bekamen teilweise Recht. Der Bundesgerichtshof überwies den Streitfall an das Bundesverfassungsgericht, um die Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grundlagen gegen Wettbewerbsbeschränkungen überprüfen zu lassen.

Die Länder wollten diesen Spruch nicht abwarten und verabschiedeten im Bundesrat einen Antrag zur Änderung des

Tarifvertragsgesetzes. Im Paragraph 5 soll künftig klargestellt werden, dass der Landesgesetzgeber bestimmen kann, dass Bauaufträge von öffentlichen Auftraggebern nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die eine Tariftreuerklärung abgeben. Den Ländern sitzen dabei nicht etwa die Gewerkschaften im Nacken, sondern ihre eigenen Baubetriebe. Dies fürchten nämlich nicht zu Unrecht, dass sie Opfer eines sich zuspitzenden Unterbietungswettbewerbs werden. Für sie ist die Tarifbindung häufig die einzige Möglichkeit, den Wettbewerb gegen die Billigkonkurrenz zu überleben.

Das Bundeskabinett hat unter dem Einfluss seines Wirtschaftsministers eine Stellungnahme beschlossen, in der es eine Sonderregelung für den Baubereich ablehnt und auf die Vorbereitung eines Gesetzes zur Bekämpfung illegaler Praktiken bei der Vergabe öffentlicher Aufträge verweist. Wirtschaftsminister Müller reicht der gesetzliche Mindestlohn an Bau. Eine Verpflichtung auf tarifvertragliche Standards lehnt er ab. Die Mindeststundenlöhne liegen jedoch im Schnitt um sechs bis sieben Mark unter dem Tarif, so dass zwangsläufig eine Angleichung der Tarife an den Mindestlohn droht. Der übrigen Wirtschaft kann das nur recht sein, wenn ein ganzer Tarifsektor durch einen gesetzlichen Mindestlohn geregelt wird. Für das Baugewerbe sieht das anders aus, weil dort ein Verlust an Fachkräften befürchtet wird.

## in aller kürze

### Wechselkurse wichtiger als Tarifierhöhungen

Ganz nebenbei sagen Unternehmervereine auch mal die Wahrheit. So etwa im Jahresbericht 1999/00 der Deutschen Stahlindustrie. Da konnte man nicht nur lesen, dass sich die IG Metall in der Tarifpolitik zurückgehalten habe, sondern dass diese Zurückhaltung auch nicht notwendig gewesen wäre. Dazu schreibt das Handelsblatt am 12.2.01: „Die wirtschaftspolitische Diskussion in Deutschland während der 90-er Jahre war weitgehend beherrscht von der bange Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Dieses Thema ist nunmehr entdramatisiert. Die Wettbewerbsfähigkeit hing in jenen Jahren nämlich weitgehend von Wechselkurschwankungen ab. Sie war nicht, wie häufig behauptet wird, das Resultat der tariflichen Überforderung der deutschen Volkswirtschaft durch die Gewerkschaften.“

So haben sich die Arbeitskosten der japanischen Stahlarbeiter zwischen 1990 und 1999 zwar nur um 22 Prozent erhöht, während sie in der deutschen Stahlindustrie um 32,1 Prozent zulegten. Doch rechnet man die Arbeitskosten nicht in japanischer Währung, sondern in DM, dann sind die Arbeitskosten in Japan um 75,8 Prozent gestiegen. Auch die Wettbewerbsposition der USA sieht schlechter aus. Weniger als die niedrigen Lohnabschlüsse sorgte die gegenüber dem Dollar schwache DM für Wettbewerbsvorteile. Lohnzurückhaltung ist gewissermaßen nur das Sahnehäubchen von Exporterfolgen, nicht aber der entscheidende Wettbewerbsvorteil.

### Ohne Klimaschutz weniger Arbeitsplätze

Die großen Energieversorger weigern sich seit Monaten, ihre Hausaufgaben für den Klimaschutz zu machen. Sie drücken auf die Quote für die Energiegewinnung aus Anlagen der Kraft-Wärme-Kopplung (KWK), weil das mehr Investitionen kostet und geringere Profite verspricht als der Handel mit billiger und meistens sogar überschüssiger Energie. Die Verweigerung gegenüber dem Klimaschutz beschleunigt aber nicht nur den Treibhauseffekt, sondern auch die Arbeitsplatzvernichtung. Nach Mitteilung der ÖTV sind derzeit bundesweit rund 50.000 bis 60.000 Beschäftigte in der kommunalen Stromversorgung beschäftigt, davon etwa 30.000 in den Stadtwerken, die Strom aus Anlagen der Kraft-Wärme-Kopplung gewinnen. Die ÖTV schätzt, dass ohne eine vorgeschriebene Quote für KWK-Anlagen, in den nächsten zehn Jahren bis zu 20.000 Arbeitsplätze in diesem Bereich wegfallen werden.

### 2,4 Milliarden DM verschenkt

Nach der Meldung über den Bau einer drei Milliarden DM schweren Chip-Fabrik in Frankfurt/Oder reißen die Berichte über den ostdeutschen High-Tech-Boom nicht mehr ab. Tatsächlich wurden in den vergangenen Jahren, insbesondere in Dresden, zwölf Milliarden Mark in High-Tech-Fabriken investiert. In der von Arbeitslosigkeit gebeutelten Oderregion werden durch die Milliarden-Investition bis zu 3.000 neue Arbeitsplätze erwartet. Was bei dem erwarteten Geldsegen zumeist verschwie-

gen wird, ist seine Herkunft. Nach einem Bericht der FAZ vom 9.2.01 kommt etwa ein Fünftel der Investitionssumme aus öffentlichen Kassen. Bezogen auf Ostdeutschland heißt das, dass der Staat 2,4 Milliarden DM an die Konzerne verschenkt hat. Oder auf Frankfurt/Oder bezogen: Bonn und Potsdam zahlen den Investoren für jeden neuen Arbeitsplatz an der Oder rund eine Viertelmillion Mark.

### PDS entwickelt gewerkschaftliche Mitgliederstruktur

Acht Jahre nach Gründung der Arbeitsgemeinschaft Betrieb & Gewerkschaft hat die AG inzwischen zwölf Landesverbände und eine seit einigen Monaten erhebliche Zunahme von Aktiven, die nicht nur Mitglieder der PDS sind. Diese Entwicklung haben den Parteivorstand und den Vorstand der Bundestagsfraktion bewegt, ein gewerkschaftspolitisches Aktionsprogramm für die nächsten zwei Jahre zu verabschieden, das unter anderem den Aufbau einer Mitgliederstruktur vorsieht. Wie im Statut der PDS seit langem verankert, heißt das freilich nicht, dass die AG in erster Linie auf Parteimitglieder rechnet. Es bleibt eine offene Struktur, in der alle mitarbeiten und auch die meisten Mitgliedsrechte wahrnehmen können, die mit der gewerkschaftlichen Politik der PDS übereinstimmen.

Obwohl sich niemand der Illusion hingibt, dass die AG Betrieb & Gewerkschaft der PDS der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen der SPD (AfA) Konkurrenz machen könnte oder wollte, sollen ähnliche Aufgaben wahrgenommen werden. Die AG will einerseits in der PDS gewerkschaftliche Positionen vertreten und andererseits ein Forum für linke GewerkschafterInnen sein, die in den Gewerkschaften sozialistische Perspektiven wach halten oder erneuern wollen. Mehr lässt sich erfahren, wenn man uns schreibt, anruft oder uns auf der Homepage der PDS besucht: [www.pds-online.de](http://www.pds-online.de)

# Ja,

Ich möchte betriebsrat InForm regelmäßig zugeschickt bekommen

-----  
Name

-----  
PLZ/Ort

-----  
Straße



## Katzen zeigten Krallen

Ende Januar 2001 ging auf der Reeperbahn in Hamburg-St. Pauli eine Ära zu Ende. 15 Jahre war im Operettenhaus das Musical „Cats“ gelaufen, das nun nach Stuttgart zieht. Wenige Tage vor dem Ende schrieben die Beschäftigten der Gewerkschaftsgeschichte. Erstmals kam es in einem Musical-Theater zu einem Streik, dessen Ergebnis, nach alledem, was sonst bisher in dieser Branche üblich war, als ein Erfolg für die IG Medien zu bezeichnen ist. Obwohl nur etwa ein Drittel der Beschäftigten vorher gewerkschaftlich organisiert war, bezog der mehr als einwöchige Streik fast die gesamte Belegschaft ein und führte zum Erfolg. Streikten an einem Tag die technischen MitarbeiterInnen, wurden am Tag darauf schlagartig viele DarstellerInnen kurzfristig krank. Unterstützung kam auch von der Hamburger HBV. Die Konzernleitung musste die BesucherInnen entweder nach Hause schicken oder zum „Phantom der Oper“ umleiten. Ingeheim hatte man dort auch schon Angst, dass der Streikvirus auch die „Phantome“ ergreifen könnte. Vor allem aber wollte man die Abschlussvorstellung retten, wäre auch die noch ausgefallen, der

Ruf der Stella Entertainment AG wäre noch weiter ramponiert worden in diesem Januar 2001.

Die Hauptergebnisse des am 25.01.2001 unterzeichneten Abschlusses sind im Wesentlichen: Erstmals gibt es in der Musicalbranche einen Manteltarifvertrag. Die Eckpunkte dieses Tarifvertrages gelten nicht nur in Hamburg, also im Operettenhaus und beim „Phantom der Oper“, sondern für alle Standorte der Stella Entertainment AG im Bundesgebiet. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist zwar bitter, geht aber nicht über das hinaus, was bisher bundesweit schon gängige Praxis in der Branche war. Außerdem konnte für die betroffene Belegschaft des Operettenhauses ein Sozialplan durchgesetzt werden, der im Ergebnis deutlich über das hinausgeht, was die Konzernleitung vorher angeboten hat.

Kenner dieser bisher schwer gewerkschaftlich zu organisierenden Branche weisen darauf hin, dass der Streik bei „Cats“ nicht nur gezeigt hat, dass auch hier gekämpft werden kann, sondern dass dabei auch Ergebnisse zu erzielen sind, denen sich die Gewerkschaft nicht zu schämen braucht.

gerald kemsli

## Wir danken:

Für die freundliche Unterstützung der AG Betrieb & Gewerkschaft Vor allem:  
- dem Kollegen Harald Werner  
- den einzelnen Verfassern der Artikel

## Selbstausbeutung für die Rente

Vor Monaten wurde noch darüber nachgedacht, ob nicht auch deutsche Gewerkschafter, wie ihre Kollegen in den USA, ihre Rentenanprüche in Pensionsfonds horten sollten. Jetzt macht VW wieder einmal den Vorreiter und zahlt seine Renten künftig nicht mehr aus betrieblichen Rücklagen, sondern aus einem Pensionsfonds. Grund für diese Umstellung, die die angesammelten Rücklagen nun in eine beträchtliche Masse an Spekulationskapital verwandelt, sind angeblich die künftigen Finanznöte der VW-Betriebsrente. VW-Arbeitsdirektor Hartz schätzt nach Presseberichten, dass die Zahl der VW-Rentner in den kommenden 30 Jahren von zur Zeit 70.000 auf 100.000 anwachsen wird. Schon jetzt verschlingt die Altersversorgung nach Angaben des Konzerns 8,7 Prozent der Personalkosten.

Volkswagen fürchtet aber nicht nur die steigenden Kosten für die Rentner, sondern möchte auch von den laufenden Zahlungen für die Beschäftigten herunter. Bisher wurden zwei Prozent des Bruttolohnes für die Altersversorgung in die betriebliche Rücklage gezahlt, demnächst soll nur noch die Hälfte, nämlich ein Prozent sein. Das Wunder, aus einer halbierten Beitragsleistung mehr herauszuholen, sollen nun die Finanzmärkte vollbringen. Während nämlich die betriebliche Rücklage durch Anlage im eigenen Konzern nur eine durchschnittliche Rendite von 7,5 Prozent bringt, erhofft man sich durch die Verwendung der Rentenrücklage in Finanzkapital eine Verzinsung von mehr als zehn Prozent.

Wird es noch mehr, dann soll dieser Überschuss in eine Risikorücklage

fließen, um Schwankungen auf den Kapitalmärkten auszugleichen. Das Modell sieht zunächst verführerisch aus. Die VW-Beschäftigten investieren auf den Aktienmärkten in Produktivvermögen, um sich ihren Anteil am boomenden Kapitalismus zu holen.

### Auch das Sichere ist nicht sicher

Offensichtlich hat der Betriebsrat diesem Schritt zugestimmt, weil Volkswagen seinen Beschäftigten eine Mindestrendite von drei Prozent garantiert. Bekanntlich gibt es aber weder Garantien für sichere Renditen, noch für die dauerhafte Zahlungsfähigkeit von Konzernen. Sollte zum Beispiel das Spekulationskapital auf den für solche dramatischen Schnitte bekannten Finanzmärkten kräftig entwertet werden, ist noch lange nicht sicher, ob VW die Verluste aus eigener Tasche ausgleichen kann. Die Zusammenbruch riesiger Pensionsfonds in der Asienkrise muss da ebenso skeptisch machen, wie die plötzliche Schwäche von Daimler-Chrysler. Kommen zwei solcher Ereignisse zusammen, nämlich ein dramatischer Wertverlust auf den Finanz- oder Aktienmärkten und eine plötzliche Schwäche von VW, dürfte die Betriebsrente nicht mehr zu garantieren sein.

Noch wähnt man sich bei VW sicher vor einem Crash wie auf dem neuen Markt. Aber auch dort haben die Beschäftigten lange Zeit lieber Aktien oder Optionen ihres Unternehmens als Lohnerhöhungen oder Betriebsrenten haben wollen. Nach dem Zusammenbruch vieler Internetunternehmen, in denen man scheinbar weniger durch sein Gehalt als

durch die Rendite zu Geld kam, ist gerade hier Ernüchterung eingekehrt.

### Wer soll das bezahlen?

Eigenartigerweise scheinen sich die Betriebsräte bei VW nicht die Frage zu stellen, woher eigentlich der Renditesegen kommen soll. Wenn im eigenen Konzern nur 7,5 Prozent Rendite erwirtschaftet werden, dann muss die Profitmacherei irgendwo anders wesentlich besser laufen, wenn mit Renditen von über zehn Prozent gerechnet wird. Und es läuft woanders besser, nämlich überall dort, wo der Aktienwert schneller steigt als die reale Rendite. Die hohen Gewinne der Pensionsfonds steigen nämlich nur überdurchschnittlich, weil die von ihnen eingekauften Papiere im Wert steigen. Diese Wertsteigerung ist aber nichts anderes als eine bloße Hoffnung auf noch zu erwirtschaftende Werte. Wird die Hoffnung enttäuscht, wie in den vergangenen Monaten in der sogenannten neuen Ökonomie, dann platzt die Spekulationsblase und der Aktienbesitzer hat weniger als vorher.

Da ist jedoch nicht das alleinige Problem. Wenn Gewerkschafter in Pensionsfonds investieren, dann beteiligen sie sich nicht nur an der üblichen Ausbeutung, sie treiben auch Selbstausbeutung und Arbeitsplatzvernichtung. Der Renditehunger der Pensionsfonds ist nämlich derzeit der entscheidende Treibersatz für den Shareholderverwertungs-Kapitalismus, der zum Job-Killer aus Prinzip geworden ist. Er ist verantwortlich für die Peitsche der zunehmenden Konkurrenz, das Ausschlagen von Konzernen, die Superfusionen und für die Massenentlassungen, die allein ausgesprochen werden, um den Aktienwert nach oben zu treiben.

### betriebsrat InForm

wird herausgegeben vom  
ibbs - Institut für Bildung, Beratung und  
Sozialmanagement  
Hauptstrasse 75, 06618 Schönburg

**Bankverbindung:** Hypovereinsbank Halle,  
(BLZ 800 200 86) Konto 32 29 29 7

**Telefon:** (03445) 75 71 9-0

**Fax:** (03445) 70 35 38

**E-Mail:** ibbsinstitut@aol.com

**Layout:** Michael Pickardt

**Druck:** Druck Online

**Erscheinungsweise:** quartalsweise

**Redaktion:** Harald Werner (V.i.S.d.P.)

Gezeichnete Artikel geben die Meinung der  
Autoren, nicht der Redaktion wieder