

Ulrich Zachert

**Rationalisierung - Stilllegung -
Arbeitsplatzverlust:
Möglichkeiten und Perspektiven
gewerkschaftlicher Gegenwehr**

Dr. Ulrich Zachert, geboren 1943 in Berlin, studierte Anglistik, Germanistik und Rechtswissenschaften in Berlin, Göttingen, Grenoble, Paris und Hamburg. Er war beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung — Genuß — Gaststätten und bei der Hans-Böckler-Gesellschaft tätig. Seit 1974 ist er Referent für Arbeits- und Wirtschaftsrecht beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB.

1. Vorbemerkung zum methodischen Ausgangspunkt

Im folgenden Beitrag geht es nach einer kurzen Bestandsaufnahme über Ausmaß sowie Art und Weise des Arbeitsplatzabbaus infolge technischen Wandels und krisenhafter ökonomischer Entwicklung darum, rechtliche und gewerkschaftspolitische Möglichkeiten sowie Perspektiven einer Gegenwehr zu skizzieren. Dabei soll im Unterschied zur Diskussion um die Ausweitung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene und ähnlich auch bei der Kontroverse um die sogenannte Investitionskontrolle bzw. Investitionslenkung nicht von institutionellen oder organisationsrechtlichen Fragestellungen (paritätische Besetzung von Aufsichtsräten, Bildung von Wirtschafts- und Sozialräten, Investitionsmeldestellen usw.), sondern von dem *konkreten Problem* des aktuell feststellbaren Arbeitsplatzrisikos ausgegangen

werden. Von diesem Ansatz her wird untersucht, welche Instrumente geeignet sein könnten, die Berücksichtigung der Interessen der Betroffenen effektiver als gegenwärtig zu gewährleisten¹.

2. Zur Lage: Arbeitsplatzbedrohung und Arbeitsplatzverlust

Die Wirtschaftskrise der Jahre 1974/75, deren Folgen auch heute nicht überwunden sind², hat offenbart, daß trotz verbesserter gesetzlicher Regelungen, insbesondere des Betriebsverfassungsgesetzes, die Möglichkeiten der Sicherung von Arbeitsplätzen nicht ausreichen. Im Durchschnitt des Jahres 1975 belief sich die Zahl der Arbeitslosen auf über 1 Million, 1976 überschritt sie ebenfalls knapp die Millionengrenze³. Unberücksichtigt bleibt hierbei die vermutlich nicht unwesentliche Anzahl von Personen, die keine Beschäftigung gefunden haben, ohne andererseits als arbeitslos registriert zu sein. Hierzu gehören unter anderem Jugendliche ohne Ausbildung, ehemals berufstätige Frauen, die im Haushalt arbeiten und ausländische Arbeitnehmer, die in ihr Heimatland zurückkehren. Vorausschätzungen der *zukünftigen* wirtschaftlichen Entwicklung stimmen darin überein, daß ohne durchgreifende Maßnahmen kurz- und auch mittelfristig mit einem verbleibend hohen Anteil an Arbeitslosen gerechnet werden muß. Kurzfristige Prognosen gehen davon aus, auch für das Jahr 1977 sei ein hohes Niveau der Unterbeschäftigung zu erwarten, nachdem bereits in den Jahren 1975/76 fast 1 Million Arbeitsplätze vernichtet worden sind⁴. Mittelfristig wird selbst bei Unterstellung von Wachstumsraten, deren Realisierung aufgrund von Erfahrungen der letzten Jahre fraglich erscheint, ein Arbeitsplatzabbau in erheblichem Umfang vorhergesagt: Würde das Wirtschaftswachstum bis 1980 4,5 Prozent jährlich erreichen und würde die Personalpolitik im Bereich des öffentlichen Dienstes so restriktiv wie zur Zeit gehandhabt, so wären nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeit bis 1980 ca. 1 Million Arbeitsplätze gefährdet⁵.

Unter den Gründen für Arbeitsplatzreduzierungen spielt das *Rationalisierungsmotiv*, oft begleitet von arbeitsintensivierenden Maßnahmen, eine zentrale Rolle: Nach Umfragen des Ifo-Instituts haben für die erste Hälfte der 70er Jahre nahezu 82 Prozent aller Firmen die Rationalisierung als hauptsächliches Investitionsmotiv angegeben; für die zweite Hälfte ist sogar mit einem noch wachsenden Trend zu rechnen⁶. Besondere Rationalisierungsreserven werden im Angestelltenbereich vermutet. Die Schätzungen der „ungenutzten Kapazitäten“ bewegen sich hier zwischen 20

1 Spieker, Mitbestimmung im Unternehmen, Idee und Wirklichkeit, WSI-Mitteilungen 1976, S. 437 ff.; Simitis, Von der institutionalisierten zur problembezogenen Mitbestimmung, Arbeit und Recht 1975, S. 321 ff.

2 Zusammenfassend hierzu das Schwerpunktheft 12/1976 der Gewerkschaftlichen Monatshefte mit verschiedenen Beiträgen.

3 „Arbeitslose wieder in der Millionenzahl“ in: Handelsblatt 6. 1. 1977.

4 WSI: Zur Wirtschaftsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1976/77, WSI-Mitteilungen 1976, S. 633.

5 „Bis 1980 eine Million Arbeitsplätze bedroht“ in: Handelsblatt 2. 12. 1976.

6 „Rationalisierung ist das Investitionsmotiv“ in: Handelsblatt 25. 1. 1976.

und 40 Prozent⁷. Darüber hinaus bedroht die Einführung neuer Fertigungsmethoden auch in der Produktion eine nicht unerhebliche Zahl von Arbeitsplätzen. Durch die Anwendung der Elektronik in einer Reihe von Branchen (Feinmechanik/Optik/Uhren, Elektroindustrie, Fahrzeugbau, Werkzeugmaschinenbau, Meß-, Regel- und Steuerungstechnik, Datenverarbeitungs- und Bürotechnik, Nachrichtentechnik, Elektromedizin und Reaktortechnik) verkürzen sich die Fertigungszeiten im Schnitt um 70-85 Prozent. Damit werden ganze Berufsgruppen „überflüssig“: Wo heute noch zehn qualifizierte Arbeitnehmer tätig sind, werden es morgen nur noch zwei meist angelernte Montagearbeiter sein⁸. Zu Recht weist deshalb der DGB auf seinem letzten Bundeskongreß auf die zunehmenden Risiken für Arbeitsplatz und sozialen Besitzstand infolge Automation, Rationalisierung und anderer Formen des technischen und strukturellen Wandels hin⁹.

3. *Personalanpassung schnell und lautlos?*¹⁰

Unternehmerstrategie und gegenwärtige Mittel betrieblicher und gesellschaftlicher Gegenwehr

Zunächst läßt sich feststellen, daß - den mitbestimmten Montanbereich einmal ausgeklammert — eine wirksame Mitbestimmung häufig an der unzureichenden *Information* der Betriebsräte im Vorfeld der unternehmerischen Maßnahmen selbst scheitert. Unbestritten hat zwar das Betriebsverfassungsgesetz 1972 die Informationsmöglichkeiten der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen gegenüber dem alten Rechtszustand verbessert. Jedoch enthalten die gesetzlichen Formulierungen des Betriebsverfassungsgesetzes, der Betriebsrat sei „rechtzeitig und umfassend zu unterrichten“ (§§ 80 Abs. 2, 90, 92, 106 Abs. 2 BetrVG), weite Interpretationsspielräume, die einer geschickten Geschäftsleitung genügend Möglichkeiten eröffnen, die Informationen im Konfliktfall so zu dosieren, daß *Betriebsräte* entweder zu spät oder nur unvollkommen unterrichtet werden und von Alternativen keine oder nicht frühzeitig genug Kenntnis erlangen. Ein wesentliches Ergebnis einer neueren Untersuchung des DGB über die Effektivität des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 läßt sich darin zusammenfassen, daß die Arbeitgeber ihren Informationspflichten nicht oder nach dem Gesetz nur ungenügend nachkommen. Sanktionen, die der Gesetzgeber bei Pflichtverletzungen vorgesehen hat (§§ 119, 120 BetrVG) greifen kaum. Staatsanwälte und Ordnungsbehörden stellen die Verfahren regelmäßig ein¹¹. Dem entspricht es, daß die Sachverständigenkommission zur Un-

7 Briefs, Arbeitslosigkeit unter Angestellten - Aspekte einer langfristigen Krisenentwicklung in der BRD, WSI-Mitteilungen 1976, S. 84 ff.: Drinkut. ..Dispositionsmasse bis zum Rausschmiß- in: Vorwärts 23. 12. 1976, S. 24 f.

8 Hinz, Strukturkrise durch Strukturwandel. Sozialer Fortschritt 1976, S. 208.

9 Antrag 203 des 10. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses (1973) in Hamburg, angenommen.

10 Dies ist der Titel eines Berichts des Personalchefs der Continental Gummiwerke AG im Managermagazin Nr. 8/1975, S. 36 ff. über Entlassungsmaßnahmen.

11 W. Schneider. Norm und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, DGB Extra 4/1976 vom 26. 5. 1976.

tersuchung der Mitbestimmung (sog. Biedenkopf-Kommission) in ihrem Bericht aus dem Jahre 1970 auf Informationsdefizite von *Arbeitnehmervertretern* in den *nicht-mitbestimmten Aufsichtsräten* hinweist¹².

Angesichts dieser Situation überrascht es nicht, daß die bescheidenen Möglichkeiten einer langfristigen betrieblichen Beschäftigungspolitik des neuen Betriebsverfassungsgesetzes (§ 92 ff.) nur zu einem kleinen Teil ausgeschöpft sind: Lediglich in etwas über einem Drittel der Unternehmen existiert überhaupt eine schriftliche Personalplanung, die über den Zeitraum von einem Vierteljahr hinausreicht¹³; Wirtschaftsausschüsse werden von maßgeblichen Arbeitgeber-Verbandsvertretern offensichtlich als Organ zu zwanglosem Gespräch und Meinungsaustausch betrachtet¹⁴.

Ergänzend sei bemerkt, daß die Klage über Informationsdefizite bei einschneidenden Maßnahmen wie Rationalisierungen (Teil-)Stillegungen usw. nicht nur von betrieblichen Interessenvertretungen, sondern auch von *staatlichen Stellen* geführt wird: Die nach § 8 des Arbeitsförderungsgesetzes bestehende Pflicht, Massenentlassungen innerhalb von 12 Monaten vor ihrer Durchführung gegenüber dem Landesarbeitsamt zu melden, hat nach vorliegenden Übersichten bisher so gut wie keine praktische Bedeutung erlangt¹⁵. Oder, um ein anderes aktuelles Beispiel zu nennen: Senat und Wirtschaftsbehörde der Stadt Hamburg, deren Wirtschaft sich seit Jahren in strukturellen Schwierigkeiten befindet, erfahren über Entlassungspläne von Unternehmen erst aus der Presse oder doch so spät, daß staatliche Einwirkung gegen die Arbeitsplatzvernichtung oder staatliche Hilfen für den Aufbau einer Ersatzproduktion kaum noch möglich sind¹⁶.

Den in der Praxis oft unzulänglichen Informationsrechten im *Vorfeld* unternehmerischer Entscheidungen entsprechen die ebenfalls nur beschränkten Mitwirkungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen bei *Durchführung* der Maßnahmen selbst:

Einzelkündigungen kann der Betriebsrat nach § 102 BetrVG widersprechen. Allerdings sind die Widerspruchsgründe, die sich gegen Kündigungen anführen lassen, nach dem gesetzlichen Katalog beschränkt und in ihrer Tragweite umstritten. Auch wenn die Kündigung unwirksam war, lösen Arbeitsgerichte im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen das Arbeitsverhältnis entsprechend § 9 KSchG ganz über-

12 Bericht der Sachverständigenkommission V, Rn. 68.

13 Schultz-Wiid/Sengenberger. Zur Verbreitung von Personal- und Unternehmensplanung in der BRD. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung (ISF München). WSI-Mitteilungen 1976. S. 446 ff.

14 Wisskirchen, Der Wirtschaftsausschuß nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972. **Das Arbeitsrecht der Gegenwart** Nr. 13/1975, S. 73, 79.

15 Bovensiepen, Die Vermittlungstätigkeit des Landesarbeitsamtes nach § 112 Abs. 2 des **Betriebsverfassungsgesetzes**, *Recht der Arbeit* 1975, S. 288, 289.

16 Otto, „Hamburg steckt tief in einer Strukturkrise“, in: *Vorwärts* 12. 8. 1976. S. 12.

wiegend unter Zahlung einer Abfindung auf¹⁷. Die Zweckmäßigkeit unternehmerischer Maßnahmen wird in derartigen Verfahren nach feststehender Praxis nicht nachgeprüft.

Ebenso lückenhaft wie der individuelle Kündigungsschutz ist der Kündigungsschutz bei *Massenentlassungen*: Ein Interessenausgleich, mit dem die Modalitäten von Entlassungen größeren Umfangs beeinflußt werden können, läßt sich ohne Zustimmung des Arbeitgebers nicht erzwingen (§ 112 Abs. 2 und 3 BetrVG). Stärker sind allerdings die Einflußmöglichkeiten von Betriebsräten beim Aushandeln von Sozialplänen (§ 112 Abs. 3 BetrVG). Mit ihnen lassen sich erfahrungsgemäß Abfindungen bei Entlassungen, Lohnsicherungen bei Versetzungen, Ausgleichs- und Umschulungskosten und ähnliches notfalls über eine paritätisch besetzte Einigungsstelle durchsetzen¹⁸. Ein entsprechender Inhalt findet sich ganz überwiegend in tariflichen Rationalisierungsschutzabkommen, auf die noch einzugehen sein wird. Sozialpläne und die gegenwärtigen Rationalisierungsschutzabkommen sind in ihrer Bedeutung für die Betroffenen sicher nicht zu unterschätzen, können aber den Verlust von Arbeitsplätzen nicht verhindern und bieten mit ihren Abfindungs- und Ausgleichsregelungen für diejenigen, die Entlassungen hinnehmen müssen, in der Regel einen nur unvollkommenen Ersatz.

Als Fazit bleibt festzuhalten, daß Betriebsräte und die gewerkschaftliche Interessenvertretung mit Ausnahme des montanmitbestimmten Bereiches bislang zwar die Konsequenzen unternehmerischer Entscheidungen abmildern können, aber kaum Möglichkeiten besitzen, präventiv auf diese Entscheidungen selbst Einfluß zu nehmen. Dies entspricht den Ergebnissen exemplarischer Untersuchungen über die Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsstillegungen: Betriebsräte wurden erst unterrichtet, als die technischen und wirtschaftlichen Entscheidungen bereits gefallen waren. Alternativen konnten unter diesen Voraussetzungen von ihnen und der gewerkschaftlichen Organisation kaum mehr mit Aussicht auf Erfolg eingebracht werden. Infolgedessen lagen die Hauptaktivitäten der Interessenvertretungsorgane in dem Versuch, (materielle) Einbußen für die Betroffenen in möglichst erträglichen Grenzen zu halten¹⁹.

4. Gewerkschaftliche Perspektiven

Die präventive Aktion neben der nachträglichen Milderung

Allerdings haben Belegschaften in den letzten Jahren den zunehmenden Arbeitsplatzabbau nicht immer widerstandslos hingenommen, sondern eine Reihe von

17 Berthold Rothweiler/Lindemann. Konflikt um den Arbeitsplatz (1973). S. 75. beziffern die Kündigungsschutzprozesse, die mit einer Abfindung enden, mit 70 %.

18 Beispiele in Heft 12/1974 Der Betriebsrat. Hrsg. Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik.

19 Prott. Industriearbeit bei betrieblichen Umstrukturierungen. Köln (o. J.). S. 192; Volkmann. Auswirkungen der unternehmerischen Entscheidungsautonomie . . . Sonderheft der WSI-Mitteilungen „Gewerkschaftsstaat oder Unternehmerstaat“. August 1976. S. 77. 78.

zum Teil aufsehenerregenden Aktionsformen der Gegenwehr entwickelt, von der Betriebsbesetzung bis hin zu Demonstrationen unter Einbeziehung einer breiten Öffentlichkeit. Unter diesem Druck konnte im Rahmen eines Interessenausgleichs teilweise erreicht werden, daß ursprünglich in Aussicht genommene Stilllegungspläne zurückgenommen werden mußten und der größte Teil der Arbeitsplätze erhalten blieb. Als Beispiel hierfür mag die erfolgreiche Auseinandersetzung um die Fortführung des Zweigwerks des Deutsch-Niederländischen Flugzeugbaukonzerns VFW Fokker in Speyer im 1. Halbjahr 1976 stehen²⁰. In anderen Fällen führte der Widerstand der Belegschaften zwar zu umfassenden materiellen Entschädigungen in Sozialplänen, nicht aber zur Sicherung der Arbeitsplätze selbst. Dies war z. B. das Ergebnis des Arbeitskonflikts um das zum Demag-Konzern gehörende Werk Kalldorf, das trotz zeitweiliger Betriebsbesetzung und Hungerstreiks Ende 1975 die Produktion einstellte mit der Folge, daß ca. 1000 Arbeitsplätze in einer industriell schwach entwickelten Region vernichtet wurden²¹. Derartige Aktionen der Belegschaften — so verständlich und teilweise erfolgreich sie auch waren und in Zukunft sein mögen — sind aus einer Reihe von Gründen nicht unproblematisch. Zum einen muß ein Streik oder eine Betriebsbesetzung zur Sicherung von Arbeitsplätzen zur Zeit noch in der Grauzone von rechtlich erlaubt und unzulässig geführt werden. Darüber hinaus setzen die Widerstandsmaßnahmen der Beschäftigten oft so spät ein, daß eine Rettung der Arbeitsplätze auf diesem Wege kaum noch gewährleistet ist.

Ob das neue *Mitbestimmungsgesetz vom 1. 7. 1976* den Belegschaften und ihren Interessenvertretungen zusätzliche effektive Möglichkeiten einer vorbeugenden Einflußnahme zur Sicherung von Arbeitsplätzen eröffnet, erscheint jedenfalls zweifelhaft. Wegen der Schwäche der Position des Arbeitsdirektors, dessen Bestellung durch die Arbeitnehmerseite juristisch umstritten ist, und fehlender Parität im Aufsichtsrat ist Skepsis geboten.

Angesichts dieser Schwierigkeiten bleibt zu überlegen, wie die Gewerkschaften und betrieblichen Mitbestimmungsträger den wachsenden Herausforderungen von Arbeitsplatzbedrohung und Arbeitsplatzverlust besser gerecht werden können.

Eine Möglichkeit bestünde im Ausbau des individuellen Kündigungsschutzes. Auf tariflicher Ebene ist es den Gewerkschaften bereits in einer Reihe von Vereinbarungen gelungen — anknüpfend an Alter, und Betriebszugehörigkeit —, eine Unkündbarkeit älterer Arbeitnehmer durchzusetzen. Ob allerdings die gewerkschaftliche Forderung, die Kündigung bei Widerspruch des Betriebs- oder Personalrates generell auszuschließen und das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen im Wege eines

20 „VFW Fokker will Speyer erhalten“, in: Handelsblatt 23/24. 4. 1976; Rössel. „Eine fromme Stadt probt den Aufstand“, in: Vorwärts 8. 4. 1976.

21 IG Metall Bezirksleitung Münster (Hrsg.), Dokumentation: Wir kämpfen um unsere Arbeitsplätze (Juli 1975); M. Held, Kalletal - ein Jahr danach. Der Gewerkschafter 11/1976. S. 20 f.

Gestaltungsurteils auflösen zu lassen²², in absehbarer Zeit gegenüber dem Gesetzgeber durchsetzbar ist, muß bezweifelt werden. Besteht hierüber Übereinstimmung, so liegt es nahe, einen weiteren Ausbau *tarifvertraglicher* Regelungen ins Auge zu fassen. Dabei wäre es denkbar, an existierende Rationalisierungsschutzabkommen anzuknüpfen und zu prüfen, ob und gegebenenfalls wie diese Abkommen in Richtung auf stärkere Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenorgane im Vorfeld unternehmerischer Entscheidungen ausgebaut werden können.

Bestehende Rationalisierungsschutzabkommen enthalten in aller Regel neben der Definition des Rationalisierungsbegriffes

1. Informationsverpflichtungen gegenüber dem Betriebs- oder Personalrat über die personellen und sozialen Konsequenzen der Rationalisierungsmaßnahmen;

2. Regelungen zur (vorübergehenden) Sicherung des sozialen Besitzstandes wie: Bereitstellung zumutbarer neuer Arbeitsplätze bei Umsetzungen und Umgruppierungen, Unterstützung bei Umschulungen, Übergangsregelungen bei Herabgruppierungen usw.;

3. Bestimmungen über die Erschwerung der Kündigung und Abmilderung ihrer Folgeprobleme wie: verlängerte Kündigungsfristen und Abfindungen sowie einen erweiterten Kündigungsschutz, der sich nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit richtet²³.

Es fragt sich, wie diese Abkommen realistisch weiterentwickelt werden können, ohne die derzeitige Belastungsgrenze der Tarifpolitik zu überschreiten. Da diese Grenze keine Konstante ist, sondern entsprechend dem gesellschaftlichen Kräfteverhältnis unterschiedlich verläuft, erscheint es problematisch, Erfahrungen anderer Länder - etwa Italiens -, in denen unter anderen (gewerkschafts-)politischen Konstellationen durch Tarifvertrag teilweise die Investitionspolitik von Unternehmen unmittelbar beeinflusst wird²⁴, als Modell auf die gegenwärtigen Verhältnisse der Bundesrepublik zu übertragen. Konkretere Ansatzpunkte ergeben sich demgegenüber aus aktuellen Verhandlungen über die Neufassung von Manteltarifverträgen. So versucht die IG Druck und Papier in Vorschlägen zur Neugestaltung der „Anhänge“ zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie mit Hilfe einer Neufestsetzung von Beschäftigungszahlen an Maschinen und Fertigungssystemen sowie durch Vereinbarungen über Qualifikationserfordernisse für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten (z. B. die Ausführung von Fotosatzarbei-

22 Antrag 153 des 10. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses (1975) in Hamburg; angenommen.

23 Böhle/Lutz. Rationalisierungsschutzabkommen. Bd. 18 der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel (Hrsg.). Göttingen 1974, S. 15 ff.

24 Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Struktur der Gesellschaften. Bulletin der Europäischen Gemeinschaften. Beilage 8/75. S. 5. 23, 84 ff.; Lecher, Gewerkschaftsstruktur und Tarifpolitik in Italien, WSI-Mitteilungen 1977, S. 40 ff.

ten, die zunehmend den herkömmlichen Bleisatz ersetzen, nur durch Facharbeiter), die Arbeitsplätze zu sichern und drohende Entqualifizierungsprozesse zumindest abzuschwächen²⁵. Dem entsprechen allgemeinere Überlegungen im Rahmen der innergewerkschaftlichen Diskussion über *tarifliche Mindestgarantien* zur Verhinderung bzw. Einschränkung negativer Folgen von Rationalisierungen im Produktions- und Angestelltenbereich. So werden u. a. Regelungen über Umfang und Verteilung der Arbeitszeit, Art des Arbeitseinsatzes und die zumutbare Arbeitsintensität diskutiert²⁶.

Im Hinblick auf eine effektivere Kontrolle der sich abzeichnenden Prozesse durch die *betriebliche Interessenvertretung* selbst erscheint es nicht abwegig, an die Diskussion Ende der 60er Jahre anzuknüpfen, wo die IG Metall in einem (infolge Arbeitgeberwiderstandes nicht praktisch gewordenen) Entwurf für ein Rationalisierungsschutzabkommen u. a. forderte, in jedem Betrieb einen paritätisch mit Vertretern des Arbeitgebers und Betriebsrates besetzten Ausschuß für Personalplanung zu bilden²⁷.

In welche Richtung diese Vorstellungen fortzuentwickeln wären, könnte ein Manteltarifvertrag zwischen der Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten und der Zigarettenindustrie vom 18. 12. 1975 anzeigen. Aus ihm sind vor allem drei Punkte hervorzuheben:

- Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern erfolgen in Übereinstimmung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Wenn eine Übereinstimmung nicht erreicht werden kann, entscheidet eine paritätisch mit je 2 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Schiedsstelle. Der Vorsitz wechselt von Fall zu Fall, wobei dem Vorsitzenden ein doppeltes Stimmrecht eingeräumt ist.
- Versetzungen und das Anlernen von Arbeitern bestimmter Berufsgruppen werden ebenfalls im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen. Falls eine Einigung nicht erzielt werden kann, entscheidet wiederum die paritätische Schiedsstelle verbindlich.
- Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat haben Anspruch auf mindestens jährliche Information über langfristige Tendenzen in der technischen Ausrüstung, Rationalisierungsvorhaben und damit zusammenhängende Personalfragen allgemeiner Natur. Konkrete Rationalisierungs- und Änderungsabsichten im technischen oder organisatorischen Bereich mit personellen Auswirkungen sind rechtzeitig vorher mit dem Betriebsrat zu besprechen. Bei Meinungsverschiedenheiten wird die Maßnahme praktisch erprobt und nach einer Erprobungszeit von mindestens vier und höchstens zwölf Wochen erneut mit dem Betriebsrat beraten. Bei fortbestehender

25 Druck und Papier Nr. 28 vom 8. 11. 1976. Hrsg. Vorstand der IG Druck und Papier. S. 4 Ff.

26 Vgl. „IG Metall sagt den Arbeitsplatzkillern den Kampf an“, in: FAZ 17. 3. 1977.

27 G. Friedrichs (Redaktion). Computer und Angestellte. Bd. II, Frankfurt a. M. 1971. S. 969 ff.

Meinungsverschiedenheit kann der Betriebsrat verlangen, daß der Arbeitgeber einen Arbeitsphysiologen bzw. ein Institut als Gutachter über die Belastung der betroffenen Arbeitnehmer bestellt. Das Ergebnis des Gutachtens ist nach Beratung mit dem Betriebsrat unter Beiziehung der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen. Wenn darüber keine Einigung möglich ist, entscheidet auch die paritätische Schiedsstelle verbindlich.

Die Bedeutung dieses Tarifvertrages ist vor allem darin zu sehen, daß es hier gelang, die Einwirkungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften auf wichtige Investitionsentscheidungen selbst zu verstärken, indem die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte über den bestehenden Rechtszustand hinaus erweitert werden konnten. So bietet sich für die Arbeitnehmervertretungen in seinem Geltungsbereich zumindest die Chance, bei wirtschaftlichen Maßnahmen nicht nur nachträglich korrigierend einzugreifen, sondern die geplanten Entscheidungen bereits in einem früheren Stadium zu beeinflussen. Es wäre zu überlegen, ob sich auf diesem Weg — flankiert durch tarifvertragliche Regelungen über Mindestbesetzungszahlen, Mindestqualifikationen und nicht zuletzt auch Arbeitszeitverkürzungen (zusätzliche Kurzpausen, Reduzierung der Arbeitszeit bei Schichtarbeit, Verlängerung des Urlaubs) usw.²⁸ - generelle Möglichkeiten eröffnen, Mitbestimmungsdefizite, die voraussichtlich auch nach Umsetzung des neuen Mitbestimmungsgesetzes in der Praxis fortbestehen, zumindest teilweise auszugleichen. Zu bedenken ist allerdings, daß - wie die Erfahrungen mit Lohnrahmentarifvertrag II und Manteltarifvertrag im Bereich der Metallindustrie Nord-Württembergs/Nord-Badens vom 20. 10. 1973 zeigen — ohne Mobilisierung derartige Forderungen kaum durchzusetzen sein werden. Wenn auch die Schwierigkeiten der konkreten Tarifpolitik insoweit nicht unterschätzt werden sollen, so kann doch gerade in Zeiten schlechter Wirtschaftslage von einer weitverbreiteten Konfliktbereitschaft der Belegschaft bei Problemen der Arbeitsplatzsicherung ausgegangen werden²⁹.

Zusammenfassend dürften die vorstehenden Überlegungen einige Anregungen enthalten, wie die gewerkschaftliche Tarifvertragspolitik behutsam und realistisch weiterentwickelt werden kann, um problembezogen Mitbestimmungsmöglichkeiten der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung zu verbessern. Damit würde an Entwicklungen angeknüpft, die bereits in zahlreichen Mantel- bzw. Rahmentarifverträgen ihren Niederschlag gefunden haben, in denen tarifliche Mindestgarantien vereinbart und gleichzeitig die Spielräume der Arbeitnehmervertretung (meist der Betriebsräte) in verschiedener Hinsicht ausgebaut werden konnten. Stellvertretend für andere sei auf den bereits erwähnten Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie Nord-Württemberg/Nord-Baden vom 20. 10. 1973 hingewiesen, der u.a. Regelungen über zusätzliche Kurzpausen für Erholzeiten und persönli-

²⁸ Vgl. das NGG-Tarifkonzept: Durch aktive Tarifpolitik Arbeitsplätze sichern. Die Quelle Nr. 3/1977, S. 118 f.

²⁹ Arbeitsgruppe Soziale Infrastruktur. Universität Frankfurt a.M.: Wirtschaftliche Rezession. Konfliktpotential und Reformbestrebungen in der Arbeitnehmerschaft. ... Gewerkschaftliche Monatshefte 1976, S. 375 ff., 378, 380.

che Bedürfnisse, Mindesttaktzeiten, einen Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer enthält und im Zusammenhang damit dem Betriebsrat ein durch Einigungsstelle erzwingbares Mitbestimmungsrecht

- zur Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung im Falle von Fließ-, Fließband- und Taktarbeit,
- bei einer weiteren Aufteilung der Arbeitstakte sowie
- bei der Besetzung der Fließbänder mit Springern

einräumt.

5. Ausblick

Auf einen allgemeinen Nenner gebracht, besteht die Möglichkeit, daß die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen nicht nur auf die Folgen, sondern auch auf den Ablauf von Rationalisierungsprozessen einen gewissen Einfluß nehmen, wenn es gelingt, eine *tarifliche Mindestgewährleistung* (z. B. über Mindestbesetzungsvorschriften, Bestimmungen über Mindestqualifikationen, Arbeitszeitverkürzungen und die zumutbare Arbeitsintensität) mit einer *Erweiterung der Rechte der unmittelbaren Interessenvertretung* (z. B. keine Durchführung der geplanten Maßnahmen ohne Abstimmung mit Betriebsrat und/oder Gewerkschaft) zu kombinieren. Die Lösung der Frage drohender Dauerarbeitslosigkeit stellt zweifellos außerordentliche Anforderungen an die Gewerkschaften. Hat sich doch die Situation heute gegenüber den 60er Jahren, in denen ähnliche Aufgaben zu bewältigen waren, eher verschlechtert. Seinerzeit stand nämlich dem Schrumpfen bzw. Stagnieren des produzierenden Sektors ein expandierender Dienstleistungsbereich gegenüber, der Arbeitskräfte - vielfach sogar verbunden mit zusätzlichen Qualifikationsprozessen - aufnehmen konnte. Ein solcher Ausweg existiert heute nicht³⁰.

Dies zeigt die Notwendigkeit, den gewerkschaftlichen Einfluß auf sich abzeichnende Tendenzen möglichst bald auszubauen, um Fehlentwicklungen entgegenzusteuern. Deshalb wird es darauf ankommen, vor allem auch die aktuellen Mittel *autonomer gewerkschaftlicher Politik* sinnvoll einzusetzen und weiterzuentwickeln mit dem Ziel, die Kontrolle auf bevorstehende Rationalisierungsprozesse zu verstärken. Hierzu versucht dieser Beitrag, einige Anregungen zu geben.

Freilich sollte die — neben der tarifvertraglichen und betrieblichen Ebene — wichtige und langfristig entscheidende „dritte Dimension“ der notwendigen *strukturellen Veränderungen* nicht aus dem Auge verloren werden. Auf lange Sicht wird es darauf ankommen, grundsätzliche Forderungen nach Neuordnung der Wirtschaft, wie sie

30 G. Volkmar, Wir kämpfen um Grundrechte der Arbeit. Ausblick Nr. 12. S. 8 (Hrsg. Vorstand der Gewerkschaft HVB).

gegenwärtig im Rahmen der Grundsatzprogramm-Debatte diskutiert werden³¹, zu verdeutlichen, durchzusetzen und sie mit mittelfristig greifenden Instrumenten — z. B. Auflagen gegenüber Unternehmen bei Massenentlassungen (etwa die Schaffung von Ersatzproduktionen oder die Leistung von Ausgleichsabgaben an öffentliche Fonds zur Errichtung von Ersatzarbeitsplätzen)³² — zu verknüpfen. Lediglich vorbeugend sei darauf hingewiesen, daß Gesichtspunkte wirtschaftlicher Rentabilität den vorstehenden Überlegungen nicht entgegenstehen. Hält man sich vor Augen, daß ein Arbeitsloser die Volkswirtschaft jährlich ca. 18 000 DM kostet³³, so wird deutlich, daß Entlassungen aufgrund Rationalisierung oder anderer Motive aus der Sicht des Kapitalinteresses zwar rentabel sein können, *gesamtwirtschaftlich* dagegen durchaus unvernünftig sind. Politisch wird der Abbau von Arbeitslosigkeit und der Einsatz wirksamer Strategien zur Vermeidung wachsender Arbeitslosenzahlen für die Gewerkschaften möglicherweise sogar zu einer Schicksalsfrage. Die historischen Erfahrungen zeigen nämlich, daß autoritäre (antigewerkschaftliche) Bewegungen von der Hilflosigkeit mehr oder weniger großer Bevölkerungsteile in wirtschaftlichen Krisenzeiten überproportional profitieren³⁴.

31 Letzens: Hensche. Grundsatzprogramm und Wirtschaftsordnung. Gewerkschaftliche Monatshefte 1976, S. 688 ff.

32 Tarifvertraglich ist eine Fondslösung zur Verteilung der Risiken bei Kurzarbeit z. B. vorgesehen im Garantieabkommen für die Häfen im Lande Bremen vom 1. 1. 1973; vgl. auch die Überlegungen im Schwerpunktheft 4/1977 der WSI-Mitteilungen zur Beschäftigungspolitik, u. a. den Aufsatz von H. Kohl.

33 Kittner. Arbeits- und Sozialordnung. Köln 1976. S. 68.

34 Wacker. Arbeitslosigkeit. Frankfurt a.M./Köln 1976, S. 99 ff.