

Gewerkschaft liche Monatshefte 12'78

Gerhard Leminsky

Wende in den industriellen Beziehungen?

Die Anhörungen zum Mitbestimmungsgesetz '76 vor dem Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe und der Arbeitskampf der Stahlarbeiter um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche, die in diesem Heft dokumentiert werden, deuten eine Wende in den industriellen Beziehungen an.

Der vielbeschworene Grundkonsens zwischen den Tarifparteien wankt, ja man fragt sich, ob er noch besteht; ein Konsens, der darauf beruht, daß die Gewerkschaft und der Bereich industrieller Arbeit für Reformen offengehalten wird, daß jede Seite die Existenz der anderen anerkennt und daß der Staat die Rahmenbedingungen für die gesellschaftliche Entwicklung setzt und eine tatsächliche Vollbeschäftigungspolitik betreibt.

Mit dem Ende der letzten Hochkonjunktur hat der damalige Arbeitgeberpräsident Schleyer die Kampagne über den Gewerkschaftsstaat begonnen, die im Kern besagt, daß dieser Staat Bundesrepublik faktisch von den Gewerkschaften beherrscht werde. Mit der Klage gegen das unzulängliche Mitbestimmungsgesetz '76, das immerhin fast einstimmig vom Deutschen Bundestag verabschiedet wurde, während man gleichzeitig in der Konzertierten Aktion die Gewerkschaften zur gemeinsamen Lösung der Krise aufforderte, mußten sich die Gewerkschaften mit Recht provoziert fühlen: Während man nach außen wortreich Kooperationsbereitschaft anbietet, zieht man den Gewerkschaften faktisch die Grundlagen der Zusammenarbeit unter den Füßen weg.

Im übrigen haben die Realitäten gezeigt, daß das Gesetz überhaupt keine Mitbestimmung bringt, denn die Änderungen in Satzungen und Geschäftsordnungen, die Wahl von „Arbeitsdirektoren“, die von den Kapitaleignern durchgesetzt werden, und die Zersplitterung der Arbeitnehmerbank durch den leitenden Angestellten und die Wahlverfahren sind eindeutig belegbar.

Dieses Gesetz zu einem Übergewicht der Gewerkschaften umzustilisieren und mit der Klage gleichzeitig jede Fortentwicklung der Mitbestimmung durch die politischen Parteien oder die Tarifkontrahenten zu verhindern, mag eine taktische Leistung sein, aber sie hat die Arbeitgeber ihre politische Glaubwürdigkeit gekostet. Nicht eine Klage vor dem Bundesarbeitsgericht fordert die gewerkschaftliche Kritik heraus, sondern der Zusammenhang, in dem sie vorgebracht worden ist.

Die Arbeitgeberstrategie wird durch die Art ihrer Tarifpolitik bestätigt. Die Tatsache, daß die Auseinandersetzungen härter geworden sind, ist an sich aus strukturellen Gründen zu erklären und braucht nicht dramatisiert zu werden. Aber die Arbeitgeber, die bei der Mitbestimmungsklage die Tarifautonomie beschwören, die die Gewerkschaften angeblich opfern, haben die Tarifautonomie von sich aus im Mark verletzt.

Tarifautonomie bedeutet dezentrale Regelungen, die den Bedingungen des jeweiligen Tarifbezirks angemessen sind. Die Tarifpolitik lebt von dieser Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, die sie allen Formen rigider Einkommenspolitik, bürokratischer oder staatlicher Einflußnahme so außerordentlich überlegen macht.

Dieses Kernelement der Tarifautonomie wird durch eine zentralisierte Arbeitgeberstrategie aus den Angeln gehoben. So hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in ihrem „Tabu-Katalog“ jeden Eintritt in die 35-Stunden-Woche kategorisch und prinzipiell abgelehnt. In der Brauindustrie wurde in diesem Jahr ein schon ausgehandelter Tarifvertrag auf Weisung der BDA wieder storniert. In Tarifverhandlungen anderer Bereiche wurde den Gewerkschaften bedeutet, daß man in dieser Frage gebunden sei. Dabei sind die Stahlarbeitgeber gar nicht Mitglied der BDA. Aber offensichtlich sind sowohl der Druck der Bundesvereinigung wie auch die Einstellung eines Teils der Stahlarbeitgeber so rigoros, daß eine vernünftige Lösung trotz Arbeitskampf nur schwer zu finden ist.

Dieses System der zentralen Planung der Arbeitgeber gibt der Lage in der Stahlindustrie die eigentliche politische Brisanz, sie verhindert eine von der IG Metall angestrebte „stahltypische“ Lösung. Denn in manchen Branchen ist die 40-Stunden-Woche für bestimmte Gruppen längst unterschritten, im Ausland in verschiedenen Ländern übrigens auch in der Stahlindustrie. Und in der Bundesrepublik haben sich die Gewerkschaftsmitglieder mit jeweils großen Mehrheiten sowohl auf dem letzten Kongreß der IG Metall wie des DGB für die 35-Stunden-Woche als wichtige arbeitspolitische Forderung ausgesprochen.

Und die Urabstimmung hat gleichfalls ein eindeutiges Votum für diese Forderung erbracht. Von der Bundesanstalt für Arbeit bis hin zur EG-Kommission, denen man sicher arbeitsmarktpolitischen Sachverstand nicht absprechen kann, werden Arbeitszeitverkürzungen gleichfalls als geeignete Instrumente angesehen.

Wenn nun aber die Arbeitgeberverbände eine Verhandlung über die Wochenarbeitszeit, wohlgemerkt: auf stahltypische Lösungen bezogen, ablehnen, dann ist die für die Bundesrepublik übliche Praxis dezentraler Tarifverträge fundamental in Frage gestellt. Jeder Konflikt gewinnt sofort eine prinzipielle politische Dimension und wird als Sieg oder Niederlage gewertet, wo es doch jeweils um auf die Branche bezogene Regelungen geht.

Diese Politisierung entwertet die gegenwärtigen Möglichkeiten der Tarifvertragspolitik. Denn die Arbeitgeber gehen mehr und mehr zu Aussperrungen über, wodurch die gewerkschaftlichen Kassen, die schon durch die Streiks belastet sind, einen enormen Aderlaß erfahren. Manche Gewerkschaften berichten, daß die Arbeitgeber schon von Aussperrung reden, bevor die gewerkschaftlichen Forderungen auf dem Tisch liegen. Durch interne Fonds haben sich die Arbeitgeberverbände zudem finanziell so abgesichert, daß das Instrument des Punkt- oder Schwerpunktstreiks schon nicht mehr greift.

Wenn nun die Arbeitgeber den Stahlbereich - stellvertretend für *alle* Unternehmer — als Blockadebrecher gegen eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit einsetzen, gleichzeitig aber gewerkschaftliche Protestdemonstrationen *aller* Gewerkschaftsmitglieder als Bruch der Friedenspflicht deklarieren, weil ja der Arbeitskampf sich nur auf den Stahl beziehe, dann wird wieder die fatale doppelbödig Logik sichtbar, die die Gewerkschaften so erbittert.

Was wollen die Arbeitgeber? Wenn sie die „Unternehmerfreiheit“ des 19. Jahrhunderts restaurieren wollen, dann werden sie scheitern, weil man Strukturzusammenhänge nicht zerbrechen kann. Aber man kann die Art der industriellen Auseinandersetzungen grundlegend ändern, man kann von der Regelung begrenzter Konflikte durch tarifautonome Regelungen zur großen Konfrontation übergehen. Diesen Weg beschreiten die Arbeitgeber zur Zeit. Die Gewerkschaften müssen frühzeitig und öffentlich auf diese Strategien hinweisen, damit deutlich wird, wer auf diesem Wege vorangegangen ist. Man kann nicht durch Zentralisierung der Macht die Tarifautonomie schwächen, die Gewerkschaften durch Aussperrung finanziell ausbluten, sie durch Gemeinwohlbindungen an die Leine von Gerichten binden, sie durch Minderheiten, Wahlprozeduren, Sprecherausschüsse ihrer organisatorischen Basis berauben und im übrigen auf die „Unternehmerfreiheit“ setzen. Wenn das alles als Machtgleichgewicht in der Gesellschaft gelten soll, dann ist die Wende der industriellen Beziehungen unvermeidlich, dann wird sich auch die politische Landschaft der Bundesrepublik ändern.