
Gute Zeiten für Helden

Soviel scheint klar: Es ist eine gute Zeit für Helden. Opfermut wird belohnt, wenn er denn Gewinne bringt. Nicht fürs Vaterland allerdings, sondern diesmal für seine postmoderne Erscheinungsform, den Standort. Der Gewinn selber muss auch nicht mehr wie früher beschaffen sein, dafür ist der Überschwang verloren gegangen. Beim Abbau von Arbeitsplätzen stellt uns schon "Sozialverträglichkeit" zufrieden.

Die Rede ist - natürlich - von den vielen Bündnissen für Arbeit. Landauf, landab werden sie geschlossen, bei gut verdienenden Unternehmen (VW, Siemens) ebenso wie bei schwächelnden (KartstadtQuelle, Opel). Von den vielen kleinen Nachahmungen, die nicht den Weg in die überregionale Presse finden, ganz zu schweigen. Der Ausgangspunkt ist fast immer der selbe: Das Unternehmen teilt öffentlich mit, man könne anderswo viel mehr Gewinne machen und sei deshalb leider gezwungen, die Produktion ganz erheblich einzuschränken. Die Logik von mehreren Hundert Prozent Differenz zwischen den Löhnen der Ukraine etwa und den hiesigen Verhältnissen lässt alle Hoffnung auf ein gutes Ende dahin fahren. Kaum jemand fragt noch danach, wie sich diese und die damit zusammen hängenden Unterschiede denn wirklich auf ein Produkt auswirken, in dessen Preis unter zehn Prozent Lohnkosten stecken.

Statt dessen greifen Belegschaft, Gewerkschaften, Betriebsräte und natürlich die interessierte Öffentlichkeit nach dem dargebotenen Rettungsring: Man kann ja mal schauen, ob nicht die Beschäftigten neben ihrer Arbeitskraft noch mehr anzubieten haben, um dem Unternehmen den Verbleib am Standort ein bisschen weniger unerträglich zu machen.

Schon ist er in der Welt, der Impuls für ein wie geschmiert laufendes Ritual: Es wird die Forderung

nach Erhalt des Standortes erhoben und gleichzeitig signalisiert, vielleicht sei ja was zu machen. Schwüre folgen, dass selbstverständlich keine Rechte aufgegeben werden, eine Verlängerung der Arbeitszeit nicht in Betracht komme usw. Dann, je nach öffentlicher Aufmerksamkeit nach einigen Stunden, Tagen oder Wochen treten übernachtigte Verhandlungsführer vor die Mikrophone und verkünden die frohe Botschaft: Der Standort bleibt erhalten, das Unternehmen hat sich bereit erklärt, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Dafür habe die Seite der Arbeitnehmer allerdings erhebliche Einschnitte hinnehmen müssen, beim Einkommen, beim Urlaub oder Ähnlichem. Wer genau hinhört, erfährt dann auch, dass trotzdem eine nicht unerhebliche Zahl von Arbeitsplätzen verloren geht und viele Einschnitte nur Teile der Belegschaft treffen - häufig diejenigen, die dort noch gar nicht arbeiten.

In den Gesichtern der Verhandelnden wechseln sich heller Optimismus mit professioneller Bedrückung ab. Das war wieder ein hartes Stück Arbeit. Jetzt kommt noch der Schlussakkord, das Lob von Presse, von Politik und Verbänden für das Augenmaß aller Beteiligten und alles kehrt zur Tagesordnung bzw. an die Werkbänke zurück.

Woher kommt da nur der schale Beigeschmack? Ich glaube ja nicht, die wirtschaftlichen Notwendigkeiten und Zwänge besser als die Beteiligten einschätzen zu können. Ebenso geht mir aber auch jeglicher Glaube an die Segnungen dieser Bündnisse ab, bei denen Beschäftigte materielle Einbußen hinnehmen für das Versprechen, beim anstehenden Personalabbau auf die Anwendung des Kündigungsschutzes zu verzichten. Unser bald ehemaliger Teilzeitarbeitsminister Clement bezeichnete es am 14.10.1004 im WDR als einen großen Erfolg der

Verhandlungen bei KarstadtQuelle, dass 5000 Arbeitsplätze ohne betriebsbedingte Kündigungen verschwinden werden. Derartige "Sozialverträglichkeiten" sind eine alte Leidenschaft dieses Herrn, mit der auch gerne vor Gruppen von behelzten und verschmierten Kohlekumpelköpfen aufgetreten ist, um ihnen die selben Segnungen bei der Einstellung des Kohlebergbaus zu verkünden. Die Zustimmung ist garantiert und trotzdem sind die Arbeitsplätze weg. Kleinlich ist, wer sich daran erinnert, dass eine der ersten Amtshandlungen des selben Clement in seiner anderen Eigenschaft als Bundesteilzeitwirtschaftsminister eine Änderung des KSchG war, mit der betriebsbedingte Kündigungen erleichtert wurden. Dabei war er nicht mal originell, sondern hat nur die Ideen seines Vorgängers Blüm umgesetzt.

Willkommen im Mittelalter: Erst wird das Folterwerkzeug gezeigt, seine Anwendung gar noch erleichtert. Zugeständnisse und Jubel sind dann um so größer, wenn dem Arbeitgeber dieses Werkzeug wieder aus der Hand geschlagen wird.

Das funktioniert aber nur so lange, wie alle fest im Glauben sind. Im Glauben daran, dass dem Menschen nichts Schlimmeres passieren kann als eine betriebsbedingte Kündigung und nichts Besseres, als ein Verzicht hierauf. Und genau das ist Unsinn. Betriebsbedingte Kündigungen sind nicht die Vertreibung aus dem Paradies, sondern ein Schutz. Schutz davor, dass bei Abbaumaßnahmen zuerst die Schwächsten gehen müssen, diejenigen, die am wenigsten Aussichten haben, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Jüngere sollen vor den Älteren gehen, wer Angehörigen Unterhalt zahlt - also für den Nachwuchs sorgt, der später mal die Rente sichert - kann eher bleiben als der Single ohne Anhang. Was ist daran schlecht?

Arbeitgeber wissen eine Antwort drauf: Sie wollen diese Form der Auswahl nicht, sie steht dem Ziel olympiareifer Belegschaften im Wege. Die, die bei

betriebsbedingten Kündigungen gehen müssten, wollen sie ja in der Regel halten. Störend sind eher die Alten, die gesundheitlich angeschlagenen. Als bei der Deutschen Post AG das Beschäftigungsbündnis nach der Privatisierung unterzeichnet war, wurde die Führungskräfte auf Seminare geschickt. Thema: Krankheitsbedingte Kündigungen und wie man sie wasserdicht macht. Dabei waren bei diesem Unternehmen ebenso wie etwa bei der Bahn AG solche Vereinbarungen vollends absurd: Solange auch nur ein vergleichbarer Beamter im Unternehmen ist - und davon gibt es viele - ist die betriebsbedingte Kündigung sowieso nicht möglich gewesen, weil die im Rahmen einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten wegen ihrer anderweitigen Absicherung immer zuerst gehen müssten. Zumindest war das so lange so, bis Wolfgang Clement die alte Axt von Norbert Blüm gefunden und sich damit am KSchG vergangen hat.

Wem nützt also der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen? Zunächst mal dem Arbeitgeber, der braucht dafür aber kein Bündnis. Wer nicht betriebsbedingt kündigen will, lässt es halt bleiben. Dann denen, die jünger und beweglicher sind und deshalb wegen ihrer besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt andernfalls vorrangig gehen müssten. Und wer hat den Schaden? Diejenigen, die dann zum Ausscheiden aus Solidarität gedrängt werden, obwohl sie eigentlich nicht müssten, die Sozialsysteme, die hierdurch in allen Zweigen mehr belastet werden und letztlich die verbleibenden Belegschaften, weil sie sich an eine Abwärtsspirale gewöhnen, die Sicherheit allenfalls bis zur nächsten Runde verspricht.

Ein wirkliches Bündnis für Arbeit, das Arbeitsplätze erhält statt sie abzubauen, hat nichts mit Mangelverwaltung zu tun, sondern muss eine wirtschaftliche Perspektive bieten. Das werden in der Regel Investitionsentscheidungen sein, so wie bei VW zu Gunsten der Produktion eines neuen Autos in Wolfsburg. (Was aber natürlich nur eine Verschie-

bung der Lasten ist: Andere Standorte würden gerne ebenfalls bedacht werden; Leipzig freut sich darüber, Drehkreuz für DHL zu werden, in Brüssel muss dafür sozialverträglich entlassen werden. Aber wir wollen ja nicht zu weit über den Tellerrand schauen.) Wenn der Personalabbau aber unvermeidlich ist - manchmal ist das halt so - dann darf man getrost unter Anwendung der Schutzrechte kündigen, statt die mit Unterstützung der Gegenseite zu ignorieren und sich dabei gleichzeitig auch noch deren Geld die Taschen zu füllen.

Hier nützt den Beschäftigten allenfalls die Regelung, die einem freiwilligen Ausstieg bei Vergleichbarkeit den absoluten Vorrang vor eine Kündigung einräumt. Damit wird das Instrument der Sozialauswahl gerettet, Arbeitnehmer können aber, wenn sie wirklich wollen, dessen Regeln durchbrechen. Das werden nur diejenigen machen, die wirklich eine Alternative haben. Ich habe allerdings noch keinen Arbeitgeber kennen gelernt, der eine solche Vereinbarung unterschrieben hätte. Was ich verstehe: Den Zugriff auf die Auswahl der Gehenden will man sich schließlich nicht aus der Hand nehmen lassen. Sonst könnte man ja gleich betriebsbedingt kündi-

gen, worauf doch eben so großzügig verzichtet wurde.

Wer im Rahmen eines üblichen Bündnisses aussteigt, dem kann das später durchaus noch einmal in die Quere kommen: Einbußen beim Arbeitslosengeld sind durchaus wahrscheinlich, war doch die Aufgabe des Arbeitsplatzes ohne Not. Immerhin hat der Arbeitgeber zugesagt, selber nicht zu kündigen.

Nichts gegen Bündnisse, nächtliche Verhandlungen und ihre Heroen. Eine etwas kritischere Bewertung der Abschlüsse wäre aber wünschenswert und vor allem eine Erfolgskontrolle, die auch berücksichtigt, ob die Arbeitsplätze derjenigen sicherer geworden sind, um die sich am Arbeitsmarkt niemand mehr reißt. Sonst stimmen weder der Name, noch die Gegenleistung für den Verzicht auf die betriebsbedingten Kündigungen.

Ingo Hamm

Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bochum

(Ingo Hamm berät Betriebsräte unter anderem bei der Verhandlung und dem Abschluss von Sozialplänen)