

Welches Bündnis soll's denn sein?

Martin Behrens

Bündnisse für Arbeit scheinen gerade einmal wieder Konjunktur zu haben. Gerhard Schröder will sie und Friedrich Merz auch, während manche Gewerkschaft sie nicht mehr will, obwohl einer der Ihren mit Fug und Recht die Urheberschaft an diesem Begriff reklamieren kann. Schließlich war es zuerst Klaus Zwickel, der im Jahre 1996 das erste „Bündnis für Arbeit“ aus der Taufe hob. Die augenblickliche Unübersichtlichkeit ist letztlich Resultat einer kolossalen Begriffsverwirrung, hinter der sich neben dem Kampf um einen gesellschaftlich weitgehend positiv besetzten Begriff neuerdings auch die Auseinandersetzung um die Zukunft des deutschen Sozial- und Gesellschaftsmodells verbirgt.

Doch der Reihe nach. Noch im Februar dieses Jahres kam es zum vorerst letzten Versuch einer Wiederbelebung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Nach dem letzten Spitzentreffen im Januar 2002 – es war das insgesamt achte – scheiterte bereits der Versuch zur Festlegung einer Themenpalette für die bevorstehenden Verhandlungen. Zunächst stand im Vordergrund, ob Fragen der Lohn- und Tarifpolitik ein legitimer und vor allem auch verpflichtungsfähiger Verhandlungsgegenstand sind. Letztlich blieb ungeklärt, ob die beteiligten Dachverbände der Arbeitgeber überhaupt die Macht (und auch den Willen) haben, im Bündnis getroffene Vereinbarungen gegenüber den mittelbar angeschlossenen Unternehmen durchzusetzen. Viel mehr als dies sorgten aber auch die bevorstehenden Bundestagswahlen für Verunsicherung, denn schließlich konnte eine vorhergesagte saftige Niederlage der amtierenden Regierung für eine deutliche Verschiebung der Gewichte innerhalb des Bündnisses sorgen. Unter derart unsicheren Rahmenbedingungen scheint eine tragfähige Kompromissstruktur kaum dauerhaft möglich zu sein.

Nach dem Scheitern des Bündnisses erfährt dieses aber eine interessante Neuinterpretation. In den einschlägigen Kolumnen mancher Tageszeitungen sind die beteiligten Organisationen selbst Schuld und schnell wird vor dem Marsch in den Verbändestaat gewarnt. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hätten zu viel Macht und würden die Interessen der Beschäftigten ebenso wie die der Betriebe aus dem Auge verlieren. Wahlweise lautet der Vorwurf Klientelpolitik zu Gunsten einer gut organisierten Minderheit oder schlichtweg Inkompetenz. Der Zynismus, der in einer solchen Argumentation steckt, folgt meist auf dem Fuße, denn gleichzeitig wird lauthals beklagt, dass eben diese Verbände und die sie vertretenden Funktionäre nicht den Mut hätten, die gewünschten Reformen von oben nach unten in Szene zu setzen. Ist – positiv formuliert – die Frage nicht vielmehr, was geschehen muss, damit die somit angesprochenen Tarifpartner die an sie herangetragene Rolle auch ausführen können?

In der Tat, manches betriebliche Bündnis, das mit dem nationalen Vorbild wenig mehr teilt als den Namen, scheint einen erfolgreichen Ansatz für die Sicherung, manchmal sogar Ausweitung der Beschäftigung gefunden zu haben. Zwar ist auch hier nicht alles, was uns prä-

sentierte wird, das Resultat eines fairen Tausches, dennoch bleibt unter dem Strich eine Vielzahl von Kompromissen, die handlungsfähige Akteure aus freien Stücken geschlossen haben.

Dies ist aber wohl nicht gemeint, wenn Friedrich Merz (zuletzt in der Debatte zum Jahreswirtschaftsbericht 2003) und andere fordern, betriebliche Bündnisse für Arbeit zu installieren, die „nach dem Günstigkeitsprinzip des Tarifvertragsgesetzes eigenständige Regelungen mit Abweichungen von den Tarifverträgen“ gestatten. Mit der gewollten Herauslösung aus dem Schutz des Tarifvertrages verkommt das Wort „Bündnis“ zu einer leeren Floskel. Denn funktionierende betriebliche „Bündnisse“ haben stets auch Voraussetzungen, die es zu erhalten und auszubauen gilt. Ohne stabile Flächentarifverträge, die einen Rahmen, aber auch den notwendigen Schutz für betriebliche Verhandlungen schaffen, geraten betriebliche Verhandlungen unter Druck. Wenn ohne den tariflichen Schutz gleichsam mit jeder Verhandlung potenziell die gesamte Reichweite kollektivvertraglicher Lösungen – angefangen bei der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bis hin zur Einkommenshöhe und Eingruppierung – zur Disposition steht, wird sich auch manch starker Betriebsrat an die Wand gedrückt fühlen. Ohne Streikrecht ist schließlich das Repertoire der Betriebsräte für eine Gegenwehr begrenzt und – schlimmer noch – in vielen Betrieben ist eine solche Interessenvertretung nicht einmal vorhanden. Die Zahlen sind dramatisch, im Jahr 2002 verfügten lediglich 7 % der Betriebe mit 5–50 und 45 % der Betriebe mit 51–100 Beschäftigten über einen Betriebsrat. Gerade im Fall der Kleinbetriebe ist die Frage zu stellen, wer da eigentlich verhandeln soll.

Nun sind diese Bedenken nicht neu, sie scheinen aber in interessierten Kreisen nicht relevant zu sein, denn „betriebliche Bündnisse“ werden lediglich als Chiffre für etwas anderes in Stellung gebracht. Letztlich scheint es um eine Beschleunigung der betriebsseitigen Auflösung des Flächentarifvertrages zu gehen. Genau dies ist es, was manche Vertreter von CDU und FDP im Auge haben, wenn sie betriebliche Bündnisse für Arbeit propagieren. Sollte eine solche verkappte Abschaffung der Tarifautonomie gelingen, könnten die Folgen unkalkulierbar sein. Ohne das schützende und legitimierende Korsett des Flächentarifvertrages wird es mit dem vielbeschworenen sozialen Frieden schnell vorbei sein, und die Bereitschaft betrieblicher Akteure zur Suche gemeinsamer Problemlösungen wird aufs Spiel gesetzt. Wer die Geschichte der amerikanischen Arbeitsbeziehungen kennt, der weiß, dass am Ende eines solchen Grabenkrieges nicht immer flexiblere Verhältnisse in den Betrieben stehen.

Martin Behrens, Ph. D. ist Leiter des Referats Europäische Arbeitsbeziehungen im WSI in der Hans Böckler Stiftung.
e-mail: Martin-Behrens@boeckler.de