

# Ist die Arbeit weniger wert?

Von **Henning Wüst**, Spezialist für Arbeitsrecht

## Intro

Eine uns seit Kindheitstagen bekannte Frage in der klassischen Einkaufssituation beim Metzger lautet: „Darf’s auch ein bisschen mehr sein?“

In der sozialen Wirklichkeit der Arbeitswelt hat sich diese Frage indes seit geraumer Zeit in ihr Gegenteil verkehrt: „Darf’s denn auch noch ein bisschen weniger sein?“

Ich erinnere mich an die Wohnungssuche in Berlin. Als Student. Vor 18 Jahren. Besichtigungstermin. Eine schöne Wohnung. Etwa 30 Interessenten. Der Makler hat die Wohnung regelrecht versteigert. Wer bietet mehr?

Vor einigen Wochen hat mir jemand von einem Vorstellungsgespräch berichtet. Etwa 120 Interessenten. Die Frage des Interviewers: Für wie wenig würden Sie denn den Job machen?

Verkehrte Welt.

## 1. Bestandsaufnahme

Werfen wir zunächst einen Blick aufs Tatsächliche und lassen wir Zahlen und Fakten zum Wert der Arbeit sprechen.

Neoliberale aus Politik und Wirtschaftswissenschaft fordern seit vielen Jahren gebetsmühlenartig einen wesentlich grösseren Niedriglohnsektor in Deutschland ein.

So forderte z. B. der damalige Stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Friedrich Merz schon aus der Opposition heraus, einen gesetzlichen (!) Niedriglohnsektor zu etablieren.

Gesetzesvorlagen  
der CDU-/ CSU-  
Bundestagsfraktion

Im Koalitionsvertrag vom 11.11.05 heisst es dann auch:

„Wir wollen Menschen mehr als bisher die Möglichkeit auch zur Beschäftigung mit niedrigen Einkommen anbieten.“

Und ein CDU/CSU-Gesetzentwurf vom 26.02.06 sieht vor, den Weg in den Niedriglohnsektor mithilfe von Kombilöhnen und der Förderung der Arbeitnehmerüberlassung frei zu machen.

Anhänger dieser Richtung versuchen uns einen Niedriglohnsektor mit dem Argument schmackhaft zu machen, dass nur so der deutsche Arbeitsmarkt dem vielbeschworenen „Druck aus der Globalisierung“ (zu diesem Gespenst später mehr) standhalten

Globalisierung als  
Argument für  
Niedriglohn?

könne. Ein namhafter Vertreter dieser These, Ifo-Chef Hans-Werner Sinn, meint, die Löhne für gefährdete Jobs müssten drastisch gesenkt werden, damit sie im internationalen Wettbewerb bestehen könnten. Zum Ausgleich solle der Staat Lohnzuschüsse zahlen. Sinn geht dabei sogar so weit, für „Hungerlöhne“ mit Staatszuschuss zu plädieren. Einmal abgesehen von der Frage, aus welchen Mitteln der Staat dies überhaupt finanzieren können soll, wird dabei unterschlagen, dass bereits jetzt ein wuchernder Niedriglohnsektor besteht. In diesem Sektor sind etwa ein Viertel der hier Arbeitenden ohne Berufsausbildung. Der Niedriglohnsektor verdrängt reguläre Arbeit und zieht somit das gesamte deutsche Lohnniveau und damit die Binnenkonjunktur weiter in den Keller.

Hilft der Niedriglohnsektor gegen die „Konkurrenz“?

Gegen die im Rahmen der Globalisierung vielbeschworene Konkurrenz aus den EU-Beitritts- und -Kandidatenländern hilft der deutsche Niedriglohnsektor schlechterdings überhaupt nicht, weil die Arbeitskosten-Differenzen viel zu gross sind und sich der Abstand über die Jahre nur sehr, sehr wenig verkürzt.

Im Detail:

Deutschland ist schon heute Niedriglohnsektorland

Niedriglöhne liegen nach internationaler Definition dann vor, wenn weniger als 2/3 des Durchschnittsentgelts gezahlt werden.

Die Gesamtzahl der ausschliesslich geringfügig entlohnten Beschäftigten hat nach den letzten verfügbaren Hochrechnungen der Bundesagentur für Arbeit im März 4,92 Mio betragen, 194.000 mehr als vor einem Jahr und 0,7 Mio oder 21 % mehr als im Jahr 2000. Das Institut für Arbeit und Technik (IAT) rechnet in einer neuen Studie sogar mit mehr als 6 Mio oder 21 % aller Beschäftigten.

Auch im EU-Vergleich hatte Deutschland schon im letzt verfügbaren Jahr 2000 einen überdurchschnittlich grossen Niedriglohnsektor. Zwischen 1995 und 2000 war Deutschlands Anteilszuwachs an Niedriglöhnern der zweitgrösste in der EU. Mit dem seitdem erheblich beschleunigten Zuwachs dürfte Deutschland von 1995 bis heute den grössten Anteilszuwachs und nach Grossbritannien den höchsten Anteil an Niedriglöhnern verzeichnen.

Die Befürworter von Niedriglöhnen stellen in der Regel darauf ab, Niedriglöhne seien ein adäquates Instrument, um niedrigqualifizierten Menschen zu Arbeit zu verhelfen.

Niedriglohnsektor  
verdrängt normale  
Beschäftigung

Die Fakten widerlegen dies aber klar: Das beschworene Bild entspricht nicht der Realität, denn nur etwa ein Viertel der Niedriglöhner ist ohne Berufsausbildung.

So kommt denn auch der IMK-Report vom März 2006 zu dem Ergebnis:

„Insgesamt fallen die Netto-Beschäftigungseffekte von Kombilöhnen (Niedriglöhne mit Staatsunterstützung) eher bescheiden aus; Mitnahme- und Verdrängungseffekte schmälern die Beschäftigungswirksamkeit. Weil in Deutschland insgesamt – also auch in mittleren und höheren Lohn- und Gehaltsklassen – Arbeitsplätze fehlen, verdrängen qualifizierte Arbeitskräfte Ungelernte aus schlecht bezahlten Positionen. Ein Mangel an Billigjobs ist demnach nicht der Grund der relativ hohen Arbeitslosenquote gering Qualifizierter. Die Arbeitskosten haben sich in den vergangenen zehn Jahren in Deutschland sowohl gemessen an den Gewinnen als auch im Vergleich zu anderen Industrieländern sehr moderat entwickelt. Wenn die hohe deutsche Arbeitslosenquote jedoch nicht an zu hohen Löhnen liegt, dann können Kombilöhne – die aus Unternehmenssicht wie eine Lohnsenkung wirken – auch keinen positiven gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungseffekt haben und werden die fiskalischen Belastungen durch Kombilöhne zu einer schweren Hypothek für die öffentliche Hand.“

Im Klartext: Viele Unternehmen verwandeln normale Arbeitsplätze in Minijobs (mit bis zu 400 Euro Monatsentgelt) und sparen damit gleich dreimal:

- a) geringere Entlohnung,
- b) keine echten Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
- c) damit Bereitschaft zu niedrigeren Löhnen.

So verläuft die schleichende aber bewusste Verwandlung regulärer Arbeitsplätze in Niedriglohnarbeitsplätze.

Auch der Anteil der ALG II-Empfänger mit Beschäftigung steigt ständig. Der wesentliche Grund dafür liegt bei Unternehmen, die zunehmend die Regelungen von Hartz IV missbrauchen, um Vollzeitstellen zu streichen und systematisches Lohndumping zu betreiben.

Im Ergebnis profitieren immer mehr Unternehmen in Deutschland davon, dass der Staat Niedriglöhne über Arbeitslosengeld II subventioniert. Arbeitgeber können also die Löhne immer wei-

ter absenken, weil die Sicherheit besteht, dass der Staat die Ausfallbürgschaft übernimmt und die Leistungen notfalls aufstockt.

Angemessene (!) Mindestlöhne wie in vielen anderen Ländern, z. B. Frankreich oder Grossbritannien, die den Missbrauch abwehren könnten, gibt es in Deutschland nicht.

Ein kurzer Exkurs zum Sichtwort Mindestlohn:

Mindestlöhne  
– ein Blick ins  
europäische  
Ausland hilft

Eine Übersicht von Eurostat (Stand 12/2006) fördert den folgenden Befund zutage. In den Alt-EU-Ländern, zu denen Eurostat mit der Angabe der Wochenarbeitszeit in Vollbeschäftigung eine Umrechnung ermöglicht, liegt der Mindestlohn zwischen sieben und neun Euro. Das liegt durchaus in der Größenordnung des von den Gewerkschaften geforderten Satzes von Euro 7,50.

Bei den 4 Alt-EU-Ländern, die hierzu detailliert statistisch erfasst werden (Grossbritannien, Niederlande, Irland und Luxemburg), liegt der Durchschnittssatz des Mindestlohns verglichen mit dem allgemeinen Durchschnitts-Brutto-Lohn bei 46,5 %. Überträgt man das auf Deutschland, wo der durchschnittliche Bruttolohn pro Stunde 2006 bei Euro 16,48 lag, so ergäbe sich ein Mindestlohn von Euro 7,66 und mit dem Kaufkraftausgleich für 2007 Euro 7,81. Also auch in dieser Betrachtung geht die Forderung der Gewerkschaften von Euro 7,50 durchaus in Ordnung. Doch deutschen Niedriglöhnern wird der Schutz verweigert, der in den meisten EU-Nachbarländern selbstverständlich ist. Mittlerweile sorgt sich sogar die OECD als Spitzenorganisation der kapitalistisch orientierten Industrieländer wegen der Folgen der Globalisierung auf die Einkommensverteilung. Seit 1995 ist Deutschland in der Rangordnung der Ungleichheit 5 Plätze vorgerückt und hat seitdem Niederlande, Tschechien, Frankreich, Japan und Australien überholt. Wenn man die europäischen Länder (ohne Osteuropa) sowie USA, Kanada und Japan vergleicht, so ist in keinem dieser Länder die Schere zwischen den Top 10 % der Arbeitseinkommen und den untersten 10 % soweit aufgegangen wie in Deutschland. Noch Fragen?

Ende des Exkurses.

Trotz einer wieder etwas anspringenden Konjunktur gehen immer mehr sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verloren. Im Verlauf des Jahres März 2005 auf März 2006 z. B. weitere 215.000.

Neben der nach wie vor völlig skandalösen Arbeitslosigkeit stellt das immer weitere Aufblühen des Niedriglohnsektors ohne Versicherungspflicht den wichtigsten Grund für die Beitragseinbussen des deutschen Sozialversicherungssystems und für die gestiegenen Defizite dar. Im Jahr 2005 betrug das Defizit des Sozialversicherungssystems nicht weniger als unvorstellbare 77 Milliarden Euro.

Die zunehmende Vergrößerung des Niedriglohnsektors, der die reguläre Beschäftigung verdrängt, verringert zunehmend die Massenkaukraft und ist damit einer der Hauptgründe für die seit vielen Jahren schlechte deutsche Binnenkonjunktur.

Niedriglohnsektor  
hilft tatsächlich wenig  
im Wettbewerb mit  
Niedrigstlohnländern

In den Diskussionen über Globalisierung muss man die tatsächlichen Lohngefälle im Auge behalten, um die Diskussion ehrlich und sachgerecht führen zu können.

Für die osteuropäischen EU-Staaten liegen detaillierte Zahlen vor: Verglichen mit Deutschland liegen die Arbeitskosten in der Gesamtwirtschaft zwischen 13 % und 30 % für die Beitrittsländer und bei 16 % für Rumänien und 8 % für Bulgarien (Zahlen aus 2006).

Damit hat sich der Abstand zu Deutschland über die vergangenen 5 Jahre nur bei Ungarn und Tschechien etwas verkürzt, während er für die anderen Ländern fast unverändert gross geblieben ist – und dies trotz der negativen deutschen Reallohnentwicklung. Im gewichteten Mittel aller Beitritts- und Beitrittskandidatenländer (ohne Türkei) ist der Abstand nur um jährlich etwa 1 % zurückgegangen; die volle Schliessung der Differenz zu Deutschland von derzeit 80 % würde also noch viele Jahrzehnte in Anspruch nehmen. Hinzu kommt die Differenz bei den Unternehmenssteuern durch den negativen Wettlauf, mit dem die meisten Beitrittsländer Investitionen anlocken.

Die Gesamtentwicklung zeigt, dass die Entwicklung eines noch grösseren Niedriglohnsektors in Deutschland wenig im internationalen Wettbewerb ausrichten kann, es sei denn die Niedriglöhne würden trotz der vergleichsweise hohen Lebenshaltungskosten in Deutschland so tief angesetzt, dass sie das deutsche Sozial- und Gesellschaftssystem total sprengen würden.

Der Unterschied in den Arbeitskosten ist noch weit grösser als im Vergleich mit Osteuropa, wenn man mit Niedrigstlohnländern vergleicht. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn im gewerblichen Bereich liegt in Indien bei etwa 58 Cent / Stunde, in China bei etwa 41 Cent / Stunde und in Deutschland bei etwa 30,40 Euro / Stunde. Die Zahlen der Institute schwanken minimal. Die Relationen stimmen aber überein. Der chinesische Mindestlohn liegt bei umgerechnet nur 55 Euro pro Monat. Auch der durchschnittliche Monatslohn bei ausländischen Unternehmen in China in Höhe von 155 Euro verspricht selbst bei geringerer Produktivität enorme Vorteile gegenüber den in Deutschland üblichen Arbeitskosten. Das Bild ist auf den ersten Blick klar: Hier werden wir – im Rahmen des derzeit bestehenden freiheitlich-demokratischen Systems der Bundesrepublik Deutschland – niemals eine Angleichung des Lohngefälles erleben. Hier auf dem Wege eines Ausbaus des Niedriglohnsektors die vielbeschworene Wettbewerbsfähigkeit erreichen zu wollen, ist völlig illusionär.

Auf den Punkt gebracht. Eigentlich ist es ganz einfach: Vollbeschäftigung in Deutschland ist sofort möglich – zu den Billiglöhnen aus China.

Kurzer Exkurs: Im Kontext der Betrachtung muss man zudem berücksichtigen, dass Industrieanlagen in Osteuropa und häufig auch in den Niedrigstlohnländern mit viel geringeren (häufig gar keinen) Umweltauflagen und mit modernster Technologie und hoher Produktivität bei langen täglichen Laufzeiten betrieben werden. Gerade für China ist darauf hinzuweisen, dass riesige Reservearmeen von Hunderten von Millionen aus der armen Landbevölkerung in China nur auf den Einsatz in der Arbeitsmaschinerie warten. Das sorgt dafür, dass der Arbeitskostenabstand zu Deutschland unüberbrückbar gross bleibt. Ende des Exkurses.

Illusion der  
Faktor-  
angleichungs-  
these

Diese Vergleiche zeigen, wie illusionär die von Prof. Sinn und anderen Neoliberalen vertretene Faktorpreisangleichungsthese mit einem wachsenden deutschen Niedriglohnsektor ist. Was damit erreicht würde, wäre nur eine noch grössere Schere zwischen Arm und Reich und – bei noch mehr notleidender Binnenkonjunktur – noch mehr Arbeitslosigkeit.

Ich bin ganz ehrlich zu Ihnen: Warum stelle ich die Realität so ausführlich dar? Wir müssen den zunehmenden Leidensdruck erkennen. Es geht uns nämlich oft wie dem Frosch aus dem bekannten Experiment:

Setzt man einen Frosch ins Wasser und erhitzt das Wasser ganz langsam immer mehr, dann bleibt der Frosch sitzen, bis er schliesslich gar und hinüber ist. Würde man einen Frosch direkt in heisses Wasser werfen, würde er das merken und sogleich versuchen, zu entkommen.

Geht es uns bei den schleichenden, aber stetigen Verschlechterungen nicht wie dem Frosch, der langsam erhitzt wird?

Mein Vater sagte immer zu mir: „Junge, wer sich nicht bewegt, spürt seine Ketten nicht“.

## 2. Was ist Arbeit wert?

Jetzt wird es philosophisch. Jetzt kommen sozusagen die Glaubensfragen. Die Frage danach, was denn eigentlich Arbeit wert ist, beschäftigt uns seit Jahrhunderten, wenn nicht sogar Jahrtausenden. Ich erinnere mich an lange Abende und Nächte während meiner Studienzeit, in denen wir diese Frage unter den verschiedensten Blickwinkeln betrachtet haben.

Wert der Arbeit?

Ein rein marktwirtschaftlicher Ansatz (besser wäre es wohl, ganz deutlich von einem kapitalistischen Ansatz zu sprechen) würde ganz nüchtern auf Angebot und Nachfrage abstellen. Da kann man eben Pech oder Glück haben. Die Frage, wie viel Mittel denn zum Überleben benötigt werden, wird dabei ganz ausser Acht gelassen. Kurz und bündig: Menschenverachtend oder existenzverachtend eben. Wenn die Vergütung nicht reicht, dann muss eben „der Staat“ einspringen. Das haben wir oben bereits betrachtet und als unbefriedigende Lösung verworfen (denn in letzter Konsequenz wird der Staat dafür bald keine eigenen Mittel mehr zur Verfügung haben – und dann?).

Rein marktwirtschaftlicher Ansatz

Ich bin mit auch durchaus bewusst, dass wir das Problem hier und heute nicht abschliessend werden lösen können. Die Problematik will durchdacht und persönlich entschieden werden. Die persönliche Antwort ist existentiell. Eine Glaubensfrage sozusagen.

Nebenbei (und darauf komme ich später nochmals zurück): Der derzeit gefragteste Wert ist die Authentizität. Ganzheitlichkeit kann man auch dazu sagen. Will heissen, die eigene Überzeugung in allen Lebensbereichen umzusetzen und glaubwürdig zu leben. Wenn man sich bei der Frage nach dem Wert der Arbeit gegen ein kapitalistisches Modell entscheidet, dann darf man auch kein Aktienpaket einer Firma im privaten Portfolio halten, bei dem es nur um Maximierung des Shareholder-Values geht. Daran kränken Politik, Gesellschaft und Verbände. Der utilitaristische Individualismus beherrscht scheinbar die Menschheit. Ich wähle meine Optionen in jedem Einzelfall so, wie es eben gerade den meisten „Profit“ einbringt. Das hat mit Authentizität und Ganzheitlichkeit nun gerade überhaupt nichts mehr zu tun. Ich werbe daher dafür, hier einen ehrlichen Weg zu gehen. Dann lieber ehrlich zum individualistischen Utilitarismus stehen, als vordergründig „einen auf sozial zu machen“.

Der Wert der Authentizität

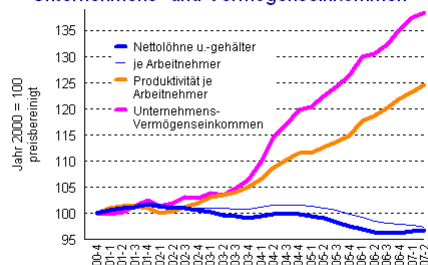
## 2.1 Zurück zur Kernfrage. Was ist Arbeit wert?

Auch dazu erst wieder einmal einige Fakten. Die Lohn- und Gehaltssumme in Deutschland ist brutto seit Ende 2000 bis 2005 nur um geringe 2,9 % gestiegen. Bereinigt man diesen Wert um den Anstieg des Verbraucherpreisindex, so ergibt sich ein Rückgang um 5,4 %. Da wegen der gleichzeitig gestiegenen Arbeitslosigkeit die Lohn- und Gehaltssumme auf zunehmend weniger Köpfe entfiel, ist hier der Rückgang je Arbeitnehmer mit 2,9 % etwas weniger, aber immer noch deutlich.

Der Blick auf  
die Statistik

In starkem Kontrast zu den Arbeitnehmereinkommen sind die Unternehmens- und Vermögenseinkommen kräftig gestiegen. Auch wenn man sie ebenfalls um den Anstieg des Verbraucherpreisindex bereinigt, bleibt ein schönes Plus von 22,6 % seit Ende 2000.

04054: Lohn- und Gehaltssumme (netto) sowie Unternehmens- und Vermögenseinkommen



Quelle: Statistisches Bundesamt, gleitende 4-Quartals-Schritte. Werte zu Preisen von 2000, Nettolöhne u.-gehälter verbraucherpreisbereinigt, Unternehmens-Vermögenseinkommen BIP-Inflator bereinigt © Joachim Jahnke - <http://www.jahnke.net/>

Die höheren Vermögenseinkommen konzentrieren sich bei den besser Verdienenden und versacken dort zum Teil nur in der wesentlich höheren Sparquote, da dieser Personenkreis schon gut mit allem Nötigen versorgt ist. Die Unternehmensgewinne sollten eigentlich Investitionen und der Schaffung von Arbeitsplätzen dienen und auch Investitionen zur Steigerung der Produktivität der deutschen Wirtschaft insgesamt, was im internationalen Wettbewerb über die Zukunft entscheiden würde. Stattdessen sparen die Unternehmen und zahlen Kredite zurück oder kaufen ihre Aktien zurück.

Zwei Fakten und ein zwingender Zusammenhang. Es sollte eigentlich nicht so schwer sein, das zu begreifen. Dennoch haben die Wirtschaftswissenschaft, die Politik und natürlich die Verbände im Wesentlichen immer wieder zur Lohnzurückhaltung aufgefordert. Das dabei vordergründige Argument war der internationale Wettbewerb oder die Globalisierung schlechthin. Tatsächlich aber kann auf der Importseite mit Lohnzurückhaltung gegenüber Billigstimporten aus China und Osteuropa wegen der grossen Kostenunterschiede nichts gewonnen werden. Auf der Exportseite wurde der Vorteil niedrigerer Lohnstückkosten zu einem grossen Teil gegenüber den Partnerländern der Eurozone eingefahren, die nicht mehr abwerten können. Der Verlust an interner Kaufkraft durch Lohnzurückhaltung war im-

mer sehr viel grösser als der Zugewinn von draussen.

Wie soll man also Arbeit bewerten? Bei der Vorbereitung für das diesjährige Forum habe ich bewusst nach einem ungewohnten und provokativen Ansatz gesucht. Unzählige Bücher widmen sich der Frage nach der Arbeits- und Tätigkeitsbewertung. Auch aus der aktuellen Tarifpolitik ist die Frage nicht wegzudenken.

Auf der Suche nach  
(provokativen)  
Erklärungsansätzen

Bei der Recherche bin ich dann auf so wundersame Begriffe wie „Abakaba“ gestossen. Hätten Sie gewusst, dass sich dahinter die „Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch“ verbirgt? Ich wusste es bis dahin auch noch nicht. Die in Hülle und Fülle vorhandenen Systeme der Tätigkeitsbewertung verschleiern das Problem aber nur noch mehr. Geht es bei diesen Systemen doch um die Frage, wie Tätigkeiten zueinander in Relation zu setzen sind, also z. B. die Frage „Warum soll ein Ingenieur mehr verdienen, als der Monteur“. Das hilft aber nicht wirklich weiter, weil die Bezugspunkte des Systems offen bleiben und die grundsätzliche Frage des Wertes schlicht ignoriert wird. Das deckt sich auch aus den Erfahrungen mit der Schaffung von Vergütungssystemen in der Gestaltung und Verhandlung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Es ist eine Sache, sich über die Vergütungsgruppen zu einigen. Weitaus schwieriger ist die Frage, welche Beträge denn dann hinter den einzelnen Gruppen stehen. Wahrscheinlich hat der Gesetzgeber die Problematik seinerzeit intuitiv erahnt und daher das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG auf die Systemgrundsätze beschränkt.

Bei der Suche nach der Antwort auf die Frage nach dem Wert der Arbeit bin ich aber schliesslich auf etwas Interessantes gestossen.

Ein interessanter  
Ansatz

„Über jeder Lohnvereinbarung muss das natürliche Gesetz stehen, dass der Lohn die Bedürfnisse decken könne“.

Raten Sie bitte mal, wer das gesagt hat? (Nein, es war nicht Karl Marx.)

Leo XIII hat das in seiner Eigenschaft als Oberhaupt der katholischen Kirche bereits 1891 festgestellt.

Und plötzlich sind wir mittendrin in einer ungewohnten, brisanten, aber auch hochinteressanten Materie: Der katholischen Soziallehre. Bevor Sie sich jetzt abwenden, hören Sie besser noch weiter zu. (Und: Nein, ich bin nicht katholisch).

Die sich ergebenden Probleme hat auch die katholische Soziallehre bereits vorhergesehen und in den Schriften des zweiten vatikanischen Konzils – wie folgt – beantwortet (auszugsweiser O-Ton aus „Gaudium es spes“; genau hinhören):

Position der Katholi-  
schen Kirche

„Die Arbeitnehmer haben das Recht und die Pflicht, sich solidarisch zusammenzuschliessen und in voller Freiheit Organisationen (d. h. Gewerkschaften) zu gründen, die sie vertreten und die imstande sind, zur rechten Gestaltung des Wirtschaftslebens einen wirksamen Beitrag zu leisten. Um die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen oder berechnigte Forderungen durchzusetzen ist auch das Mittel des Streiks unentbehrlich.“

In „Mater et Magistra“ ist Johannes XXIII sogar noch einen Schritt weiter gegangen und hat verlangt, dass es den Arbeitnehmern ermöglicht werde, in geeigneter Weise in den Mitbesitz an den Unternehmen hineinzuwachsen. Den Arbeitnehmern stehe ein rechtmässiger Anspruch an den Unternehmen zu.

Speziell für die Betriebsverfassung sei noch ergänzt, dass Paul VI in seiner Ansprache vor dem zweiten vatikanischen Konzil am 08.06.1964 ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene gefordert hat.

Erstaunlich, nicht wahr? Wenn Sie hier tiefer einsteigen wollen, lege ich Ihnen das Kompendium der Soziallehre der Kirche ans Herz. Viele Abschnitte darin sind sehr spannend und hochinteressant, auch für die tägliche Arbeit in Betriebsrat und Gewerkschaft.

Die Lohnfrage lässt sich wohl sinnfälling nur über die Bedürfnisfrage beantworten. Jeder muss das haben, was er braucht. Nicht mehr und nicht weniger.

Wie viel braucht man denn nun zum Leben? Selbstverständlich kann man die Gegenwertdiskussion über die Frage der notwendigen Bedürfnisse wiederum „knacken“.

Der eine braucht eben einen Ferrari, der andere nur einen VW-Polo. Auf den Kern zurückgeführt geht es um die Fortbewegung. Auf den verstopften Autobahnen nützt der Ferrari wenig, er braucht viel Sprit und ein Ölwechsel in der Fachwerkstatt ist ziemlich teuer. Und umweltschädlicher ist er auch. Das Problem hinter dem Problem ist eine Frage der Mentalität und der Werte. Wir haben unsere egoistische und individualistische Kultur liebevoll auf die Spitze getrieben. Aber dann dürfen wir uns doch nicht wundern, wenn Teenager andere Teenager umbringen, wegen eines Handys. Dann brauchen wir uns doch nicht wundern, warum Vorstandsvorsitzende von Banken eine Jahresvergütung von 60 Millionen „(ver-)brauchen“. Wir sind masslos und grenzenlos geworden.

Ich kann dazu etwas aus eigener Anschauung beisteuern. Bitte verstehen Sie mich hier nicht falsch. Es geht mir nicht darum, mir selbst einen Heiligenschein aufzusetzen. Ich will Sie nur zum eigenen Nachdenken und Handeln anregen und herausfordern. Ich war lange Jahre sehr erfolgreich als Rechtsanwalt

Lohn- und  
Bedürfnis-  
frage verbind-  
den

und Fachanwalt für Arbeitsrecht tätig. Irgendwann kam ich an den Punkt, an dem ich das „Hamsterrad“ in dem ich gelebt habe, erkannt habe. Immer mehr, immer grösser, usw. Das muss doch gar nicht sein. Geld macht reich, sonst nichts. Es macht nicht glücklich, gibt auch nicht wirklich Sicherheit.

Ich habe persönlich die Notbremse gezogen: Seit einigen Monaten habe ich meinen Lebensmittelpunkt in Nordschweden am Polarkreis. Dort ist der Lebensstandard geringer, die Preise sind höher und die Steuerbelastung ist – im Vergleich zu Deutschland – extrem. Trotzdem geht es mir und dem überwiegenden Teil der dort Menschen sehr gut. Der Standard ist eben geringer. Was braucht man zum Leben? Die Bedürfnisse sind geringer. Ich brauche ein winterfestes Auto, um von A nach B zu fahren. Mehr nicht. Es muss kein Porsche sein. Der zuverlässige 20 Jahre alte Benz tut es auch.

Persönliches  
Beispiel

Hinzu kommt ein Weiteres: Wir neigen dazu, unsere Bedürfnisse aufs Geld zu reduzieren und tanzen den munteren Reigen um das goldene Kalb des Mammons. Ein beklagenswerter Werteverlust unserer Zeit. Aus prägenden Erlebnissen heraus kenne ich die Manager, an deren Krankenbett ich sass. 45-jährige mit dem dritten Herzinfarkt, die nur noch eine kurze Lebenserwartung haben, merken plötzlich, dass Geld doch gar nicht alles im Leben ist. Es zählt eben nicht nur Geld. Es zählen Familie, Kinder, ehrenamtliches Engagement, Solidarität, Freizeit, Hobbys usw. usw.

Die Crux: Die Fixierung auf das Geld

In der Diskussion um die Frage nach dem Wert der Arbeit wird mir immer wieder bewusst, in welcher Wertekrise wir eigentlich stecken. Wir sind dem Kapitalismus regelrecht auf den Leim gegangen und haben die Vorstellung, dass Kapital – hier ausgedrückt im monetären Gegenwert der Arbeit – alles sei. Das ist falsch. Das ist eine verführerische Lüge. Mehr nicht. Leider merken es die Menschen meistens erst dann, wenn es zu spät ist.

Unsere Gesellschaft geht – verzeihen Sie mir bitte die drastische Ausdrucksweise – gerade vor die Hunde, und es ist den meisten Menschen schlicht egal. Hauptsache der Atomstrom kommt aus der Steckdose und der Breitband-Plasma-Flachbildschirm mit Internetanschluss liefert 150 sinnlose Programme.

Gerade auch in der Vergütungsdiskussion müssen wir anderen Werten und anderen Gegenwerten viel mehr Beachtung schenken. Wer bei mir schon einmal im Seminar Zielvereinbarungen und Leistungslohn war, hat hier z. B. Cafeteria-Systeme kennen gelernt, die unter den derzeitigen Rahmenbedingungen ein erster Schritt in diese Richtung sein können.

Erinnern Sie sich an die Sache mit der Authentizität? Darum geht's! Gönnen Sie sich heute Abend eine Stunde des Nachdenkens und lassen Sie Ihre Lebensinhalte und Prioritäten mal

Revue passieren. Gerne können wir uns darüber auch einmal unterhalten und austauschen.

Wert der Arbeit  
und Menschen-  
bild hängen zu-  
sammen

Übrigens: Wenn Sie ganz ehrlich in das Thema einsteigen wollen werden Sie erkennen, dass die Frage nach dem Wert der Arbeit in letzter Konsequenz sogar die Frage nach dem Wert des Menschen selbst ist. Es geht um die Frage nach dem Menschenbild.

Auch dazu einige Worte: Wenn Sie die wirtschaftlichen Daten und Fakten Revue passieren lassen, drängt sich leider der Eindruck auf, dass Menschen in Form des Arbeitnehmers zu reinen sächlichen Produktionsfaktoren mutiert sind. Um was sonst geht es bei einer betriebsbedingten Rationalisierungskündigung, wenn eine Maschine oder ein Computer einen Arbeitnehmer ersetzt? In der Form des Konsumenten wird der Mensch hofiert. In der Form des Arbeitnehmers sind Menschen eine betriebswirtschaftliche Schlüsselziffer. Mehr nicht. So ist das. Ganz einfach.

Sie glauben mir das nicht? Leider habe ich die Diskussionen in Vorständen und Aufsichtsräten schon zu oft live miterlebt. Es ist so. Sie dürfen es mir glauben.

Erlauben Sie mir einen kurzen Schlenker. Viele von Ihnen wissen, dass mir das Antidiskriminierungsrecht ganz besonders am Herzen liegt. Da haben wir dasselbe Problem in grün. Letztlich geht es um das Menschenbild. Wenn ein Vorgesetzter von seinen Mitarbeitern nichts hält und sie immer wieder kränkt, darf man sich nicht wundern, wenn sich systematisches Mobbing und systematische Diskriminierung einschleichen. Dann kippt das Klima. Letztlich geht es hier um dasselbe Problem: Wer keine Wertschätzung für Menschen hat, wird ein unmenschliches und letztlich menschenverachtendes System schaffen. Wenn Menschen nur noch Produktionsfaktoren sind – und alle diejenigen, die bereits mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer zu tun hatten, wissen, wovon ich rede – ist das schlicht menschenverachtend. Punkt.

Menschenbild –  
eine Frage an  
jede/n von uns

Wir halten fest: Die Frage nach dem Menschenbild müssen Sie sich selbst stellen und für sich beantworten. Und sie müssen nach Ihrer gewonnen Überzeugung authentisch leben. Denn irgendjemand muss anfangen. Die Vergütungsfrage lässt sich über die vernünftigen Bedürfnisse beantworten. Und das muss dann für alle gelten. Für den Hilfsarbeiter, den Monteur, den Ingenieur, den Geschäftsführer und den Vorstandsvorsitzenden. Punkt.

Dass wir an diesem Punkt einen tiefgreifenden Systemwechsel brauchen liegt auf der Hand. Dazu sogleich mehr.

### 3. Rechtliche Überlegungen

Kommen wir zu einigen rechtlichen Überlegungen.

#### 3.1 Grundsatzproblem: Verfassungstheoretischer Ansatz

Das Grundproblem liegt bereits im juristischen „Kohlenkeller“. Der juristische Kohlenkeller ist unser Grundgesetz. Das Arbeits- und Wirtschaftssystem, in dem wir leben, ist durch die Grundbestimmungen unseres Grundgesetzes vorgezeichnet. Hier geht es um schwierige verfassungstheoretische Fragen. Ich will versuchen, dies möglichst transparent auf den Punkt zu bringen. Wer sich damit eingehender befassen möchte, dem sei die Habilitationsschrift meines geschätzten Lehrers Prof. Dr. Görg Haverkate mit dem Titel „Verfassung als Gegenseitigkeitsordnung“ empfohlen. Keine leichte Kost, aber radikal und tiefgründig.

Der „juristische  
Kohlenkeller“ –  
Das Grundgesetz

Was ist die landläufige Meinung von der Basis der Republik? Worauf basieren unser Staatswesen, unsere Arbeits- und Wirtschaftswelt?

Lassen Sie uns mal sortieren. In der Tat gibt es zu dieser Frage auch unter Juristen viele verschiedene Meinungen und Ansätze. So ist das mit den Juristen: 3 Juristen ergeben mindestens 5 unterschiedliche Meinungen zu einer Frage. Wieder im Ernst.

Die grundlegenden Ansichten lassen sich auf zwei Meinungen zurückführen.

Meinung 1: Die populäre, gefällige und gemeinhin als tugendhaft empfundene Ansicht ist die, dass das Staatswesen nebst der Arbeits- und Wirtschaftsverfassung auf den individuellen Grundrechten, allen voran Art. 1 GG mit dem Grundsatz der Achtung der Menschenwürde, basiert.

Die eine Meinung  
zur Verfassung

Ich darf an den Wortlaut des Art. 1 GG erinnern:

„(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

(2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

(3) Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.“

Klingt gut und sehr, sehr vornehm. Wer sich aber mit der Realität befasst – es sei z. B. nur an die Debatten und die Rechtslage zum Asylrecht erinnert – kommt ins Grübeln.

Sind nicht viele Grundrechte nur noch „schöne“ Etiketten, aber ohne faktischen Wesensgehalt? Die individuellen Grundrechte unterliegen einer fortwährenden Erosion.

Denken Sie ganz aktuell an die Abhördebatten um den Bundestrojaner (Sie wissen schon, der staatlich verordnete Virus auf der Festplatte Ihres Computers, der alle verdächtigen Aktivitäten an den Verfassungsschutz melden soll).

Einen interessanten erklärenden Ansatz bietet daher die abweichende Meinung zur Basis des Gemeinwesens. Nicht die individuellen Grundrechte der Art. 1 ff GG, sondern der Art. 14 GG ist die tatsächliche Basis der Republik (und damit auch der Arbeits- und Wirtschaftswelt).

Hinter Art. 14 GG verbirgt sich folgender Wortlaut:

„(1) Das Eigentum und das Erbrecht werden gewährleistet. Inhalt und Schranken werden durch die Gesetze bestimmt.

(2) Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.

(3) Eine Enteignung ist nur zum Wohle der Allgemeinheit zulässig. Sie darf nur durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes erfolgen, das Art und Ausmass der Entschädigung regelt.

Die Entschädigung ist unter gerechter Abwägung der Interessen der Allgemeinheit und der Beteiligten zu bestimmen. Wegen der Höhe der Entschädigung steht im Streitfalle der Rechtsweg vor den ordentlichen Gerichten offen.“

Im Klartext: Art. 14 GG besagt, dass diejenigen, die Eigentum haben vor denjenigen geschützt werden, die keines haben. Auf der Zunge zergehen lassen und einige Momente innehalten.

Für diese Ansicht spricht evident, dass die in Art. 14 Abs. 2 GG enthaltene sog. „Sozialpflichtigkeit“ des Eigentums nur eine warme „Soll-Vorschrift“ ist. So zumindest sieht es derzeit im Wesentlichen das Bundesverfassungsgericht.

Eigentum verpflichtet eben gerade zu nichts. Es wird nur geschützt.

Selbstverständlich ist diese Ansicht falsch und unzutreffend. Wir werden später darauf zurückkommen.

Wenn wir nun den gedanklichen „Lackmus-Test“ machen und die Realität der Arbeits- und Wirtschaftswelt neben die beiden verfassungsrechtlichen Grundansätze halten wird schnell klar, dass die Realität zum zweiten Ansatz weitestgehend kompatibel ist, während sie zum ersten Ansatz nicht kompatibel ist. Vielleicht darf man den Vätern und Müttern der Verfassung entgegenkommend formulieren: Die Realität ist zum zweiten Ansatz weitestgehend kompatibel geworden, während sie zum

Die andere Meinung zur Verfassung

Der Vergleich: Grundgesetz und Realität in Arbeits- und Wirtschaftswelt

ersten Ansatz nicht mehr kompatibel ist. Wohlwollend darf man vielleicht eine ungute Verschiebung konstatieren. Das würde aber auch einen Ansatz für eine Veränderung bieten.

Bedenkt man, dass Solidarität und soziale Sicherheit als Werte nach wie vor hoch im Kurs stehen und Menschen sich nach diesen Werten förmlich sehnen, ist der Boden für Veränderung bereitet. Dazu später mehr.

### 3.2 Arbeitsrechtliche Überlegungen

Am Ende der rechtlichen Überlegungen sei noch auf einige spezifisch arbeitsrechtliche Gesichtspunkte eingegangen.

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hält den Wert der Artikel 12 und 14 GG sehr hoch. Die sich daraus ergebende Freiheit des Arbeitgebers ist bestimmend. Selbstverständlich kommen die Grundrechte rechtstheoretisch auch dem Arbeitnehmer zugute. Aber gerade Art. 12 GG mit seinem geschützten Inhalt der freien Wahl des Arbeitsplatzes hilft einem Arbeitslosen recht wenig, wenn es eben schlicht nichts zu wählen gibt.

Dennoch lohnt sich ein genauer Blick in die Rechtsprechung. Lassen Sie mich mit einer bahnbrechenden, aber weitestgehend unbeachteten Entscheidung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen beginnen. Auf den ersten Blick geht es in der Entscheidung um einen anderen Bereich. Aber wir werden den Zusammenhang sogleich herstellen.

Ein Beispiel –  
Entscheidung  
des Arbeits-  
gerichts Gelsen-  
kirchen

Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen hatte 1997 über folgenden – auf den ersten Blick zwar einschneidenden, aber unspektakulären – Fall zu entscheiden: Im Rahmen eines beachtlichen Personalabbaus wurde einem 55-jährigen Arbeitnehmer die betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen. Zur Begründung wurde auf europaweite Überkapazitäten und Standortnachteile verwiesen. Die kündigende Arbeitgeberin hatte indes eine geradezu vorbildliche Ertragslage.

Das Arbeitsgericht hat hier mutig entschieden und der betriebsbedingten Kündigung die Rechtfertigung versagt. Schliesslich ging es bei der Personalreduzierung nach unternehmens-eigenen Zahlen der kündigenden Arbeitgeberin nicht nur um die Wiederherstellung eines positiven Betriebsergebnisses, sondern um eine nicht unerhebliche Ergebnisverbesserung im dreistelligen Millionenbereich. Der Personalabbau diene damit also **nicht** dem Abbau tatsächlich noch vorhandener Verluste oder zumindest der Wiederherstellung einer der Kapitalsituation entsprechenden Ergebnissituation, sondern allein der Gewinnmaximierung. Das könne nicht als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG anerkannt werden. Das Urteil wurde übrigens rechtskräftig. Eine solche Entscheidung auch in einer höheren Instanz zu erhalten, war der Arbeitgeberin wohl zu heikel.

Eigentlich müssten sie jetzt applaudieren.

Kritische Zuhörer werden nun vielleicht einwenden, dass das ja nur eine Aussenseiterentscheidung eines linksangehauchten Vorsitzenden beim Arbeitsgericht Gelsenkirchen gewesen ist.

Stimmt nicht. Hier hatte ein Gericht lediglich den Mut, die Rechtsprechung des zweiten Senates zur Änderungskündigung zur Leistungskürzung ernst zu nehmen. Und damit sind wir plötzlich wieder mittendrin im Thema.

Erstaunlicherweise gibt es seit Anfang der 90er Jahre eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, die allerdings zunächst unveröffentlicht blieb. Es sei z. B. auf das Urteil des BAG vom 11.11. 1993 – 2 AZR 476/93 – verwiesen. Dort hatte das BAG ausgeführt:

Wichtige Entscheidung des BAG

„Für eine Änderungskündigung, die ohne Änderung der sonstigen Arbeitsbedingungen lediglich das Ziel verfolgt, vertraglich geschuldete Bezüge abzusenken, kann eine andauernd schlechte Ertragslage ein sozial gerechtfertigter Anlass sein, wenn sie nicht anderweitig aufgefangen werden kann und durch die angestrebte Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebes oder die Reduzierung seiner Belegschaft verhindert werden kann und soll. Allein der Entschluss des Arbeitgebers, die Lohnkosten durch Streichung der Zulage zu senken, stellt noch keine von den Gerichten als vorgegebene hinzunehmende, grundsätzlich bindende Unternehmerentscheidung dar. Erst recht könnte nur eine Gesamtbetrachtung der Einnahmen und Ausgaben des Beklagten erkennen lassen, ob das vom Beklagten angenommene Erfordernis, durch Streichung der Zulagen Betriebskosten einzusparen, als dringlich anzusehen ist.“

Das BAG ist dieser Rechtsprechung übrigens treu geblieben und seit Ende der 90er Jahre gibt es auch veröffentlichte Entscheidungen. Die letzte veröffentlichte Entscheidung datiert vom 12.01.2006. Auch wieder im Auszug:

„Die Dringlichkeit eines schwerwiegenden Eingriffs in das Leistungs-/ Lohngefüge, wie es die Änderungskündigung zur Durchsetzung einer erheblichen Lohnsenkung darstellt, ist nur dann begründet, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalkostenstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder Schliessung des Betriebes führen.“

Wenn wir uns nochmals an die Erwägungen zu Art. 14 GG erinnern, kann man diese Rechtsprechung ganz zwanglos und entspannt Art. 14 Abs. 2 GG zuordnen:

„Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“

Hier sind mutige Arbeitsrichterinnen und -richter gefragt, die Art. 14 Abs. 2 GG in der im Kontext der Grundrechte zutreffenden Lesart anwenden: Eigentum verpflichtet eben doch. Und dann ist bei der Frage nach dringenden betrieblichen Erfordernissen für eine Änderung des Leistungsgefüges eine Abwägung – Juristen sprechen hier von praktischer Konkordanz – zwischen Art. 12 und Art. 14 GG vorzunehmen. Wenn diese Frage nicht in arbeitsgerichtlichen Entscheidungen aufgenommen wird, kann sich hier nie durchgreifend etwas ändern.

Wenn das Bundesarbeitsgericht also in seiner Rechtsprechung zum Vollzug einmal abgeschlossener Arbeitsverträge diesen Massstab anlegt, muss dies umso mehr erfolgen, wenn es um die Frage des Vorliegens eines dringenden betrieblichen Erfordernisses bei einer Beendigungskündigung geht. Schliesslich geht es dann nicht mehr um den Vollzug eines Vertragsverhältnisses, sondern um die viel schwerwiegendere Frage der Beendigung eines Vertragsverhältnisses. Genau diese Erwägungen aus der Rechtsprechung des BAG hat das ArbG Gelsenkirchen bereits 1997 aufgegriffen und konsequent weiter entwickelt.

Inkonsequenterweise vertritt das BAG bei sog. „Nebenleistungen“ eine andere Meinung. Wahrscheinlich deshalb, weil es hier um einen geringeren Geldwert geht.

Andere BAG-Entscheidung bei „Nebenleistungen“

Das BAG führt aus:

„Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen soll danach in Betracht kommen können, wenn die Parteien eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart haben, die an Umstände anknüpft, die erkennbar nicht während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses gleich bleiben müssen.“

In dem Fall ging es um einen Werkbusverkehr. Anlässlich des Umzugs eines Betriebes an einen mit öffentlichen Verkehrsmitteln nur schwer erreichbaren Ort hatte ein Arbeitgeber vereinbart, einen kostenlosen Werkbusverkehr vom bisherigen Betriebsort an die neue Betriebsstätte einzurichten und zu unterhalten. Später wurde die Erreichbarkeit der neuen Betriebsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln plötzlich erheblich verbessert. Eine solche erhebliche Veränderung könne dann bei den bei der Vereinbarung zugrunde gelegten Umstände ein dringendes betriebliches Erfordernis für einer Änderungskündigung darstellen. Die Änderung solcher Nebenabreden unterliege nicht den gleichen strengen Massstäben wie eine Änderungskündigungen zur Kürzung der vereinbarten Vergütung. Der Arbeitgeber müsse sich aber darauf beschränken, dem Arbeitnehmer nur solche Änderungen vorzuschlagen, die dieser billigerweise hinnehmen muss (BAG 27.3.2003 – 2 AZR 74/02).

Mit Verlaub, aber ich halte diese Entscheidung für unzutreffend.

Erstens handelt es sich auch bei dem in der Möglichkeit zur Inanspruchnahme der kostenlosen Beförderung liegenden geldwerten Vorteil um Entgelt.

Zweitens hätte man den Fall viel entspannter über das Rechtsinstitut der Störung der Geschäftsgrundlage lösen können.

Drittens: Ein cleverer Arbeitgeber hätte von vornherein eine entsprechende Vereinbarung mit Befristung oder Widerrufsvorbehalt gewählt. Warum muss der Arbeitgeber, der dies vergessen hat, nun auch noch geschützt werden?

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat das in einer Entscheidung vom 29.10.2004 (2 Sa 828/02) – ebenfalls in einem Fall zur Streichung des Werkbusverkehrs – im Ergebnis übrigens auch ganz anders, als das BAG gesehen, und dem BAG quasi eine „Watschn“ gegeben. Das LAG führt aus:

„Es spricht mehr dafür, dass die Gewährung eines kostenlosen Busverkehrs eine zusätzliche Naturalvergütung darstellt, die ähnlich wie die private Nutzungsmöglichkeit eines Dienstwagens von der Rechtsprechung des BAG als Naturalvergütung bewertet wird. Eine bloße Sozialleistung ist deshalb im Ergebnis nicht anzunehmen.“ Es tut gut, so etwas zu lesen.

Wir halten also fest: Der Massstab des BAG zur Kürzung von Leistungen ist bereits jetzt sehr streng. In die Auslegung des Merkmals des dringenden betrieblichen Erfordernisses ist insbesondere Art. 14 Abs. 2 GG viel mehr als bisher zur Geltung zu bringen.

Ich erinnere nochmals daran: Der Begriff des dringenden betrieblichen – wohlgemerkt: betrieblichen, nicht unternehmerischen (!) – Bedürfnisses, den das KSchG verwendet, ist im Gesetz selbst überhaupt nicht definiert, ergo ist Auslegung durch die Arbeitsgerichte erforderlich. Und dabei sind die Wertungen des Grundgesetzes zu beachten.

Ein persönliches Wort: Viele von Ihnen sind wahrscheinlich als ehrenamtliche Richterinnen und Richter an Arbeitsgerichten tätig. Konfrontieren Sie die Kammer oder den Senat, in der oder in dem Sie tätig sind, bei der nächsten passenden Gelegenheit mit dieser Frage. Wenn Sie dazu ein Thesenpapier benötigen, sprechen Sie mich bitte an. Da helfe ich Ihnen sehr gerne weiter.

„Betriebliche“,  
nicht „unternehmerische“ Gründe

#### 4. Gedanken zur sinnvollen Weiterentwicklung der Betriebsverfassung

Nun sind wir ja hier auf dem Forum unter dem Stichwort „Betriebsverfassung“ zusammen. Lassen Sie uns einmal gemeinsam überlegen, wie die Betriebsverfassung sinnvoll weiterentwickelt werden könnte.

Wie könnte eine sinnvolle Regelung, die dem Abbau von Arbeitgeberleistungen – und Arbeitsplätzen – entgegenwirkt, aussehen? Lassen Sie uns dem Gesetzgeber einmal Nachhilfe geben.

Wir hatten vorhin über die Rechtsprechung des BAG zur Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung gesprochen. Sie erinnern sich: Das Problem und der Knackpunkt liegen in der Interpretation des Begriffs der „dringenden betrieblichen Bedürfnisse“.

Lassen Sie mich aber vorab ein leider sehr häufig anzutreffendes Missverständnis offen legen und beseitigen. Auch hier wieder ein Einstieg über den Befund aus der Praxis: Wenn Konzerne und Unternehmen mit zwingend erwarteten Gewinnvorgaben arbeiten – Stichwort: Shareholder-Value, Sie erinnern sich an die Entwicklung der Unternehmenserlöse – und behaupten, dass Betriebsräte dabei unter Verweis auf § 2 BetrVG mitziehen müssten, stimmt das einfach nicht. Gerne wird von Arbeitgebern hier die Keule der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ geschwungen. Das ist aber falsch. Warum? Der Blick ins Gesetz erleichtert die Rechtsfindung. § 2 BetrVG besagt:

Den § 2 BetrVG richtig interpretieren

„Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“

Als Betriebsrat haben Sie die Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebs zu wahren. Sie erinnern sich: Betrieb und Unternehmen, oder gar Konzern, sind zwei Paar Schuhe.

Die unternehmerische Wunschvorstellung und Sicht der Gewinnmaximierung kann für den Betrieb geradezu Gift sein. Das ist ohne Weiteres logisch. Denn bei vielen Betrieben wäre es aus Sicht der nüchtern-kapitalistischen Gewinnanalyse einfach besser, sie ganz zu schliessen und die Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit hinein freizusetzen.

Ergo ist es hier Auftrag des Betriebsrats, der die Interessen des Betriebs und nicht die Interessen des Unternehmens oder Konzerns zu wahren hat, auf die Barrikaden zu gehen.

In § 2 BetrVG steckt ja eine weise Einsicht. Ganz offensichtlich hat der Gesetzgeber einen sehr starken Bezug zwischen dem „Wohl des Betriebs“ und dem „Wohl der Arbeitnehmer“ gese-

hen. Sonst hätte man auf das „Wohl des Arbeitgebers“ abgestellt. Nehmen wir den Gesetzgeber doch einfach beim Wort.

Und jetzt besprechen wir einmal die Richtung, in welche die Betriebsverfassung weiterentwickelt werden müsste.

Die betriebliche Mitbestimmung müsste um weitere Beteiligungsrechte im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten erweitert werden. Der Betriebsrat müsste das Recht haben, viel weitergehend wirtschaftlich mitzureden.

Bei jeder „Einsparentscheidung“ und jedem „Personalabbau“ müsste dem Betriebsrat – mit einem aufschiebendem Veto – die Möglichkeit zur Prüfung eingeräumt werden, ob tatsächlich eine strategisch-betriebswirtschaftliche Krise **im Betrieb** – wohlgemerkt im Betrieb, nicht im Unternehmen – vorliegt.

Stellt sich dabei heraus, dass eine „Krise“ primär auf eine unternehmerische Entscheidung zurückzuführen ist, müsste es ein vollumfängliches Mitbestimmungsrecht hinsichtlich aller aus der unternehmerischen Entscheidung fließenden Massnahmen ohne Wenn und Aber geben. Dies wäre über die richtige Interpretation der Sozialpflichtigkeit des Eigentums – Art. 14 Abs. 2 GG – rechtlich machbar.

Kritiker werden hier auf die Problematik der Konkurrenz zwischen konzerneigenen Töchtern hinweisen. Doch auch dafür würde sich eine Lösung finden lassen.

Flankiert werden sollte diese Regelung durch die Verpflichtung des Arbeitgebers im Falle von Anteilsverkäufen – zur Abwehr des „Ungeziefers“, sprich: der Heuschrecken – eine Risikoanalyse für das Wohl des Betriebs zu erstellen. Dem Betriebsrat müsste dann das Recht eingeräumt werden, ein eigenes Gutachten – ggf. im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften – zu erstellen. Sollte es dann gut begründete Einwände gegen einen Anteilsverkauf geben, müsste ein Vetorecht des Betriebsrats geschaffen werden.

4.3 Sie sehen: Es gäbe viele gute Ansätze. Selbstverständlich müssten Betriebsräte dann noch viel mehr Kompetenz und Know-how für ihre Betriebsratsarbeit erwerben. Aber daran soll es ja nun – hoffentlich – nicht scheitern.

Wenn der Gesetzgeber, sprich die Politik, nur wollen würde, gäbe es viele gute Möglichkeiten. Sie will nur leider nicht.

## 5. Das Eingemachte: Du bist auch dran schuld!

(Frei nach Hanns Dieter Hüsich: „Du kommst auch drin vor!“.)

Jetzt wird's persönlich. Wir haben kürzlich einen Streik der Lokführer mit spontanen Auswirkungen erlebt. Ich vermute einmal, dass sie den Streik grundsätzlich für berechtigt halten. Und Lokführer – wie überhaupt das Bahnpersonal in Zügen (einerlei, ob noch bei der Bahn oder bei einem Sub beschäftigt) – haben keine schönen Arbeitsbedingungen. Liege ich mit meiner Einschätzung richtig?

Gut. Wie sieht es aber aus, wenn Sie auf dem Hauptbahnhof in Köln stehen und zu einem Poko-Seminar mit der Bahn anreisen wollen. Sie kommen gut gelaunt auf den Bahnhof. Es ist herbstlich frisch. Sie sind – noch – gut gelaunt. Auf dem Bahnhof sind viele Menschen. Mensch, denken Sie sich, dass so viele Menschen mit der Bahn fahren, wusste ich überhaupt nicht. Dann wird Ihnen die Situation bewusst: Hier sind so viele Menschen, weil keine Züge fahren. Die Lokführer streiken nämlich. Wie sieht es dann mit Ihrer inneren Solidarität aus? Wieder so ein Lackmustest. Prüfen Sie sich einmal innerlich zu dieser Frage.

Sie erinnern sich bitte an den Wert der Authentizität. Es ist eine Sache, innerlich gegen den Abbau von Arbeitgeberleistungen zu sein. Das ist löblich. Es ist eine andere Sache, auf dem Bahnsteig zu warten und zu diskutieren. Den anderen Wartenden zu erklären, warum die Wartezeit erforderlich ist, um solidarisch mit den Kolleginnen und Kollegen bei der Bahn zu sein. Es ist eine andere Sache, selbst auf die Strasse zu gehen und zu demonstrieren. Selbst Flagge zu zeigen. Das ist dann nicht nur löblich. Das ist dann konsequent und authentisch. Das ist gelebte Überzeugung.

Authentisch sein  
– Was heisst das  
in der Praxis?

Also: Seien Sie bitte nicht nur innerlich gegen den Abbau von Arbeitgeberleistungen; gegen die Verlagerung von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer; gegen die Globalisierung; gegen die falsche Interpretation unseres Grundgesetzes usw. usw.

Nein, lassen Sie uns gemeinsam etwas tun. Jeder an seinem individuellen Platz. Diskutieren Sie; insbesondere mit Menschen, die eine andere Anschauung der Dinge haben. Seien Sie konsequent in Ihrer Arbeit als Betriebsrat, Gewerkschaftsmitglied oder Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Nehmen Sie kompetente Hilfe in Anspruch und legen Sie den Finger in die Wunde. Halten Sie Arbeitgebern deren eigene Gesinnung vor. Kommunizieren Sie das. Schöpfen Sie alle rechtlichen Möglichkeiten aus. Engagieren Sie sich kirchlich und / oder politisch und / oder gewerkschaftlich.

## 6. Was können wir tun?

Ich darf zur Zusammenfassung kommen:

Zusammen-  
fassung

Wir haben den Abbau von Arbeitgeberleistungen nüchtern und von den Zahlen und Fakten her betrachtet und festgestellt, in welcher miserablen Situation wir und bereits befinden.

Wir haben über andere Ansätze nachgedacht und den Gedanken der bedürfnisorientierten Vergütung betrachtet. Der erfordert Mut und Bescheidenheit. Aber denken Sie bitte daran: Geld macht reich, sonst nichts. Umdenken hin zur bedürfnisorientierten Bescheidenheit lohnt sich. Allerdings, und das sei deutlich wiederholt, nur wenn das für alle gilt!

Wir haben rechtliche und insbesondere arbeitsrechtliche Grundlagen, Ansätze und Entwicklungsmöglichkeiten betrachtet und festgestellt, dass es gar nicht so schlecht aussieht, wenn man denn nur etwas ändern will.

Schliesslich haben wir uns selbst hinterfragt. Wollen wir einfach weitermachen und weiterleben um – Sie denken an den Frosch – die Temperatur des Wassers weiter steigen zu lassen, bis wir irgendwann einmal gar sind? Oder sind wir bereit, unsere „Comfort-Zone“ zu verlassen, und uns zu engagieren?

Bitte, denken Sie darüber nach.

Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Aufmerksamkeit.