

HEINRICH MEINHARD STINDT

Diskussionsbeitrag

Es ist schon sehr spät, aber weil ich dort beruflich tätig bin und täglichen Einblick habe, wo Ihre wissenschaftlichen Überlegungen Erfolge zeigen sollen, nämlich bei der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen in Unternehmen, darf ich doch noch kurz Ihre Aufmerksamkeit in Anspruch nehmen. Ich würde gern an das Eingangswort von Herrn Prof. *Zöllner* anknüpfen, Juristen seien Sachverständige für eine sinnvolle Rechtsordnung. Wenn das so ist – und ich halte das für richtig –, dann gehöre ich sozusagen zum betrieblichen Außendienst dieser juristischen Ressource. Denn mir als Syndikusanwalt und Arbeitsrechtler in einem großen Unternehmen obliegt es, das geltende Recht und auch die Rechtspolitik so zu übersetzen, daß die Adressaten im Unternehmen davon überzeugt sind und Orientierung erhalten. Ich darf diese Wirkung in einen weitergehenden, staatsbürgerlichen Rahmen stellen. Nach meiner Überzeugung wird die Qualität der Gesamtrechtsordnung erfahren an der Qualität der Arbeitsrechtsordnung im Betrieb und Unternehmen. Hier hat der Arbeitnehmer seine Existenz Erfahrung und Wertschätzung. Hier erlebt der Unternehmer und Arbeitgeber seine Gestaltungsmöglichkeiten. Wenn die Arbeitsrechtsnormen akzeptiert werden, wird das demokratische Rechtsbewußtsein geformt und verankert, sowohl bei jungen Menschen als auch älteren Arbeitnehmern oder Arbeitgebervertretern. Auch deshalb ist die hier stattfindende lebhaftige Diskussion über die Zukunft der Flächentarifverträge und der Tarifautonomie so wichtig.

Für die Beschäftigungssicherung sind angesichts der Massenarbeitslosigkeit zeitnahe Lösungsansätze notwendig. Ich möchte unter Verwertung der Beiträge mehrerer Vordredner deshalb versuchen, einen betriebspraktischen Lösungsansatz aufzuzeigen, der den Entscheidungsträgern für Arbeitsplätze schon jetzt Orientierung und Gestaltungsraum gibt. Ich meine einen Ansatz, der sich aus der Reform des Arbeits- und Sozialrechts einschließlich der Tarifpraxis der Jahre 1996/97 ergibt.

Vorab: Ich stimme gern Herrn Prof. *Reuter* mit seiner Eingangsbemerkung zu, daß wir in der betrieblichen Wirklichkeit kein Ausbeutungsproblem mehr haben, sondern ein Ausgrenzungsproblem. Wir müssen deshalb bei der juristischen Erörterung der Tarifautonomie Anpassungsmechanismen finden, die integrierend wirken. Herr Prof. *Rüthers* hat am Anfang pointiert ausgeführt: „Wir haben kein Problem des Tarifrechts, wir haben ein Problem der Tarifpolitik.“ Auch das möchte ich gerne unterstreichen. Und Herr Prof. *Heinze* hat noch weiter eingegrenzt mit der Feststellung: „Wir haben nicht einmal ein generelles Problem der Tarifpolitik, sondern eigentlich nur bestimmter Tarifbranchen.“ Für diese Aussage möchte ich gerne einen konkreten

positiven Beleg liefern, indem ich erläutere, welchen Flexibilisierungsgrad der Flächentarifverträge wir seit Anfang 1998, also seit neun Tagen, in der chemischen Industrie haben. (Auf andere Branchen wie z.B. die Textilindustrie, über die auch bereits deren Vorsitzender berichtet hat, kann ich aus Zeitgründen nicht eingehen.) Wir sind jetzt in der Chemischen Industrie in der Lage, beim Verbleib in den Arbeitsverhältnissen, also nicht durch Ausstieg aus den Arbeitsverhältnissen, die Personalkosten im Bedarfsfall in einer Größenordnung von etwa 20% (und in bestimmten Betrieben sogar deutlich darüber hinaus) zu senken. Wir haben dazu einen ganzen Katalog neuer Instrumente, drei darf ich hier nennen:

Zur Beschäftigungssicherung dient der tarifliche Arbeitszeitkorridor, der die Absenkung der Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden auf 35 Stunden ohne Entgeltausgleich zuläßt. Die Nutzung ergibt rechnerisch 6,7% weniger Entgelt und damit weniger Kosten. Wir haben zweitens die Möglichkeit, ab Anfang dieses Jahres in einem tariflichen Entgeltkorridor unternehmensbezogen oder betriebsbezogen die Tarifentgelte bis zu 10% abzusenken. Es ist keine Krisensituation erforderlich, das neue Tarifinstrument soll – allgemein gefaßt – der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dienen. Schließlich haben wir drittens die Möglichkeit, allerdings erst bei erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens, das 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld) anzupassen, zu verschieben oder ganz zu streichen. Rechnerisch würde dies noch einmal eine Senkung der Kosten von ca. 7% bedeuten.

Wenn wir die tariflichen Instrumente addieren, die Kombination ist ausdrücklich gestattet, kommen wir auf über 20% Kürzungspotential.

Nimmt man jetzt noch die übertariflichen Zahlungen hinzu, die in bestimmten Betrieben in guten Zeiten eingeführt durchaus Größenordnungen von 20% der Jahresvergütung erreichen und die vor einer Senkung der Tarifbezüge mit Bezug auf die üblichen Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte zurückgenommen werden sollen, haben die Betriebe einen sehr breiten Anpassungskorridor zur Verfügung. Wenn also Kostenprobleme zur Bedrohung von Arbeitsplätzen führen, können die Betriebe jetzt dank der neuen tariflichen Flexibilität mit Kostensenkungsinstrumenten in bestehenden Arbeitsverhältnissen in vielen Fällen die Problemlösung erreichen.

Die neuen Instrumente stehen dem Arbeitgeber allerdings nicht einseitig zur Verfügung. Sie sind als Option ausgestaltet. Arbeitgeber und Betriebsrat können nur auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen mit Zustimmung der Tarifpartner die Anpassungsmöglichkeiten nutzen. Die Nutzung der Instrumente rechtfertigt sich damit durch die Überzeugungskraft der betrieblichen Fakten und hängt von der Qualität der Kommunikation zwischen den Betriebspartnern und dem Verhältnis zu den Tarifpartnern ab. Ich gehe davon aus, daß viele Betriebe die Kumulation aller Möglichkeiten derzeit gar nicht benötigen. Die überzeugende Begründung und richtige Mischung und Dosierung im breiten Korridor kann Härten vermeiden helfen, ohne die Motivation zu stark zu belasten.

Die hier genannte tarifliche 20%-Marke ist die aktuelle Zumutbarkeitsdefinition der Tarifpartner für Anpassungen im Arbeitsverhältnis. Sie bedeutet etwa die Hälfte der Marke von bis zu 40% für Situationen außerhalb des Arbeitsverhältnisses, d.h. bei Ar-

beitslosigkeit. Der Reformgesetzgeber hat mit § 121 SGB III eine stufenweise Zumutbarkeit für nachgewiesene Arbeitsmöglichkeiten eingeführt, die bis zu 40% reicht: In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit ist eine Minderung um bis zu 20%, in den folgenden drei Monaten bis zu 30% des früheren Arbeitsentgelts zumutbar; vom 7. Monat der Arbeitslosigkeit an ist dem Arbeitslosen eine Beschäftigung zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoeinkommen das Arbeitslosengeld erreicht, dieses beträgt für Arbeitslose ohne Unterhaltspflichten 60% des früheren Vollzeitnettos.

Angesichts dieser Drucksituation bei (drohender) Arbeitslosigkeit außerhalb eines Arbeitsverhältnisses wird die Anpassungsnotwendigkeit und Anpassungsbereitschaft im bestehenden Arbeitsverhältnis im Rahmen des tariflichen Gestaltungskorridors allemal als zumutbar anzusehen sein.

Die Tarifpartner haben auch den wirtschaftlichen Erfolg neu ins Auge gefaßt. Direkt hinter der Reduzierungsmöglichkeit des Entgelts in § 10 des Bundesentgelttarifvertrags spricht § 11 die angemessene Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg an und erwähnt dazu bevorzugt situationsbezogene Einmalzahlungen.

Wie läßt sich ein beschäftigungssichernder Maßnahmenkatalog in der Betriebspraxis anwenden, auch über das Beispiel Chemie hinaus? Ist das historische Tarifniveau unverändert Mindestniveau, auch wenn es für etliche Betriebe das Höchsthiveau darstellt? Können den Arbeitnehmern in Branchen mit reformierten (geöffneten) Tarifverträgen zeitweilige Einschränkungen zugemutet werden, während starres Festhalten in anderen Fällen zur betrieblichen Anpassungsunfähigkeit und dann zur die Allgemeinheit belastenden Arbeitslosigkeit führt?

Der beispielhafte Befund der Chemischen Industrie und vergleichbarer Regelungen verschiebt den Lösungsansatz für die hier kontrovers diskutierte Konkurrenz zwischen Tarifnormen und Betriebsvereinbarungsnormen dorthin, wo ihn das Betriebsverfassungsgesetz branchenübergreifend für Ausnahmesituationen bereits gesetzlich plazierte hat. Hierauf möchte ich deshalb die Aufmerksamkeit lenken. Bei Betriebsänderungen mit Interessenausgleich und Sozialplan bestimmt § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG, daß der Tarifvorrang, wie ihn § 77 Abs. 3 BetrVG definiert, auf den Sozialplan nicht anzuwenden ist. Diesen gesetzlichen Krisenansatz gilt es neu auszuleuchten. Der Diskussionsstand zum Günstigkeitsvergleich ist bekannt: Sozialpläne dürfen Tarifregelungsmaterie erfassen, aber nur zugunsten der Arbeitnehmer – nach oben – abweichen. Angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation und der jüngsten Reform im Arbeits- und Sozialrecht halte ich die Zeit aber für gekommen, in beschäftigungspolitischen Ausnahmesituationen wie Betriebsänderungen eine begrenzte und kontrollierbare Ausnahme zuzulassen. Es bedarf meines Erachtens keiner Gesetzesänderung, wie hier in der Diskussion vielfach vertreten, jedoch einer Anpassung der Rechtsprechung durch Aufnahme der neueren rechtlichen und tarifpolitischen Bewertungen bei der Adjustierung des sogenannten Günstigkeitsvergleichs in Krisensituationen.

Die konkrete Ausgestaltung der (jetzt auch in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der europäischen Union geforderten) Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen bei Betriebsänderungen ist Aufgabe der Betriebspartner. Eine Kollision mit dem Tarifvorrang entsteht nicht, wenn

man die Entwicklung so sieht: den rigorosen Vorrang des Tarifvertrages hat die Rechtsprechung entwickelt in Situationen, in denen weder gesetzlich noch tariflich Anpassungen im Arbeitszeit- und Entgeltbereich bekannt waren. Das heißt: Tarifverträge regeln (regelten) bisher nur die normale betriebliche Situation, nicht die Krise mit Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan. Tarife enthalten deshalb für Krisenzeiten eine Regelungslücke. Insoweit besteht kein Raum für einen Tarifvorrang. Nur sofern Branchen spezielle tarifliche Regelungen getroffen haben, gehen diese der betrieblichen Normsetzung vor. Ansonsten können die betrieblichen Normsetzer bei Betriebsänderungen situationsangepaßte zumutbare, in der Regel temporär begrenzte Abweichungen von Tarifstandards vereinbaren und diese im Kontext von Interessenausgleich und Sozialplan regeln.

Auch das neue Recht fordert diese Anpassungsfähigkeit auf betrieblicher Ebene. Es normiert eine besondere Verantwortung der betrieblichen Normsetzer für Beschäftigung. Besonders deutlich kommt dies in der seit neun Tagen geltenden Grundsatzvorschrift des § 2 SGB III zum Ausdruck, die ich wegen der zukünftig herausragenden Bedeutung wörtlich zitieren darf:

„§ 2 Besondere Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

- (1) Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. Sie sollen dabei insbesondere
 1. im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen,
 2. vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmern vermeiden und
 3. durch frühzeitige Meldung von freien Arbeitsplätzen deren zügige Besetzung und den Abbau von Arbeitslosigkeit unterstützen.
- (2) Die Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen. Sie sollen insbesondere ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen.
- (3) Die Arbeitnehmer haben zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit
 1. jede zumutbare Möglichkeit bei der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung zu nutzen
 2. ein Beschäftigungsverhältnis, dessen Fortsetzung ihnen zumutbar ist, nicht zu beenden, bevor sie eine neue Beschäftigung haben und
 3. jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen.

Die Grundsatznorm kodifiziert, kollektiviert und konkretisiert den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Entlassung soll als ultima ratio möglich bleiben, aber erst nachdem die Betriebspartner ihnen zumutbare mildere Maßnahmen kollektiv verhandelt und nach Möglichkeiten der Vereinbarung gesucht haben. Sie nehmen einen neuen eigenständigen Beschäftigungssicherungsauftrag wahr. Sie regeln alle notwendigen Bedingungen zur Sicherung der konkreten betrieblichen Beschäftigung.

Wenn die Betriebsparteien diese besondere Verantwortung wahrnehmen sollen und wollen, brauchen sie die normative Durchsetzungsfähigkeit, die die Gestaltungsmöglichkeit voraussetzt. Das vorgegebene Verfahren, Begrenzung auf Betriebsänderungen, Interessenausgleich und Nachteilsilderung im Sozialplan, ggf. über eine Einigungsstelle und mit Beratung des Präsidenten des Landesarbeitsamtes – und möglich auch

mit Hinzuziehung von Sachverständigen – stellt sicher, daß die Betriebspartner so begleitet nur dosiert und temporär im Zumutbarkeitskorridor von normalen Tarifstandards abweichen werden.