

# Trau´ keinem über dir – zur Opel-Betriebsvereinbarung

**Betriebsrat und Gewerkschaft stellen die neueste Vereinbarung als „Erfolg“ dar. Zum Erfolg kann diese Vereinbarung tatsächlich werden – nämlich für die Pläne der Geschäftsleitung.**

Armin Kammerad, 15.12.2004

## Keiner muss entlassen werden – wenn alle freiwillig gehen

Es überrascht nicht, dass der Betriebsrat in seiner Mitteilung vom 8/9.12. eine außerordentliche Belegschaftsversammlung zur Abstimmung über die Betriebsvereinbarung 2004/0123/A mit der Begründung ablehnt: „Jeder kann, da es sich um ein freiwilliges Angebot handelt, selbst entscheiden, ob er es annehmen will oder nicht. Was sollte abgestimmt werden?“ Antwort: ob Teile der Belegschaften überhaupt „freiwillig“ gehen wollen. Andernfalls vereinbart der Betriebsrat eine Freiwilligkeit, die gar nicht existiert und die von Geschäftsleitung und Betriebsrat nur gewünscht wird. Danach „sollen sich rund 6.500 Mitarbeiterinnen (...) freiwillig dafür entscheiden über den Weg der Abfindung und Transfergesellschaft das Unternehmen zu verlassen“ (vgl. Betriebsratsinfo). Was für eine Art „Freiwilligkeit“ ist das überhaupt, wenn der Betriebsrat selbst vereinbart, dass 6500 Mitarbeiterinnen das Unternehmen verlassen sollen?

Ein wesentlicher Punkt an dieser vereinbarten freien Unfreiheit ist jedoch: Entscheiden sich zu wenig für einen Auflösungsvertrag, liegt der Schwarze Peter bei den Arbeitenden. Wird dann entlassen, sind die „uneinsichtigen“ Arbeitenden schuld. Wer nicht geht, ist dann „unsolidarisch“ mit den anderen, die bleiben könnten. Wer nicht geht, „gefährdet den Standort“. So macht man Opfer zu Tätern und die wirklichen Arbeitsplatzvernichter werden, dank Betriebsrat, aus der Schusslinie genommen.

## Geld gespart, dank staatlicher Unterstützung

Die Abfindung mag „weit über dem Industriedurchschnitt“ liegen (vgl. Info des Betriebsrats). Sie wird ja auch zum überwiegenden Teil aus Geldern der Sozialversicherung gezahlt. Das, was als Anteil für Opel selbst übrigbleibt ist so deutlich geringer als jener „Industriedurchschnitt“, der ohne dieser staatlichen Geste, mit fremden Geld auch noch Erpressungen zu finanzieren, als Abfindung üblich ist. Denn die Geschäftsleitung ist nicht bereit den in die Beschäftigungsgesellschaft überwechselnden Arbeitenden viel zu zahlen (auch wenn „1 Milliarde Euro“ beeindruckend klingen). Denn sie garantiert laut Betriebsvereinbarung nur „eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 100 % des zuletzt bezogenen Nettomonatsgehalts“.

Wer also einen Auflösungsvertrag auf dieser Grundlage unterschreibt, muss sich klar sein, dass er dies ohne Kenntnis aller relevanten Vereinbarungen macht. Die Geschäftsleitung gewährleistet nur die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Die Vereinbarung zwischen BA und Opelgeschäftsleitung Kurzarbeitergeld zu zahlen, ist nicht bekannt und wird in der Betriebsvereinbarung nicht erwähnt. Warum nicht? Existiert sie überhaupt?

## Das Problem mit den Gesetzen

Die gesetzliche Regelung für Kurzarbeitergeld befindet sich im SGB III. Dort werden Voraussetzungen genannt, wann die BA überhaupt Kurzarbeitergeld zahlen darf. Reduzierung der Beschäftigten gehört nicht dazu. Dies ist eine „großzügige Geste“ der politisch Verantwortlichen. Das gesetzliche Ziel durch Kurzarbeitergeld bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten Entlassungen gerade zu vermeiden, wird mit Beschäftigungsgesellschaften nicht erreicht, wenn diese zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen und in der ganzen Zielrichtung, Entlassungen nicht verhindern, sondern - abgedeckt durch Gelder der Sozialkasse - vielmehr durchführen. Was hier als „großzügige Geste“ der Politik erscheint, ist rechtlich deshalb ziemlich angreifbar. Hier werden Entlassungen finanziell mit Geld finanziert, das ausschließlich zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und damit zur Entlastung der Sozialkassen dienen soll. Auch wenn schon mehrmals praktiziert, widerspricht die Finanzierung von Entlassungen über Beschäftigungsgesellschaften, dem Zweck der Kurzarbeitsregelung. Und deshalb wird dies auch kritisiert, z.B. von kleinen und mittleren Betrieben, welche diese Möglichkeit nicht bekommen.

Für die Betroffenen kann sich dies ziemlich nachteilig auswirken. Sie treffen selbst beim Auflösungsvertrag nämlich keine Vereinbarung mit der BA. Diese kann überhaupt nur Vereinbarungen im gesetzlich vorgehenden Rahmen abschließen. Deshalb ist es relativ leicht möglich, die Zahlung im Falle einer Auflösung in Frage zu stellen, oder an sie bestimmte Anforderungen und Auflagen zu knüpfen, die gegenwärtig noch gar nicht bekannt sind. Schließlich sind Eigenbemühungen verbunden mit bestimmten Zumutbarkeiten die bestimmende Grundrichtung der gesamten Gesetzgebung zur Arbeitsförderung. Die Bezeichnung „Transfergesellschaft“ beinhaltet schon eine im Fremdwort versteckte Aufforderung an die Betroffenen, diese Gesellschaft nur als Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis zu benutzen. Beschäftigungsgesellschaften können Überbrückungscharakter haben wie Kurzarbeit. Was ist aber, wenn die dort geparkten Beschäftigten keine Arbeit nach einem Jahr finden? Wann setzen die Forderungen nach Eigenbemühungen an? Wann wird die Zumutbarkeit heruntergeschraubt? Und vor allem: Wann wird angerechnet, was zuvor gezahlt wurde? Schließlich stammen nur ca. 40 Prozent der Abfindungen von Opel. Beim Rest handelt es sich um staatliche Gelder, welche an Gemeinwohlbelange orientiert sind.

Das Problem bei Beschäftigungsgesellschaften ist, dass sie rechtlich nicht vollständig auf die Kurzarbeiterregelungen zurückgeführt werden können. Sie bilden eine gesetzlich nicht eindeutig geklärte Art Sonderregelung, die auch besondere Anforderungen an die Betroffenen rechtfertigen kann. Ruhe für ein Jahr von den Arbeitsagenturen ist folglich nicht gewährleistet. Gewährleistet wird allerdings durch die freiwillige Unterschrift ein Verzicht auf Rechte aus dem bisherigem Vertragsverhältnis (der Anspruch auf Arbeitslosengeld danach ist allerdings nach den gegenwärtigen Gesetzen garantiert, ein Jahr danach wird jede Abfindung mehr oder weniger angerechnet).

Wen trifft jedoch die Schuld, wenn es aufgrund unzulässiger Vereinbarungen zwischen Politik und Opel-Geschäftsleitung zu Differenzen über die rechtliche Absicherung in der geplanten Beschäftigungsgesellschaft kommt? Beantragt kann Kurzarbeitergeld nur durch die Geschäftsleitung werden. Die Folgen tragen jedoch die, welche auf das zugesagte Geld setzen. Wird hier wirklich mit offenen Karten gespielt? Sind meine Befürchtungen nur ein Hingespinnst? Ich schlage vor, dies einfach zu überprüfen. Es sollte gefordert werden, dass die Geschäftsleitung auch dann 100 % des Nettoeinkommens für ein Jahr (und danach 85 %) zahlt, wenn der zugesagte Anteil der BA – aus welchen Gründen auch immer – nicht gesichert ist. Ist er – wie behauptet – gesichert, dürfte solche schriftliche Zusage der Geschäftsleitung keine Probleme bereiten.

## Wie man sich freiwillig das Recht auf Widerstand nimmt

Dass es von Seiten des verhandelnden Betriebsrates nicht ganz ehrlich zugeht, zeigt deren Umgang mit zwei Rechten der Arbeitnehmer, die völlig unterschiedlich zu werten sind.

Zur Erinnerung: Nach der spontanen Arbeitsniederlegung kam es zu Verhandlungen, welche der Betriebsrat nun führt. Die IG Metall als tariffähige Koalition tritt in den Verhandlungen nur in den engen Grenzen des Betriebsverfassungsgesetzes auf – und dies erlaubt keine Streiks im Sinne des Koalitions- und Streikrechts nach Artikel 9 Grundgesetz.

„Bei einer Ablehnung des GBRs bei der gestrigen Verhandlung hätte der Vorstand bereits heute eine Einigungsstelle nach § 111 BetrVG beantragt“, droht der Betriebsrat in seiner Information. Diese Einigungsstelle betrifft jedoch nur das Betriebsverfassungsrecht, wie die Vereinbarung 2004/0123/A selbst es eine Betriebsvereinbarung im gesetzlichen Rahmen des Betriebsverfassungsrechtes ist. Auch wenn sich die IG Metall hinter dem Betriebsverfassungsgesetz versteckt, es gibt derzeit keine Friedenspflicht, da die Tarifparteien überhaupt nicht verhandeln. Die IG Metall könnte also streiken, da keine Tarifverhandlungen geführt werden. Dies müsste sie auch tun, um die ihr grundgesetzlich garantierten Rechte zu nutzen und die Fesseln des Betriebsverfassungsgesetzes zu überschreiten. Dadurch, dass die IG Metall nur personell als Betriebsrat auftritt, verzichtet sie freiwillig auf ihre Möglichkeiten der Durchsetzung von Forderungen auf Grundlage des Tarif- und Streikrechts.

Die IG Metall könnte als Gewerkschaft in die Auseinandersetzung eingreifen, da sie nicht an das Betriebsverfassungsgesetz und somit auch nicht an § 111 BetrVG gebunden ist. Wie es jetzt abläuft, führen sowohl Geschäftsleitung als auch Betriebsrat und Gewerkschaft nur vor, was es bedeutet, wenn auf das Streikrecht verzichtet wird: Der Betriebsrat darf nicht streiken, muss sich sogar den Beschlüssen der Einigungsstelle fügen, was im Resultat schon heute klar ist, nachdem laut Betriebsvereinbarung Erpressung und Entlassung, „den Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten Rechnung“ tragen sollen (vgl. Betriebsvereinbarung), also ang. in Übereinstimmung mit dem Betriebsverfassungsgesetz ist. Ich kann mir allerdings niemanden bei den Beschäftigten vorstellen, der seine Arbeitsplatzvernichtung als sein Interesse versteht.

Nachdem es bei den Verhandlungen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes so frustrierend abläuft, ja nicht einmal die Zusicherung des Standorterhalts gemacht wurde, könnte natürlich die Gewerkschaft mit ihren rechtlichen Möglichkeiten die Auseinandersetzung in die Hand nehmen. Immerhin ist ja hier und dort zu lesen, dass die jetzigen Maßnahmen den Standort ang. noch nicht sichern. Die Geschäftsleitung hält sich so alle Optionen offen, der Betriebsrat unterstützt dies und die IG Metall gibt dazu grünes Licht.

## Konsequenzen

Wesentliche Konsequenzen ergeben sich aus der Taktik der Verhandelnden, die darauf zielt die Beschäftigten für ihr Rechtsverständnis zu gewinnen, aber auch rechtliche Verhältnisse zu schaffen, welche den Arbeitenden jegliche Handlungsfreiheiten nehmen sollen. Wichtig ist bezüglich Widerstand die Unterscheidung zwischen den Rechten, welche sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz und welche sich aus dem Koalitionsrecht ergeben. Dieser „kleine“, formale Unterschied kann entscheidend sein.

## Betriebsverfassungsgesetz

Hiernach muss niemand einen Auflösungsvertrag unterschreiben. Zwar gibt es sog. „betriebliche Übungen“ und Betriebsvereinbarungen, welche bedingt in arbeitsvertragliche Vereinbarungen eingreifen können, niemand kann jedoch gezwungen werden seinen Arbeitsvertrag selbst zu kündigen oder aufzulösen. Dies gilt besonders hier, da Opel nicht insolvent ist (hier ist die Situation etwas anders als bei Quelle-Karstadt). Ja, es ist überhaupt die Frage, ob die wirtschaftliche Situation so ist, dass die vereinbarte Personalreduzierung unabdingbar ist (wie auch umgekehrt in den wenigsten Fällen eine Insolvenz durch Personalabbau verhindert werden kann). Offensichtlich bekommt GM nicht mehr genügend Kredit, sei es von Banken, sei es in Form von Aktienbeteiligungen (Aktien haben immer auch Kreditfunktion; der Aktionär verdient direkt an seiner Anlage und kann außerdem noch kaufen oder verkaufen und so am Aktienhandel verdienen).

Betriebsräte, die nicht oder nicht mehr die Interessen der Belegschaft vertreten, können durch diese ebenso rechtlich zu Fall gebracht werden, wie von Seiten der Geschäftsleitung bei Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen ist das Betriebsverfassungsgesetz jedoch in diesem Fall zu eng, da es auf Sozialpartnerschaft angelegt ist, welche bei deren Aufkündigung durch die Unternehmensseite keine Basis mehr hat.

## Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Grundgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz schließt hier Eingriffe ausdrücklich aus, bzw. muss sie ausschließen um nicht mit dem Grundgesetz in Konflikt zu kommen. Es ist auch nicht nur auf große Gewerkschaften beschränkt. Die spontane Arbeitsniederlegung war deshalb ein „wilder Streik“ nur in sofern, wie sie nicht durch die tariffähige IG Metall organisiert wurde. Das Recht auf Koalition beschränkt sich jedoch nicht auf große Verbände. Spontane Koalitionen sind ausdrücklich grundgesetzkonform. Schließlich ist die Sachlage unbestritten: Es ging nicht um Arbeitsverweigerung, sondern um Abwehr von geplanten Maßnahmen zur Verschlechterung der Situation für die Beschäftigten, um deren Arbeitsplatzvernichtung. Deshalb konnte auch niemand wegen Arbeitsverweigerung gekündigt werden.

Die von Betriebsrat und IG Metall nun gewünschte Ruhe zum Verhandeln, stellt sich so erst jetzt als ein rechtliches Problem dar. Denn nun erscheint ein Streik nicht angebracht, weil ja niemand gehen muss. Dank der Unterstützung durch den Betriebsrat, hat ja die Geschäftsleitung – formal zumindest – nun scheinbar darauf verzichtet, zu kündigen. Die 6500 MitarbeiterInnen sollen freiwillig gehen. Besser wäre es natürlich gewesen, so lange die Arbeit niederzulegen, bis niemand gehen muss. Doch vielleicht geht niemand und die Betriebsvereinbarung bleibt das, was sie ist: Ein Vertrag zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, der nichts mit den Interessen der Arbeitenden zu tun hat.

## Perspektiven

Wie die „freiwilligen“ Entlassungen allerdings realisiert werden sollen, lässt sich jetzt schon absehen. Immerhin wird vorsorglich vereinbart eine Einigungsstelle einzurichten, die „nach dem 01.02.2005 ihre Tätigkeit aufnehmen“ soll, wie es in der Betriebsvereinbarung heißt. „Sie beschließt auch über einen Sozialplan nach Maßgabe der §§ 111 ff BetrVG, der durch diese Vereinbarung nicht präjudiziert wird“, heißt es weiter. Damit werden Verhandlungen über einen Sozialplan bereits eingeleitet und die Behauptung der Freiwilligkeit wird Lügen gestraft. Mehr noch: Der Betriebsrat vereinbart damit bereits einen Sozialplan für die

Unfreiwilligen, der nicht einmal eine Bindung an diese Vereinbarung festschreibt, also nichts „präjudiziert“. Wer gehen soll und noch nicht von selbst gegangen ist, wird über einen Sozialplan entsorgt. Umgekehrt können unternehmerfreundliche Beschäftigte gezielt vom Säuberungsprozess ausgenommen werden. Denn die „industriüblichen Standards“, an denen sich der Sozialplan orientieren soll, zielt auf planmäßigen, „industriefreundlichen“ Personalabbau. Gleichbehandlung oder gar ausschließlich soziale Orientierung wird es nicht geben, da dies nicht den Vorstellungen vom „industriüblichen Standard“ entspricht. Wer nun meint, er könne tatsächlich selbst entscheiden, ob er sein Arbeitsverhältnis auflöst oder nicht, liegt also falsch.

Ein Sozialplan kann allerdings nur zum Tragen kommen, wenn betriebsbedingt gekündigt wird. Eine solche Bedingung ist gesetzliche Voraussetzung. Allerdings stößt mit einem Sozialplan das Betriebsverfassungsgesetz gewissermaßen an seine letzte Grenze „arbeitnehmerfreundlicher Orientierung“. Natürlich könnte auch im Rahmen eines Sozialplans der Betriebsrat die selbe Höhe an Abfindung verlangen, wie beim „freiwilligem“ Auslösungsvertrag. Er umgeht in diesem Fall die Transfergesellschaft mit ihren Vor- und Nachteilen für die Betroffenen. Nachteilig wäre ein solcher Sozialplan allerdings für die Geschäftsführung, da sie nun ohne Geld der BA alles selbst zahlen müsste. Folglich nutzt die jetzige Betriebsvereinbarung einmal der Geschäftsführung, zum anderen aber auch dem Betriebsrat, der sich als erfolgreich darstellen kann, ohne seinen Erfolg bei hohen Abfindungen im Rahmen eines Sozialplans beweisen zu müssen.

Dadurch, dass das Betriebsverfassungsgesetz an seine Grenzen stößt, ist allerdings noch lange nicht der Kampf zuende. Gewerkschaftliche Kämpfe erreichen sowie so in der Regel mehr als die, gesetzlich auf „Betriebsfrieden“ orientierte, Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Ein Sozialplan drückt die Absicht betriebsbedingter Kündigungen aus und damit auch ein Recht auf gewerkschaftlichen Widerstand. Schaffen hier die verantwortlichen IG-Metall-Vertreter nichts, warum dann nicht eine eigene Gewerkschaft gründen? Widerstand aufgrund drohender Existenzvernichtung ist verfassungskonform. Und 6500 Beschäftigte werden allein schon durch deren geplante Entlassungen zwangsvereinigt.

Manager berufen sich in rechtlichen Konflikten gerne mit Bezug auf Artikel 2 und 12 Grundgesetz auf ihre unternehmerische Freiheit. Doch diese Freiheit ist wohl eindeutig dort missbraucht, wo sie die Freiheit der von ihnen abhängigen Beschäftigten eklatant verletzt. Artikel 9 Grundgesetz garantiert die Freiheit zur Vereinigung und zum Streik. Welche Freiheit sich letztlich durchsetzt ist demnach eine Machfrage. Aber auch das garantiert das Grundgesetz: Aus laufenden Arbeitskämpfen muss sich die Politik heraushalten. Und die Rechtssprechung wiederum hat entschieden: Kämpfe um wirtschaftliche und soziale Bedingungen sind rechters – vorausgesetzt sie werden geführt.