

Die Klage in der Krise - Warum gerade jetzt Rechte wahrnehmen ?

Öffentlichkeit, Politik und Betroffene scheinen bislang noch nicht begriffen zu haben, welche einschneidenden Veränderungen „auf dem Arbeitsmarkt“ spätestens mit Beendigung der kommenden Bundestagswahl eintreten werden. Es gibt kaum ein größeres Unternehmen, das nicht bereits Massenentlassungen angekündigt oder aber in Aussicht gestellt hat. Davon ist die gesamte Republik betroffen. Die Werftenbranche in Norddeutschland ebenso wie die Automobilindustrie, vor allem die Automobilzulieferindustrie in Süddeutschland. Der Einzelhandel, wie z.B. Karstadt ebenso wie die exportorientierten Häfen und die Logistikbranche. Es ist ganz deutlich: Die Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes, ja das Instrument der Kurzarbeit überhaupt, haben politische Gründe: Durch die Kurzarbeit werden die Auswirkungen der Krise weder gemildert noch deren Ursachen auch nur ansatzweise bekämpft. Die Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes hat aber Bedeutung für die Frage, wann konkret Massenentlassungen anstehen. Dabei soll das Steuerungsinstrument der Kurzarbeit ganz offensichtlich möglichst bis zum Abend der Bundestagswahl eingesetzt werden. Vorbehalte dagegen werden von keiner politischen Kraft, aber auch nicht von den Gewerkschaften oder den Betriebsräten geäußert. Im Gegenteil: Allen Akteuren erscheint es sinnvoll (Motto: „Wenigstens etwas!“) den Einschnitt so lang wie möglich hinauszuzögern. Besonders „engagiert“ ist darin die Politik selbst, denn sie hat ganz offensichtlich überhaupt keine Vorstellung davon, wie sie diesen Massenentlassungen begegnen soll. Doch haben die Gewerkschaften dazu ein Konzept? Oder hat „Die Linke“ dazu ein Konzept? Welche Konzepte haben Betriebsräte?

I.

Diese Republik wird nach der Bundestagswahl nicht mehr dieselbe sein wie vorher. Was heißt das? Die Gesellschaft wird mit einer Arbeitslosigkeit konfrontiert sein, die weit über alle bisherigen Dimensionen hinausgeht und die bis weit „in die Mitte der Gesellschaft“ hineinreichen wird. Sie wird erstmals in großem Umfang keineswegs nur sog. „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ betreffen, Leiharbeiter, Frauen oder Teilzeitbeschäftigte. Sie wird in bisher ungeahntem Ausmaß die sog. Normalarbeitsverhältnisse erfassen und damit vor allem langjährig Beschäftigte, darunter Frauen, Männer, Jüngere und Ältere erreichen. Anders als Ende der 60er Jahre in Westdeutschland wird es vermutlich noch nicht einmal (wie beim sog. Zechensterben) zum Tragen schwarzer Fahnen kommen. Gewerkschaftliche Aktivitäten werden sich auf symbolische Aktivitäten beschränken. Das Mittel des Arbeitskampfes wird vermutlich nur in Randbereichen effektiv eingesetzt werden können, denn dass die Auftragsbücher bedingt durch die Finanzkrise und durch die massive Exportorientierung der deutschen Wirtschaft leer sind, ist bekannt. Vielleicht wird es im Einzelfall zu Betriebsbesetzungen kommen. Doch wird dies nur in seltenen Fällen ein probates Gegenmittel sein. Was nützt die Besetzung einer Werft, die keine Aufträge abzuarbeiten hat? Was nützt die Besetzung von Hafenanlagen, die nicht von Schiffen aufgesucht werden? Was nützt die Besetzung einer Automobilzulieferfabrik, die auf ihren „Ersatzteilmalden“ sitzt? Jeder Beschäftigte weiß in solchen Situationen um die Perspektivlosigkeit solcher Aktionen. Die Gewerkschaften wissen es auch.

II.

Die Gefahr dieser herannahenden Perspektivlosigkeit kann gar nicht groß genug eingeschätzt werden. Warum? Perspektivlosigkeit ist für viele Beschäftigte längst kein Fremdwort mehr. Dies hat nichts mit der Frage zu tun, ob die Perspektivlosigkeit auf realen objektiven Ursachen beruht oder ob sie (bislang) gewissermaßen nur „eingebildet“ gewesen ist. Tatsächlich gibt es einen deutlichen Gradmesser für die von vielen Beschäftigten noch weit vor ihrer realen Arbeitslosigkeit empfundene Perspektivlosigkeit. Es ist dies der massive Rückgang von Individualklagen bei den Arbeitsgerichten. Die Annahme des Laien, im Falle von Entlassungen müssten doch Arbeitsgerichte und insbesondere Fachanwälte für Arbeitsrecht „besonders viel zu tun“ haben, ist ein Irrglaube. „Viel zu tun“ hat man im Arbeitsrecht dann, wenn Arbeitnehmer den Mut zur Klage haben. In der Krise fehlt ihnen dieser Mut. Drohende Massenarbeitslosigkeit wirkt sich unmittelbar auch auf die Bereitschaft aus, eigene Rechte wahrzunehmen. Dies gilt keineswegs nur für Kollektivrechte und hat mit der Aktionsbereitschaft der Gewerkschaften selbst unmittelbar nichts zu tun. Das gilt vor allem für die **Wahrnehmung individueller Rechte**. Dabei spielt natürlich nicht nur das Abstraktum der Arbeitslosigkeit eine Rolle, sondern auch das Konkretum „Hartz IV“: Die aus Nachbarschaft, Verwandtschaft, ja vielleicht sogar aus der Familie bekannte Erfahrung mit den „Segnungen“ des sog. Arbeitslosengeldes II verstärkt die Angst vor der Arbeitslosigkeit. Die Angst vor der Arbeitslosigkeit wiederum führt dazu, vielfältige rechtswidrige Einschränkungen am Arbeitsplatz in Kauf zu nehmen. Paradoxerweise führt sie sogar dazu, selbst im Falle von Kündigungen auf Klagen zu verzichten!

III.

Wie kann dem begegnet werden? Natürlich ist die Erhebung von Individualklagen kein Ersatz für gewerkschaftliche Aktivitäten. Das Individualarbeitsrecht ist kein Ersatz für das Kollektivarbeitsrecht. Solidarität kann nicht durch individuellen Mut ersetzt werden. Doch angesichts der flächendeckenden Arbeitsplatzangst und des flächendeckenden Rechtsverzichts vieler Beschäftigter stellt sich die Frage: Wo kann man kollektives Engagement erwarten, wenn selbst die Bereitschaft zur Wahrnehmung **eigener** Individualrechte fehlt? Wo kann man politisches Engagement erwarten, wo selbst die **eigenen Interessen nicht vertreten** werden? Die Frage stellen heißt also die Antwort geben: A l l e s, was den Mut zur Wahrnehmung **eigener** Rechte fördert, ist in einer solchen Situation gefragt und zwar deshalb, weil dies eine der wesentlichen Voraussetzungen auch und gerade für Solidarität und für die Wahrnehmung kollektiver Rechte ist. Die Wahrnehmung individueller Rechte steht nicht in einem Gegensatz zur Wahrnehmung von Kollektivrechten. Sie ist umgekehrt vielmehr die Voraussetzung dafür, dass es zur Wahrnehmung kollektiver Rechte und damit möglicherweise auch zu politischem Handeln (über das bloße Kreuzchen am Wahltag hinaus) kommen kann.

IV.

Doch ist dies auch den Betriebsräten und den Gewerkschaften in der jetzigen Situation bewusst? Nein. Das erschreckendste Beispiel hierfür ist die Tatsache, dass viele Betriebsräte (leider auch unter Beratung von vielen Gewerkschaftsfunktionären) dazu übergegangen sind, bei Interessenausgleichen und Sozialplänen sog. Namenslisten zu vereinbaren, die zwar oft „eine schnelle Abfindung“ für die Betroffenen garantieren, aber deren Rechte im Einzelfalle erheblich einschränken. Schlimmer noch: Die Erhebung von Kündigungsschutzklagen durch Arbeitnehmer, die auf Namenslisten stehen, begegnet erheblichen juristischen Schwierigkeiten. Sie ist zwar nicht aussichtslos, aber sie ist massiv eingeschränkt. Die Möglichkeit solcher

Namenslisten war im Rahmen der Agenda 2010 durch die Regierung Schröder geschaffen worden. Sie bedeutete die Abschaffung des Kündigungsschutzes durch Mitwirkung (!) der Betriebsräte. War es schon immer ein Streitpunkt, ob Betriebsräte auch individuellen Kündigungen zustimmen sollten, so ist die Mitwirkung von Betriebsräten bei Sozialplänen mit Namenslisten nicht nur eine politische, sondern auch eine **moralische Katastrophe**. Sie führt zu einer völligen Desolidarisierung der Belegschaft und zwar vor allem für die Dauer des Zustandeskommens des Sozialplanes. In den Betrieben macht sich nicht nur Angst breit, auf einer solchen Namensliste zu stehen. Vor allem das Verhältnis der Belegschaft zum Betriebsrat erhält eine dynamisch verlaufende Pervertierung: Beschäftigte beginnen nicht nur Angst vor dem Arbeitgeber zu haben, sondern auch vor ihren eigenen Kollegen. Entsprechende Beobachtungen konnte man z.B. beim sog. Gesamthafenbetriebsverein in Bremerhaven machen. Mit der Aufnahme in die Namensliste muss der Betreffende die grobe Fehlerhaftigkeit der Kündigung selbst nachweisen. Jetzt trifft i h n die Beweislast und nicht mehr den Arbeitgeber. Dabei hatte bis zur Agenda 2010 die Erhebung von Kündigungsschutzklagen auch und gerade bei Sozialplänen sehr oft mehr Erfolg als der einzelne Sozialplan. Vielfach wurden entweder höhere Abfindungen ausgehandelt oder sogar Weiterbeschäftigungen durchgesetzt, weil die Sozialpläne fehlerhaft waren. Diese gewissermaßen strukturell bedingte Fehlerhaftigkeit sollte durch die Möglichkeit der Namensliste kompensiert werden. Zu Lasten der Beschäftigten und zu Lasten der Wahrnehmung individueller Rechte. Letztlich vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen aber auch: zu Lasten des individuellen Selbstbewusstseins von Arbeitern und Angestellten. Die Mitwirkung von Gewerkschaften und Betriebsräten an dieser Art von Sozialplänen ist also in jeder Hinsicht kontraproduktiv und zwar auch und gerade in der jetzigen Krise. Demgegenüber ist die Forderung nach der Wahrnehmung a u c h individueller Rechte in einer solchen Krise keineswegs perspektivlos. Gerade für die individuelle Wahrnehmung von Rechten gilt der alte Grundsatz: „Wer nicht kämpft hat schon verloren!“ Ein Betriebsrat, der eine Namensliste vereinbart hat, hat jeden Kampf aufgegeben und verhindert damit sogar den individuellen Kampf einzelner Beschäftigter. Eine Gewerkschaft, die im Arbeitskampf oder in einer Betriebsbesetzung keine mögliche Kampfperspektive sieht, zugleich aber ihren eigenen Rechtsschutz abgebaut hat oder paradoxerweise zumindest indirekt an Betriebsräte abgetreten hat, gerät in die Lage, am Ende einer solchen Krise **nichts** mehr an Perspektiven entgegenhalten zu können. Das kann verheerende Auswirkungen auf das Bewusstsein eines großen Teils der Bevölkerung haben und letztlich auch zu massiven politischen Einschnitten führen, die vermutlich nichts mit einem „Linksruck“ zu tun haben dürften. Haider lässt grüssen... ..

V.

Die jetzt dieser Tage vom Hamburger Institut für Arbeit (ICOLAIR) betriebene Kampagne „Was tun bei Kündigungen?“, mit der das Institut landesweit von Kündigung betroffene Arbeiter und Angestellter anspricht, ist deshalb ein durchaus probates Mittel, auch und gerade individuelle Bereitschaft zur Wahrnehmung von Rechten zur Erweiterung des politischen Handlungsspielraums zu nutzen. Sie sollte daher von den Gewerkschaften oder den Betriebsräten nicht als Konkurrenz empfunden oder gar denunziert werden, sondern dankbar aufgegriffen werden, um an diesem Modell orientiert im ganzen Land auch und gerade den einzelnen wieder aufzuzeigen, welche Möglichkeiten s i e individuell haben, um sich gegen Kündigungen zu wehren, um das Bekenntnis zu den eigenen Interessen der kollektiven Arbeitsplatzangst entgegenzuhalten. Es ist nicht nur die gegenwärtige Wirtschafts- und Arbeitsplatzkrise, die es notwendig macht, Menschen wieder dabei zu helfen, ihre eigenen Rechte wahrzunehmen und auch im Einzelfall den aufrechten Gang zu üben. Da die politischen Verhältnisse auf einen systematischen Abbau von Grundrechten ausgerichtet sind, ist die **Wahrnehmung von Rechten** das beste Mittel gegen deren **Abbau**. Die jetzige Krise und die damit

verstärkte Arbeitsplatzangst wird den Prozess des Abbaus von Rechten massiv verschärfen, es sei denn, es gelingt auch und gerade im Einzelfall Mut zur Gegenwehr zu schaffen. Deshalb ist die noch so vereinzelt Klage gegen die Krise ein kleiner aber wichtiger Baustein im Aufbau einer breiten Front gegen den massiven Abbau von Arbeitsplätzen.

VI.

Die immer noch eingeschränkte Bereitschaft vieler Betroffener zur Wahrnehmung eigener Rechte und die Kritik der „Linken“ am Abbau von sozialen und demokratischen Rechten verweist darüber hinaus auf ein gefährliches Dilemma: Zum einen dient die Aufforderung an die Betroffenen, sich auch rechtlich zu wehren, der Rekonstruktion von politischem Bewusstsein. Da die Erkenntnis eigener Ohnmacht zur Verstärkung von Existenzängsten geführt hat und zu einem nachhaltigen Bestandteil des vorherrschenden gesellschaftlichen Bewusstseins geworden ist, bedeutet j e d e Bereitschaft, sich eigener Interesse bewusst zu werden und für sie offen einzutreten, ein Stück Abkehr von diesem Zustand. Zugleich aber bewirkt die „linke“ Propagierung des Rechtsabbaus gerade deshalb das Gegenteil dessen, was beabsichtigt ist: Es verstärkt sich die Angst vor der eigenen Ohnmacht anstatt dass sie überwunden wird. Zugleich bewirkt das Ausbleiben kollektiver Aktionen und die weitgehend defensive Haltung der Gewerkschaften den weiteren Rückbau kollektiven Bewusstseins. In dieser Lage ist die einer politischen Rechtskritik verbundene **konkrete Propagierung der Rechtswahrnehmung** dringend notwendig. Das erscheint zunächst „unpolitisch“; ist in Wahrheit aber höchst politisch, weil nur auf diese Weise ein produktives Verhältnis zwischen der Kritik am Abbau sozialer Rechte u n d der Wahrnehmung ihrer (wichtigen) Restbestände erreicht werden kann. Doch davon sind Theorie und Praxis der deutschen Linken noch weit entfernt.

Dr. Rolf Geffken

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hamburg / Cadenberge

Sprecher der Landesarbeitsgemeinschaft Inneres & Recht
im Landesverband Niedersachsen der Partei DIE LINKE .