

Fall Franz – Rechtliche und politische Wege bei personellen Maßnahmen

Autor:	Clemens Haardiek
E-Mail-Adresse des Autors :	clh@gmx.de
Fallerzählung:	Fall Franz – Rechtliche und politische Wege bei personellen Maßnahmen
Kontext:	Seminar BR-Grundqualifizierung
Handlungsproblematik:	Franz ist enttäuscht von der mangelnden Solidarität der türkischen Mitarbeiterinnen untereinander, aber auch von der mangelnden Hilfsbereitschaft anderer – insbesondere auch seiner BR-KollegInnen – ihnen gegenüber, und er möchte dies verstehen. Außerdem sucht er eine konkrete Lösung für das Problem des gesunkenen Aufgabenpotenzials.
Kernthemen:	Mitbestimmung bei Mehrarbeit und Kündigungen Mangelndes Interesse im Betriebsrat für die Belange von Minderheiten Politischer Handlungsrahmen des BR / Politische Handlungsmöglichkeiten des BR
Schlagwörter:	Mehrarbeit Überstunden Kündigung Ausländische ArbeitnehmerInnen Outsourcing Insourcing Politische Handlungsmöglichkeiten des BR Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen

Wichtiger Hinweis:

Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes wurden Namen, Organisationen, Situationen und viele Details grundlegend geändert. Ähnlichkeiten mit realen Personen und Handlungssituationen sind rein zufällig. Hier wird eine für die Interessenvertretung typische Fallbearbeitung dokumentiert, die überall und jederzeit vorkommen kann.

In einem Betrieb des Öffentlichen Dienstes soll einigen türkischen Putzfrauen betriebsbedingt gekündigt werden, weil durch eine Neuorganisation Aufgabepotenzial in ihrer Abteilung weggefallen ist. Alternativ schlägt die Geschäftsleitung dem Betriebsrat vor, das verringerte Arbeitsvolumen durch freiwillige Herabstufung der betroffenen Putzfrauen von Voll- in Teilzeit zu kompensieren. Dies soll der Betriebsrat organisieren.

Fallerzählung:

In einer Großstadt wurde ausgehend von einem „Runden Tisch für Arbeit“ eine Service-Tochtergesellschaft mit mehr als eintausend Beschäftigten gegründet. In ihr sind alle Reinigungsaktivitäten und andere Abteilungen der Stadt und ihrer Tochterunternehmen zusammengefasst. Politisches Ziel dieser Maßnahme ist die Verhinderung der Ausgründung von Abteilungen in diesen Betrieben. Obwohl auch die Gründung dieser Service-Tochtergesellschaft eine Form der Ausgründung darstellt, wird sie jedoch trotzdem von gewerkschaftlicher Seite befürwortet, da so wenigstens ein gesetzlicher und tariflicher Standard für die Beschäftigten bestehen bleibt. Aufsichtsratsvorsitzender der Gesellschaft wird der örtliche ÖTV-Geschäftsführer.

Der Fall erzähler, Franz, ca. 55 Jahre alt, ist der Betriebsratsvorsitzende. Er war schon früher einmal in einem anderen Betrieb lange Jahre Mitglied eines Betriebsrates. Nach einigen weiteren Stationen kam er zuerst über eine ABM in eine städtische Gesellschaft und schließlich zur Service-Tochter. Jetzt ist er freigestellter BR-Vorsitzender.

Er schildert folgenden Fall: Ein Abteilungsleiter kommt auf ihn als BR-Vorsitzenden zu und erklärt, in einer Abteilung für die Reinigung von Bussen müsse man dem Marktdruck folgen und diese umstrukturieren bzw. das Arbeitsvolumen neu berechnen mit der Folge, danach in dieser Abteilung zuviel Personal zu beschäftigen. In vergleichbaren, privatwirtschaftlich organisierten Betrieben werde die gleiche Leistung mit weniger Personal bewältigt. Diese Betriebe würden ständig dem Unternehmen ihre Dienste anbieten und auch von politischer Seite gebe es den Druck, Kosten zu sparen. Gleichzeitig wisse man auch dort um die Kostenstruktur in den privatwirtschaftlichen Betrieben, die schon in den Startlöchern stünden, um städtische Reinigungsleistungen zu übernehmen. Deshalb müsse man seitens der Unternehmensleitung in dieser Abteilung Personal abbauen. Vorher möchte man aber dem Betriebsrat die Möglichkeit geben, in dieser Sache selbst eine Lösung zu suchen. Der Abteilungsleiter schlug nun vor, die betroffenen türkischen Mitarbeiterinnen sollten alle etwas weniger arbeiten, dann müsse niemand entlassen werden.

Franz bespricht diesen Vorschlag im Betriebsrat und erhält den Auftrag, mit den Mitarbeiterinnen in diesem Sinne zu sprechen, was er auch tut. Doch keine von ihnen willigt in diesen Vorschlag ein, alle beharren auf den jetzt von ihnen geleisteten Stunden. Dem Betriebsrat ist bekannt, dass anderswo im Unternehmen Überstunden gefahren werden und einige der Frauen dort auch eingesetzt werden könnten. Aber auch einer Versetzung in einen anderen Betrieb der Service GmbH – über die aber erst noch mit dem Arbeitgeber gesprochen werden müsste – stimmt keine freiwillig zu.

Franz kann die Begründung der Frauen – keine kann auf das Einkommen in der jetzt erzielten Höhe verzichten und ein Arbeitsplatzwechsel wäre für die sehr immobilen Frauen nur schwer zu organisieren – verstehen, aber er ist auch enttäuscht von der nach seiner Meinung mangelnden Solidarität unter ihnen.

Die Mehrheit der BR-Mitglieder befasst sich nur widerwillig mit diesem Thema. Viele haben keine Lust, sich ausgerechnet für die türkischen Kolleginnen besonders zu engagieren; aber da entsteht die Idee, den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass Mehrarbeit der Zustimmung des BR bedarf, um so Verhandlungsspielraum für Versetzungen statt Kündigungen zu bekommen. In der Vergangenheit wurde die MB bei Mehrarbeit nicht formal

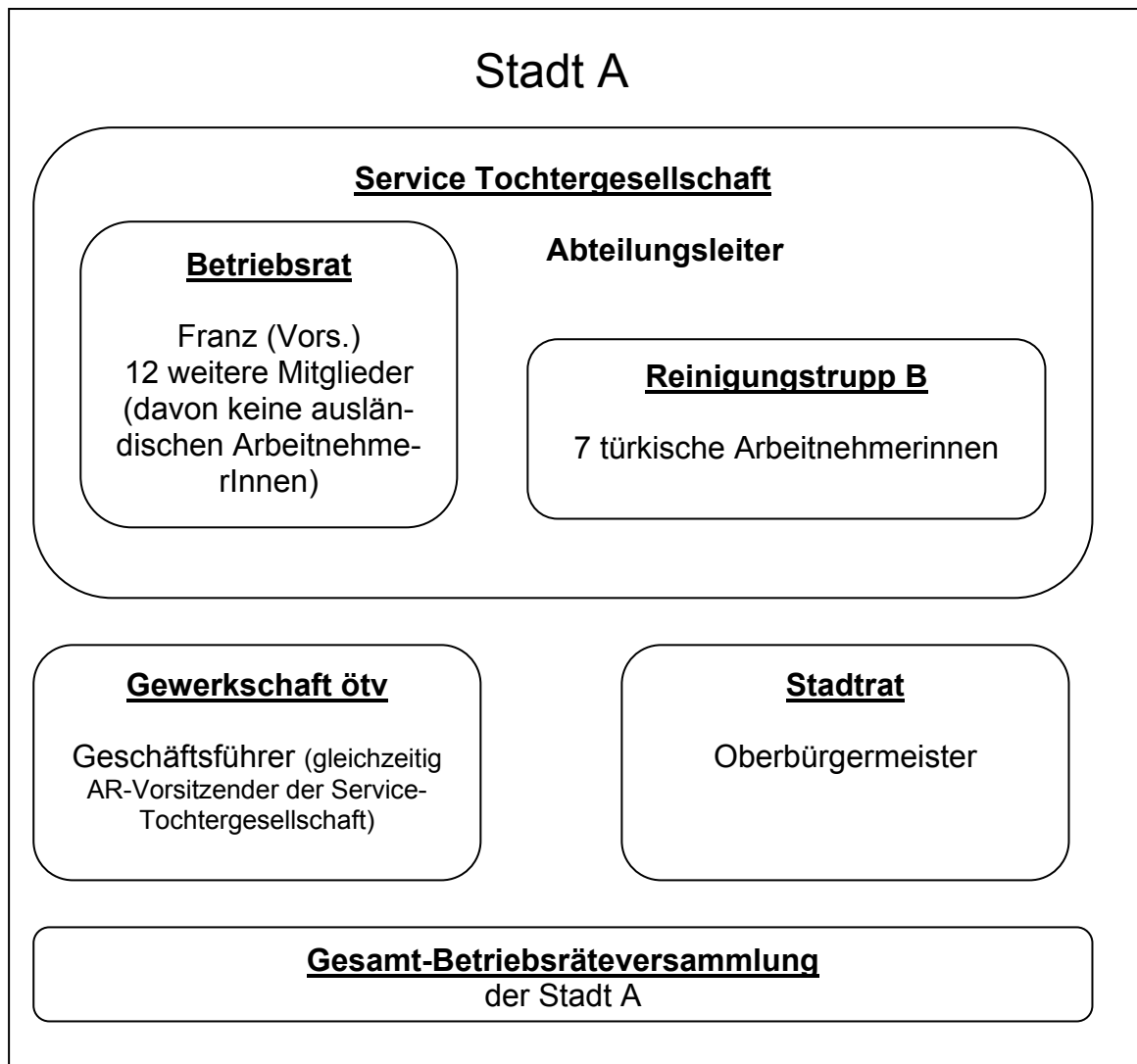
korrekt gehandhabt, aber der Betriebsrat hat auch nicht auf ein BetrVG-konformes Handeln gedrungen und den Überstunden „stillschweigen zugestimmt“. Dies war keine bewusste Strategie des Betriebsrates sondern einfach der Tatsache geschuldet, dass sich beide Seiten erst noch eine gemeinsame Arbeitsweise in Fragen der Mitbestimmung erarbeiten mussten.

Handlungsproblematik:

Franz formuliert seine Handlungsproblematik nun so:

Er ist enttäuscht von der mangelnden Solidarität der türkischen Mitarbeiterinnen untereinander, aber auch von der mangelnden Hilfsbereitschaft anderer – insbesondere auch seiner BR-KollegInnen – ihnen gegenüber, und er möchte dies verstehen. Außerdem sucht er eine konkrete Lösung für das Problem des gesunkenen Aufgabenpotenzials.

Strukturbild:



Kernthemen:

<i>Welche Bedeutung für die Fallentstehung und den Fallverlauf hat die Tatsache, dass ...</i>	Kernthema
<i>... in anderen Abteilungen viele Überstunden gemacht werden und gleichzeitig anderen Arbeitnehmern gekündigt werden soll?</i>	MB bei Mehrarbeit und Kündigungen
<i>... Franz sowohl bei den eigenen BR-Mitgliedern wie auch in Teilen der Belegschaft wenig Interesse ausmacht, ausgerechnet den türkischen Kolleginnen, die ohnehin wenig Kontakt zu anderen haben, behilflich zu sein?</i>	Mangelndes Interesse im Betriebsrat für die Belange von Minderheiten
<i>... der Betrieb ein Ergebnis des „Runden Tisches für Arbeit“ ist?</i>	Politischer Handlungsrahmen des BR Politische Handlungsmöglichkeiten des BR

Ich halte diesen Fall für sehr typisch für die BR-Arbeit. Der Arbeitgeber gibt den Druck des Marktes direkt weiter an die MitarbeiterInnen und sieht zur Kostensenkung nur die Möglichkeit der Lohnsenkung bzw. der Arbeitsverdichtung. Dabei überlässt er dann ‚großzügigerweise‘ dem Betriebsrat die Auswahl der Methode.

Gleichzeitig kann der Betriebsrat aber diesen Marktdruck nicht hinwegreden, da er objektiv vorhanden ist.

Die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten sind in dieser Situation begrenzt, also sucht er nach weiteren Lösungen. Da es sich um ein kommunales Unternehmen handelt, fragt er sich natürlich, ob für ihn auch außerhalb des Betriebes im politischen Raum Hilfe zu erwarten ist.

Dass der Betriebsrat zum Schlichter zwischen den verschiedenen Interessen der ArbeitnehmerInnen wird, ist ebenfalls eine typische BR-Situation. Dabei lässt er sich allzu leicht von persönlichen Einschätzungen, Vorurteilen und Vorlieben leiten. Sich die Interessenlage aller Beteiligten vor Augen zu führen, dort nach Überschneidungen und Unvereinbarkeiten zu suchen, stellt dagegen einen hohen Anspruch an die Tätigkeit von BR-Mitgliedern dar und soll bei der Kernthemenbearbeitung versucht werden.

Ich verstehe Franz Lerninteresse nun so, dass er ausgehend von seinen politischen und menschlichen Grundüberzeugungen irritiert ist vom Verhalten der türkischen Putzfrauen und seiner BR-KollegInnen. Er möchte verstehen, warum diese so handeln. Weiterhin sucht er natürlich nach konkreten Lösungen und will einen Ausweg aus der Sackgasse der geringen mitbestimmungsrechtlichen Möglichkeiten finden.

Kernthemenbearbeitung:

MB bei Mehrarbeit

A) Betriebspolitische Aspekte

In der Debatte des Betriebsrates wird die Frage gestellt, ob man die Zustimmungsverweigerung zu geplanter Mehrarbeit als Druckmittel gegen die Kündigung einsetzen kann und/oder darf.

Zu Beginn sollten wir uns über die unterschiedliche Interessenlage klar werden; also die Frage stellen:

Welches Interesse hat der Arbeitgeber, welche Interesse haben die ArbeitnehmerInnen an Überstunden:

Arbeitgeber-Interessen an Überstunden		ArbeitnehmerInnen-Interessen an Überstunden	
- Positiv	- Negativ	- Positiv	- Negativ
<ul style="list-style-type: none"> - Flexiblere Arbeitsorganisation - Weniger Einarbeitungsaufwand - Stammbesetzung qualifizierter als Aushilfen - Bessere Rationalisierungsmöglichkeiten - Vermeidung von ‚Leerlaufzeiten‘ - Ausgleich von Auftragsspitzen - Vertretung bei Krankheit - Ausweichmöglichkeit bei Fachkräftemangel 	<ul style="list-style-type: none"> - Höhere Kosten - Abstimmungsaufwand mit Betriebsrat - Unzufriedenheit der Belegschaft durch erhöhten Arbeitsdruck - Erhöhter Krankenstand 	<ul style="list-style-type: none"> - Höheres Einkommen - Höhere Arbeitszeitflexibilität bei Freizeitausgleich - Zeitpolster bei Freizeitausgleich 	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhte Arbeitsbelastung - Erhöhtes Gesundheitsrisiko - Verlust der Zeitverfügung über regelmäßige Arbeitszeit/Dienstplan hinaus - Abstimmungsaufwand mit Familie/Partner - Konflikt mit Nebentätigkeit - Einschränkung von Freizeit/Hobbys

Der Betriebsrat muss die unterschiedlichen Interessenlagen verstehen, um Ansatzpunkte für seine Verhandlungen zu finden.

Er kann z.B. auf die negativen Folgen für das Arbeitsklima und den Krankenstand hinweisen, er kann auf die höheren Kosten durch die Mehrarbeitszuschläge hinweisen und gleichzeitig klarlegen, dass bei einem Verzicht auf Kündigungen diese Kosten nicht anfallen müssen. Er kann seine Hilfe und sein Fachwissen anbieten zum einen für die mit der

Umverteilung von Arbeit notwendigen Änderungen der Arbeitsorganisation und zum anderen bei den Gesprächen mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Noch wichtiger aber ist eben dieses Gespräch mit den derzeit Überstunden leistenden MitarbeiterInnen, schließlich sollen sie handeln, ohne direkt betroffen zu sein. Auch hier gilt es, in erster Linie die subjektiven Gründe der betroffenen ArbeitnehmerInnen zu erkennen. In diesem Betrieb sind vornehmlich ArbeitnehmerInnen in unteren Lohngruppen beschäftigt. Dieses Einkommen allein reicht oft für die alltägliche Lebensführung nicht mehr aus, sodass auch noch andere Jobs ausgeübt werden. Da ist es natürlich interessanter, am ersten Arbeitsplatz Überstunden zu machen, die auch entsprechend besser bezahlt werden. Ein leichtfertiges Appellieren an die ArbeitnehmerInnen, doch zugunsten von anderen auf diese Überstunden zu verzichten, verkennt da mitunter die dahinter stehenden ökonomischen Zwänge. Überstunden haben andererseits den Verlust der jederzeitigen Verfügbarkeit über die Zeit außerhalb dieses Arbeitsplatzes zur Folge. Davon sind vor allem jene ArbeitnehmerInnen betroffen, die eine Familie zu versorgen haben oder aufgrund des geringen Einkommens noch einen weiteren Job ausüben. Es gilt für den Betriebsrat also, in diesen Gesprächen für jeden einzelnen zu prüfen, wie dessen Interessenlage ist und daraus Lösungen im Einzelfall zu suchen. Hier kann er auch für den Arbeitgeber eine große Hilfe sein, denn sein ‚Draht‘ zu den betroffenen ArbeitnehmerInnen ist in aller Regel besser und er wird eher Lösungen finden, die beiden Seiten gerecht werden.

B) Rechtliche Aspekte

Warum hat der Betriebsrat bisher auf eine formale Zustimmung zur Mehrarbeit verzichtet?

- Der Betriebsrat verzichtet hier teilweise aus Unkenntnis, teilweise wegen Arbeitsüberlastung auf sein Mitbestimmungsrecht bei Mehrarbeit. Der Arbeitgeber wird sich aber möglicherweise in Zukunft darauf berufen, dass der Betriebsrat offensichtlich auf sein Mitbestimmungsrecht in dieser Sache verzichtet. Deshalb hier Informationen zu den [betrieblichen Regelungsmöglichkeiten](#) und die [qualitativen Unterschiede der verschiedenen Mitwirkungsmöglichkeiten](#). Sollte er beim Arbeitgeber auf taube Ohren stoßen, muss er sich über weitere Möglichkeiten informieren. Dabei sollte er eine Vorstellung vom weiteren [Verlauf des Verfahrens zur Sicherung seiner Mitbestimmungsrechte](#) haben.

Kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Mehrarbeit verweigern, um in einer anderen Sache voranzukommen? Welche rechtlichen Möglichkeiten hat er?

- Die rechtliche Position zur Mitbestimmung bei Mehrarbeit ergibt sich aus §87 1, Nr. 2 + 3 BetrVG und dürfte in der Regel unstrittig sein bzw. kann leicht anhand der üblichen Kommentierung zum BetrVG nachgewiesen werden.
- Hier kann jetzt davon ausgegangen werden, dass der Betriebsrat in diesem Fall ein Recht auf Mitbestimmung hat, das er als taktisches Mittel in einer anderen Angelegenheit – hier Kündigungen – einsetzen kann. Ein Zusammenhang zwischen Kündigungen in einem Bereich und Überstunden in einem anderen liegt hier auf der Hand. So kann der Betriebsrat z.B. einer Kündigung nach §102 Abs. 3 Nr. 3 widersprechen, wenn „der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann“. (Der Widerspruch führt aber nicht dazu, dass dem ArbeitnehmerInnen nicht trotzdem gekündigt werden kann!) Jedenfalls ist der Hinweis auf diesen rechtlichen

Tatbestand ein gewichtiges Argument im vorliegenden Fall – sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber den Arbeitnehmern, die von ‚Kürzungen‘ der Überstunden betroffen wären.

Einige weiterführende Informationen zum rechtlichen Hintergrund:

- [Ablaufplan zur Beteiligung des BR bei Kündigungen nach §102 BetrVG](#)
- [Anhörung des BR bei Kündigungen nach §102 BetrVG](#)
- [Fristen beim Kündigungsverfahren](#)

Der Betriebsrat hat hier also keine wirklich „harten“ Fakten auf seiner Seite. So führt ihn die Beurteilung der rechtlichen Aspekte dieses Falles in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber wieder zur betriebspolitischen Ebene und zu einer Verhandlungslösung zurück.

Mangelndes Interesse im Betriebsrat für die Belange von Minderheiten

Da ein Teil der Handlungsproblematik von Franz auch die Einstellung seiner KollegInnen – auch im Betriebsrat – gegenüber den betroffenen Ausländerinnen betrifft, muss man sich die Situation der Betroffenen näher ansehen. Dabei gibt es betriebspolitische, kulturelle und ökonomische Aspekte.

A) Die ökonomische Situation der türkischen Putzfrauen

Um sich ganz konkret in die Situation der Kolleginnen einzufühlen, kann sich der Betriebsrat einmal in einer Sitzung z.B. in ihre ökonomische Situation hineinversetzen. So könnte gemeinsam berechnet werden, welches Nettoeinkommen bei dieser Arbeit erzielt wird. Jedes BR-Mitglied könnte sodann dieses Nettoeinkommen auf seine eigene Situation beziehen und überlegen, ob es mit diesem Betrag auskommen könnte oder vorauf es verzichten müsste.

	Türkische Putzfrauen	BR-Mitglied
Eingruppierung	Lohngruppe 1a Stufe 3 (2 Kinder)	Lohngruppe 7a Stufe 8 (2 Kinder)
Bruttoeinkommen	1.875 Euro	2.505 Euro
Nettoeinkommen*	1.436 Euro	1.795 Euro
Differenz	-	359 Euro
Einsparmöglichkeiten		???

*Das Nettoeinkommen lässt sich z.B. auf der Website <http://www.aok-business.de> berechnen.

B) Die kulturelle Situation der türkischen Putzfrauen

ist geprägt von der gesellschaftlichen Haltung gegenüber ausländischen ArbeitnehmerInnen und Ausländern überhaupt. Diese Haltung findet natürlich auch Einlass in den betrieblichen Alltag und den Umgang dort miteinander. Die türkischen Putzfrauen bilden hier eine recht hermetisch abgegrenzte Gruppe innerhalb des Betriebes, deren kultureller Hintergrund von den meisten nicht verstanden bzw. nicht akzeptiert wird. Um eine dadurch hervorgerufene Spaltung der ArbeitnehmerInnen zu überwinden, müssen alle Beteiligten die kulturellen Unterschiede kennen und müssen sie als solche auch benannt werden. Dies zu organisieren kann auch eine Aufgabe des BR sein, der dazu sogar auch

eine Legitimation aus dem BetrVG herleiten kann (z.B. § 80,1 „Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: ... die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;“).

Da in seinen eigenen Reihen keine ausländischen ArbeitnehmerInnen vertreten sind, kann sich der Betriebsrat zuerst einmal selbst über kulturelle Unterschiede informieren, z.B. indem er sachkundige ArbeitnehmerInnen einlädt. Sodann könnte er sein so erworbenes Wissen in die Belegschaft tragen oder auf einer Betriebsversammlung in der Form eines „Marktes der Möglichkeiten“ den ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen Gelegenheit geben, den jeweils anderen ihre Kultur näher zu bringen; also z.B. anhand von Wandzeitungen oder anderen Anschauungsobjekten die eigene Religion, das Familienleben, die politischen Systeme zu erläutern.

C) Die betriebspolitische Situation der türkischen Putzfrauen

Durch ihre relative Abgeschlossenheit aufgrund kultureller Unterschiede sind die türkischen Putzfrauen nur wenig in die Belegschaft integriert. Weiterhin sind sie sowohl vom Einkommen wie auch von ihrer Arbeit her in der untersten Kategorie der betrieblichen Hierarchie – sowohl der offiziellen in Form eines Stellenplans bzw. Tarifvertrages wie auch in der informellen (Ansehen) - angesiedelt. Umso leichter fällt es natürlich dem Arbeitgeber, ausgerechnet hier mit seinen Maßnahmen zur Kostensenkung anzusetzen. Gleichzeitig ist dies aber auch ein Hebel für Franz, gegenüber seinen BR-KollegInnen wie auch in der Belegschaft die Notwendigkeit der Solidarität mit den türkischen Putzfrauen zu begründen. Wo der Hinweis auf moralische Werte nicht fruchtet, hilft die Bewusstmachung der Gefahr für die eigenen Interessen. Eine Spaltung innerhalb der Belegschaft führt zuerst zu Nachteilen für die kleineren Gruppen, für die Minderheiten. Ist dies getan, wird sich der Arbeitgeber den anderen Gruppen zuwenden usw. Das was also heute mit den türkischen Putzfrauen passiert, wird als nächstes einer anderen Abteilung drohen. Der objektive vorhandene, von außen wirkende Preisdruck unterscheidet erstmal nicht zwischen deutschen und ausländischen ArbeitnehmerInnen.

Eine städtische Tochtergesellschaft wie diese hier ist in besonderem Maße dem Marktdruck – aber auch den Marktchancen - ausgesetzt. Dies führt im Innern auch zu einer Spaltung in Gewinner und Verlierer, wie es im folgenden Kernthema „Politischer Handlungsrahmen ...“ näher ausgeführt ist.

Weiterführende Informationen zur Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen sowie zum Kampf gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit findet der Betriebsrat z.B. hier:

[Ausländer in Deutschland – Vom Gastarbeiter zum Mitbürger \(Goethe-Institut\)](#)

„[Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei ausländerfeindlicher Betätigung](#)“ (von Ignatz Hegemann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, veröffentlicht von der IG Metall, Verwaltungsstelle Hamburg) über seine vom Gesetzgeber festgelegten Aufgaben informieren sowie Vorschläge für seine zukünftige Arbeit finden.

Weitergehende Handlungsmöglichkeiten mit vielen Beispielen von Betriebsvereinbarungen zum Thema bietet die DGB-Broschüre „[Diskriminierung am Arbeitsplatz – aktiv werden für Gleichbehandlung](#)“.

Politischer Handlungsrahmen des BR

Politische Handlungsmöglichkeiten des BR

Er kann auf die gesellschaftspolitische Verantwortung des Arbeitgebers zur Beseitigung von Arbeitslosigkeit hinweisen und auch eine öffentliche Debatte darüber ankündigen. Diese Verantwortung und die Empfindlichkeit gegenüber der Öffentlichkeit besteht natürlich bei Arbeitsgebern des Öffentlichen Dienstes – insbesondere bei Kommunen und deren engerer Verzahnung mit der Bevölkerung – in besonderem Maße.

Auch wenn dem Betriebsrat (partei)politisches Handeln untersagt ist, findet seine Arbeit doch nicht im politikfreien Raum statt. Das gilt natürlich ganz besonders für Betriebe des Öffentlichen Dienstes, wo die Einnahmen in der Regel nicht von „Kunden“ kommen, sondern von „Bürgern“, für die diese Zahlungen oft den Charakter von Zwangsabgaben haben. Daher richten sie ein besonderes Augenmerk auf die Verwendung dieser Gelder und wünschen eine – berechnete – Mitsprache.

Gleichzeitig versuchen die Kommunalpolitiker, Einfluss auf den Betriebsrat auszuüben bzw. ihm Vorgaben für seine Arbeit zu machen. Dies geschieht im vorliegenden Fall in großen, alle städtischen PR- und BR-Mitglieder umfassende Veranstaltungen, in denen die örtlichen Kommunalpolitiker ihre Ziele vorstellen, für deren Umsetzung werben und den Interessenvertretern ihren Teil der Aufgabe erläutern. In diesen Veranstaltungen wird recht drastisch auf die PR- und BR-Mitglieder eingewirkt und von ihnen verlangt, im Sinne dieser politischen Ziele auch in ihren Betrieben tätig zu werden und diese Ziele nicht durch eine „kleinkarierte“ Betriebssicht zu gefährden.

Der hier betroffene Betriebsrat richtete seinen Focus in diesem Fall – und offensichtlich auch in seiner übrigen BR-Arbeit – vorgeblich nur auf die sachliche, betriebliche Ebene. In der Bearbeitung des Falls wird aber klar, dass die politischen Vorgaben – wenn auch vermittelt – durchaus Einfluss auf die tägliche Arbeit des BR haben. Dies gilt in dieser Service Gesellschaft umso mehr, weil den dort versammelten MitarbeiterInnen gern von politischer Seite suggeriert wird, sie seien für diese Form der Weiterbeschäftigung zu besonderem Dank und damit zur Kritiklosigkeit verpflichtet.

Für die Kommunen liegt das derzeitige Hauptproblem in der mangelhaften Finanzausstattung. Durch das Wegbrechen großer Einkommensteile wird die finanzpolitische Lage der Kommunen immer dramatischer. Um einen Überblick über die Lage der Branche und die politischen Vorstellungen der Gewerkschaft dazu zu erhalten, können z.B. die folgenden Dokumente herangezogen werden:

[Warum ist die Finanzlage der Kommunen so kritisch – Faktenpapier des Deutschen Städtetages](#)

[ver.di-flyer: Millionen zahlen Steuern – Millionäre sollen es auch: Vermögenssteuer](#)

Viele Kommunen begegnen den finanziellen Herausforderungen mit der Ausgründung von städtischen Dienstleistungen in privatwirtschaftliche Unternehmungen. Das soll einerseits die Aktionsmöglichkeiten auf dem Markt verbessern, aber insbesondere auch andererseits die Kosten senken. Die dabei bevorzugten Maßnahmen sind:

- Absenkung von Tarifverträgen durch sog. Anwendungsvereinbarungen, also das Nutzen von Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen für Betriebe in besonderen (Not-) Situationen
- Anwendung anderer Tarifverträge durch Eintritt der Tochtergesellschaften in andere Arbeitgeberverbände bzw. Austritt aus dem kommunalen Arbeitgeberverband und Abschluss von Haustarifverträgen
- Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen bei Neueinstellungen
- Vereinbarung von Leistungsentlohnungssystemen / Zielvereinbarungen
- Kompensierung von unterlassenen Einstellungen durch Überstunden
- Ausgründungen in Ich-AGs

- ABM

In diesem Prozess stellt sich die Frage, wie weit wird von der politischen Seite der Spagat zwischen der Kostensenkung und der Beibehaltung sozialer Standards betrieben. Hierauf Einfluss zu nehmen, gelingt nur in einer öffentlichen Debatte, denn bei der Beschränkung auf die betrieblichen Kennzahlen, bleibt wenig Spielraum übrig. In dieser Debatte finden Politiker mit dem Hinweis auf die leeren Kassen und die nicht weiter steigerbare Steuerbelastung der Bürger schnell Zuspruch in den Medien und bei den Bewohnern. Dagegen stehen die sozialen Konsequenzen für die Beschäftigten, die auch Bürger dieser Stadt und mit vielen Menschen dort durch familiäre und freundschaftliche Kontakte verbunden sind. Wenn es in der politischen Debatte gelingt, die Sichtweise vom steuerzahlenden Bürger zum betroffenen Arbeitnehmer zu wenden, werden auch die sozialen Konsequenzen klarer – nicht nur für die unmittelbar Betroffenen sondern auch für deren Umfeld und letztlich für einen großen Teil von Menschen in dieser Stadt. Denn die Senkung der sozialen Standards in öffentlichen Unternehmen wird nicht folgenlos für andere ArbeitnehmerInnen in der gleichen Kommune bleiben. Und auch umgekehrt haben die Arbeits- und Einkommensbedingungen im privatwirtschaftlichen Sektor der Kommune Einfluss auf diese in den öffentlichen Betrieben und deren Tochtergesellschaften, wie es weiter oben genauer ausgeführt ist.

Für die Interessenvertretungen ergeben sich in den Tochtergesellschaften andere Beteiligungsstrukturen und Handlungsmöglichkeiten. Die Betonung von Wirtschaftlichkeitskriterien in den städtischen Tochtergesellschaften führt zu einem veränderten Handeln der Beschäftigten und der sie vertretenden Betriebs- und Personalräte. Die ArbeitnehmerInnen werden u.a. in leistungsfähige „Gewinner“ und leistungsgeminderte „Verlierer“ aufgespalten. Der „Konzern Stadt“ droht auseinander zu brechen, weil die einen sich auf Kosten der anderen Gesellschaften von „unprofitablen“ Beschäftigten trennen wollen und dies aufgrund von ausgehandelten Rückkehroptionen vielfach auch können. Oft sind sich die Betriebsräte auch mit der jeweiligen Unternehmensleitung dahingehend einig, dass sie für die Übernahme von politischer, ökologischer oder sozialer Verantwortung eine Kompensation im Wettbewerb mit Privaten benötigen. Das hat wiederum das weitere Herausdrängen von „unwirtschaftlichen“ Beschäftigten zur Folge. Die Interessenvertretungen und zum Teil auch die Beschäftigten agieren zudem in dieser Situation oft ohne Rücksicht auf die Interessen anderer im Konzern Stadt, weil sie wesentlich direkter den Druck des Marktes zu spüren bekommen als die Beschäftigten in den Kernbereichen der Stadtverwaltung. (Ausführlich nachzulesen ist diese Entwicklung in einem Bericht über das Forschungsprojekt „Interessenvertretung im ‚Konzern Stadt‘. Herausbildung neuer Arbeitsbeziehungen im Prozess organisatorischer Dezentralisierung“)

Die in diesem Fall auftretende Service Gesellschaft befindet sich nun in der Lage einer solchen dezentralen Unternehmung, die auf den Markt hinaus entlassen wurde und dort nun im Wettbewerb z.B. mit rigoros auf billig getrimmten Reinigungsunternehmen konkurrieren muss. Das Wissen über diese Zusammenhänge eröffnet aber nun dem Betriebsrat die Möglichkeit, sich sowohl im politischen Umfeld mit den für diese Lage zuständigen Kommunalpolitikern auseinander zu setzen wie auch seine Position innerhalb der Arbeitnehmervertretungen im Konzern Stadt zu klären. Wünschenswert wäre es hier, wenn die Arbeitnehmervertretungen der dezentralen städtischen Unternehmungen mehr Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen gewinnen könnten, die in übergeordneten Unternehmen bzw. auf der politischen Ebene beschlossen werden.

Dazu könnten die verschiedenen Personal- und Betriebsräte sowie ihre gewerkschaftliche Vertretung politischen Einfluss nehmen, um zu einer Vereinbarung über Beteiligungsstrukturen im Konzern Stadt zu kommen. Beispielhaft dafür könnte die „Vereinbarung über die ‚Konzernarbeitnehmervertretung‘ der Stadt Wuppertal“ herangezogen werden.

Was bedeutet es, dass der AR-Vorsitzende ein Gewerkschaftskollege ist?

- Mit der Zustimmung zu dieser Gesellschaftsgründung und mit der Übernahme des AR-Vorsitzes durch einen Gewerkschafter hat die ÖTV eine besondere Verantwortung übernommen. Diese Verantwortung beinhaltet auch ein besonderes Interesse am Gelingen dieser politischen Konstruktion und damit übernimmt die Gewerkschaft auch einen Teil der Arbeitgeber-Verantwortung und der -Interessen. Dies stellt sich einerseits als Problem für den Betriebsrat dar, da er jetzt auch von der üblicherweise auf seiner Seite stehenden Gewerkschaft mit einer arbeitgeberseitigen Sichtweise konfrontiert wird. Andererseits sind seine Einflussmöglichkeiten auf gewerkschaftliche Kollegen größer und er kann auch viel massiver die einmal eingegangene Verantwortung der Gewerkschaft einfordern.

Die besondere Konstruktion und das Marktumfeld dieser städtischen Tochtergesellschaft spiegelt sich noch mal in all' Ihrer Widersprüchlichkeit in dieser Person wider; ebenso wie der Spagat zwischen Kostensenkung und Sicherung sozialer Standards. Gerade daher kann der Gewerkschaftskollege für den Betriebsrat von besonderer Bedeutung bei der Verfolgung sowohl seiner betriebspolitischen wie auch seiner kommunalpolitischen Ziele sein.