

Die Bedeutung einer starken und selbstbewussten Arbeitnehmerschaft für die Bewältigung der Transformation

Aktualisierte Präsentation im Forum „Moderne Sozialpartnerschaft“ der Konferenz
**„Zukunft des deutschen und europäischen Wirtschaftsmodells in der
Zeitenwende“**

in der Arbeitnehmerkammer Bremen am 2. September 2023

1. Einleitung

Zunächst möchte ich mich recht herzlich für die Einladung bedanken. Ich gestehe, dass ich immer wieder sehr gerne nach Bremen komme - nicht nur, weil Bremen eine besonders schöne Stadt ist und hier überaus freundliche Menschen leben, sondern vor allem auch deshalb, weil Bremen immer auch politisch ein äußerst interessantes Pflaster ist. Die gilt vorm allem dann, wenn es um eine Politik im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Aktuell denke ich hier z.B. an den Bremer **Ausbildungsfonds**, der nun auch bundesweit immer mehr Beachtung findet. Ich glaube die besondere politische Stellung Bremens hängt nicht zuletzt auch mit jener sozialen Institution zusammen, die abgesehen vom Saarland in Deutschland immer noch einmalig ist.

Mit der **Arbeitnehmerkammer** verfügen die Beschäftigten in Bremen nicht nur über eine umfassende Beratungsinstitution, die ihnen bei der Bewältigung ihrer alltäglichen Arbeits- und Lebensprobleme praktische Hilfe bietet. Die Arbeitnehmerkammer ist zugleich ein bedeutender politischer Think Tank, der mit seinen Ressourcen und seiner Expertise einen wichtigen Beitrag leistet, um die anstehenden Zukunftsfragen im Interesse der Arbeitnehmer*innen zu bewältigen. Die Bremer Arbeitnehmerkammer zeigt beispielhaft wie Arbeitskammern eine modernen Sozialpartnerschaft stärken und gestalten können.

Die Arbeitnehmerkammer - so meine These – hat einen entschiedenen Anteil daran, dass in Bremen immer noch eine vergleichsweise starke und selbstbewusste Arbeitnehmerschaft existiert. Dies lässt sich an einer Reihe von Indikatoren belegen:

- An erster Stelle ist hier sicherlich die Stärke der Gewerkschaften zu nennen: Mit über 20 Prozent ist der **gewerkschaftliche Organisationsgrad** in Bremen immer noch einer der höchsten in ganz Deutschland. Dies zeigt im Übrigen auch, dass die Arbeitnehmerkammer keineswegs im Gegensatz zu den Gewerkschaften steht, sondern im Gegenteil beide Institutionen sich sinnvoll ergänzen.
- Ein weiterer Indikator ist die **Tarifbindung** der Beschäftigten, die nach neusten Zahlen des IAB-Betriebspanels (2022) in Bremen mit 64% nicht nur den höchsten Wert von allen Bundesländern aufweist, sondern entgegen dem Bundestrend in den letzten Jahren sogar wieder etwas zugenommen hat.
- Schließlich liegt auch die Vertretung durch **Betriebsräte** mit 54% der Beschäftigten immer noch deutlich oberhalb des bundesweiten Durchschnittes.

Bei aller Freude über die **relative Stärke der bremischen Arbeitnehmerschaft** darf allerdings nicht darüber hinweggesehen werden, dass auch in Bremen mehr als ein Drittel der Beschäftigten nicht-tarifgebunden ist, etwa die Hälfte über keinen Betriebsrat verfügt und vier von fünf Beschäftigten keiner Gewerkschaft angehören. Die negativen Konsequenzen dieses seit Jahrzehnten andauernden Machtverlustes der Beschäftigten zeigen sich nicht nur in einer deutlichen Zunahme von Niedriglöhnen, prekärer Beschäftigung und wachsender sozialer Ungleichheit. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen, die die multiplen Krisen unserer Zeit hervorbringen, erweist sich der Machtverlust der Beschäftigten als besonders problematisch.

Ich will deshalb im Folgenden die These vertreten, dass eine erfolgreiche Bewältigung des notwendigen Wandels und der Transformation unserer bisherigen Art des Wirtschaftens nur mit einer **starken und selbstbewussten Arbeitnehmerschaft** gelingen kann und deshalb einer systematischen **Stärkung ihrer Machtressourcen** bedarf.

2. Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen! Erfolgreiche Transformation braucht Beteiligung einer starken Arbeitnehmerschaft.

Es ist mittlerweile fast ein Gemeinplatz, dass wir aktuell in einer Zeit **multipler Krise** leben, in der eher kurzfristige Krisen wie die Coronapandemie oder die aktuelle Inflationsentwicklung durch langfristige strukturelle Krisen wie der Klimakrise

überlagert werden. Hinzu kommen gewaltige Veränderungen in unserer Arbeits- und Lebenswelt, die mit Stichworten wie Digitalisierung, Künstliche Intelligenz usw. verbunden sind. All dies zusammengenommen führt verständlicherweise bei vielen Menschen zu erheblichen Verunsicherungen darüber, was die Zukunft bringen wird, ob der Arbeitsplatz erhalten bleibt und der Lebensstandard gesichert werden kann. Eine erfolgreiche Bewältigung des notwendigen Wandels wird jedoch nur dann gelingen, wenn die betroffenen Menschen mitgenommen werden und **eine sichere Perspektive** erhalten. Ohne eine solche sichere Perspektive, werden sich die Menschen gegen die Veränderung aussprechen und damit die Transformation selbst in Frage stellen.

Die Zeichen des Widerstandes gegen die notwendigen Veränderungen sind nicht erst seit den Wahlen in Bayern und Hessen unübersehbar. Bei Umfragen erklärt mittlerweile deutschlandweit ein Fünftel der Bevölkerung derzeit eine Partei zu wählen, deren Identität neben rechtspopulistischen und rassistischen Vorurteilen vor allem darin besteht, die Notwendigkeit einer sozial-ökologischen Transformation zu leugnen.

Um den Menschen jedoch das Maß an Sicherheit zu geben, das nötig ist, um sich proaktiv auf den Wandel einzulassen, darf die Transformation nicht allein dem Markt oder den Unternehmen überlassen bleiben. Alle historischen Erfahrungen zeigen, dass eine sich selbst überlassene kapitalistische Marktwirtschaft unweigerlich zu großen sozialen Verwerfungen führt, die über kurz oder lang massiven Widerstand gegen die geplanten Veränderungen hervorrufen. So gesehen bilden ein neoliberaler Kapitalismus und Rechtspopulismus zwei Seiten der gleichen Medaille, die beide das Potenzial haben, unsere soziale und demokratische Ordnung in Frage stellen.

Eine erfolgreiche Transformation hin zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsweise wird demnach nur gelingen, wenn die betroffenen Menschen selbst an der Gestaltung der Transformation beteiligt werden, und zwar nicht nur in symbolischer Hinsicht, sondern in einer mit konkreten Rechten und materiell verbindlichen Zusagen ausgestatteten Form. Eine erfolgreiche Transformation erfordert mit anderen Worten ein deutliches mehr an **Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie** für die Beschäftigten.

Dass man den Transformationsprozess besser nicht allein den Unternehmen überlassen sollten, zeigt schon die Tatsache, dass viele Unternehmen überhaupt

keinen Plan haben, wie sie sich angesichts der notwendigen Veränderungen strategisch aufstellen sollen. Umfragen von Betriebsräten und Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie, die in den letzten Jahren im Auftrag der IG Metall durchgeführt wurden, haben mehrfach aufgezeigt, dass etwa die Hälfte der Unternehmen keine wirkliche Strategie zur Bewältigung der Transformation hat.

Man kann den Beschäftigten in diesen Fällen kaum raten, auf eine höhere Einsicht der Unternehmen zu warten. Deshalb bedarf es einer **Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung auch im Hinblick auf strategische**

Unternehmensentscheidungen. Die IG Metall hat z.B. vorgeschlagen, den **Paragrafen 87 des Betriebsverfassungsgesetzes**, der die zwingenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates regelt, auch um das Thema Klimaschutz zu erweitern. Damit sollen die Unternehmen gezwungen werden, sich ernsthaft mit den Vorschlägen des Betriebsrates etwa über neue Produkte oder klimafreundliche Herstellungsverfahren auseinanderzusetzen.

Eine aktive Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten, die tatsächlich auf die betriebliche Entwicklung Einfluss nehmen kann, ist im Übrigen auch ein wirksamer Schutz gegen Rechtspopulismus und Rechtsextremismus, wie mittlerweile eine Reihe von Untersuchungen gezeigt haben. Wo der Eindruck vorherrscht, nichts beeinflussen zu können, weil „die da oben“ sowieso machen, was sie wollen, ist die Hoffnung auf autoritäre Lösungen von rechts immer besonders ausgeprägt. Dem kann nur durch die praktische Erfahrung, Dinge mitentscheiden und mitbestimmen zu können, entgegengetreten werden. **Mehr Wirtschaftsdemokratie wird damit zu einer wichtigen Voraussetzung für die Stärkung der Demokratie überhaupt.**

Es gibt nun durchaus gerade in jüngster Zeit eine Reihe positiver Beispiele wie die Transformation durch neue Formen von Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie gestaltet werden kann. So ist es z.B. den Gewerkschaften gelungen, in einer Reihe von Unternehmen sogenannte „**Zukunftstarifverträge**“ zu vereinbaren, in denen es um die betriebliche Gestaltung der Transformation, um Beschäftigungssicherung, Investitionszusagen, Qualifizierung und Weiterbildung, aber auch um gemeinsame Entwicklung zukünftiger Geschäftsstrategien und Geschäftsfelder geht.

In vielen Fällen sind die Anforderungen der Transformation jedoch so weitreichend, dass sie nicht allein auf Unternehmensebene bewältigt werden können, sondern vielmehr ganze Branchen und Regionen in den Blick genommen werden müssen.

Ein sehr weitreichender wirtschaftsdemokratischer Ansatz ist mit der so genannten **Kohlekommission** verfolgt worden, die unter Beteiligung von Unternehmen, Politik, Gewerkschaften und Umweltverbänden, einen sozialverträglichen Ausstieg aus der Kohleverstromung vereinbart hat. Ergänzt wurde dies durch zahlreiche Tarifverträge in der Energiewirtschaft bei RWE u.a., die den Kohleausstieg konkretisiert und durch zusätzliche soziale Regelungen erweitert haben.

Auch in anderen Branchen und Regionen wie der Stahl- oder der Automobilindustrie gibt es zahlreiche gemeinsame Initiativen von Unternehmen, Politik und Gewerkschaften. Hier in Bremen findet sich mit **ArcelorMittal** ein herausragendes Beispiel für solch eine Initiative: Unternehmen und Gewerkschaften haben sich darauf verständigt, den Umbau des Stahlwerkes hin zur Herstellung von grünem Stahl ohne Beschäftigungsverluste gestalten zu wollen. Mit dieser Initiative stärkt das Unternehmen zugleich seine Position gegenüber der Politik. So ist es eine Grunderfahrung des deutschen Krisenkorporatismus, dass die Erfolgsaussichten deutlich größer werden, wenn Unternehmen gemeinsam mit ihren Beschäftigten um staatliche Unterstützung werben.

Schließlich kommt es derzeit in Deutschland in immer mehr Regionen zur Gründung von sogenannten Transformationsräten, in denen Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und andere lokale Akteure sich um eine aktive regionalwirtschaftliche Gestaltung des Wandels bemühen. Auch in Bremen ist - wie ich hörte - die Gründung eines entsprechend Transformationsrates angedacht.

Auffallend ist jedoch, dass sich die Beispiele neuer wirtschaftsdemokratischer Beteiligungsformen vor allem in Branchen wie der Energiewirtschaft, der Stahlindustrie und der Automobilindustrie finden lassen, in denen die Kerninstitutionen des deutschen Arbeitsbeziehungsmodells wie Betriebsrat, Tarifvertrag immer noch gut funktionieren und zugleich immer noch ein relativ hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad vorherrscht. Mit anderen Worten: Es handelt sich um Branchen, in denen die Beschäftigten mit vergleichsweise guten Machtressourcen ausgestattet sind.

Wie wir eingangs schon gesehen haben, ist dies jedoch keineswegs überall der Fall. Wir haben es im Gegenteil in vielen Bereichen mit einer manifesten Krise der deutschen Arbeitsbeziehungen zu tun, die zu immer größer werdende Vertretungslücken bei den Beschäftigten geführt haben. Eine erfolgreiche Gestaltung

der Transformation muss demnach mit einer **Revitalisierung dieser Institutionen** einhergehen.

3. Erfolgreiche Transformation erfordert eine Stärkung der Machtressourcen der Beschäftigten

Zur Erinnerung: Nur noch 51 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Unternehmen mit Tarifvertrag und nur noch etwa 46 Prozent haben einen Betriebsrat. Mit anderen Worten: Etwa die Hälfte aller Beschäftigten kennt weder eine betriebliche Interessenvertretung noch eine tarifvertragliche Absicherung ihrer Arbeitsbedingungen. Auch wenn die Zahlen in Bremen immer noch etwas günstiger aussehen, so werden auch hier große Beschäftigtengruppen durch die traditionellen Institutionen der deutschen Arbeitsbeziehungen nicht mehr erfasst. Dabei handelt es sich vor allem um diejenigen Beschäftigtengruppen mit schlechten und prekären Arbeitsbedingungen, die eine betriebliche und tarifvertragliche Vertretung eigentlich am nötigsten hätten. Gerade in den Niedriglohnbereichen kommt es bis heute immer wieder zu Tariffucht, wie dies gerade in diesen Tagen z.B. bei der **Nordsee-Zeitung** in Bremerhaven demonstriert wird, die ihre Zeitungszusteller*innen in eine tariflose Tochtergesellschaft verschieben will.

Allerdings ist der Ausstieg aus dem traditionellen deutschen Arbeitsbeziehungssystem keineswegs nur eine Angelegenheit prekärer Dienstleistungsbranchen. Gerade in so genannten modernen Unternehmen, die Zukunftsbranchen und Zukunftstechnologien repräsentieren, ist es oft mit Mitbestimmung und Tarifbindung nicht weit her. Man denke nur an die arbeitnehmerfeindliche Haltung von Unternehmen wie **Amazon** oder **Tesla**, die sich bis heute weigern, einen Tarifvertrag zu unterzeichnen – oder auch an die **Windbranche**, wo die Kolleg*innen bei **Vestas** insgesamt 123 Tage streiken mussten, bis das Unternehmen einen Tarifvertrag unterzeichnete, während der Rest der Branche nach wie vor in weiten Teilen eine tarifvertragsfreie Zone bildet.

Auch der vielfach beschworene **Fachkräftemangel** scheint nicht automatisch dahin zu führen, dass Unternehmen einlenken und Betriebsräte und Tarifverträge akzeptieren. Doch wie lassen sich dann die traditionellen Institutionen der deutschen Konfliktpartnerschaft stärken? Auf diese Frage gibt es leider keine einfache Antwort,

da es nicht das eine Instrument oder die eine entscheidende Maßnahme gibt, mit der das Problem behoben werden könnte.

Eine Antwort liegt offensichtlich in der **Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht**. Nach Jahren des gewerkschaftlichen Mitgliederrückgangs klingen die jüngsten Zahlen da durchaus vielversprechend. So hat z.B. die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in diesem Jahr nach eigenen Angaben bereits 140.000 neue Mitglieder aufgenommen, Dies ist der höchste Zuwachs in der nun mehr als 20jährigen Geschichte dieser Gewerkschaft. Offensichtlich scheint sich hier zumindest in Teilen der Wirtschaft tatsächlich so etwas wie eine **neue Arbeitnehmermacht** anzubahnen. Im Rahmen von betrieblichen Häuserkämpfen können die Gewerkschaften mitunter diese neue Organisationsmacht auch nutzen, um, wie z.B. bei Vestas, Tarifverträge zu erzwingen. Eine systematische Stärkung der Tarifbindung allein über **betriebliche Häuserkämpfe** dürfte am Ende jedoch selbst die Ressourcen der stärksten Gewerkschaft überfordern.

Mittlerweile hat sich deshalb über das gesamte demokratische politische Spektrum die Erkenntnis durchgesetzt, dass auch der Staat eine wichtige Verantwortung hat, die Verbreitung von Betriebsräten und Tarifverträgen zu fördern. Seit dem letzten Jahr besteht mit der so genannten **Europäischen Mindestlohnrichtlinie** sogar ein europaweiter Rechtsakt, der alle EU-Staaten verpflichtet, nicht nur angemessene Mindestlöhne, sondern auch eine hohe Tarifbindung zu fördern. Der EU-Richtlinie zu folge sollen alle Mitgliedsstaaten, deren **Tarifbindung unterhalb von 80%** der Beschäftigten liegt, gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einen konkreten Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung entwickeln.

Während die konkrete Ausgestaltung eines solchen Aktionsplans für Deutschland noch aussteht, werden schon seit längeren eine Reihe von politischen Maßnahmen diskutiert, um die Tarifbindung zu stäken. Im Mittelpunkt steht derzeit die Ankündigung der Bundesregierung für eine **Bundestariftreuegesetz**, wonach nur solche Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten sollen, die wesentliche Tarifstandards einhalten. Ähnliche Gesetze gibt es auch in einer Reihe von Bundesländern – darunter Bremen, das hier immer eine gewisse Vorreiterrolle eingenommen und erst unlängst sein Tariftreuegesetz noch einmal deutlich erweitert hat.

Ähnlich wie bei der öffentlichen Auftragsvergabe könnte das Prinzip der Tariftreue auch in anderen Bereichen, wo öffentliche Fördergelder und Subventionen fließen angewendet werden. So soll nach dem Konzept des Bundeswirtschaftsministeriums der aktuell heiß diskutierte **Industriestrompreis** nur solchen Unternehmen zugutekommen, die ihren Beschäftigten eine langfristige Standortgarantie geben und sich tariftreu verhalten. Bei der Wirtschaftsförderung ist die Position ansonsten weit weniger eindeutig. So ist z.B. bislang keinesfalls sicher, dass der amerikanische Chiphersteller **Intel** in seiner neuen Fabrik in Magdeburg tarifgebunden sein wird, obwohl die Bundesregierung die Ansiedlung mit knapp 10 Milliarden Euro fördern will.

Auch in Bremen gibt es bei der Nutzung von Tariftreue als Kriterium in der **Wirtschaftsförderung** noch Luft nach oben. So hat z.B. die Arbeitnehmerkammer vorgeschlagen, zukünftig Gewerbeflächen bevorzugt an Unternehmen zu vergeben, die Betriebsräte haben und tarifgebunden sind. Gerade bei Großinvestitionen, wie sie aktuell z.B. von dem amerikanischen Batterie-Recyclingunternehmens **Redwood Materials** in Bremerhaven annonciert wurden, sollte bei etwaigen Fördergeldern genau darauf geachtet werden, dass sie an die Existenz von Betriebsräten und Tarifverträgen gebunden werden. Die Tatsache, dass die Firma Redwood Materials einem Mitbegründer und langjährigen Spitzenmanager von Tesla gehört, verspricht in dieser Hinsicht nicht unbedingt etwas Gutes.

Darüber hinaus gibt es insbesondere im Sozial und Gesundheitswesen, bei der Weiterbildung und im Kultursektor große Bereiche die defacto von staatlichen **Zuwendungen** abhängig sind. In diesen Sektoren scheitern Tarifverträge oft daran, dass die damit verbundenen Kosten von der öffentlichen Hand nicht refinanziert werden. Jüngstes Beispiel hierfür sind die Einrichtungen von **Autismus Bremen**, deren Beschäftigte gerade erst vor zwei Wochen einen Warnstreik durchgeführt haben., um endlich einen Tarifvertrag durchzusetzen.

Ein zentrales Instrument zur Förderung einer hohen Tarifbindung ist schließlich die **Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen**. Während diese in vielen europäischen Ländern sehr verbreitete ist, wird sie in Deutschland nur sehr selten genutzt. Letztere liegt vor allem an der Haltung der Arbeitgeberverbände und den vielfältigen Blockademöglichkeiten, die sie innerhalb des Verfahrens zur AVE haben. Bremen hat sich in dieser Frage wie kaum ein anderes Bundesland für die

Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung engagiert und vor zwei Jahren sogar eine **Bundratsinitiative** zur Reform des AVE-Verfahrens lanciert, die leider keine Mehrheit gefunden hat. Das Thema wird aber über kurz oder lang wieder auf die politische Agenda zurückkommen, da ohne eine stärkere Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung das von der EU anvisierte Ziel einer Tarifbindung von 80% kaum zu erreichen sein dürfte.

Insgesamt zeigt die hier diskutierte und keineswegs vollständige Liste möglicher Maßnahmen, dass eine Stärkung von Betriebsräten und Tarifbindung durchaus möglich ist. Es käme nun darauf an, den Impetus der Europäischen Mindestlohnrichtlinie, die eigentlich auch **Europäische Tarifvertragsstärkungsrichtlinie** heißen könnte, zu nutzen und die verschiedenen Maßnahmen zu einem **kohärenten nationalen Aktionsplan** zusammenzufassen. Die Bundesländer könnten in Ergänzung hierzu **entsprechende Initiativen auf Landesebene** starten, um zusammen mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die regionalen Handlungsmöglichkeiten auszuloten. Ich kann mir gut vorstellen, dass gerade Bremen hierbei einmal mehr auch eine bundesweite Vorreiterrolle einnehmen könnte, zumal es mit der Arbeitnehmerkammer hierfür eine überaus kompetente Partnerin an seiner Seite hat.