



| Vorstand



Für **Arbeit** und soziale **Gerechtigkeit**

Impressum

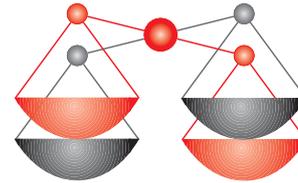
Herausgeber: Vorstand der IG Metall, 60519 Frankfurt/M.

Verantwortlich für den Inhalt: Michael Blank, Armin Schild

Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Druck: Union-Druckerei, 60486 Frankfurt/M.

Stand: August 2002



Vorwort	
Die Tarifautonomie verteidigen – über den Wahltag hinaus	2
Überblick	
Tarifverträge – bald „Muster ohne Wert?“	4
Tarifautonomie – das Beste für alle ...	6
... für die Menschen	
Tarifverträge steigern Lebensqualität und Wohlstand	8
Tarifverträge schaffen Sicherheit und Gleichbehandlung im Betrieb	10
Tarifverträge sorgen für soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft	12
... für die Wirtschaft	
Tarifverträge fördern Produktivitätsfortschritt und Wettbewerbsfähigkeit	16
Tarifverträge reduzieren die Konflikte im Unternehmen und fördern den Betriebsfrieden	19
Tarifverträge gewährleisten Flexibilität in einer modernen Arbeitswelt	21
... für den Staat	
Tarifverträge sichern die gesellschaftliche Stabilität	24
Tarifverträge stärken die Demokratie	26
Tarifverträge bieten Perspektiven für die Zukunft	31

Die Tarifautonomie verteidigen – über den Wahltag hinaus

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland sind selbstbewusst, weil sie wissen, sie sind ihrem Arbeitgeber nicht schutzlos ausgeliefert. Dafür sorgen Gesetze und Tarifverträge, die sie erkämpft haben.

Was im Tarifvertrag steht, gilt im Betrieb unmittelbar und zwingend. Faktisch kommen über 80 Prozent der Arbeitnehmer in den Genuss tariflich geregelter Arbeitsbedingungen.

Die Grundlage dafür ist die Tarifautonomie. Die Gewerkschaften verhandeln mit den Arbeitgebern gleichberechtigt und frei von staatlicher Bevormundung.

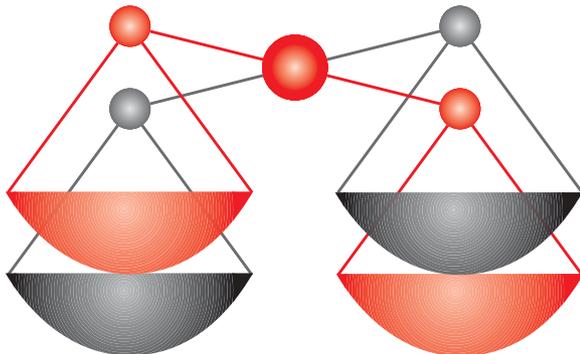
Wenn nötig, wird ein Tarifvertrag erstreikt – wie in der letzten Tarifrunde. Die Tarifautonomie ist Verfassungsrecht. Sie gehört wie die Mitbestimmung zum gesellschaftlichen Grund-

konsens, der den politischen und wirtschaftlichen Erfolg der Bundesrepublik ermöglicht hat.

Jetzt wollen die gleichen Kräfte, die unter der Regierung Kohl das Streikrecht eingeschränkt haben, auch die Tarifautonomie aushöhlen.

CDU/CSU und FDP wollen das tarifrechtliche Günstigkeitsprinzip aufweichen und den Tarifvorrang abschaffen. So steht es in ihren Wahlprogrammen.

Angeblich geht es darum, sogenannte „betriebliche Bündnisse für Arbeit“ zu legalisieren. Aber die Tarnung ist dünn und leicht zu durchschauen. Tarifverträge sollen nur noch einen unverbindlichen Rahmen abgeben. Ob sie eingehalten werden oder nicht, das soll der Arbeitgeber mit der Belegschaft oder mit dem Betriebsrat ausmachen.



Solidarische Tarifpolitik wäre damit am Ende, Lohndumping die Folge.

Wo es sinnvoll und notwendig war, haben die Tarifvertragsparteien immer schon Ausnahmen für Not leidende Unternehmen zugelassen. Dafür muss das Tarifrecht nicht geändert werden.

Tatsächlich geht es um etwas anderes. Mit den Tarifverträgen wollen CDU/CSU, FDP und Arbeitgeberverbände auch die Gewerkschaften aus den Betrieben drängen. Das hat einen handfesten Grund: In betrieb-

lichen Verhandlungen ist der Arbeitgeber immer der Stärkere, denn Belegschaften und Betriebsräte sind erpressbar. Flächentarifverträge, die unmittelbar und zwingend gelten, sind die bessere Alternative. Sie dürfen nicht ausgehöhlt werden.

Am 22. September wird auch über dieses Grundrecht der Arbeitnehmer entschieden. Die Gewerkschaften werden alles daran setzen, dass die Tarifautonomie nicht beschädigt wird – wenn es sein muss, auch über den Wahltag hinaus.

Klaus Zwickel
1. Vorsitzender
der IG Metall

Jürgen Peters
2. Vorsitzender
der IG Metall

Tarifverträge – bald „Muster ohne Wert“?

Die neoliberalen Kräfte der Politik – tatkräftig unterstützt vom Arbeitgeberlager – lassen nicht locker: Die Gewerkschaften als Gegenmacht sollen von der Bühne verschwinden. Tarifverträge sollen nur noch eine Richtlinienfunktion erhalten.

Mehr auf Seite 15

Der 1. Akt:

Nachdem die IG Metall 1984 ein Tabu der Arbeitgeber – die 40-Stunden-Woche – erfolgreich weggestreikt hatte, änderte die Bundesregierung (CDU/CSU und FDP) den Paragraphen 116 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Deshalb bekommen Ausgesperrte seit 1986 kein Kurzarbeitergeld mehr, wenn streik- und aussperrungsbedingte Produktionsausfälle dazu beitragen, dass in einem nicht umkämpften Betrieb die Arbeit ebenfalls ruhen muss.

Mehr auf Seite 15

Das klare Ziel: Kalt Ausgesperrte, die in einer solchen Situation mittellos dastehen, sollen die Gewerkschaft drängen, den Arbeitskampf abubrechen.

Der 2. Akt:

Nun wollen die Väter des Paragraphen 116 AFG noch eins draufsetzen. Sie wollen die Tarifautonomie zerschlagen, indem sie Tarifverträge zu einem „Muster ohne Wert“ degradieren.

Denn Arbeitgeber, Beschäftigte und Betriebsräte sollen das „Recht“ bekommen, tarifliche Vereinbarungen – zur Arbeitszeit und zum Entgelt – zu unterschreiten, vorgeblich um Arbeitsplätze zu sichern. Eine Garantie für derart „gesicherte“ Arbeitsplätze soll es aber nicht geben.

Das sieht ein Gesetzentwurf der FDP-Fraktion im Bundestag vor, dem die CDU/CSU-Fraktion zugestimmt hat.

Es steht viel auf dem Spiel!

CDU/CSU und FDP wollen mit diesem Vorstoß das geltende Günstigkeitsprinzip aushebeln. Die Beschäftigten eines Betriebs sollen die Möglichkeit erhalten, auf tarifvertraglich vereinbarte Ansprüche zu verzichten, wenn der Arbeitgeber verspricht, dafür Arbeitsplätze zu erhalten. Das führt letztlich auch den Tarifvorrang ad absurdum. Denn Tarifverträge hätten damit nur noch eine Richtlinienfunktion. Sie könnten von Betriebsvereinbarungen ganz oder teilweise verdrängt werden.

Wenn dieses Gesetz verabschiedet würde, wären Sozialdumping und „Schmutzkonzurrenz“ Tür und Tor geöffnet. Der Bruch von Tarifverträgen könnte zum Alltag in der Arbeitswelt werden.

Die Tarifautonomie, die als starkes Recht im Grundgesetz verankert ist, stände – wenn sich

CDU/CSU und FDP gemeinsam mit dem Arbeitgeberlager durchsetzen – nur noch auf tönerne Füßen. Wer dies plant, will einen wichtigen Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft umstoßen. Das wäre ein klarer Verfassungsbruch.

Die Gewerkschaften wären zahnlose Tiger statt selbstbewusste Gegenmacht. Sie könnten die wichtige Schutzfunktion für ihre Mitglieder nicht mehr erfolgreich wahrnehmen.

Für Betriebsräte und für die Beschäftigten ist eine solche Konstellation ein Kampf von David gegen Goliath. Sie sind abhängig und erpressbar. Gegenmacht kann nur eine Partei gewährleisten, die überbetrieblich organisiert ist. Es ist schlicht scheinheilig, wenn die Tarifvertragsparteien ein Einspruchsrecht bekommen sollen, nachdem – unter Preisgabe

tariflicher Ansprüche – ein betriebliches „Bündnis für Arbeit“ vereinbart worden ist. Was soll eine Gewerkschaft noch retten, nachdem „das Kind in den Brunnen gefallen“ ist? Die fatale Folge: Eine Entsolidarisierung der Arbeitnehmerseite.

Tarifautonomie sichern – den Anti-Streik-Paragrafen abschaffen

Für die IG Metall ist klar: Die Tarifautonomie hat sich bewährt. Sie ist die Basis für ein äußerst flexibles Tarifsysteem, das allen sozialen und betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Deshalb muss sie erhalten bleiben.

Die Tarifautonomie trägt dazu bei, Beschäftigung zu fördern. Die Arbeitszeitverkürzung der letzten Jahre ist dafür nur ein Beispiel, Beschäftigungssicherungsverträge sind ein weiteres. Die Tarifautonomie mit ihren

Flächentarifverträgen ist kein Hemmschuh für zusätzliche Beschäftigung. Im Gegenteil.

Damit das so bleibt, sind Gewerkschaften auch weiterhin als Gegenmacht zum Arbeitgeberlager erforderlich. Deshalb bleibt die IG Metall dabei, dass der von der Kohl-Regierung geschaffene Paragraph 116 AFG (heute Paragraph 146 im Sozialgesetzbuch III) abgeschafft werden muss. Schnell.

Tarifautonomie – das Beste für alle.

Tarifautonomie – das Beste für alle ...

Der Arbeitsmarkt und die sozialen Systeme erleben krisenhafte Turbulenzen. Um die Beschäftigungsverhältnisse weiter zu flexibilisieren, wollen CDU/CSU, FDP und die Arbeitgeber die Tarifautonomie opfern. Dabei hat gerade die Tarifautonomie einen wichtigen Anteil daran, dass sich die bundesdeutsche Gesellschaft sozial entwickeln konnte und heute weltweit zu den führenden Industrienationen gehört. Sie hat der wachsenden Zahl von Erwerbstätigen dazu verholfen, durch ihre Arbeit ein weitgehend selbst bestimmtes und verlässlich planbares Leben zu führen.

Die Tarifautonomie ist im Grundgesetz verankert. Ein starkes Recht. Denn es verhindert, dass Wirtschaft und Staat übermächtig werden und allein über Wohl und Wehe der Arbeitnehmer/innen und ihrer Familien bestimmen.

Die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit gewährleistet die Tarifautonomie. Das bedeutet, dass sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in Verbänden zusammenschließen und ihre Angelegenheiten unter-

einander vertraglich selbst regeln können – unabhängig von staatlichen Eingriffen, parteipolitischen Kalkülen und wahltaktischen Überlegungen. Auch Streiks sind in diesem Zusammenhang ein notwendiges Mittel.

Die Tarifautonomie funktioniert allerdings nur mit gleich starken Partnern. Entscheidend dafür ist, dass sich Arbeitnehmer in Gewerkschaften organisieren können, um ihre Kräfte zu bündeln. Nur so kann sich gewerk-

schaftliche Gegenmacht entfalten. Diese Machtbalance ist die Grundlage für faires und erfolgreiches Verhandeln. Gerät sie in eine Schiefelage, ist die Tarifautonomie in Gefahr.

Ständige Angriffe seit den achtziger Jahren

Trotz ihrer Erfolgsgeschichte ist die Tarifautonomie in Deutschland seit den achtziger Jahren ständigen Angriffen aus Politik und Wirtschaft ausgesetzt.

Der Anti-Streik-Paragraf 116 AFG – heute Paragraf 146 im Sozialgesetzbuch III –, der Rückzug von Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband, um sich so der Tarifbindung zu entledigen, sowie in jüngster Zeit der Vorstoß von FDP und CDU/CSU, das geltende Tarifvertragssystem zu verändern: Dies alles zielt einzig darauf, die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften zu schwächen. Und den Einfluss

Mehr auf Seite 15

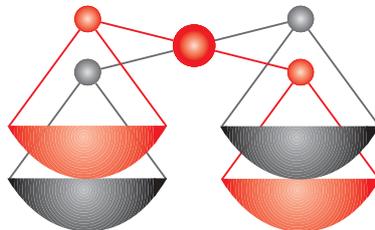
der Unternehmer zu Lasten der Beschäftigten zu stärken.

Anfang des Jahres 2002 hat die FDP-Fraktion im Bundestag einen Gesetzentwurf eingebracht, mit dem geltende Tarifverträge ausgehebelt werden sollen.

Die FDP will, dass künftig einzelne Beschäftigte und/oder Betriebsräte statt der Gewerkschaften über Entgeltfragen verhandeln. Die Betriebe sollen die Möglichkeit erhalten, tarifliche Ansprüche der Arbeitnehmer preiszugeben, angeblich um Beschäftigung zu sichern (so genannte „betriebliche Bündnisse für Arbeit“). Das Günstigkeitsprinzip soll verändert werden, Tarifverträge würden nur noch eine unverbindliche Richtlinienfunktion haben. Die Verhandlungsrechte der Gewerkschaften werden dadurch eingeeengt, geltende Tarifnormen zurückgenommen.

Dagegen wehren sich die Gewerkschaften. Nicht allein, weil es darum geht, ihre Stärke zu bewahren. Denn zweifellos zielt die FDP-Gesetzesinitiative darauf, die bestehende Machtbalance zugunsten der Unternehmer zu verändern.

Den Gewerkschaften geht es auch darum, Vertragstreue zu sichern. Denn die Rücknahme tariflicher Erfolge und gesicherter sozialer Standards zieht weite Kreise: Sie bringt nicht nur den Beschäftigten, sondern allen Bürgerinnen und Bürgern hierzulande Nachteile.



FDP-Gesetzentwurf zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

„Das Tarifvertragsgesetz (TVG) (...) wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird Absatz 3 um folgende Sätze 2 und 3 ergänzt:

„Eine Regelung zugunsten des Arbeitnehmers kann auch dann vorliegen, wenn dieser gegen Aufgabe oder Einschränkung einzelner tarifvertraglich festgelegter Positionen die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder den Verzicht des Arbeitgebers auf betriebsbedingte Kündigungen erlangt (betriebliche Beschäftigungssicherungsabrede). Von der Günstigkeit einer solchen Abrede ist auszugehen, wenn

- a) der Arbeitnehmer jederzeit unter Wahrung einer seiner gesetzlichen Kündigungsfrist entsprechenden Ankündigungsfrist die Tarifbedingungen in Anspruch nehmen kann oder
- b) ihr der Betriebsrat oder 75 vom Hundert der mit einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers bedachten Arbeitnehmer des Betriebs zustimmen.“

... für die Menschen

Tarifverträge steigern Lebensqualität und Wohlstand

Regelmäßige Entgelterhöhungen, 35-Stunden-Woche, sechs Wochen Jahresurlaub, freies Wochenende, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, soziale Sicherheit in Phasen von Arbeits-

losigkeit, Krankheit, Kindererziehung und im Alter: Das Leben vieler Arbeitnehmer/innen und ihrer Familien sähe heute schlechter aus, wenn es keine Tarifaufonomie und keine Tarifverträge gäbe.

In der Zeit des Wiederaufbaus nach 1945 entwickelte sich

Deutschland als „Wirtschaftswunderland“. Die Grundlage war das Modell der sozialen Marktwirtschaft. Ihr Kernstück sind Mitbestimmung und Tarifaufonomie – das Ringen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern um sichere Arbeitsplätze und humane Arbeitsbedingungen, sozialen Schutz und höhere

„Branchenspezifische Flächentarifverträge ermöglichen angemessene Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Deregulierung und Auflösung der Standards tun dies erwiesenermaßen nicht. Sie führen zu niedrigeren Löhnen und längeren Arbeitszeiten und sichern per se keine Arbeitsplätze. Deshalb wollen wir das System der Flächentarifverträge erhalten. Wir werden uns entschieden gegen die Abschaffung des Tarifvorranges sowie die Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips zur Wehr setzen. Mit diesen Änderungen würde die Tarifaufonomie auf kaltem Wege beseitigt. ...

Die IG Metall selbst hat zum Ziel, durch Tarifverträge Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte zu eröffnen und erweiterte Wahlmöglichkeiten zu schaffen. Auch der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit von Betrieben, Branchen und Regionen wird Rechnung getragen, zum Beispiel durch differenzierte Abschlüsse, Sanierungstarifverträge und Härtefallregelungen. ...

Die IG Metall wird auch künftig innovative Regelungen erarbeiten und von den Geschäftsleitungen Alternativen zum Beschäftigungsabbau einfordern. Sie können auch Entgelte und Arbeitszeiten betreffen, wenn dadurch nachweislich Arbeitsplätze geschaffen oder erhalten werden. ...“

Aus dem Entwurf des Zukunftsmanifests der IG Metall „Offensive 2010“

Entgelte. Es wird heute von neoliberalen Kräften in Frage gestellt.

Wie die Tarifautonomie funktioniert, regelt das Tarifvertragsgesetz (TVG), das 1949 erstmals in Kraft trat.

Das wichtigste Instrument ist der Tarifvertrag, insbesondere der branchenspezifische Flächentarifvertrag. In ihm sind die Entgelt- und Arbeitsbedingungen geregelt – Eingruppierungsstufen und -merkmale, Entgeltbestimmungen und -zuwächse, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Qualifizierungs- und Beteiligungsrechte usw.

Der Blick auf die zurückliegende 50-jährige Geschichte der Tarifpolitik in Deutschland seit Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes zeigt, wie konsequent die IG Metall für die Lebensqualität und den Wohlstand gestrit-

ten hat, der den meisten Menschen heute selbstverständlich erscheint.

Ihre tarifpolitischen Erfolge konnte die IG Metall nur durch das enorme Engagement ihrer Mitglieder erringen – vereinzelt auch durch Streik.

Sie haben dazu beigetragen, dass es allen wirtschaftlich Schritt für Schritt besser ging. Denn unsere sozialen Sicherungssysteme bauen auf der Erwerbsarbeit auf. Daher profitieren auch Senioren und Arbeitslose sowie Frauen und Männer im Erziehungsurlaub von tariflich vereinbarten Entgeltzuwächsen.

Die Angriffe auf die Tarifautonomie beeinträchtigen damit nicht nur die Lebensqualität der Erwerbstätigen, sondern aller Bürger/innen.

Tarifpolitische Erfolge der IG Metall

- 1956/57 nach 16-wöchigem Streik: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- 1967: 40-Stunden-Woche
- 1973: Mindesturlaub für Arbeiter/innen, Kündigungs- und Verdienstschutz für ältere Arbeitnehmer/innen
- 1978: Schutz gegen rationalisierungsbedingte Abgruppierung
- 1978/79: 30 Tage Jahresurlaub (ab 1982)
- 1984: stufenweiser Einstieg in die 35-Stunden-Woche
- 1994: Beschäftigungssicherung
- 1995: 35-Stunden-Woche (Metall- und Elektroindustrie, Stahl, Holz- und Kunststoffindustrie in Westdeutschland)
- 1996/97: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verteidigt
- 1997/2000: Altersteilzeit
- 2001: Qualifizierungsansprüche (in Baden-Württemberg)
- 2002: Altersversorgung (MetallRente)
- Jahr für Jahr Entgeltzuwächse, die die Teilhabe der Beschäftigten am wirtschaftlichen Wachstum und am Produktivitätsfortschritt sichern.

Tarifverträge schaffen Sicherheit und Gleichbehandlung im Betrieb

Die Tarifverträge ermöglichen es den Beschäftigten, auf sicherer Basis eigene Lebenspläne zu verwirklichen. Denn was im Tarifvertrag steht, ist für die Unternehmer, die im Arbeitgeberverband organisiert sind, bindend. Und Beschäftigte dieser Firmen, die Mitglieder der IG Metall sind, haben darauf sogar einen rechtlichen Anspruch.

Mit den Arbeitgebern ausgehandelte Tarifverträge sorgten in der Vergangenheit dafür, dass die Arbeitsbedingungen menschlicher, die Entgelte erhöht, die Arbeitszeiten kürzer und die Lebenszeiten der Beschäftigten planbarer wurden.

Gerade in kritischen Zeiten müssen sich Arbeitnehmerin-

nen und Arbeitnehmer auf tarifliche Leistungen und Rechte berufen:

- Die Tarifverträge gewährleisten auch in schwierigen wirtschaftlichen Phasen eines Unternehmens, dass die ausgehandelten Arbeitsbedingungen erhalten bleiben und Löhne und Gehälter nicht einseitig vom Arbeitgeber gekürzt werden können.
- In vielen Tarifverträgen sind Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung verankert. Sie zwingen den Arbeitgeber, bevor es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um Arbeitsplätze zu erhalten und zu sichern. Dazu zählen unter anderem kürzere Arbeitszeiten, mehr Qualifizierungsangebote, Teilzeitarbeit oder Alterszeit.

- Auch für innovative Beschäftigungsförderung und -sicherung bieten Tarifverträge ausreichend Spielraum.
- Für Auszubildende konnte eine zwölfmonatige Übernahmegarantie nach Abschluss ihrer Lehre vereinbart werden.
- Die IG Metall hat zwar nicht verhindern können, dass die gesetzlichen Rentenansprüche gekürzt wurden. Aber um die Folgen abzumildern, setzte sie eine Tariffrente durch.

Außerdem tragen Tarifverträge erheblich zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmer/innen im Betrieb bei:

- Die Arbeitsbedingungen von Arbeitern und Angestellten gleichen sich immer mehr an. Ihre unterschiedliche Entlohnung wird mit der Umsetzung des Entgeltrahmen-Tarifvertrags (ERA) demnächst ein Ende haben.

- Die Chancen für Frauen in der Arbeitswelt haben sich verbessert.
- „Qualifizierung für alle“ – und nicht nur für ohnehin besser qualifizierte Berufsgruppen: ein Ziel, das die IG Metall zunächst in Baden-Württemberg – ebenfalls durch Tarifvertrag – erreicht hat.
- Auch die Angleichung der Tarifentgelte in den neuen Bundesländern an das westdeutsche Niveau ist um entscheidende Schritte vorangekommen.
- Nicht zuletzt: Tarifverträge sichern Mindestentgelte und Mindestarbeitsbedingungen. Sie dürfen nicht unterschritten werden.

Aber gerade solche Schutznormen und solidarischen Elemente in den Tarifverträgen sind den Arbeitgebern ein Dorn im Auge. Globalisierung und ver-

stärkter internationaler Wettbewerbsdruck, argumentieren sie, erforderten mehr Flexibilität und offenere Verhandlungsergebnisse. Dabei geht es ihnen offensichtlich zuallererst darum, garantierte Leistungen zu verringern, festgeschriebene Standards zu senken und verschiedene Arbeitnehmergruppen gegeneinander auszuspielen.

Denn aus der Vergangenheit wissen sie: Nur durch Solidarität und Kampfbereitschaft – durch ein machtvolles Gegengewicht gegen das einseitige Diktat der Arbeitgeber – können die Arbeitnehmer/innen und ihre Gewerkschaften soziale Errungenschaften durchsetzen und die Zukunft menschlicher gestalten. Das wollen CDU/CSU und FDP ändern, indem sie Tarifverträge unverbindlich und die Arbeitnehmer/innen dadurch erpressbar machen.

„Diese Tarifrunde hat erneut die Stärke der Tarifautonomie bewiesen. Gewerkschaften und Arbeitgeber brauchen keine Einmischung von außen. Andere sehen das anders: CDU und CSU haben angekündigt, das Günstigkeitsprinzip zu Lasten der Beschäftigten zu ändern. Die wollen das wirklich. Da hilft auch alles Kreidefressen nichts. Ich erinnere mich nur zu gut, dass die anderen viele Anträge mit dieser Stoßrichtung allein in dieser Legislaturperiode in den Bundestag eingebracht haben. Das liegt also alles fertig in der Schublade.

- Sie wollen den Tarifverträgen ihre Schutz-, Ordnungs- und ihre Friedensfunktion nehmen.
- Sie wollen einen Lohndumping-Wettbewerb der Betriebe.
- Sie wollen Tarifverträge zur unverbindlichen Richtschnur degradieren. Tarifautonomie ist für die ein Fremdwort.
- Sie wollen die Streikfähigkeit der Gewerkschaften aushebeln.

Kurzum: Sie legen die Axt an die soziale Marktwirtschaft in Deutschland. Sie wollen ein anderes Land. Das ist mit mir nicht zu machen. Das dürfen und das werden wir nicht zulassen! ...“

Bundeskanzler Gerhard Schröder auf dem DGB-Bundeskongress am 29. Mai 2002

Tarifverträge sorgen für soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft

In vielen Ländern zeigt sich, welche Folgen es hat, wenn Arm und Reich immer stärker auseinander driften.

Die USA, wo inzwischen jeder dritte Bürger wegen gänzlich fehlender Arbeit oder trotz Arbeit wegen unzureichender Löhne als „einkommensarm“ gilt, sind ein beredtes Beispiel.

Siehe Grafik

Wachsende Kriminalität, immer raschere Verarmung breiter Bevölkerungsgruppen, abnehmende Bildungs- und Leistungsbereitschaft sowie das allmähliche Verschwinden des Mittelstands werfen zunehmend Probleme für die soziale Sicherung wie für die Wirtschaftskraft auf.

Aber auch in europäischen Ländern lässt sich dieser Trend

inzwischen mehr und mehr beobachten. In Deutschland gibt es ebenfalls eine zunehmende Umverteilung der Einkommen von unten nach oben.

Stets hatte die IG Metall bei ihrer Tarifpolitik auch im Blick, zur sozialen Gerechtigkeit in der Gesellschaft beizutragen.

- „Solidarische Entgeltpolitik“ lautet ihr Programm. Der IG Metall ist es gelungen, allzu große Spannweiten zwischen den Löhnen und Gehältern zu verhindern.
- Arbeit umzuverteilen und das vorhandene Arbeitsvolumen mehr Beschäftigten zugute kommen zu lassen, stand beim Kampf der IG Metall um die 35-Stunden-Woche im Mittelpunkt.
- Eine Brücke zwischen Jung und Alt durch verstärkte Altersteilzeit zu schaffen, diente ebenfalls diesem Ziel.

Einkommen umverteilen

Zur sozialen Gerechtigkeit gehört für die IG Metall auch eine Umverteilung der Einkommen.

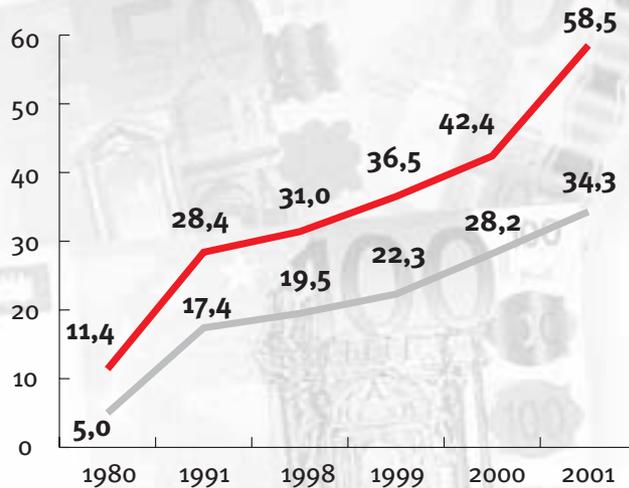
Ihre kompromisslose Haltung demonstrierten die Arbeitgeber erneut bei der letzten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, obwohl die Arbeitsproduktivität in Deutschland im internationalen Vergleich am höchsten ist und die Unternehmensgewinne wie nie zuvor sprudelten.

Nur durch Streik gelang es der IG Metall, die Arbeitnehmer/innen wenigstens ein kleines Stück weit stärker an dem von ihnen erarbeiteten gesellschaftlichen Reichtum teilhaben zu lassen.

- Während in der Gesamtwirtschaft die Nettogewinne von Kapitalgesellschaften von 1993 bis zum Jahr 2001 um 106,2 Prozent anstiegen,

Gewinne in der Metallverarbeitung

Brutto- und Nettogewinne in der Metallverarbeitung 1980 - 2001
in Milliarden Euro



— Bruttogewinne
— Nettogewinne

Quelle: Gewinnstatistik der IG Metall

wuchsen die Netto-Löhne und -Gehälter im gleichen Zeitraum um lediglich 7,6 Prozent.

- Die Zahl der Einkommensmillionäre in Deutschland nimmt beständig zu. Gleichzeitig leben hierzulande

immer mehr Menschen, darunter inzwischen sogar jeder achte Vollzeitbeschäftigte, in Armut.

Die Kämpfe der IG Metall für soziale Gerechtigkeit sind in den letzten Jahren sowohl von den Arbeitgebern als auch von Seiten der Politik systematisch unterlaufen worden. In Zukunft wird es für die IG Metall nicht leichter werden, eine gerechte Verteilung der Einkommen durchzusetzen. Dies hängt mit dem Wegfall nationaler Wechselkurse zusammen, aber auch mit der eigenständigen Politik der Europäischen Zentralbank.

Daher ist eine europäische Koordinierung der Tarifpolitik mehr denn je gefordert. Und um so wichtiger bleibt die gewerkschaftliche Gegenmacht – nicht nur in Deutschland, sondern in Europa.

Siehe auch Grafik

Seite 25

Positionen zur Bundestagswahl

„ Tarifaufonomie und Mitbestimmung sind Grundpfeiler des Sozialstaates. Die Unabdingbarkeit des Tarifvertrages darf durch Umdeutungen des Günstigkeitsprinzips nicht in Frage gestellt werden.

Tarifverträge müssen wie bisher Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen haben. Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen ist die Voraussetzung für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Arbeitnehmerschutzrechte sind zu sichern und angesichts neuer Schutzbedürfnisse weiterzuentwickeln.

- Schutz vor Lohndumping verbessern (ggf. Regelungen analog Entsendegesetz auch außerhalb des Baubereichs, Tariftreuegesetz)
- Deutliche Verbesserung der Bedingungen für qualifizierte Teilzeitarbeit (Durchsetzbarkeit des Anspruchs auf Teilzeitarbeit verbessern, Anspruch auf Mitentscheidung bei Lage der Arbeitszeit, jederzeitiges Rück-

kehrrecht zur Vollzeit, Verbesserung der Alterssicherung)

- Stärkung der individuellen Arbeitnehmer- und der Betriebsratsrechte im Insolvenzfall (Beteiligung bei Insolvenzplänen, Vertretung in der Gläubigerversammlung, Schutz von Anwartschaften)
- Wiederherstellung des vollen Streikrechts (§ 146 SGB III), Verbandsklagerecht gegen Tarifbruch und Verstoß gegen gesetzliche Mindestarbeitsnormen, Vereinfachung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. ... “

Positionen der DGB-Gewerkschaften zur Bundestagswahl 2002

„ Die Tarifaufonomie und der Flächentarifvertrag haben sich bewährt. Sie haben starke und gut organisierte Sozialpartner

zur Voraussetzung, deren Chancengleichheit insbesondere in Tarifaufeinanderetzungen gesichert sein muss. Sie ermöglichen bei Bedarf flexible Lösungen, die auf regionale und branchenspezifische Bedürfnisse und auf Beschäftigungssicherung ausgerichtet sind. Sie können gezielt und verstärkt auch betriebliche Aspekte berücksichtigen. ... “

SPD-Wahlprogramm

„ Wir brauchen eine tarifrechtliche Flankierung zur Erweiterung des Spielraums für betriebliche Bündnisse für Arbeit. Neben Lohn und Arbeitszeit müssen auch die Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Den Tarifparteien muss zur Sicherung der Tarifaufonomie jedoch ein begründetes Einspruchsrecht bleiben. ... “

Wahlprogramm der CDU/CSU

„Die großflächige Vernichtung von Arbeitsplätzen und sozialen Chancen durch starre, betriebsferne Flächentarife muss gestoppt werden. Der Flächentarifvertrag, der die Arbeitsverhältnisse bis ins Detail bundeseinheitlich regelt, hat ausgedient. Die Tarifparteien sollen sich darauf beschränken, Rahmenbedingungen zu setzen. (...)

Das Günstigkeitsprinzip in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz muss dahingehend geändert werden, dass künftig auch ein geringerer Lohn oder eine längere Arbeitszeit für den Erhalt des Arbeitsplatzes günstiger sein kann, wenn hierdurch der Arbeitsplatz gesichert wird und dem 75 Prozent der abstimmanden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben. (...)

Wahlprogramm der FDP

Was bedeutet „Tarifautonomie“?

- Die Tarifautonomie ist Ausdruck der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit. Diese gibt sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern das Recht, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“.
- Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) entscheiden gemeinsam darüber, wie sie die Arbeitsbedingungen gestalten – ohne Einmischung von außen.
- Zu gemeinsamen Ergebnissen gelangen sie durch Verhandlungen – unter Umständen auch verbunden mit einem Arbeitskampf.
- Ihre Ergebnisse legen Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) in Tarifverträgen fest. Diese wirken zwingend und unmittelbar für jeden tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
- Tarifverträge bieten Sicherheit und Verlässlichkeit. Sie haben eine Schutz-, Ordnungs- und Friedensfunktion.

Was bedeutet „Günstigkeitsprinzip“?

Was tarifvertraglich gesichert ist, kann nicht abweichend – etwa durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung – geregelt werden. Dies ist nach dem Tarifvertragsgesetz nur dann zulässig, wenn es der Tarifvertrag ausdrücklich gestattet oder wenn es für den Arbeitnehmer günstiger ist (so genanntes Günstigkeitsprinzip in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Und nur wenn sich die Tarifparteien darüber einig sind, können betriebliche Vereinbarungen wirksam werden, die darauf zielen, tarifliche Leistungen zu kürzen oder auf sie ganz zu verzichten (§ 4 Abs. 4 TVG). Dieses Recht wollen CDU/CSU und FDP nun den Beschäftigten und den Betriebsräten übertragen.

Was bedeutet „Tarifvorrang“?

Was in Tarifverträgen geregelt ist oder üblicherweise geregelt wird, kann nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen werden. Dieser so genannte Tarifvorrang ist in § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz verankert. Er stützt die Koalitionsfreiheit und sichert die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Der Tarifvorrang schützt davor, dass Gewerkschaften und Betriebsräte gegeneinander ausgespielt werden können. Und er verhindert, dass Tarifverträge nur noch eine Art Richtlinienfunktion entfalten können, weil Betriebsvereinbarungen sie ganz oder teilweise verdrängen.

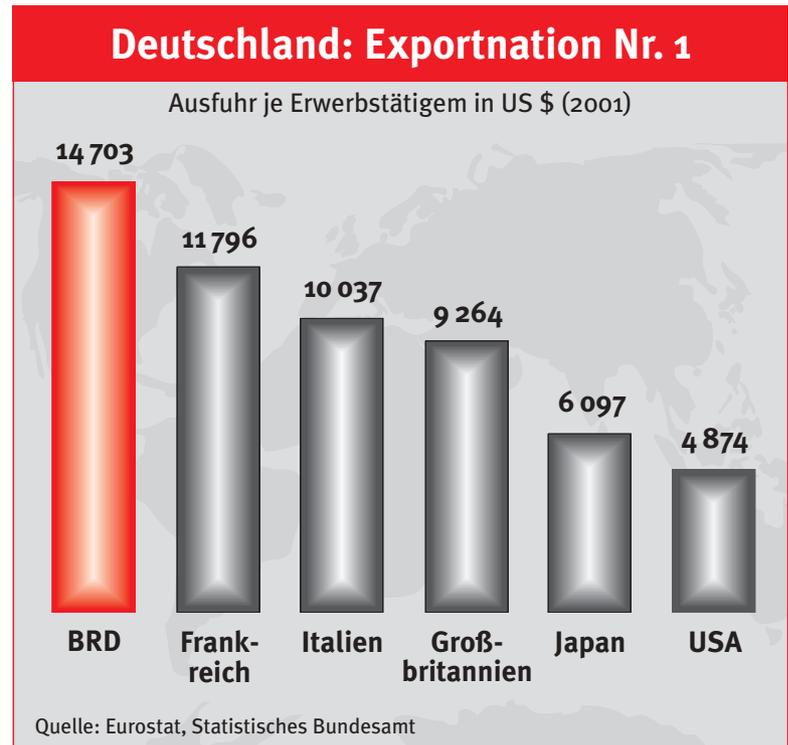
... für die Wirtschaft

Tarifverträge fördern Produktivitätsfortschritt und Wettbewerbsfähigkeit

Das deutsche Tarifsystem hat entscheidenden Anteil daran, den Produktivitätsfortschritt und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern:

- Allein in der Metallwirtschaft stieg die Arbeitsproduktivität zwischen 1993 und 2000 um 52,2 Prozent.
- Deutschland behauptet erfolgreich seine Position als Exportweltmeister.
- Deutschland ist nach wie vor als Wirtschaftsstandort gefragt. Von 1998 bis 2001 haben ausländische Unternehmen zehnmal mehr in Deutschland langfristig investiert als in den vier Jahren zuvor.
- Der bisherige Rekord wurde im Jahr 2000 mit ausländischen Direktinvestitionen von rund 212 Milliarden Euro erzielt.

Siehe Grafik



Flächentarifverträge passen bestens in ein marktwirtschaftliches System. Denn sie schaffen einheitliche Wettbewerbsvoraussetzungen für alle Unternehmen der Branche und schalten damit „Schmutzkonzurrenz“ aus.

Flächentarifverträge erfüllen für die Löhne und Gehälter das wirtschaftliche Prinzip der „einheitlichen Wettbewerbsvoraussetzungen“. Auch andere Wettbewerbsbedingungen sind für jeden gleich, der in einer be-

stimmten Branche tätig ist. Zinsen, Steuern, Strom- und Wasserpreise, technische Normen etc. variieren nicht von Betrieb zu Betrieb.

Indem Tarifverträge allen Unternehmen einer Branche weitgehend gleiche Wettbewerbsbedingungen hinsichtlich der Löhne sichern, muss sich der Wettbewerb der einzelnen Unternehmen dann auf die Felder Innovation, Produktivität, Qualität, Service und kundenspezifische Lösungen etc. beziehen.

Es kommt hinzu: Indem der Tarifvertrag Durchschnittsbedingungen für die Branche setzt, fördert er marktwirtschaftliche Dynamik und Strukturanpassungen: Pionierunternehmen, die erfolgreicher sind bei der Durchsetzung von neuen Produktionsverfahren und Produkten, können vorangehen und werden für höhere Produktivität

„belohnt“. Andere Unternehmen werden angereizt, den Pionierunternehmen zu folgen.

Bei strikter Lohndifferenzierung nach der betrieblichen Produktivität wäre dies anders. Dann würde ein erheblicher Teil der überdurchschnittlichen Produktivität durch betriebliche Lohnsteigerung abgeschöpft, der Anreiz wäre geringer. Umgekehrt würden Unternehmen mit unterdurchschnittlicher Produktivität durch geringere Lohnzuwächse zwar „geschont“, aber eben auch nicht dazu gedrängt, sich durch Strukturanpassung effizienter zu machen. Das wäre allenfalls temporär von „Vorteil“ – mittel- und langfristig wäre die Wettbewerbsfähigkeit dahin.

Nun verbirgt sich hinter der Kritik an verbindlichen Flächentarifverträgen meist die Vorstellung, Löhne sollten eben generell geringer wachsen als der

Henry Ford: Gutes Geld für gute Arbeit

Schon Henry Ford erkannte – und das bereits im Jahre 1914: Gutes Geld für gute Arbeit fördert Leistungsbereitschaft, Effizienz und Arbeitsproduktivität.

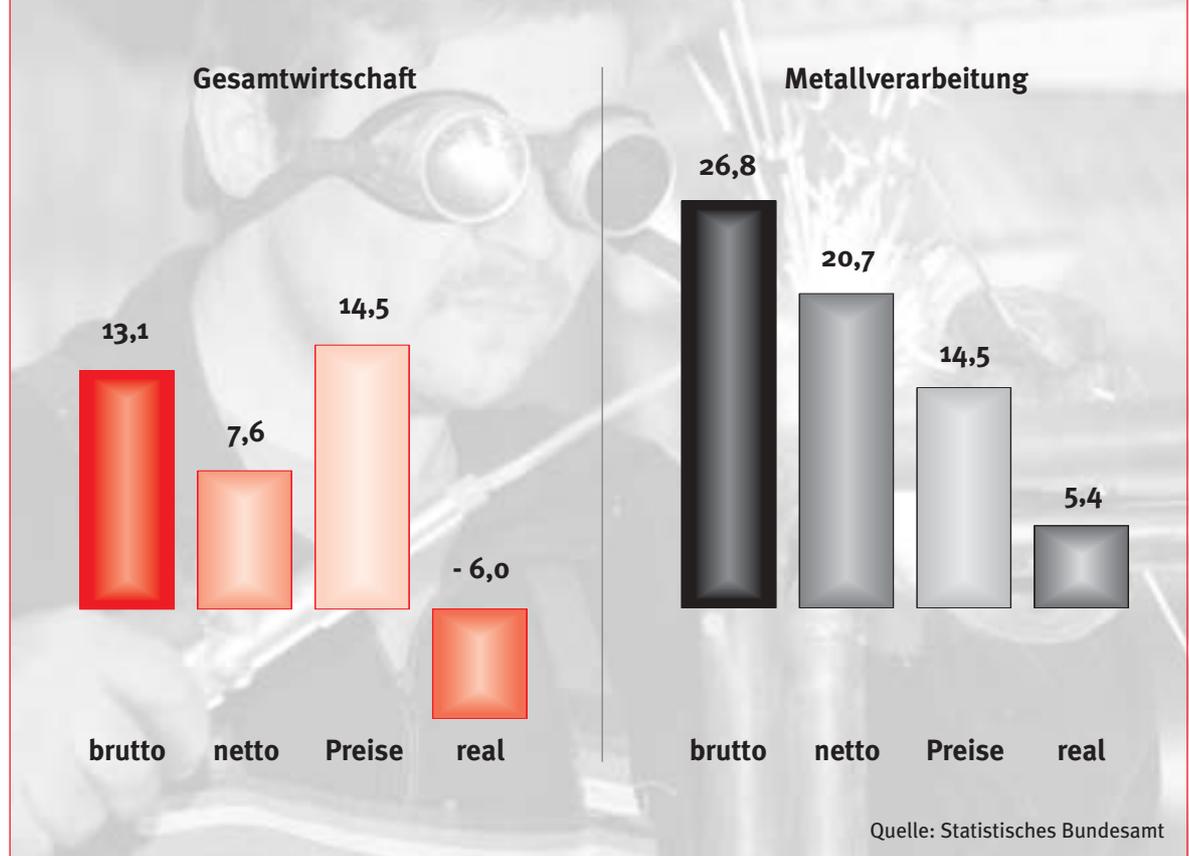
Lohnzufriedenheit ist nach wie vor wichtig, um junge, motivierte und qualifizierte Arbeitnehmer an ein Unternehmen zu binden.

Verteilungsspielraum, der aus Produktivität und Preisen besteht. So ließe sich – wird weiter argumentiert – Wettbewerbsfähigkeit verbessern und dann auch Beschäftigung gewinnen. Ein beliebtes Beispiel hierfür sind die Niederlande.

Nun zeigt aber gerade dieser Fall, dass dies ein Fehlschluss ist. Jüngste Studien für die Niederlande kommen zu dem Ergebnis, dass längerfristige Lohnzurückhaltung – dort be-

Entwicklung der Reallöhne je Arbeitnehmer

Veränderung 2001 gegenüber 1993 in Prozent



gann sie 1982 – zum Verlust von Produktivitätszuwächsen und von Innovationsdynamik führt. Damit wiederum fällt das Land im internationalen Wettbewerb zurück, der Export wird schwie-

riger und die Importkonkurrenz wird schärfer.

So gehen letztlich Märkte verloren, damit auch Beschäftigung. Das taugt nicht als langfristige

Strategie für eine Volkswirtschaft, die vor allem auf Innovation, Technologie und Qualifikation setzen muss, um im Konzert der internationalen Konkurrenz mitzuspielen.

Tarifverträge reduzieren die Konflikte im Unternehmen und fördern den Betriebsfrieden

Ein weiterer Aspekt, unter dem sich der Flächentarifvertrag auch aus Sicht der Unternehmen bewährt hat: Er garantiert ihnen für die Laufzeit Ruhe im Betrieb. Denn während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt die Friedenspflicht.

Die Unternehmen können sich also darauf verlassen, dass es in diesem Zeitraum keine Arbeitskämpfmaßnahmen geben wird, die zum Ziel haben, Löhne, Gehälter, Arbeitszeit, Urlaub und andere tarifvertraglich vereinbarte Bedingungen zu verändern.

Damit wissen sie immer schon lange im Voraus, zu welchen Zeiten sie mit weitergehenden Ansprüchen der Beschäftigten

rechnen müssen. Das gibt ihnen eine verbrieft Planungsicherheit. Schwarz auf weiß.

Die Basis dafür ist wiederum die Tarifautonomie mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften als gleichberechtigten Verhandlungspartnern an einem Tisch. Mit der Friedenspflicht garantiert sie stabile wirtschaftliche Verhältnisse.

Dieser über lange Jahre bewährte positive Standortfaktor würde fahrlässig verspielt, wenn in jedem Betrieb Verhandlungen über Entgelte und Arbeitsbedingungen geführt werden müssten. Aus wäre es mit der „Friedenspflicht“ – und damit auch mit gleichen Wettbewerbschancen innerhalb der Branche.

Betriebliche Verhandlungen – mehr Konflikte

Darüber hinaus bündeln die gemeinsamen Verhandlungen

von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowohl Know-how als auch die Forderungen auf beiden Seiten und gewährleisten so ein faires Gleichgewicht der Kräfte und verbindliche Ergebnisse.

Würde man diese Verhandlungen auf die betriebliche Ebene verlagern, würde das unterm Strich jedes einzelne Unternehmen erheblich mehr Geld und Zeit kosten. Denn die Zahl der Verhandlungen wie auch der möglichen Konflikte würde sich vervielfältigen. Flächentarifverträge bedeuten ein Outsourcing von betrieblichen Lohnverhandlungen und den damit verbundenen Kosten.

Außerdem hätten gerade kleine und mittlere Betriebe weder die Zeit noch das Know-how, immer wieder mit einzelnen Beschäftigten oder dem Betriebsrat neue Verträge auszuhandeln.

Und wer garantiert, dass bei derart zustande gekommenen reinen Fimentarifverträgen tatsächlich „unternehmerfreundlichere“ Abschlüsse herauskommen?

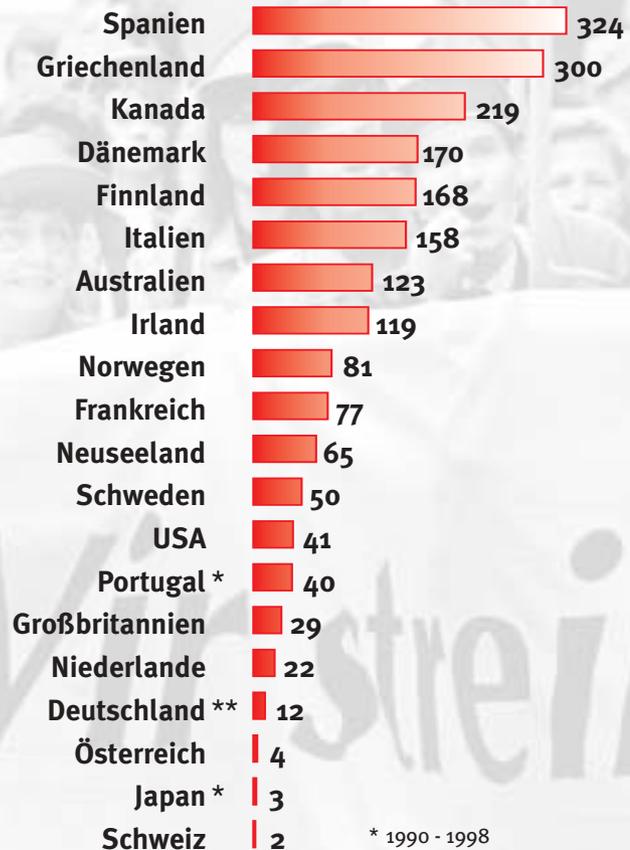
Im Übrigen kann sich die deutsche Wirtschaft nicht über mangelnde Kompromissfähigkeit der Gewerkschaften beklagen. Sie verhandeln zwar hart und zielstrebig. Aber was den betrieblichen Frieden betrifft, so spricht die Streikstatistik (geführt vom arbeitgebernahen Institut der Deutschen Wirtschaft) eine deutliche Sprache.

Siehe Grafik

Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt: Betriebliche Verhandlungen führen zu mehr Arbeitskämpfen.

Arbeitskämpfe international

Verlorene Arbeitstage je 1 000 Arbeitnehmer
(im Jahresdurchschnitt zwischen 1990 und 1999)



Quelle: IW

* 1990 - 1998

** bis 1992 nur alte Bundesländer

Tarifverträge gewährleisten Flexibilität in einer modernen Arbeitswelt

Tarifabschlüsse orientieren sich schon immer an der wirtschaftlichen Lage der jeweils betroffenen Branche. Tarifpolitik ist kein Wunschkonzert. Am Ende von Verhandlungen – auch wenn sie in der Sache oft hart geführt werden müssen – steht immer ein Kompromiss. Ein Vertrag mit den Unterschriften beider Seiten.

Derzeit gelten in Deutschland 57.595 Tarifverträge. Allein im letzten Jahr sind 6.752 abgeschlossen worden. Diese Zahlen beweisen, wie beweglich das System ist. Auf der Grundlage der einzelnen Verträge ergeben sich deutliche Spielräume für die Branche, selbst für einzelne Betriebe. Es gibt nicht „den“ Flächentarifvertrag. Auch der Flächentarifvertrag hat „Flexibilitätspolster“:

- Zwischen den tarifvertraglich vereinbarten und den effektiv bezahlten Entgelten liegen – je nach Branche und einzeltem Unternehmen – Spannen zwischen 10 und 20 Prozent. Damit wird die jeweilige betriebliche Situation berücksichtigt.
- Der Beschäftigungssicherungsvertrag erlaubt es, die Arbeitszeit vorübergehend abzusenken. Dies kann einheitlich für einen ganzen Betrieb, für Teile des Betriebs oder für bestimmte Mitarbeitergruppen vereinbart werden.
- Die Tarifverträge zur 35-Stunden-Woche sehen in der Metall- und Elektroindustrie vor, dass bis zu 18 Prozent der Beschäftigten eine längere Wochenarbeitszeit haben dürfen.
- Die jüngste Tarifrunde brachte den Metallerrinnen und Metallern bei den Entgelten

ein Plus von vier Prozent. Die IG Metall war bereit, eine „Sonderregelung“ (siehe unten) zu vereinbaren: Fir-

*Siehe auch Grafik
Seite 25*

„*Verursacht die Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhungen eine Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, können Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen.*

Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall zeitlich befristete Sonderregelungen prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzung für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien ist die Vorlage eines Sanierungskonzeptes und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung. ...“

Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg 2002

„Um die betrieblichen Bündnisse für Arbeit auf eine sichere Grundlage zu stellen, muss die Definition des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsgesetz erweitert werden: Einzelvertragliche Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind als zulässige Abweichungen von Tarifregelungen anzuerkennen, wenn sie für die vereinbarte Laufzeit mit einer Zusage zur Beschäftigungssicherung oder zum Aufbau neuer Arbeitsplätze verbunden sind. Darüber muss im Voraus oder nachträglich mit dem Betriebsrat Einvernehmen erzielt werden. Wenn ein Betriebsrat nicht existiert, müssen mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer der geplanten Regelung zustimmen. ...“

Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)

men, denen es wirtschaftlich schlecht geht, können beantragen, dass die Tariferhöhung – in einem bestimmten Rahmen – ausgesetzt wird. Dadurch kann in kritischen Situationen verhindert werden, dass sie massiv Arbeitsplätze abbauen oder gänzlich schließen müssen.

Zum Beispiel: die ostdeutsche Metallindustrie

Die grundsätzliche Flexibilität von Tarifverträgen – und damit

auch der IG Metall – hat sich einmal mehr am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie gezeigt. Hier wurden im Tarifvertrag so genannte Härteklauseln vereinbart. Nicht zuletzt deshalb, weil die wirtschaftliche Kraft der Betriebe sehr unterschiedlich ist. Betriebe, die Schwierigkeiten hatten, sich an die Marktwirtschaft anzupassen, konnten bei den Tarifvertragsparteien Härtefallanträge stellen. Sie mussten allerdings gegenüber der IG Metall ihre Bücher offen legen

und einen Sanierungsplan vorweisen können.

Wenn die wirtschaftliche Situation für den Betrieb tatsächlich schwierig ist, können IG Metall und Arbeitgeberverband für eine befristete Zeit vereinbaren, dass die tariflichen Standards unterschritten werden. Voraussetzung: Der Erhalt der Arbeitsplätze muss aussichtsreich sein. Allerdings hat die Erfahrung bestätigt: Wegen der Lohnhöhe ist kaum ein Betrieb in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Vielmehr waren Managementfehler, eine zu geringe Eigenkapitalquote – und damit verbunden zu hohe Zinszahlungen an die Banken – ausschlaggebend.

Auch wenn keine Härtefallklauseln vereinbart sind, können die Tarifvertragsparteien in wirtschaftlich schwierigen Zeiten für einzelne Betriebe jederzeit Ab-

weichungen vom Tarifvertrag vereinbaren.

Tarifliche Öffnungsklauseln erhöhen die Flexibilität

In Tarifverträgen hat es immer schon Öffnungsklauseln gegeben. Die Ausgestaltung der tarifvertraglich geregelten Arbeitszeit durch die Betriebsparteien ist beispielsweise nur möglich, weil sie in Öffnungsklauseln festgelegt ist. In den Manteltarifverträgen gibt es zum Beispiel

auch Öffnungsklauseln über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit oder die Auswahl von Entlohnungssystemen.

Marktradikale Politiker und Arbeitgebervertreter meinen mit Öffnungsklauseln allerdings etwas ganz anderes: Sie wollen erreichen, dass Geschäftsleitung und Betriebsrat von den tarifvertraglichen Mindeststandards abweichen können. Dass sie statt der 35-Stunden-Woche

für alle wieder die 40-Stunden-Woche aus der Mottenkiste holen können. Dass sie statt 1.750 Euro einen Ecklohn von 1.610 Euro vereinbaren. Dass das Weihnachts- und Urlaubsgeld vom Gewinn abhängig gekürzt oder gestrichen wird. Ihr Ziel ist es nicht, Tarifstandards im Kompromiss zu gestalten. Diesen Kräften aus Politik und Wirtschaft geht es darum, das Tarifniveau insgesamt zu senken.

„Die Betriebe müssen einen höheren Autonomiegrad haben, um im Einvernehmen mit den Belegschaftsvertretern auf betrieblicher Ebene auch tarifrelevante Themen regeln zu können. Mir geht es nicht um den Ersatz, sondern um die Ergänzung des Flächentarifvertrages.“ Die Gewerkschaften seien gut beraten, wenn sie Öffnungsklauseln in Tarifverträgen zustimmten, die es den Betriebsparteien für bestimmte Bereiche erlaubten, lohn- oder arbeitszeitrelevante Vereinbarungen zu treffen. „Sonst laufen sie Gefahr, von der Realität überrollt zu werden.“ ... „Es geht auf Dauer nicht, dass (...) betriebliche Bündnisse illegal sind. Deshalb steigt der Druck, das Günstigkeitsprinzip zu reformieren. Die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes muss für einen Beschäftigten günstiger sein als das Bestehen auf einer uneingeschränkten tariflichen Leistung, die seinen Arbeitsplatz gefährdet. ...“

Michael Rogowski, Präsident des Bundesverbands Deutscher Industrie (BDI)

... für den Staat

Tarifverträge sichern die gesellschaftliche Stabilität

Die Tarifaufonomie sichert die gesellschaftliche Stabilität. Dies ist ihr großer Verdienst in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Der soziale Frieden – auf der Basis paritätischer Konfliktregelungen – hat den Wirtschafts- und Sozialstaat entscheidend vorangebracht.

Die Tarifpolitik war schon in der Vergangenheit vielfach Vorreiter für gesellschaftspolitische Fortschritte. Tarifliche Erfolge beim Entgelt sichern unter anderem auch die finanzielle Basis der Sozialversicherungen. Viele mittlerweile etablierte arbeits- und sozialgesetzliche Vorschriften haben ihre unmittelbaren Vorläufer in tariflichen Regelungen: Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, sozialrechtliche Vorschriften. Auch neuere Tarifverträge – zur Beschäftigungs-

sicherung, Qualifizierung, Alterszeit und Altersversorgung – werden das zukünftige soziale Gesicht Deutschlands prägen.

Die geringe Zahl von Streiks in der Bundesrepublik – zurückzuführen auf die Stärke der Gewerkschaften – sind zudem ein wichtiger Standortfaktor. Die Gewerkschaften nutzen das Streikrecht traditionell nur in unausweichlichen Fällen. Ihre Kampfkraft ist den Arbeitgebern bewusst. Deshalb ist ein Streik der Ausnahmefall.

Tarifaufonomie und gesellschaftspolitische Fortschritte

Deutschland zählt zu den führenden Wirtschaftsmächten der Erde und ist die Exportnation Nr. 1. Sein größter Trumpf ist eine auf gut ausgebildete, motivierte und leistungsfähige Arbeitnehmer/innen aufbauende innovative Wirtschaft. Das für viele europäische Länder beispielhafte soziale

Sicherungssystem in Deutschland, ein Bildungs- und Gesundheitssystem auf hohem Niveau: All das sind ebenfalls Ergebnisse der Tarifaufonomie und entscheidende Grundlagen, um auch weiterhin gute Arbeit zu leisten.

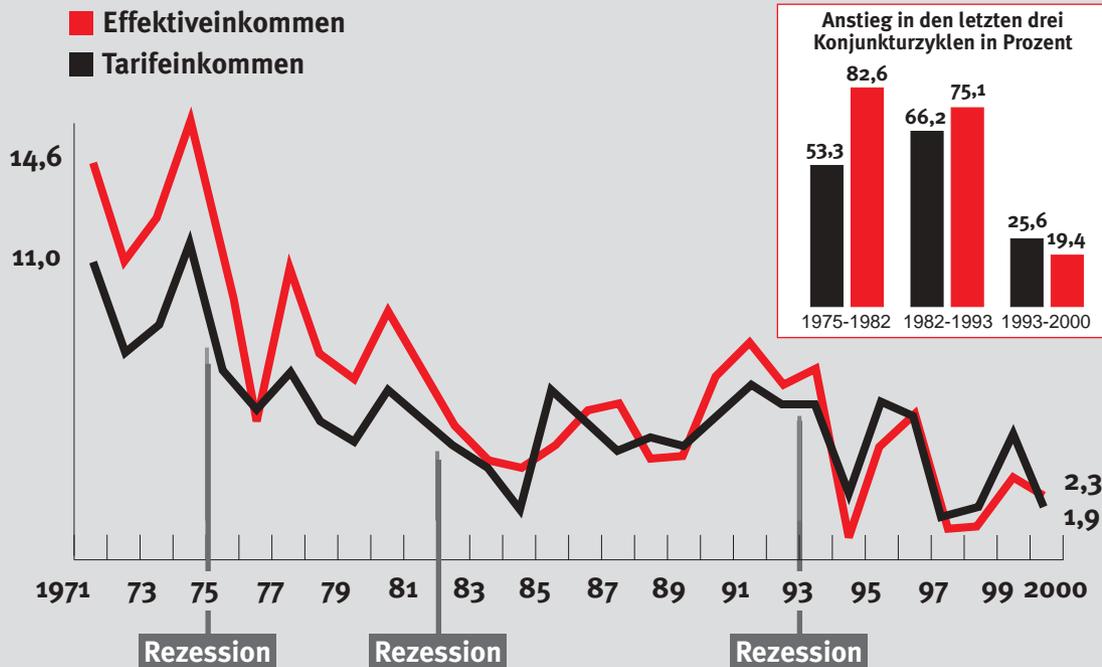
Und alle drei Elemente – sozialer Frieden, ein funktionierender Sozialstaat, ein gut ausgebauter Bildungssystem – werden als „weiche“ Standortfaktoren auf dem Weg ins Informationszeitalter immer bedeutsamer.

Nach Ansicht einer wachsenden Zahl von Wissenschaftlern ist die weitverbreitete Armut in den USA eine wesentliche Ursache für fehlende Bildungs- und Leistungsbereitschaft. Das Land kämpft mit einer hohen offenen und versteckten Arbeitslosigkeit. Niedrige Löhne zwingen viele dazu, mehrere Jobs parallel anzunehmen. Vor diesem Hintergrund fehlt den Arbeitneh-

Siehe Grafik Seite 16

Tarif- und Effektivemkommen

jährliche Steigerungen in der Metallindustrie in Prozent



Quelle: IG Metall Wirtschaftsabteilung

mern/-innen die Motivation, sich dauerhaft zu qualifizieren und damit die Basis für hohe Arbeitsproduktivität zu schaffen. Und was den sozialen Frieden angeht: Die Kriminalität ist in den USA in den letzten Jahren sprunghaft gestiegen.

Die neoliberalen Kräfte in Deutschland setzen daher viel aufs Spiel, wenn sie ihre Angriffe auf den Sozialstaat und die Tarifautonomie forcieren, wenn sie soziale und tarifpolitische Erfolge zurücknehmen wollen, wie es die

Kohl-Regierung 1996 mit der gesetzlichen Beschränkung der Lohnfortzahlung getan hat. Sie gefährden damit die gesellschaftliche Stabilität in Deutschland – und letztlich auch den wirtschaftlichen Standort.

Tarifverträge stärken die Demokratie

Tarifautonomie und soziale Demokratie sind zwei Seiten einer Medaille.

Es waren die Gewerkschaften, die maßgeblich daran mitgewirkt haben, dass die Demokratie nicht vor den Betriebstoren Halt macht. Sie haben für neue und wirksamere Formen von Mitsprache und Beteiligung in den Unternehmen gesorgt. Dadurch sollte die Teilhabe der Arbeitnehmer/innen an unternehmerischen Entscheidungen und am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gesichert werden. Und die Gewerkschaften haben erreicht, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich „auf gleicher Augenhöhe“ gegenüber stehen.

Die Tarifpolitik der Gewerkschaften stärkt die Demokratie, weil

sie auf demokratischen Entscheidungsprozessen basiert. Es sind die Gewerkschaftsmitglieder, die die Tarifforderungen diskutieren, und demokratisch gewählte Tarifkommissionen, die sie beschließen. Sie sind es auch, die letztlich per Urabstimmung darüber entscheiden, ob ein Verhandlungsergebnis angenommen oder gestreikt wird. Dieser demokratische Prozess sichert eine breite Akzeptanz der Abschlüsse in den Belegschaften. Ohne sie würden Tarifergebnisse nicht lange Bestand haben.

Die Tarifautonomie entlastet darüber hinaus den Staat. Staat und Tarifparteien, lautet der Auftrag des Grundgesetzes, tragen für die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gemeinsam Verantwortung. Die Tarifparteien können viel besser die Situation in den Unternehmen beurteilen als der Staat.

Die Tarifautonomie ermöglicht den Arbeitnehmern,

- ihren Lebensstandard und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu sichern (Schutzfunktion),
- am wachsenden gesellschaftlichen Wohlstand teilzuhaben (Verteilungsfunktion) sowie
- über die Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft mitzubestimmen (Partizipationsfunktion).

Und für den Arbeitgeber erfüllt sie die Aufgabe,

- Lohnsätze und Arbeitszeiten zu standardisieren (Kartellfunktion – gleiche Wettbewerbsbedingungen),
- überschaubare, stabile Lohnstrukturen und Arbeitsbedingungen herzustellen (Ordnungsfunktion),
- Entlastung der Unternehmen von Entgeltverhandlungen und Verhandlungen

über sonstige Arbeitsbedingungen (Entlastungsfunktion),

- Sicherung des Betriebsfriedens für die Laufzeit des Tarifvertrags (Befriedungsfunktion).

Ohne Tarifparteien müsste der Staat diese Lücke füllen. Damit dürfte er allerdings überfordert sein. Immerhin müsste er ständig die zur Zeit 57.595 Tarifverträge im Blick haben.

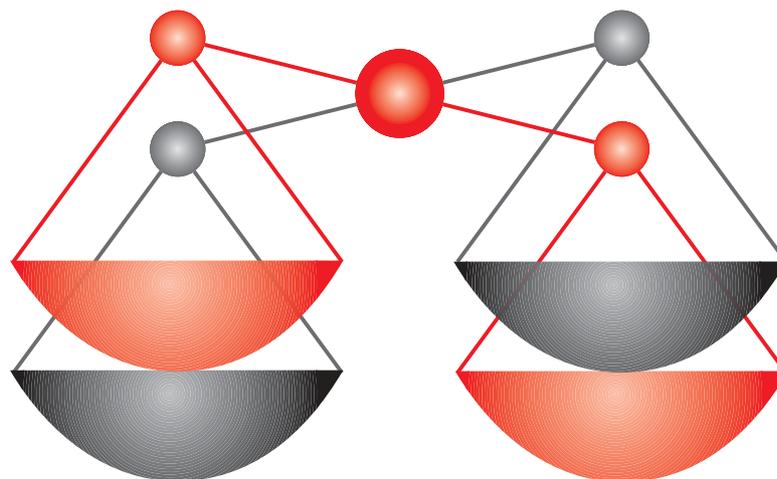
Abgesehen davon: Wie könnte er – als Außenstehender – Löhne oder Arbeitszeiten festlegen? Welche Akzeptanz sowohl bei den Arbeitgebern wie den Arbeitnehmern/-innen würden staatlich verordnete „Tarifverträge“ haben? So viel steht fest: Differenzierte und flexible Arbeitsbedingungen, wie sie die Arbeitgeber angesichts von Globalisierung und verstärktem internationalen Wettbewerb for-

dern, könnte der Staat im Unterschied zu den Tarifvertragsparteien nicht bereitstellen. Schon jetzt beklagen die Arbeitgeber „Überreglementierung“ und ein „starres Korsett“ von Gesetzen und Rechtsvorschriften.

Die Tarifautonomie ist für eine soziale Demokratie unverzichtbar. Doch der von FDP und CDU/CSU entfachte Streit um das „Günstigkeitsprinzip“ und

den „Tarifvorrang“ stellt die Rolle der Tarifparteien in Frage. Die Gewerkschaften sollen an den Rand gedrängt werden. Darauf zielen die Angriffe auf die Tarifautonomie. Gewerkschaftliche Gegenmacht soll durch betriebliche Bündnisse ersetzt werden.

Das Grundgesetz erteilt den Tarifvertragsparteien den Auftrag, die Arbeits- und Wirt-



„Würden Arbeitnehmer das Recht erhalten, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens untertarifliche Bedingungen zu vereinbaren – nach dem Motto: Schlechte Arbeit ist allemal besser als Arbeitslosigkeit – so bliebe bei Lichte besehen im (ökonomischen) Ernstfall keine zwingende Arbeitsrechtsnorm mehr bestehen. (...) Gilt das selbe nicht auch, wenn auf den Mutterschutz verzichtet wird oder Jugendliche am Fließband arbeiten? Nicht nur die Unabdingbarkeit von Tarifverträgen, die des gesamten Arbeitsrechts stünde auf dem Spiel. Das Günstigkeitsprinzip will evidentermaßen keine solchen Folgen bewirken: Es ergänzt die tarifvertragliche Mindestniveaugarantie, will sie aber nicht aushebeln.“

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

schaftsbedingungen zu regeln. Das schließt auch Beschäftigungspolitik und Verantwortung für Arbeitsplätze mit ein. Dieser umfassenden Aufgabe sind die

Tarifvertragsparteien verantwortungsbewusst nachgekommen, teils im Konflikt – wie bei der Arbeitszeitverkürzung, teils im Konsens – wie bei vielen Standortsicherungsvereinbarungen. Jetzt will man die Gewerkschaften aus dieser Verantwortung herausdrängen. Die Arbeitgeber sollen, wenn es nach CDU/CSU und FDP geht, allein mit den Beschäftigten und den Betriebsräten im Rahmen von „betrieblichen Bündnissen für Arbeit“ über die Beseitigung tariflicher Ansprüche verhandeln. Sie sollen frei werden von gewerkschaftlicher Gegenmacht.

Was dies bedeutet, wird erst bei näherem Hinsehen klar: Sie wollen keinen Verhandlungspartner, der stark ist und Gegenmacht entfalten kann. Sie wollen Betriebschaften und Betriebsräte in Verhandlungen über „betriebliche Bündnisse“, mit betriebswirtschaftlichen „Sachzwängen“

unter Druck setzen. Das öffnet einer weiteren Flexibilisierung der Arbeit zu Lasten der Beschäftigten Tür und Tor. Ein Lohnsenkungs- und Deregulierungsprogramm erster Klasse!

Nicht nur die Gewerkschaften, auch namhafte Juristen halten das Vorhaben von CDU/CSU und FDP für verfassungswidrig. Denn das Grundrecht der Koalitionsfreiheit, das die Tarifautonomie einschließt, wird dadurch ausgehöhlt. Aber das ficht CDU/CSU und FDP nicht an. Die Änderung des Streikparagrafen hat gezeigt, dass die Gewerkschaften nicht auf Abhilfe durch das Bundesverfassungsgericht hoffen können. Selbst wenn sie käme, käme sie zu spät.

Das Kind muss gerettet werden, bevor es in den Brunnen fällt. CDU/CSU und FDP dürfen keine Gelegenheit erhalten, die Tarifautonomie zu beschädigen.

Rechtsprechung sichert Tarifautonomie

Günstigkeitsprinzip

„ Es ist daran festzuhalten, dass bei einem Günstigkeitsvergleich von tariflichen und vertraglichen Regelungen nach § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) nur sachlich zusammenhängende Arbeitsbedingungen vergleichbar und deshalb zu berücksichtigen sind (ständige Rechtsprechung). § 4 Abs. 3 TVG lässt es nicht zu, dass Tarifbestimmungen über die Höhe des Arbeitsentgelts und über die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit mit einer betrieblichen Arbeitsplatzgarantie verglichen werden. (...) Ein derartiger Vergleich von Regelungen, deren Gegenstände sich thematisch nicht berühren, ist (...) methodisch unmöglich („Äpfel mit Birnen“) und mit § 4 Abs. 3 TVG nicht vereinbar. (...) Wären (...) Arbeitsplatzrisiken (...) in einem Günstigkeitsvergleich zu berücksichtigen, so stünde die Wirkung zwingenden Tarifrechts praktisch zur Disposition einzelner Arbeitgeber. “

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. April 1999 (AZ.: 1 ABR 72/98)

Tarifvorrang

„ Die (...) von Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz geschützte Regelungsbefugnis wird nicht erst dann beeinträchtigt, wenn eine Koalition daran gehindert wird, Tarifrecht zu schaffen. Eine Einschränkung oder Behinderung der Koalitionsfreiheit liegt vielmehr auch in Abreden oder Maßnahmen, die zwar nicht die Entstehung oder den rechtlichen Bestand eines Tarifvertrags betreffen, aber darauf gerichtet sind, dessen Wirkung zu vereiteln oder leerlaufen zu lassen. Die Tarifnorm kann dann ihren Zweck nicht erfüllen, den Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu ordnen, der ihren Gegenstand bildet. Daran kann auch die Tatsache nichts ändern, dass entsprechende Abreden nach Art. 9 Abs. 3 Satz 2 Grundgesetz nichtig sind, also die tarifliche Ordnung nicht in rechtlich erzwingbarer Weise

Rechtsprechung sichert Tarifautonomie (Fortsetzung)

ersetzen. Die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit liegt vielmehr darin, dass solche Absprachen faktisch geeignet sind, schon aufgrund ihres erklärten Geltungsanspruchs an die Stelle der tariflichen Regelung zu treten. “

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. April 1999 (AZ.: 1 ABR 72/98)

Beschränkung der Vertragsfreiheit bei faktischem Ungleichgewicht

“ Die durch Grundgesetz Artikel 12 Absatz 1 gewährleistete berufliche Tätigkeit dient nicht nur der personalen Entfaltung des arbeitenden Menschen in der Gesellschaft (...), den meisten Bürgern gewährleistet sie vor allem die Möglichkeit, sich eine wirtschaftliche Grundlage ihrer Existenz zu schaffen, wozu regelmäßig – typischerweise durch zivilrechtliche Verträge – Bedingungen auf Zeit oder Dauer einzugehen sind. (...)

Einschränkungen der Privatautonomie sind unentbehrlich, weil diese auf dem Prinzip der Selbstbestimmung beruht, also voraussetzt, dass auch die Bedingungen freier Selbstbestimmung tatsächlich gegeben sind; kann ein Vertragsteil aufgrund seines starken Übergewichts vertragliche Regelung faktisch einseitig setzen, so ist mit den Mitteln des Vertragsrechts allein kein sachgerechter Interessenausgleich zu gewährleisten. Wird dabei über grundrechtlich verbürgte Positionen verfügt, müssen staatliche Regelungen zur Sicherung des Grundrechtsschutzes und zur Verwirklichung der objektiven Grundentscheidungen des Grundrechtsabschnitts und des Sozialstaatsprinzips ausgleichend eingreifen. “

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 7. Februar 1990 (AZ.: 1 BvR 26/84)

Tarifverträge bieten Perspektiven für die Zukunft

Die Tarifautonomie hat einen wesentlichen Anteil an der lang anhaltende sozialen und politischen Stabilität in Deutschland. Weitere Bewährungsproben stehen ihr noch bevor. Denn nicht nur von neoliberaler Seite drohen der Tarifautonomie neue Gefahren, sondern auch vom wirtschaftlichen Strukturwandel sowie von der Internationalisierung der Arbeits- und Finanzmärkte.

Die modernen Unternehmensstrategien, die im Zusammenhang globaler Trends stehen (neue internationale Arbeitsteilung, europäischer Binnenmarkt, neue Informations- und Kommunikationstechnologien usw.), zielen auf neue Produktions- und Organisationskonzepte. Dabei stehen Betrieb, Branche und Nationalstaat nicht mehr im Mittel-

punkt. Die Region und der internationale Wirtschaftsraum werden bedeutsamer.

Die Tarifparteien müssen daher über kurz oder lang neue Verfahren und Formen der Interessenvermittlung und -vertretung entwickeln. Angesichts grenzüberschreitender Arbeitsmärkte betrifft das insbesondere die Qualifizierung der Beschäftigten und die soziale Sicherung.

Es entsteht ein zunehmender Bedarf nach europäischen Tarifverträgen und multinationaler Mitbestimmung, um soziale Deregulierung, Lohndumping und prekäre Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Denn sonst könnte wachsende Unterbietungskonkurrenz im internationalen Raum eine verheerende Spirale von sozialem Abstieg, gesellschaftlicher Abschottung und ökologischer Ausbeutung in Gang setzen.

Darauf müssen die Gewerkschaften neue Antworten finden.

Der Tarifautonomie werden daher künftig nicht weniger, sondern immer mehr Aufgaben zufallen, um die politische und soziale Stabilität zu erhalten. Dies gilt erst recht, solange es einen unübersehbaren Nachholbedarf an sozialer Gestaltung innerhalb der Europäischen Union und der politischen Regulierung des globalen Finanzsystems gibt.

Soziale Innovationen sind notwendig, um von der Definition sozialer Mindeststandards zu ihrer Anhebung und einer solidarischen Umverteilung von Einkommen, Vermögen, Bildungschancen und Arbeitszeit zu gelangen und eine nachhaltige Zukunftsentwicklung zu ermöglichen. Staat und Tarifparteien müssen die Grundlagen verbessern, auf denen fundierte und

differenzierte Verhandlungsergebnisse auch auf internationaler Ebene gesichert werden können.

Für die IG Metall heißt dies,

- eine stärkere Koordinierung der Tarifpolitik, insbesondere auch der Lohnpolitik, auf europäischer Ebene voranzutreiben;
- in noch mehr Betrieben und Unternehmen europäische Betriebsräte zu wählen;
- daran mitzuwirken, auf europäischer Ebene den Rahmen für soziale Rechte und gewerkschaftliche Aktivitäten sowie für die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten zu erweitern;
- in Europa Lohndumping zu stoppen und soziale Mindeststandards durchzusetzen.

Die Tarifautonomie ist eine sichere Basis, um auch die Herausforderungen der Globalisierung zu meistern. Deshalb muss sie gestärkt werden. Sie zu zerschlagen wäre kontraproduktiv.

