

Georg Leber

## FAMILIENAUSGLEICHSKASSE DURCH TARIFPARTEIEN

*Vorbemerkung: In Heft 10/1951 und 1/1952 veröffentlichten wir Aufsätze von Dr. Jakob David (Zürich) und Heinz Beykirch (WWI Köln), in denen das Für und Wider des Problems der Familienausgleichskassen und der staatlichen Kinderbeihilfen diskutiert wurde. In dem folgenden Beitrag von Georg Leber, der Redakteur des Wochenblattes der Gewerkschaft Bau, Steine, Erden „Der Grundstein“ ist, wird ein Experiment beschrieben, das bei aller Skepsis, die hier wohl am Platze ist — besonders im Hinblick auf die Auswirkungen, die sich aus solchen Branchen-Ausgleichskassen für eine volkswirtschaftlich sinnvolle Lohnpolitik ergeben —, Aufmerksamkeit verdient.*  
Die Redaktion

Im Juli dieses Jahres ist für den Bereich der Industrie Steine und Erden in Hessen eine tarifvertragliche Vereinbarung über die Bildung einer Familienausgleichskasse in Kraft getreten. Aufgabe der Kasse ist es, einen überbetrieblichen Ausgleich für die Zahlung von Kinderzulagen vorzunehmen. Der Vertrag verpflichtet den einzelnen Arbeitgeber, für jede von einem Arbeitnehmer im Betrieb geleistete Arbeitsstunde vier Pfennig an die Kasse abzuführen. Aus den so aufgebrauchten Mitteln erhalten Angestellte und Arbeiter für alle unterhaltsberechtigten Kinder (auch uneheliche) eine monatliche Zulage von elf Mark. Der Betrieb ist verpflichtet, monatlich mit der Kasse abzurechnen. Um den Weg

abzukürzen, tritt er für die Kasse in Vorlage und führt die aufgebrachten Gelder ab, die den Bedarf im eigenen Betrieb übersteigen, oder er erhält bei größerem Bedarf entsprechende Spitzenbeträge als Zuschuß. Die Regelung ist, auf die Praxis bezogen, für Deutschland neu und ohne Vorbild, weil es sich um einen Gestaltungsakt durch die Tarifvertragsparteien handelt. Damit ist klar, daß ein Schritt in Neuland unternommen wurde, der einige Probleme aufwirft.

Die erste und nächstliegende Frage ist die nach der Rechtsgrundlage. Es handelt sich um eine „gemeinsame Einrichtung“ der Tarifvertragsparteien im Sinne des Tarifvertragsgesetzes. Damit gelten die Bestimmungen unmittelbar und zwingend nicht nur für die Satzung der Einrichtung, sondern auch für das Verhältnis zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie werden von den normativen Wirkungen erfaßt. Die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeit bietet die Gewähr, auch die außerhalb der Koalitionen Stehenden einzubeziehen. Das Tarifvertragsgesetz ist also als Rechtsgrundlage ausreichend.

Bedeutungsvoller ist das Problem der sozialen Sicherung des einzelnen Arbeitnehmers. Es wäre nicht zu verantworten, würde die Gefahr, entlassen zu werden, für den Zulagenempfänger vergrößert, weil er betriebswirtschaftlich eine höhere Belastung bedeutet. Solchen Absichten mußte auf jeden Fall begegnet werden. Das konnte wirkungsvoll nur dadurch geschehen, daß dem Unternehmer, der solche Hintergedanken hegte, das wirtschaftliche Interesse an der Kündigung eines Arbeitnehmers mit Kindern genommen wurde. Zu diesem Zweck belastete man die stündliche Arbeitsleistung für den Betrieb mit vier Pfennig. Es ist völlig gleichgültig, ob verheiratete mit oder ohne Kinder, unverheiratete, männliche oder weibliche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Die Belastung bleibt auch unverändert, wenn Familienväter mit Kindern entlassen und durch nicht Anspruchsberechtigte ersetzt werden.

Der einzelne Arbeitnehmer hat einen Anspruch an die Ausgleichskasse. Die Kasse ist aber nur in der Lage zu leisten, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung erfüllt. Um zu vermeiden, daß im Falle der Nichtleistung des Arbeitgebers an die Kasse ein langer Umweg entsteht, ist vorgesehen, daß der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Kinderzulage dem Arbeitgeber gegenüber *direkt*, unter Umständen klagbar, geltend machen kann. Die Kasse selbst ist gebildet und funktioniert im Rahmen einer von den Vertragsparteien geschaffenen Geschäftsordnung. Verantwortliches Organ ist ein Kuratorium, das paritätisch besetzt ist und dessen Vorsitz jährlich wechselt.

Die Besonderheit, daß die Regelung eine Schöpfung der Tarifvertragsparteien ist, gab zu konkreten Bedenken Anlaß. Es war u. a. zu befürchten, daß die ungleiche materielle Behandlung von Beschäftigten mit gleicher Arbeit zu Differenzen innerhalb der Belegschaften führen würde. Das hätte naturgemäß am Anfang besonders in Erscheinung treten müssen. Wenn solche Befürchtungen sich als grundlos erwiesen haben, dann ist das jedenfalls ein Beweis dafür, daß der im Betrieb tätige Arbeitnehmer der Sache ein hohes Maß an Verständnis entgegenbringt. Es darf aber nicht verkannt werden, daß gerade in dieser Frage Unterschiede bestehen zwischen stationären Betrieben und beispielsweise dem Baugewerbe mit seiner hohen Fluktuation.

In letzter Zeit ist es üblich geworden, den Betrieb mehr und mehr als den Träger sozialpolitischer Maßnahmen zu propagieren. Im Rahmen der gesamten Sozialpolitik hat der Betrieb sicher eine funktionelle Bedeutung, so im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und einigen anderen Sachgebieten. Es ist aber nicht Sache des Betriebes, Aufgaben zu übernehmen, die eine überbetriebliche Koordinierung erfordern. Diesen Bestrebungen, das Schwergewicht der Sozialpolitik in die Betriebe zu verlagern, muß entgegengewirkt werden. Das

geschieht am besten dadurch, daß die Probleme, deren sich die Betriebe annehmen, auf einer höheren Ebene in Angriff genommen werden.

Es ist fraglich, ob es angebracht ist, den Staat als den Träger aller großen sozialpolitischen Maßnahmen einzuspannen. Der Staat kann seiner Natur nach nur von außen her tätig werden, denn er steht als Institution außerhalb der Wirtschaft. Er kann also nur von außen her Fürsorge betreiben und mit zusätzlichen Mitteln, die auch er' aus der Wirtschaft nimmt, zusätzliche Hilfe bringen. Aufgabe des Staates sollte es sein, sich immer dort zu betätigen, wo eine andere Möglichkeit nicht besteht. Das trifft zu auf die Arbeitslosigkeit, die Invalidität, die Krankheit usw., dort also, wo Menschen, die außerhalb des Produktionsprozesses stehen, der Hilfe bedürfen. Das zu fordern, haben die Gewerkschaften ein wohlbegründetes Recht. Es ist aber sehr die Frage, ob es Aufgabe des Staates sein kann, diejenigen, die in den Produktionsprozeß eingegliedert sind, zu ernähren oder ihnen zusätzliche Hilfe zu bringen. Es kann nicht daran vorbeigegangen werden, daß es zuerst die Aufgabe der Wirtschaft ist, die, die in ihr tätig sind, voll und ausreichend wirtschaftlich zu sichern.

Die Übertragung allzu vieler sozialpolitischer Funktionen auf den Staat birgt eine Gefahr in sich. Sie liegt in der in gleichem Maße zunehmenden Ausstattung des Staates mit Macht, die sich auch einmal gegen die Gewerkschaften richten kann. Das ist jedenfalls schon geschehen. Die Gefahr liegt weiter darin, daß jede Form sozialpolitischer Betreuung durch den Staat die Sehnsucht nach Staatshilfe nährt, zugleich den Willen zu entschlossener Selbsthilfe lähmt und damit auch den Kampfwillen der gewerkschaftlichen Arbeitnehmerschaft in vielleicht verhängnisvoller Weise schwächt. Das Stadium des Kampfes ist für die Gewerkschaften aber längst noch nicht abgeschlossen.

Im sozialpolitischen Bereich sollte der Gedanke zum Durchbruch kommen, der von der Gesellschaft für sozialen Fortschritt als „Soziale Autonomie“ bezeichnet wurde und zu dem *Carlo Schmid*<sup>1)</sup> treffende Ausführungen machte. Das bedeutet, daß es die Aufgabe der organisierten Kräfte in der Gesellschaft ist, die Probleme, die von ihnen als Institutionen der Gesellschaft behandelt werden können, selbst und selbstverantwortlich zu lösen. Der Staat hat sich darauf zu beschränken, ihnen Vollmachten zu erteilen, Freiheiten zu gewähren und Rechte zu übertragen. Er soll ihnen also in einem gewissen Ausmaß autonome Rechte einräumen und sich darauf beschränken, den großen Rahmen abzustecken. Das ist etwas anderes als Selbstverwaltung in einer von Gesetzes wegen geschaffenen Körperschaft oder einer vom Staat geschaffenen und bestimmten oder organisierten Ordnung.

Der oben aufgezeigte Vertrag erhebt keinen Anspruch darauf, vielleicht als *die* Lösung des Problems angesehen zu werden. Unstreitig ist mit diesem Abschluß aber die Möglichkeit gegeben, praktische Erfahrungen zu sammeln. Schon jetzt zeichnet sich etwas ab, was absolut positiv gewertet werden muß. Der Vorgang wird in Betrieben, auf Arbeitsplätzen und anderswo ernsthaft diskutiert. Er regt zum Mitdenken an. Von dort kommen Anregungen, Vorschläge, Wünsche und kritische Gedanken. Das allein ist schon ein Ergebnis für sich. Die lebendige Diskussion mit ihrer Wechselwirkung im Geben und Nehmen ist es, die in Wahrheit den Inhalt wirklicher Demokratie ausmacht. So kritisch wir zu der konkreten Sache auch stehen mögen, sie löst dieses Element aus, auf das gerade eine Gewerkschaftsbewegung auf lange Sicht nicht verzichten kann. Voraussetzung dafür ist, daß dem einzelnen Menschen mit Aussicht auf Erfolg die technische Möglichkeit gegeben wird, sich in konstruktiver Weise zu betätigen,

1) Siehe Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3/1951.