

## Tarifpolitik im Umbruch

---

Walter Riester, geb. 1943 in Kaufbeuren/Allgäu, Lehre als Fliesenleger, Meisterprüfung, Studium an der Akademie der Arbeit, war Jugendsekretär beim DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg, Sekretär und 2. Bevollmächtigter in der IG Metall-Verwaltungsstelle Geislingen, Sekretär der IG Metall-Bezirksleitung Stuttgart und Bezirksleiter der IG Metall in Stuttgart. Im Oktober 1993 wurde er zum 2. Vorsitzenden der IG Metall gewählt.

### Tarifpolitik: Schutz von Arbeitnehmerinteressen und Gestaltung des Wandels

Die Tarifpolitik steht im Kern gewerkschaftlicher Interessenvertretung. In der Tarifpolitik werden Entgelt und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Verträge der Tarifvertragsparteien kollektiv geregelt. Für die Arbeitnehmerseite bedeutet dies, daß die elementaren Interessen an gesicherten Einkommen und humanen Arbeitsbedingungen dem Auf und Ab, dem krisenhaften Zyklus der wirtschaftlichen Entwicklung weitgehend entzogen werden und die Konkurrenz untereinander gemindert wird. Auf der anderen Seite werden den Unternehmen klare Kalkulationsgrundlagen für einen überschaubaren Zeitraum geliefert und damit in diesem Bereich vergleichbare Konkurrenzbedingungen hergestellt.

Dabei darf nicht verkannt werden, daß die Praxis der Tarifpolitik heute weitgehend eine Verteidigung des Bestehenden ist, eine Verteidigung von „Besitzständen“ und Strukturen. Angesichts der Tatsache, daß in der Mehrzahl aller Betriebe vor dem Hintergrund der Krise betriebliche Leistungen radikal abgebaut wurden, ist die Verteidigung der bestehenden Tarifverträge in den Mittelpunkt gerückt. Es ist Politik der Arbeitgeberverbände, diese fixierten tariflichen Mindestbedingungen anzugreifen. Diese Politik müssen wir im Interesse unserer Mitglieder abwehren. Aber immer deutlicher kristallisiert sich heraus, daß das tarifvertragliche Instrumentarium insgesamt in Frage steht. Ich meine damit nicht nur Angriffe aus dem Bereich der Politik und der Unternehmensverbände. Ich meine mehr die Veränderungen in der industriellen Arbeit, die Funktionsfähigkeit und Struktur unserer Tarifverträge zumindest partiell in Frage stellen.

In diesem doppelten Sinne ist das Thema „Tarifpolitik im Umbruch“ eine Herausforderung für die Gewerkschaften. Einschneidende Veränderungen in Produktionsstruktur und Arbeitsorganisation sowie in den Strukturen industrieller Arbeit macht es zur effektiven Wahrnehmung unserer Schutzfunktionen erforderlich, unsere eigenen Gestaltungskonzepte auszubauen und weiterzuentwickeln. Gleichzeitig müssen wir das Instrumentarium erneuern und modernisieren, damit es als Gestaltungsrahmen für die industrielle Arbeit der Zukunft wirksam bleiben kann.

Ich will die gegenwärtige Situation nicht überzeichnen; aber aus meiner Sicht ist dies eine der wichtigsten Reformaufgaben, über die wir auch mit über die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften entscheiden.

Die Verteidigung des Flächentarifvertrages, die Verteidigung der Tarifautonomie ist richtig und notwendig. Dennoch, wir werden allein mit der Verteidigung bestehender Strukturen die Herausforderungen nicht bewältigen können, die aus der Herstellung des „totalen“ Weltmarktes, den veränderten Produktionsstrukturen und der veränderten Arbeitsorganisation erwachsen sind.

#### Umbrüche in der Welt: Herausforderungen für die Tarifpolitik

Selbst scharfsinnige Analytiker der gegenwärtigen Krisensituation übersehen häufig, daß mit dem Umbruch unter ganz verschiedenen Aspekten auch die Rückkehr in die Normalität marktwirtschaftlicher Krisenentwicklung verbunden ist.

Globalisierung, Triadenkonkurrenz, Standortdebatte - wir sind mitten in einer prinzipiellen Diskussion über die Zukunft eines Regulierungssystems nicht nur in Deutschland, sondern mindestens auch im europäischen Kontext. Diese Diskussion stellt uns vor ganz handfeste Alternativen. Wir stehen hier durchaus vor Richtungsentscheidungen. Aus meiner Sicht stellt sich die Alternative zwischen dem Irrweg einer marktradikalen Deregulierung, der die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems unterhöhlt und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen vollständig und dauerhaft dem wirtschaftlichen Auf und Ab unterordnet. Ich halte dagegen an einem Weg fest, bei dem Arbeitnehmerinteressen die zentralen Bezugspunkte für eine sozial verträgliche Gestaltung des Wandels werden, in dem wir wirtschaftliche, soziale und ökologische Interessen integrieren und berücksichtigen.

Entscheidend für unsere Zukunftsfähigkeit und Gestaltungskraft wird es sein, wie wir uns auf die Veränderungsprozesse einstellen. Es geht dabei nicht um Anpassung an vorgegebene Bedingungen - es geht um unsere Handlungsfähigkeit angesichts veränderter Bedingungen. Gerade weil wir unsere Handlungsfähigkeit, unsere Durchsetzungskraft, unsere Schutz- und Gestaltungsfunktion sichern und zukunftsfähig machen müssen, gerade deshalb müssen wir uns auf diese Veränderungsprozesse einstellen. Dies bedeutet aus meiner Sicht, daß wir die Tarifpolitik aus ihrer relativen Isolierung im Verhältnis zu anderen Politikfeldern herauslösen müssen. Ihre Bezüge zur betriebspolitischen Umsetzung sowie der enge Zusammenhang von Tarifpolitik und Industriepolitik sind hierbei bedeutsam.

#### Tarifvertragliche Norm und betriebspolitische Gestaltung

Zunächst möchte ich einen möglichen Irrtum ausräumen: Die Tatsache, daß nach Abschluß des Tarifvertrages im Betrieb eine sogenannte Zweite Runde erforderlich wurde, hat mit zur Stabilität und Leistungskraft des tarifvertragli-

chen Systems beigetragen. Ein Tarifvertrag ist jedoch kein Kursbuch. Dennoch kann nicht übersehen werden, daß sich angesichts des genannten Wandels einerseits, der Notwendigkeit einer übergreifenden Regelung qualitativer Fragen andererseits heute sehr wohl die Frage stellt, in welchem Verhältnis die bindende Norm des Flächentarifvertrages zur betrieblichen Umsetzung und Gestaltung steht. Und genau hier ist aus meiner Sicht der entscheidende Bedarf einer Neujustierung des Flächentarifvertrages und insbesondere auch des Verhältnisses von Flächentarifvertrag und betrieblicher Anwendung und Gestaltung unserer Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie.

Ich gehe von der These aus, daß unsere Rahmentarifverträge und ein Teil der manteltarifvertraglichen Regelungen ein Bild von Industriearbeit widerspiegeln, das den fünfziger und sechziger Jahren entspricht.

Jeder betriebliche Praktiker weiß, daß neue Strukturen und Abläufe, neue Anforderungen und Bedingungen der Industriearbeit der Gegenwart sich in den Tarifverträgen nur sehr bedingt, teilweise gar nicht widerspiegeln. Wenn es aber so ist, daß das hochdifferenzierte tarifvertragliche Regelungswerk den produktionstechnischen und arbeitsorganisatorischen Realitäten immer weniger entspricht, dann kann es auf der anderen Seite nicht verwundern, daß einzelne Betriebe und Unternehmen — ganz ungeachtet der aktuellen wirtschaftlichen Probleme - in Einzelentscheidungen aus diesem Tarifwerk ausbrechen. Wir haben dadurch die fatale Situation, daß Tarifverträge in juristischer Sicht quasi gebrochen werden, aber kaum jemand bereit ist, gegen diesen Tarifvertragsbruch anzugehen und beispielsweise zu klagen.

Ganz klar, so eine Situation ist auch mit Belastungen zwischen der gewerkschaftlichen Organisation und der betrieblichen Interessenvertretung verbunden. Wir selbst, die Tarifvertragsparteien müssen unsere Verantwortung wahrnehmen und Bedingungen dafür schaffen, daß das Regelungssystem des Flächentarifvertrages den tatsächlichen Bedingungen industrieller Arbeit und ihren Regelungsbedarf en und Regelungsnotwendigkeiten entspricht.

Einige wenige Beispiele sollen diese Grundüberlegung verdeutlichen: Wir haben in der Metall- und Elektroindustrie mit ihren ganz verschiedenen Tarifverträgen die Bewertung der Arbeit im wesentlichen nach den Anforderungen der Arbeitsaufgabe an den Menschen geregelt. Dies soll auch in Zukunft so bleiben. Aber wir haben dabei offenkundig ein Bild entworfen und Kriterien unterstellt, die den gegenwärtigen Anforderungen eben nur noch zum Teil entsprechen. Dies ist die Ursache für eine kritische Diskussion darüber, ob Bezug nur zu den Anforderungen der Arbeitsaufgabe an den Menschen ein richtiger Maßstab im Rahmen unserer tarifvertraglichen Normsetzung ist.

Die Frage wird unterschiedlich diskutiert: Ich bin dieser Auffassung, und möchte deshalb diesen Gedanken weiterentwickeln, wenn die Bewertung der Arbeit in den Tarifverträgen weiterhin auf der Grundlage der Anforderungen der konkreten Arbeitsaufgabe erfolgt, dann muß man sich über eben diese

Anforderungen präziser Gedanken machen, und zwar im Bezug auf die gegenwärtige wie die zukünftige Gestaltung. Wir wissen, daß sich die Anforderungen gravierend verändern und weiter gravierend verändert werden. So wird beispielsweise die in unserem Organisationsbereich überall geforderte „kontinuierliche Verbesserung der eigenen Arbeit“ als Anforderung aus der Arbeitsaufgabe heraus definiert. Manche stellen die Frage, ob wir dies überhaupt zulassen sollten. Andere - auch ich - meinen, wir sollten an der Herausforderung arbeiten, wie wir einen solchen kontinuierlichen Verbesserungsprozeß nicht nur gestalten, sondern als ein Element in die Bewertung von Arbeit aufnehmen.

Ähnlich stellt sich das Problem bei der Bewertung von Leistung. Ein Mangel auf diesem Feld ist, daß wir in unseren Tarifverträgen einen Leistungsbegriff festgeschrieben haben, der sich im wesentlichen auf Mängelleistung reduziert. Angesichts der zunehmenden qualitativen und quantitativen Optimierung von Leistung ist dies unzureichend. Wir müssen die umfassendere Leistungsabforderung, z. B. auch im Bereich sozialer Qualifikationen aufnehmen und gestalten — und dies bedeutet, wir müssen die veränderten Leistungsanforderungen auch in den Tarifverträgen aufgreifen, bewerten und honorieren.

Ein weiteres vergangenheitsorientiertes Element ist die immer noch nicht überwundene Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten in den Tarifverträgen. Dabei stelle ich fest, daß dieser Anachronismus nicht nur uns stört, sondern auch die andere Tarifvertragspartei — allerdings mit teilweise gegensätzlichen Regelungsinteressen, wenn wir ins Detail gehen.

Im Bereich der IG Metall diskutieren wir seit über 20 Jahren über gemeinsame Entgelttarifverträge. Mit Ausnahme weniger Firmentarifverträge haben wir noch keine Ergebnisse in Flächentarifverträgen erzielt. Dies zeigt die Widersprüchlichkeit der gegenwärtigen Situation, aber auch die Widersprüchlichkeit so mancher Interessenlage im Prozeß von Erneuerung und Reform. Ich denke, wir müssen hier zügig weiterkommen, damit uns der Tarifvertrag nicht durch Veränderung der objektiven Situation in den Betrieben und Unternehmen als überaltertes Instrument aus der Hand gleitet.

Auf dieser generellen Ebene gibt es eine große Übereinstimmung bei der Neujustierung von Tarifverträgen. Auf diese Arbeit müssen wir uns konzentrieren — wenn veraltete Tarifverträge in den Betrieben nicht auf immer weniger Akzeptanz stoßen sollen, weil sie die konkrete betriebliche Realität, und damit die konkrete Interessenlage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in veränderten Produktionsbedingungen, in einer veränderten Arbeitsorganisation nicht mehr erfassen.

Unter übergreifenden Gesichtspunkten gibt es hier eine direkte Verbindung zur Weiterentwicklung und zur Erneuerung des Flächentarifvertrages. In der aktuellen Diskussion prägen Formeln wie Öffnungsklauseln oder Härteklauseln usw. die kontroverse Debatte um den Flächentarifvertrag. Um

keinen Zweifel aufkommen zu lassen: Ich halte den Flächentarifvertrag für ein elementar wichtiges, ein notwendiges und damit verteidigungswürdiges Instrument der Tarifpolitik.

Erinnern möchte ich daran, daß der Flächentarifvertrag aus der Sicht der Gewerkschaften zunächst die wichtige Funktion hat, die Konkurrenz zwischen Beschäftigten zu vermindern und die negativen Folgen ihrer Vereinzelung gegenüber dem Arbeitgeber abzubauen. Ich erinnere aber auch daran, daß der Flächentarifvertrag für die Industrie unbestreitbare Vorteile gehabt hat und gegenwärtig hat. Hier werden Konkurrenzbedingungen als Mindestbedingungen für die Branche festgeschrieben.

Mir ist kein Industrieland bekannt, in dem sich die Branchen so homogen entwickelt haben - sehr zum Vorteil dieser Industrien. Dies war in Deutschland nur möglich auf der Grundlage des Flächentarif Vertrages, der tarifliche Mindestbedingungen festgeschrieben hat. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Massennachfrage, auf die Struktur des sozialen Systems, auf die Integration verschiedener Arbeitnehmergruppen und die soziale Sicherheit im strukturellen Wandel insgesamt.

Einen anderen Weg, dies sei nur angedeutet, ist ein anderes Industrieland, nämlich Japan, gegangen. Wer sich die Entwicklung unter Firmentarifverträgen von Toyota bis zum kleinsten Zulieferer mit ihren Auswirkungen auf die Spaltung von Arbeitsbedingungen und Gesellschaft anschaut, der wird erkennen, wie die Unterschiedlichkeit dieser Regelungsbedingungen nicht nur eine Industrie, sondern eine Gesellschaft prägt.

Nun haben wir in unseren Flächentarifverträgen eine Situation, daß sich die Veränderungsprozesse in den Betrieben, die veränderte Arbeits- und Leistungs politik, die veränderten Strukturen der Produktion und der Arbeitsorganisation bisher in diesen Flächentarifverträgen kaum widerspiegeln. Und hier knüpft eine generelle Kritik am Flächentarifvertrag an: Einerseits wird behauptet, daß der Flächentarifvertrag zu wenig Möglichkeiten für betriebliche Gestaltung bietet. Gleichzeitig steht er jedoch unter der Kritik von Branchen, die sich in diesen Flächentarif vertragen nicht mehr vertreten fühlen.

Dies ist einer der Konfliktpunkte in der Auseinandersetzung zwischen IBM und der IG Metall. Hinter dieser einzelwirtschaftlichen Kontroverse steckt aber die Kritik einer ganzen Branche, die darüber klagt, daß Informationstechnologie und ihre Produktions- und Arbeitsprozesse nicht unterzubringen wären in den Flächentarifverträgen der Metallindustrie.

Wir müssen uns überlegen, wie wir den Flächentarifvertrag so gestalten, daß er unterschiedlichen Realitäten in einer sich hochgradig differenziert entwickelnden industriellen Landschaft entspricht.

Einer der strategischen Eckpunkte der gegenwärtigen Etappe ist aus meiner Sicht die Notwendigkeit, im Flächentarifvertrag Optionen zu verankern, mit denen die Regelungsnotwendigkeiten und Regelungsperspektiven

in diesen Bereichen abgedeckt werden. Diese Optionen müssen im Tarifvertrag verankert sein - und damit zugleich betriebliche Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen.

Wenn wir dies nicht schaffen, werden wir allein mit der Beschwörung der Notwendigkeit des Flächentarifvertrages diesen nicht halten können. Im Interesse zukunftsfähiger Regelungs- und Gestaltungsmacht müssen wir uns der Frage von Öffnungsklauseln zuwenden. Hier bedarf es einer klaren Abgrenzung von der Diskreditierung von Begriff und Praxis der Öffnung des Tarifvertrages mittels Öffnungsklauseln.

In der ideologischen Debatte der letzten Monate ging es ja eigentlich nicht um die Frage der Öffnung des Tarifvertrages für betriebliche Gestaltung, sondern es ging immer um die Frage, den Betrieben, die tatsächlich oder vermeintlich in wirtschaftlichen Grenzbereichen sind, untertarifliche Möglichkeiten zu eröffnen. Wer vom Charakter des Tarifvertrages als einem Regelwerk von Mindestbedingungen ausgeht, der erkennt sofort, daß dies eine gefährliche Entwicklung ist. Das Aufbrechen des Tarifvertrages durch die Unterschreitung der Mindestnorm schleift das ganze tarifvertragliche System. Die Arbeitgeber sollten ihre Polemik und Desinformation lassen: Tarifverträge sind Mindestbedingungen! Wenn der Tarifvertrag nach unten geöffnet wird, dann verliert er eben diesen Charakter, der für wirtschaftliche Entwicklung und soziale Stabilität von entscheidender Bedeutung ist.

#### Öffnung des Tarifvertrags für betriebliche Gestaltungsoptionen

Geht man von dem Charakter der Tarifverträge als Mindestbedingung aus, dann ist eine regulierte betriebliche Öffnung anders zu sehen. Dies ist eigentlich gar nicht so neu. Wir haben das in verschiedenen Tarifverträgen in der Vergangenheit so praktiziert. Beispielsweise haben wir schon 1973 im Lohnrahmentarifvertrag n von Nordwürttemberg/Nordbaden an über dreißig Stellen die Betriebsparteien aufgefordert, die konkrete Ausgestaltung der Rahmennorm des Tarifvertrages im Betrieb vorzunehmen.

Ich kann mir sehr wohl vorstellen, daß der Flächentarifvertrag auch auf Branchen bezogene Optionsmöglichkeiten eröffnet. Denkbar ist auch, daß wir angesichts der aktuellen Auseinandersetzungen um Beschäftigungssicherung im Tarifvertrag die Arbeitszeiten in der Bandbreite nach unten öffnen. Denkbar und machbar wäre dann auch, dieses wiederum in unterschiedlichen Optionen zu ermöglichen. Damit bewahrt der Flächentarifvertrag seinen Charakter als Mindestnorm. Er formuliert jedoch Alternativen, die den Betriebsparteien Auswahlmöglichkeiten und damit unterschiedliche Gestaltungschancen einräumen.

Die Tarif Vereinbarung mit der Volkswagen AG ist hierbei ein wichtiges Beispiel. Zunächst möchte ich daran erinnern, daß die beschäftigungssichernden Elemente der Tarif Vereinbarung bei der Volkswagen AG zum größten Teil von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern finanziert werden, mit Aus-

nahme der 2,8 Prozent, die VW für das Absenken von 36 auf 35 Stunden befristet auf zwei Jahre als eigenen Preis eingebracht hat. Die Arbeitszeitverkürzung ist im wesentlichen von den Beschäftigten aus den Jahreseinkommen bezahlt worden - bei gleichzeitiger Absicherung der Monatsentgelte. Bedeutender ist aber: VW hat sich verpflichtet, während der Laufzeit dieser verkürzten Arbeitszeit und damit des verkürzten Entgelts keine betriebsbedingten Entlassungen vorzunehmen.

In der gegenwärtigen Situation könnte ich mir durchaus vorstellen, daß wir auch im Flächentarifvertrag eine solche Option definieren — möglicherweise nicht auf das Volumen von 28,8 Stunden, aber auf ein Volumen von 30 Stunden Wochenarbeitszeit. Denkbar ist dabei auch, parallel dazu eine Arbeitszeitbandbreite zu definieren, die durch die Betriebsparteien auch für Teilbereiche des Betriebes vereinbart werden kann. Hier kann dann im Einzelfall ausgewiesen werden, wie der Lohnausgleich bei 34, 33, 32 oder 31 Stunden anzusetzen ist.

Eine solche generelle Verkürzung von Arbeitszeiten könnte ich mir sogar vorstellen, ohne den Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen zu vereinbaren. Die IG Metall beispielsweise ist unter dem gegebenen Manteltarifvertrag bis zum 31.12.1998 unveränderlich auf die 35-Stunden-Woche festgelegt. Ich kenne eine große Zahl von Betrieben, die in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation durchaus daran interessiert wären, die Arbeitszeit nicht auszudehnen, sondern die Arbeitszeit zu verkürzen — als eine Alternative zu Sozialplänen und Entlassungen.

Im Moment sind solche Regelungsbedingungen in den Tarifverträgen nicht oder nur unzureichend definiert; dann muß man sich auch nicht wundern, wenn außerhalb der Tarifverträge ein Wildwuchs betrieblicher Regelungen entsteht, der unter den Bedingungen der Krise zur Erosion der Bindekraft des Flächentarifvertrages führen kann. Ich denke, wir sind gefordert, uns auf veränderte Bedingungen einzustellen und Wege einer flexiblen, aber verbindlichen Regulierung zu gehen - auch um dem Flächentarifvertrag seine ausgleichende Bedeutung zu wahren.

#### Tarifpolitische Gestaltung und industriepolitischer Dialog

Tarifpolitische Zukunftsgestaltung setzt immer Leitbilder für die Zukunftsentwicklung in Branchen, Regionen, Unternehmen und Betrieben voraus. Wer kein Bild von den Zielen des Wandels, von den Strukturen und Prozessen sowie von seinen Ergebnissen hat, wird weder das konkrete Detail im Betrieb, noch die Entwicklung in Unternehmen, Branchen oder gar Regionen beeinflussen können. Der gestaltungsorientierte Flächentarifvertrag ist dabei auch auf ein Bild der Zukunftsentwicklung in Branche und Region angewiesen. Hierbei ergeben sich enge Verbindungen zwischen der Tarifvertragspolitik und einer Industriepolitik, die auf gemeinsames Handeln im Interesse zukunftsorientierter Gestaltung setzt.

Unsere Konzepte einer arbeitsorientierten Strukturpolitik müssen wir in den industriepolitischen Dialog mit Unternehmen, Verbänden und Regierungen einbringen. In diesem Zusammenhang sind auch die Überlegungen zu „öffentlich geförderter Arbeit“ einzuordnen. Aus meiner Sicht dürfen wir die Frage nach öffentlich geförderter Beschäftigung nicht auf die Entlohnungsfrage begrenzen. Sie ist notwendig und wichtig — sie muß jedoch ergänzt und erweitert werden, um andere Dimensionen.

Es gibt eine Fülle von Bedürfnissen für Produkte und Dienstleistungen, für die aber kein kaufkräftiger Markt da ist. Wenn wir ein Wachstum vor allem in den qualitativen Bereichen wollen, dann müssen wir prüfen, wie zumindest für die Phasen dramatischer Massenarbeitslosigkeit in diesen Feldern Beschäftigung entwickelt werden kann. Die Verbindung zum sogenannten „Ersten Arbeitsmarkt“ muß gefestigt und ausgebaut werden. Möglicherweise kann gerade in dieser Verbindung Wertschöpfung erfolgen, die auch die Bezahlungsfrage in der Verbindung von öffentlicher und privater Finanzierung als klärbar erscheinen läßt.

Die Frage nach der Qualität der Arbeit, nach dem Was und Wie der betrieblichen Produktion oder der öffentlich geförderten Beschäftigung wird damit notwendig verlängert hin zur Frage nach den Produkten, die wir produzieren. Die Diskussion über die von uns gewollten zukünftigen Produkte dürfen wir nicht nur als Konsumenten am Markt führen, wir müssen sie auch als Gewerkschafter und Produzenten in den konkreten Arbeitsverhältnissen, in Betrieben, in Unternehmen, in öffentlich geförderter Beschäftigung thematisieren. Dies kann einen nachhaltigen Innovativen Impuls auslösen — wenn die Menschen sich um das Wie, aber genauso engagiert auch um das Was der industriellen Produktion kümmern. Dies können Impulse eines sozial verträglichen und ökologisch beherrschbaren Wandels sein - nicht Besitzstandssicherungskonzepte, sondern Initiativen zum zukunftsorientierten Wandel bilden das Leitmotiv.

#### Fazit

Wir haben einen Erneuerungsbedarf in der Tarifpolitik. Wer den Flächentarifvertrag bewahren will, weil er ihn aus politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Gründen für zukunftsfähig hält, der muß in der Lage sein, ihn zu verändern. Die Verteidigung des Bestehenden alleine reicht nicht aus—wir können die gegenwärtige Etappe der Umbrüche nur überstehen, wenn wir die Entwicklung von Neuem selbstbewußt angehen.

Die Gestaltung unserer Tarifverträge, die Neupositionierung des Flächentarifvertrages ist dabei von wesentlicher Bedeutung. Er soll vertraglich fixierte Optionen eröffnen - um Bindekraft und Gestaltungsfähigkeit zu erhalten. Es ist kein Weg, wenn Firmen und ganze Branchen aus dem Flächentarifvertrag aussteigen, wenn der Flächentarifvertrag ihrer Meinung nach nicht auf sie paßt. Die Öffnung hin zu klar definierten Optionen, zu klar definierten betrieblichen Entscheidungsalternativen stärkt den Flächentarifver-

trag - im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch im Interesse der Betriebe und Unternehmen.

Wir müssen unsere Erfahrungen in den Gestaltungsrahmen europäischer Tarifpolitik einbringen. Deutsche Gewerkschaften haben beispielsweise fundierte Erfahrungen in der tariflichen Gestaltung von Arbeitszeit. Skandinavische Gewerkschaften haben ausgereifte Erfahrungen mit öffentlich geförderter Beschäftigung. Hier muß der Erfahrungsaustausch zur Vorbereitung gemeinsam getragener Positionen einsetzen.

In diesen Zusammenhang gehört auch eine klare gewerkschaftliche Position zum Lohn- und Sozialdumping. In der Tat geht es darum, Konkurrenz unter Arbeitnehmern auszuschalten - auch international. Und offenkundig ist das Elend so groß, daß beispielsweise die Arbeitnehmer in Ost- und Südosteuropa ihre schlechten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen durch kalkulierende Unternehmer in die Konkurrenz einbringen. Aus meiner Sicht ist der richtige Weg, möglichst viel solidarische Unterstützung für Gewerkschaften in diesen Ländern zu organisieren. Die Menschen müssen dort humane und soziale Lebens- und Arbeitsbedingungen vorfinden, wo sie ihre Heimat, wo sie ihren Lebensmittelpunkt haben. Dies wird ohne Investitionen aus dem Westen, aus unserem Land nicht möglich sein. Der Aufbau von Wirtschaftskraft, die Schaffung von Einkommenschancen wird mittelfristig auch uns zugute kommen.

Ich möchte die gegenwärtige Krise auch als Chance zur Erneuerung, zur Reform, zur Festigung unserer Positionen und unserer Strukturen begreifen. Wir haben gute Chancen, diesen Entwicklungsprozeß in der Tarifpolitik in unserem Sinne zu gestalten, wenn wir ihn mit anderen Politikbereichen verbinden. Neben der Verteidigung von Verteidigungswürdigem, der Erhaltung von Erhaltenswertem müssen wir Tarifpolitik auch für neue Elemente öffnen. An dieser Fähigkeit zum Wandel entscheidet sich viel - nicht zuletzt die Zukunft der Gewerkschaften.