
Dokumentation

Verhandlungen des 5. Außerordentlichen DGB-Bundeskongresses (Teil 2)*

Themenbereich: Zukunft des Flächentarifvertrags

Michael Wendl (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr):
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Ich bin dafür, daß dieser Absatz 75 auch in der verbesserten Fassung in diesem Grundsatzprogramm gestrichen wird. Wir wollen in die Flächentarifverträge

- so heißt es in der Fassung der Antragsberatungskommission – geregelte Wahlmöglichkeiten aufnehmen; diese geregelten Wahlmöglichkeiten müssen so gestaltet werden, daß sie den unterschiedlichen Realitäten in den einzelnen Bran-

* Teil 1 ist im Heft 1/97 erschienen. Der Dokumentation liegt das (vorläufige) Protokoll des Kongresses zugrunde, das gekürzt wurde. Die Dokumentation wird fortgesetzt.

chen und Unternehmen entsprechen. Das finde ich eine interessante Feststellung, weil mit diesen Wahlmöglichkeiten von dem Grundcharakter des Flächentarifvertrags, nämlich gleiche Rahmenbedingungen für ansonsten untereinander konkurrierende Unternehmen zu schaffen, abgewichen wird. Nun ist die Abweichung von diesem Grundprinzip des Flächentarifvertrags immer schon passiert. ... Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte daraus nie formulieren: Wir streben ein neues Verhältnis von Flächentarifverträgen und betrieblicher Umsetzung an. Diese Formulierung erweckt den Eindruck, das sei eine Entwicklung, die wir aus tarifpolitischen Gründen wünschten.

Ich sage hier deutlich: Ich wünsche sie überhaupt nicht. Es kann mir als Tarifsekretär passieren, daß ich sie unter Bedingungen zähneknirschend hinnehmen muß, daß Unternehmen ansonsten vom Markt ausscheiden würden. Aber vom Grundsatz her meine ich, daß diese Wahlmöglichkeit für einzelne Unternehmen die Ausnahme bleiben muß.

(...)

Wolfgang Lemb (IG Metall): ... Wir haben in aller Klarheit in unserem Grundsatzprogramm die Zielsetzung festgeschrieben, daß die Tarifautonomie als Eckpfeiler der demokratischen Gesellschaft, zur Überlebensfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung und als Basis der Flächentarifverträge verteidigt werden muß. Ich meine, daß mit der gleichen Klarheit im Grundsatzprogramm festgeschrieben werden muß, daß die deutsche Gewerkschaftsbewegung die Flächentarifverträge erhalten will. Auch deshalb, weil durch die Erhaltung der Flächentarifverträge auch zukünftig Schutz und Gestaltungsfunktion der Gewerkschaften für unsere Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen transparent, konkret und auch erlebbar werden. Wenn das, Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsame Basis ist, sozusagen eine Ebene, auf der wir uns verständigen können, dann meine ich, daß

wir den Absatz 75 so nicht beschließen können (vereinzelt Beifall), weil die inhaltlichen Aussagen, die Orientierungen und die Zielbeschreibungen als Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes meines Erachtens falsch sind.¹

... Der Absatz 75 hat ja nur drei Sätze. Vielleicht können wir die noch einmal gemeinsam analysieren. Dort heißt es: „Wir streben ein neues Verhältnis von Flächentarifverträgen und der jeweiligen Umsetzung in den Betrieben an.“ - Was bedeutet das denn, Kolleginnen und Kollegen? Das Verhältnis des Flächentarifvertrags zur betrieblichen Umsetzung ist doch wohl, eine möglichst breite Bindewirkung zu erzielen, um die Unterbietungskonkurrenz der Lohnabhängigen zu beseitigen. Wollen wir das ändern, Kolleginnen und Kollegen? ... Wollen wir die Frage im Grundsatzprogramm offenlassen? Wir befinden uns hier ja nicht auf einer tarifpolitischen Konferenz, sondern auf dem Grundsatzkongreß des DGR. Wollen wir die Frage offenlassen, daß wir als Zielbeschreibung eine breite Bindewirkung des Flächentarifvertrages wollen? Ich meine, Kolleginnen und Kollegen, diese Frage darf nicht offenbleiben.

Es heißt weiter im Text: „Flächentarifverträge müssen“ - müssen! - „so gestaltet werden, daß sie den unterschiedlichen Realitäten in den einzelnen Branchen und Unternehmen entsprechen.“ Was heißt das in der Praxis? Wollen wir,

1 Der Absatz 75 des Grundsatzprogramm-Entwurfs, auf den hier Bezug genommen wird, lautete: „Wir streben ein neues Verhältnis von Flächentarifverträgen und der jeweiligen Umsetzung in den Betrieben an. Flächentarifverträge müssen so gestaltet werden, daß sie den unterschiedlichen Realitäten in den einzelnen Branchen und Unternehmen entsprechen. Davon wollen wir in den Flächentarifverträgen Optionen verankern, die Wahl- und Gestaltungsperspektiven für die betriebliche Umsetzung eröffnen.“ Die Antragsberatungskommission empfahl die Annahme, allerdings mit einem anderen Schlußsatz: „Dazu wollen wir in die Flächentarifverträge geregelte Wahlmöglichkeiten aufnehmen, um erforderliche Differenzierungen zu ermöglichen.“

daß der Kumpel bei Opel in Eisenach 20 DM die Stunde verdient und der Kollege, die Kollegin in der Verwaltungsstelle Gera in einem kleinen Betrieb 13 DM die Stunde? Wollen wir, daß ein Kollege bei Siemens oder BMW 35 Stunden mit vollem Lohnausgleich arbeitet und der Kollege an der Küste auch 35 Stunden, aber vielleicht ohne Lohnausgleich?

Damit ich nicht falsch verstanden werde: All das kann uns in der betrieblichen tarifpolitischen Praxis passieren. In Ansätzen gibt es Beispiele dafür. Sicherlich müssen wir auch in Zukunft für einzelne Betriebe, so wie wir das in der Vergangenheit auch gemacht haben, abweichende Regelungen im Rahmen der Flächentarifverträge, aber auch im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen als Kompromiß eingehen. Aber ich betone, wir sind sicherlich in Zukunft dazu gezwungen. Hier geht es aber um die Frage, ob wir es als Zielbeschreibung, als unser Wollen im Grundsatzprogramm festschreiben.

Es heißt im dritten Satz des Absatzes - insofern teile ich nicht ganz die Darstellung der Antragsberatungskommission, denn so viel ist inhaltlich in diesem Absatz nicht geändert worden im Vergleich zum Urtext - weiter: „Dazu wollen wir in die Flächentarifverträge geregelte Wahlmöglichkeiten aufnehmen, um erforderliche Differenzierungen zu ermöglichen.“

Auch hier bin ich der Auffassung, daß wir in Zukunft mit Sicherheit eine erforderliche Differenzierung in den Einzelbetrieben oder Verwaltungen brauchen. Es gibt eine Vielzahl von Ansätzen. Ich nenne stichwortartig Branchenfenster, tarifliche Härtefallregelungen und ähnliches mehr, die bei uns in der Organisation, innerhalb der IG Metall, aber nicht nur bei uns, diskutiert werden. Ich bin aber der festen Auffassung, daß diese wichtigen Fragen noch nicht in den Einzelgewerkschaften, auch noch nicht innerhalb des DGB, ausdiskutiert sind, so daß wir heute in der Lage wären, das im Grundsatzprogramm zu formulieren.

Ich komme aus Thüringen. Wir haben also Erfahrungen, zum Beispiel mit tariflichen Härtefallregelungen. Viele von Euch wissen, viele sicherlich auch nicht, daß wir in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie seit dem 93er Arbeitskampf tarifliche Härtefallregelungen in den Flächentarifverträgen haben. Diese sind uns aber nach dreiwöchigem Arbeitskampf in Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern aufgezwungen worden. Wir mußten sie als Kröte schlucken. Wir wären nie auf die Idee gekommen, das von uns aus als eigenständiges Wollen zu fordern.

In diesen tariflichen Härtefallregelungen gibt es unterschiedliche Verdienste von Betrieb zu Betrieb. Es gibt unterschiedliche Bedingungen, die in den einzelnen betrieblichen tariflichen Härtefallregelungen geregelt werden. Wer aber glaubt, daß solche Elemente tarifpolitischer Gestaltung sozusagen die Stahlträger sind, damit das Haus des Flächentarifvertrages wieder stabilisiert wird, dem kann ich aus eigener Erfahrung nur sagen, daß die Erfahrungen in der Praxis andere sind. Seit Bestehen der Härtefallregelungen 1993 sind die Begehrlichkeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie in den Unternehmen von Jahr zu Jahr gewachsen. Die Austritte aus den Arbeitgeberverbänden als ein Aspekt der Bindewirkung des Flächentarifvertrages sind aber nicht zurückgegangen, sondern im gleichen Zeitraum ebenfalls angewachsen.

(...)

Hartmut Limbeck (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr): [...] Gerade heute hat doch der Flächentarifvertrag ungeahnte Bedeutung bekommen, weil die Arbeitgeber auch in der Branche versuchen, den Wettbewerb über die Arbeitskosten zu führen, statt Produktivität und Innovation zu nutzen.

Gerade heute haben doch die Mindestarbeitsbedingungen einen hohen Stellenwert, weil alle Arbeitgeber versu-

chen, auf Grund ihrer Marktsituation oder auch nur in Nutzung der allgemeinen wirtschaftlichen Situation tarifvertragliche Regelungen zu brechen.

Die Flächentarifverträge haben eine ungeahnte Bedeutung bekommen, weil die Arbeitgeber auch versuchen, Tarifverträge untereinander auszuspielen. Von dieser Konkurrenz profitieren im Grunde immer nur die Arbeitgeber.

Wir sind doch als Gewerkschaften angetreten, um gerade die Konkurrenz nach unten, unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aufzuheben. Wir sind angetreten, um gleiche Arbeit auch gleich zu bezahlen. Die Festschreibung von Mindestarbeitsbedingungen macht also doch nur Sinn, wenn sie gerade in Zeiten, die schwierig sind wie unsere heutigen, gehalten und verteidigt werden.

Jede Form von Öffnung bedeutet doch nur, dem Wettbewerb nach unten Tür und Tor zu öffnen. Der Absatz 75 ist meines Erachtens in der vorliegenden Fassung der Schlüssel, der das möglich macht, der dies zulässt. Er sagt nämlich, wir brauchen ein neues Verhältnis von Flächentarifvertrag und Umsetzung in den Betrieben. Ein neues Verhältnis unterstellt doch, daß das bisherige Verhältnis nicht in Ordnung ist. Dem kann ich nicht folgen.

Flächentarifverträge reagieren doch bereits heute ausreichend auf ökonomische Zwänge und gesellschaftliche Entwicklungen. Michael Wendl hat das Beispiel des Nahverkehrs angesprochen. Es gibt auch weitere Beispiele sozialer Arbeitszeitverteilung im öffentlichen Dienst in den neuen Bundesländern. Viele Öffnungsmöglichkeiten sind doch schon entstanden, die man heutzutage nutzen kann und die heute auch genutzt werden. Wir haben also doch eine Tarifpraxis, die auch Rücksicht nimmt auf Besonderheiten innerhalb des Flächentarifvertrags.

Das neue Verhältnis von Flächentarifvertrag und Umsetzung in den Betrieben bedeutet doch dem Grunde nach eine

Öffnung auch für Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Das kann aber nicht unser tarifpolitisches Ziel sein. Betriebsräte würden doch wie Personalräte zu Ersatztarifvertragsparteien. Aber sie sind zu schwach, sie sind durch gesetzliche Bedingungen nicht stark genug, ja - das wissen wir doch alle - sie sind sogar auch erpreßbar. Die Übertragung tarifpolitischer Kompetenz auf Betriebs- oder Personalräte wäre doch die Bankrotterklärung gewerkschaftlicher Gestaltungsmacht und Durchsetzungskraft.

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Es werden vielleicht einige anmerken wollen, daß das nicht gemeint sei; es gehe doch nur um Wahlmöglichkeiten, ja sogar nur um geregelte Wahlmöglichkeiten. Aber dann stellen sich doch einige Fragen. Dann stellt sich doch die Frage: Wer wählt denn letztlich? Wählen die Arbeitgeber? Wählen die Betriebsräte oder Personalräte? Wie sieht es denn mit den Unorganisierten aus, welche Möglichkeiten sollen sie denn haben, und welche Rolle sollen sie denn spielen? Und wie wird denn gewählt — aufgrund welcher Alternativen und betrieblichen Zwänge?

Ich stelle auch die Frage: Was soll denn gewählt werden? Soll dann betrieblich gewählt werden „Geld gegen Arbeitsplätze“, „Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich gegen Kündigungsschutz“, oder welche Wahlmöglichkeiten sind denn hier eigentlich angedacht?

Ich meine, für solche Regelungen ist der Preis zu hoch, und die Belegschaften wären gezwungen nachzugeben. Beispiele dieser Art haben wir in den letzten Wochen und Monaten zur Genüge - auch durch die Presse - erfahren.

Harald Schartau (IG Metall): Liebe Kolleginnen und Kollegen! Zugegebenermaßen eines der ernstesten Themen, die uns in der praktischen Gewerkschaftsarbeit im Augenblick tangieren, ist die Frage der Zukunft des Flächentarifvertrags. ...

Können wir uns an den Gedanken gewöhnen, ohne Flächentarifvertrag unsere Arbeit zu machen? Ich scheue vor diesem Gedanken noch etwas zurück, obwohl mir im Hinterkopf klar ist, daß wir uns an einen solchen Gedanken auch gewöhnen müssen, daß wir eine solche Alternative zumindest gedanklich abarbeiten. Das kann ich allen Kollegen nur empfehlen, die gerade hier dafür plädiert haben, alles so zu lassen, wie es ist. Denn alles so zu lassen, wie es ist, kann auch bedeuten, daß wir einen Popanz aufbauen, einen Flächentarifvertrag, an den sich keiner mehr hält. (Beifall)

Ich kann dringend empfehlen, an die Frage der Zukunft des Flächentarifvertrags nicht unter dem Gesichtspunkt heranzugehen, daß man Veränderungen nur zähneknirschend machen kann; ich kann mir durchaus vorstellen, daß es auch aus unseren Reihen ein aktives Wollen zur Veränderung des Flächentarifvertrags gibt, weil es in der Tat Differenzierungen gibt, die auch wir im Flächentarifvertrag zu berücksichtigen haben.

Ich gehe nicht auf Argumente der Art ein - weil die in diesem Antrag nicht gemeint sind -, daß der Kollege in Gera dann nach geregelten Optionen 20 DM bekommt und der andere 13 DM. Ich möchte vielmehr ein paar Beispiele bringen, wo wir in den Flächentarifverträgen geregelte Optionen haben.

Wir haben beispielsweise Tarifverträge, die es den Betriebsparteien überlassen, ob sie bei der Entlohnung ein analytisches oder ein summarisches System wählen. Das sind geregelte Optionen. Wir haben in Tarifverträgen der Eisen- und Stahlindustrie die Option, ob ein Vollkontinbetrieb im Vier-Schicht- oder im Fünf-Schicht-System gefahren wird, mit Freischichten oder mit Ausgleichsschichten, das entscheiden die Betriebsparteien, meistens unter Einbeziehung der Belegschaften. Wir haben die Möglichkeit in Tarifverträgen, daß Gleitzeit gefahren wird, und haben die Gleitzeit dann geregelt; das heißt, niemand muß das tun, aber wenn die Gleitzeit gemacht

wird, dann regelt der Tarifvertrag abschließend die Bedingungen. Wir werden zu Regelungen über Arbeitszeitkonten kommen, bei denen für die Betriebe, wenn sie Arbeitszeitkonten anwenden, abschließend im Tarifvertrag geregelt wird, wie die Optionen sind.

Ich kann mich nur nachdrücklich dafür aussprechen, daß in allen solchen Fragen qualitativer Tarifpolitik in den Tarifvertrag Alternativen aufgenommen werden, die dann, wenn sie von den Betriebsparteien gewählt werden, im Tarifvertrag selbst abschließend geregelt sind. Diese Formulierung im Grundsatz ist nun die allermindeste, die allerkleinste und die mit Ausnahme am wenigsten schwierige Frage einer Option für die Zukunft des Flächentarifvertrags. Mit dieser Frage mögeln wir uns an den ganz harten Geschichten noch vorbei. Das heißt, alle Fragen, die meine Vordiskutanten hier gegen diesen Antrag eingebracht haben, sind eigentlich gegen ganz andere Aspekte der Veränderung des Flächentarifvertrags gerichtet, nämlich da, wo es um Öffnungsklauseln geht, um Härteklauseln und um Geschichten, die eben deutlich auch im materiellen Bereich vom Tarifvertrag abweichen, wenn es zur Beschäftigungssicherung notwendig ist. Da hat die IG Metall schon Tarifverträge gemacht. Unser Modell zur Absenkung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, um Beschäftigung zu sichern, greift hart materiell ein und geht nur in solchen Betrieben, wo die Alternative klar ist, wo die Alternative ganz klar heißt: Entweder Arbeitslosigkeit oder ein Beschäftigungsloch überbrücken - selbst unter Inkaufnahme von Einkommenseinbußen.

Ich finde die Frage der Abstimmung über diese Passage auch mehr symbolisch. Materiell kann ich sehr gut nachvollziehen, wenn die Kollegen der ÖTV sagen: Bei uns ist das nicht diskutiert, oder wir wollen es nicht; das steht bei uns noch hintendran. Aber symbolisch heißt das: Die Gewerkschaften sehen zwar in aller Breite die Probleme des Flächentarifvertrags, aber an dem geringsten Punkt seiner Fortentwicklung kneifen sie schon

und stimmen lieber nicht darüber ab. Das wäre meines Erachtens ein Signal von absoluter Unbeweglichkeit und nicht von Härte. (Beifall)

Ich möchte zwei abschließende Bemerkungen dazu machen. Ich halte es für ausgesprochen wichtig, daß die Diskussion über solche Reformschritte vorsichtig und unter größter Achtung gegenseitiger Positionen geführt wird; denn den Schritt, den wir hier machen, müssen wir gemeinsam und offensiv unter folgender Abwägung angehen: Auch ein zukünftiger, gegebenenfalls reformierter Flächentarifvertrag muß eine Grundfunktion haben, nämlich die Schutzfunktion. Die muß der Tarifvertrag haben, aber auch Gestaltungsoptionen, Kolleginnen und Kollegen. Wir können doch nicht auf der einen Seite Konferenzen veranstalten, in denen wir von Partizipation, Beteiligung und dergleichen mehr reden, und in der Frage qualitativer Tarifpolitik kriegen wir einen Schreck und sagen: Da regeln wir alles bis auf den letzten Punkt. Ich erinnere an Diskussionen in der Vergangenheit - auch in meiner eigenen Organisation -, da standen wir kurz davor, daß wir sogar die tägliche Arbeitszeit festgelegt hätten, von wann bis wann die Leute arbeiten sollen! Wir waren gegen Gleitzeit, wir waren im Prinzip gegen alles, was in irgendeiner Form Variationen zuließ - nicht etwa aus schlechten Gründen, sondern aus dem Schutzgedanken heraus! In der Praxis hat sich eine völlig andere Entwicklung ergeben, und ich möchte lieber in dieser praktischen Entwicklung mitmachen, als jemand zu sein, der die Fahne des Flächentarifvertrags hochhält und dann, wenn er sich umguckt, leider keinen mehr sieht. Herzlichen Dank! (Beifall)

Walter Riester (IG Metall): Kolleginnen und Kollegen! Bei diesem Punkt möchte ich fast noch einmal zurückblenden in unsere Debatte, ob wir denn Zeit hätten, ein DGB-Grundsatzprogramm zu verabschieden, noch einmal zurückdenken an die Darstellungen von Detlef Hensche, der aufgezeigt hat, was

eigentlich an drängenden Problemen ansteht - er hat das am Kern, an der Frage der Arbeitszeitverteilung aufgezeigt -, und an seine weitere Konkretisierung in der Frage des Flächentarifvertrags. Er hat - und ich darf sagen, dafür gibt es auch Tendenzen in der IG Metall - aufgezeigt, daß der Flächentarifvertrag zunehmend bricht, und sich die IG Medien Gedanken macht, wie sie als Gewerkschaft - ich betone das: als Gewerkschaft - den betrieblichen Prozeß der Tarifgestaltung mitgestalten kann. Ich mache mir ähnliche Gedanken auch für die IG Metall, weil ich weiß: Wir können dieses Einbrechen nicht einfach orientierungs- und tatenlos hinnehmen. (Beifall) Moment!

Jetzt sind wir an einem Punkt, an dem wir ganz schüchtern und zart - eigentlich ohne Konkretisierung - sagen: Wir müssen ein neues Verhältnis des Flächentarifvertrags von allgemeiner Regelung und betrieblicher Regelung reformmäßig angehen - und schon sträuben sich bei einem Teil die Haare; die Diskussion dürfen wir fast nicht einmal darüber führen.

Hartmut sagt: Es gibt keine Alternative zum Flächentarifvertrag. Wenn er gesagt hätte, es gebe keine bessere Alternative, dann hätte ich ihm ja recht gegeben. Es gibt nun leider sehr viele Alternativen zum Flächentarifvertrag. Es gibt relativ gute Alternativen. Das sind Haustarifverträge. Es gibt sehr schlechte. Das ist das Ausblenden der Tarifvertragsparteien durch betriebliche Regelungen der Betriebsparteien. Diese sehr schlechte Alternative ist ganz gefährlich, weil sie die Tarifautonomie kaputt macht. Diese Regelung möchte der BDI-Präsident als Zukunftsregelung, und deswegen möchte er Paragraph 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz gestrichen haben. Das ist die Zukunft, die die Gegenseite möchte. Es gibt also Alternativen, und zwar schlimme.

Ich bin der Auffassung - mit mir sicherlich ein ganz erheblicher Teil meiner Gewerkschaft -, daß wir in

unserem Interesse eine Reformnotwendigkeit des Flächentarifvertrags diskutieren müssen und, solange wir können, auch handeln müssen. Die entscheidende Frage ist: In weiche Richtung?

Nun gehe ich auf den Text und auf ein paar Beiträge von eben ein. Michael Wendl sagt, wir dürfen die Mindestbedingungen nicht aufgeben, und meint - das unterstelle ich jetzt -, daß wir keine tariflichen Öffnungen für Tarifparteien machen dürfen. Dazu sage ich ja. Das halte ich für einen ganz wichtigen Punkt. Aber das weist der Text in Absatz 75 nicht aus. Der Text in Absatz 75 spricht nicht einmal über das, was ich persönlich für wichtig halte, nämlich daß die Tarifvertragsparteien, wenn es schon erforderlich ist, zeitlich befristete Regelungen machen.

Kollege Lemb hat die Vereinbarung erwähnt, die wir im Osten machen mußten - das ist uns in der Lösung eines Arbeitskampfes aufgezwungen worden -, nämlich, daß die Tarifvertragspartei im Härtefall, wenn nachgewiesen wird, daß der Betrieb sonst nicht überlebensfähig ist, ein zeitlich befristetes Absenken von tariflichen Mindestbedingungen macht. Das ist etwas völlig anderes.

Ich sage: Heute, solange wir es noch regeln können, Kolleginnen und Kollegen, hätte ich es gerne nicht nur im Osten, weil dies die Sicherung der Tarifautonomie gegenüber der Tendenz ist, die sich auch im Westen breitmacht, daß eine betriebliche Regelung der Betriebsparteien gemacht wird. Aber wenn wir diesen Weg nicht mit unseren Händen gestalten, geben wir ein ganz entscheidendes Element der Tarifautonomie auf. Der Flächentarifvertrag ist ja nur die für uns ganz wichtige Ausprägung der Verallgemeinerung der Mindestbedingungen betriebsübergreifend. Aber die entscheidende Frage ist die Tarifautonomie. Die geben wir auf, wenn die Betriebsparteien die Regelungen übernehmen.

Absatz 75 sagt: „Wir streben ein neues Verhältnis von Flächentarifverträgen und

der jeweiligen Umsetzung in den Betrieben an.“ Wir müssen darüber diskutieren, daß wir in den Betrieben und auch in Branchen unterschiedliche Voraussetzungen haben - etwas, was Realität ist. Jetzt nehme ich mal den Bereich vieler, vieler Einzelgewerkschaften, die neben ihrer Fülle von Haustarifverträgen für ihre jeweiligen Branchenbereiche und Sektionen eigene Tarifverträge haben. Dem setze ich die Tariflandschaft der IG Metall gegenüber, die im wesentlichen einen großen, auch alle Branchen überdeckenden Flächentarifvertrag hat und neben dem für einzelne kleine Branchen auch Branchenlösungen, die sich durchaus materiell und zum Teil gewaltig unterscheiden.

Was wir diskutieren, ist also überhaupt nicht neu. Die interessante und spannende Frage, zu der ich ja sage, wäre, ob wir - ich nehme das Beispiel des weit übergreifenden Flächentarifvertrags der IG Metall - Regelungen haben, die auf die differenzierte Landschaft der Betriebe und Branchen eingehen und die von den Tarifvertragsparteien geregelt sind und nicht der Beliebigkeit der Betriebsparteien überlassen werden. Dazu sage ich ja und werbe in meiner IG Metall dafür.

Beispiel: Eines der größten Automobilunternehmen, Mercedes, hat im Rahmen seiner Entwicklung einen neuen Konzern für Informations- und Kommunikationstechnologien herausgebildet, die „debis“. Aufgrund unserer Kraft ist es uns gelungen, diesen Prozeß mit der Entscheidung zu verbinden: Der Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie wird auch dort angewandt. Ich bin mir relativ sicher, daß wir große Schwierigkeiten haben werden, das in den nächsten fünf Jahren noch zu halten. Wir sind im Moment dabei, für diesen Bereich über differenzierte Lösungen zu diskutieren. Differenzierte Lösungen bedeuten nicht - das sage ich sehr deutlich - ein Absenken, sondern bedeuten, auf die Differenziertheit der Anforderungen der Informations- und Kommunikationstechnologie einzugehen.

Ich kann Euch einige Alternativen dazu aufzeigen: Zuerst einmal die, die mir am allerwenigsten schmeckt, nämlich, daß wir uns mit der HBV - wer meldet bei der Informations- und Kommunikationstechnologie noch Ansprüche an? -, der Postgewerkschaft, der IG Medien darüber streiten, welche Tarifverträge anzuwenden sind, die natürlich materiell unterschiedlich sind. Das wäre für mich die unkomfortabelste, schlimmste Lösung. Da würde ich nicht nur die Konkurrenz der Beschäftigten untereinander mit einspielen, sondern auch die Konkurrenz der Gewerkschaften untereinander. Das dürfte die unkomfortabelste Lösung sein. Es gibt darüber hinaus die Möglichkeit, daß wir den Entscheidungsprozeß dem jeweiligen Unternehmen überlassen. Das Unternehmen geht dann zu dem jeweiligen Verband. Dann kommen wir zum Schiedsverfahren des DGB. Das ist auch nicht sehr schön.

Wir können es den Betriebsparteien überlassen, daß die die Sache an uns vorbei regeln. Dann geht die Tarifautonomie flöten. Deswegen sage ich: Solange wir die Kraft haben - Kraft ist nicht nur organisatorische Kraft, sondern auch Gestaltungskraft -, diese Elemente aufzunehmen, sind wir gefordert, sie zu regeln - um des Erhalts der Tarifautonomie und des Erhalts des Flächentarifvertrags willen.

Hier steht „geregelt Wahlmöglichkeiten“. Den letzten Satz habe ich in der Antragsberatungskommission geändert. Das sind nichts anderes als Optionen, aber wir kommen mit dem Begriff, den die Hälfte der Menschheit nicht versteht,

nicht weiter. „Geregelt Wahlmöglichkeiten“ bedeutet: Die Tarifvertragsparteien regeln in Tarifautonomie, was gemacht wird, für welche Situation. Wie Harald beispielsweise feststellte: Der Beschäftigungssicherungstarifvertrag der IG Metall regelt, daß statt Entlassungen radikale Absenkung der Arbeitszeit entweder mit Absenkung des Entgelts, aber mit Sicherung der Beschäftigung erfolgen kann, oder er regelt: Absenkung der Arbeitszeit mit Teillohnausgleich, aber ohne Beschäftigungssicherung. Die Bedingungen sind geregelt und nicht den Betriebsparteien überlassen. Insofern ist der Schritt, geregelte Wahlmöglichkeiten im Tarifvertrag zu eröffnen, eine Einengung der Praxis, die sich betrieblich entwickelt, und zwar eine offensive Einengung.

Gaby Scheuermann (Vorsitzende des Kongresses): Walter, Du denkst an Deine Zeit, bitte?

Walter Riester: Entschuldigung, ja. - Damit möchte ich es auch beenden, aber es würde sich lohnen, diese Debatte fortzusetzen. Das sind wirklich die Debatten, die wir führen müssen. (Beifall)

Ich sage ganz am Schluß, Kolleginnen und Kollegen: Die Zartheit des Reformansatzes, der hier signalisiert wird, nimmt noch gar nichts voraus. Er konkretisiert noch gar nicht, was wir eigentlich machen müßten. Aber wenn wir schon dazu nicht die Kraft haben, dann frage ich mich wirklich, ob die eine oder andere Floskel, die dann möglicherweise im Grundsatzprogramm steht, ernstgenommen werden kann. (Beifall)