
Das Tarifvertragssystem steht zur Disposition

Gespräch mit Rudolf Hickel über die Kündigung des Tarifvertrages für das Metallgewerbe durch die Arbeitgeber und die Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Gegenstrategie*

Prof. Dr. Rudolf Hickel, geb. 1942 in Nürnberg, Studium der Volkswirtschaftslehre in Berlin und Tübingen, lehrt politische Ökonomie und Finanzwissenschaft an der Universität Bremen. In der Tarifaufeinandersetzung in der Metallindustrie in Ostdeutschland im Frühjahr 1993 war er als Schlichter tätig.

Frage: Die Arbeitgeber haben den Tarifvertrag für das Metallgewerbe gekündigt. Es ist, abgesehen von der Tarifaufeinandersetzung in der Metallindustrie Anfang der sechziger Jahre, das erste Mal in der Geschichte der Bundesrepublik, daß die Arbeitgeber einen Tarifvertrag kündigen, bisher haben das stets die Gewerkschaften getan. Stehen wir an einem Wendepunkt in der Tarifpolitik, steht die Tarifautonomie zur Disposition?

Rudolf Hickel: Seit vielen Jahren gab es immer wieder den Versuch, das Tarifsystem zu demontieren, das bisher sowohl im Hinblick auf die Entlohnung wie auch die Arbeitsbedingungen einen Mindestschutz garantiert hat. Nicht erst mit der Kündigung des Tarifvertrags in Westdeutschland hat sich die Situation entscheidend verändert: Das Ganze ist am Tarifvertrag für die Elektro- und Metallindustrie in Ostdeutschland bereits vorexerziert worden. Dort wurde, erstmals in der jüngeren Geschichte Deutschlands, ein geltender Tarifvertrag von den Arbeitgebern aufgekündigt. Bereits damals konnte man ahnen, daß sich ähnliches in Westdeutschland wiederholt werden würde. Faßt man also den gesamten Vorgang zusammen, dann handelt es sich nicht um eine tarifpolitische Wende, sondern um den Versuch eines tarifpolitischen Endes.

Ich will das erläutern: Es lohnt sich, die detaillierte Begründung von Gesamtmetall - insbesondere von Gottschol und Kirchner - zu lesen. Die Arbeitgeber

* Das Gespräch führten Hans O. Hemmer und Stephan Hegger am 29. September 1993 in Bremen.

haben den Vertrag entgegen der üblichen Praxis selbst gekündigt, weil sie davon ausgehen, daß sich eine Demontage auf der Basis eines bestehenden Vertrages schlechter durchsetzen ließe. Damit ist ganz eindeutig, daß mit dieser Kündigung die bisherigen Grundlagen des Tarifvertrags ausgehebelt werden sollen. Die Kündigungsbegründung zielt auf eine Neuregelung der Tariflöhne sowie des Urlaubs, also auf zentrale Punkte. Ich bin ganz sicher, daß mit dieser Kündigung eine Demontage des Flächentarifvertrags beabsichtigt ist. Es wird versucht, die Tarifverträge soweit wie möglich zu „flexibilisieren“. Der Anlaß dafür ist klar. Aus vielen Prognosen weiß man, daß eine sehr hohe Arbeitslosigkeit die ökonomische Entwicklung begleiten wird. Selbst ein konjunktureller Aufschwung, wenn er denn kommt, wird sie nicht nachhaltig abbauen. Die Arbeitgeber, an ihrer Spitze jene von Gesamtmetall, wollen nun erstens die schwerwiegenden Probleme der Finanzierung der deutschen Einheit und zweitens die anhaltende Arbeitslosigkeit nutzen, um aus der bisherigen Tradition, aus der Geschichte des Tarifvertrags als sozialpartnerschaftliche Veranstaltung auszusteigen.

Wenn die Gewerkschaften, in diesem Fall angeführt von der IG Metall, einen solchen Ausstieg nicht verhindern können, wie können sie dann damit umgehen?

Klar ist: Wenn man die Interessen von Gesamtmetall und die darin zum Ausdruck kommenden Interessen der Mitgliedsunternehmen zugespitzt interpretiert, dann geht es um eine massive Deregulierung des Tarif Systems. Es wird dann keine Mindestlohnsicherung und keinen Mindestarbeitsschutz für alle Beschäftigten mehr geben, sondern es wird nach Regionen, nach Sektoren, nach Betriebsgrößen differenziert werden. Wenn sich eine solche Strategie durchsetzen sollte, dann verschwindet das Herzstück gewerkschaftlicher Politik, wird den Gewerkschaften die Fähigkeit genommen, dafür zu sorgen, daß auf dem Arbeitsmarkt nicht Verhältnisse herrschen wie auf einem Bananen- oder Teppichmarkt, sondern daß es Mindestschutz für Beschäftigte gibt - und dieser Mindestschutz ist eine bewußt sozialpolitisch, sozialstaatlich, tarifrechtlich gewollte Regulierung des Arbeitsmarktes. Diesen bisherigen Konsens stellen die Vorschläge von Gesamtmetall und anderer Arbeitgeberverbände ebenso in Frage wie der Bundeswirtschaftsminister, der in seinem Standortpapier in ähnliche Richtung argumentiert.

Auch für die Unternehmen war es bisher vorteilhaft, ein relativ festes und sicheres Tarifgefüge zu haben, weil es die Konkurrenzbedingungen mitdefiniert. Welches Motiv bringt die Arbeitgeber dazu, nunmehr verstärkt auf Deregulierung, auf Flexibilisierung zu drängen? Hängt das mit den veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen zusammen, oder ist es auch ein Reflex darauf, daß die Arbeitgeberverbände intern große Schwierigkeiten haben?

Man muß bei dieser Frage drei Punkte im Blick behalten: Das ist zunächst die schwerwiegende ökonomische Krise, in der wir uns befinden, und die uns außer den riesigen ostdeutschen Transformationsproblemen und deren Finan-

zierung auch eine Rezession in Westdeutschland beschert hat, die tiefgreifende Strukturprobleme freilegt.

Dann gibt es natürlich verbandsinterne Streitigkeiten. Sowohl bei Gesamtmetall als auch bei den Unternehmern insgesamt gibt es eine starke Gruppe, die zu einer scharfen Jagd in der Tarifpolitik bläst.

Der dritte wichtige Aspekt scheint im ersten Moment marginal: Wir haben es mit einem dramatischen Generationswechsel in den Chefetagen der Unternehmen zu tun. Auch daran liegt es, daß die sozialpartnerschaftliche Veranstaltung „Tarifsystem“, von der beide Seiten profitiert haben, brüchig geworden ist. Es geht das Verständnis für sozial verfaßte Unternehmen verloren, für Unternehmen, die zwar auf Rendite ausgerichtet sind, die aber auch ganz bestimmter sozialstruktureller Voraussetzungen bedürfen. Das bricht mehr oder weniger weg. Es zieht eine Generation in die Vorstandsetagen ein, der dieses historische Verständnis fehlt, die vielmehr in einer einäugigen Gewinnmaximierungsstrategie ausgebildet ist. Die Gewerkschaften sind gut beraten, wenn sie auch ökonomische, betriebswirtschaftliche und unternehmensstrategische Argumente anführen, die untermauern, daß dieses Tarifsystem eine große Chance auch für die Zukunft darstellt. Selbst die Reagan-Administration hatte schließlich erkannt, daß die mangelhafte Produktivität in den USA vor allem auf eine völlig wildwüchsige Struktur der Arbeitsbeziehungen in den Betrieben zurückzuführen ist, die demotivierend und keineswegs identitätsfordernd wirkt. In den USA gibt es inzwischen eine Diskussion über Effizienzlohntheorien, die die Frage stellen, ob höhere Löhne als der Markt hergibt, nicht deshalb sinnvoll sind, weil auf diese Weise die Arbeitsmotivation gestärkt wird. Stabile Arbeitsbeziehungen sind die wichtigste Voraussetzung dafür, daß die deutsche Wirtschaft den ökonomischen Strukturwandel bewältigen kann. Insofern bedeutet diese Politik der Demontage des Tarifsystems letztlich eine Schädigung der Standortvorteile der Bundesrepublik.

Korrespondiert mit dem Generationenwechsel bei den Unternehmern nicht einer bei Arbeitnehmern und Gewerkschaftern, so daß auch hier die Vorzüge dieses Tarifsystems nicht mehr hinreichend verinnerlicht sind, und das Aufrechterhalten eines vorbildlichen, effizienten und erfolgreichen Systems schwerer wird?

Die Gewerkschaften sind insofern schlecht auf diesen schweren Angriff vorbereitet, weil sie gewohnheitsmäßig nach außen mit Besitzansprüchen argumentieren: Was einmal erkämpft wurde, muß auch so beibehalten werden. Ich bin der Auffassung, daß man sich auf die Frage der Arbeitgeber Metall einlassen sollte, die lautet: Was nutzt der Standortentwicklung wirklich? Es hat keinen Sinn, den Hinweis auf zu hohe Lohn- und Lohnnebenkosten damit zu beantworten, daß man das Tarifsystem sozusagen für sakrosankt erklärt. Die radikalste Antwort auf diese brutale Herausforderung wäre es, das Tarifsystem offen zur Diskussion zu stellen. Dann könnte man, intern wie extern, in den

Betrieben wie in der Öffentlichkeit viel besser deutlich machen, warum dieses Tarifsystem nicht ab-, sondern ausgebaut werden muß. Dieser Ansatz ist in der gewerkschaftlichen Diskussion weitgehend verlorengegangen, wofür ich Verständnis habe, was ich aber nicht akzeptiere. Verständnis habe ich deshalb, weil die Gewerkschaften sich insgesamt ganz massiv in der Defensive befinden. Es überwiegt eine Berichterstattung der Niederlagen. Es ist überaus schwierig, aus dieser Situation heraus eine vorwärtsgerichtete Politik zu machen. Dennoch wären die Gewerkschaften gut beraten, noch einmal aus den ökonomischen Bedingungen, aus der Brutalität des Konkurrenzsystems heraus zu begründen, warum Arbeitskräfte nicht behandelt werden dürfen wie die Preisbildung für Güter und Dienstleistungen. Die menschliche Arbeitskraft ist die wesentliche Voraussetzung für die Produktion, für Motivation und Identifikation. In dieser Beziehung ist das Tarif System die entscheidende strategische Variable. Sollte sich Gesamtmetall mit seinem Konzept durchsetzen, dann werden auch die Arbeitgeber nach einer derartigen Deregulierung des Tarifsystems bald feststellen, daß sie insgesamt schlechter dastehen als vorher, weil in der Konkurrenz zwischen den Betrieben die Kalkulierbarkeit verlorengeht. Es ist sehr interessant, daß die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände noch 1989 im Rahmen der „Deregulierungskommission“ ein Papier vorgelegt hat, das ein ökonomisch glühendes Plädoyer für die Beibehaltung des Tarifsystems enthielt. Und noch ein weiteres Beispiel: Dort, wo man versucht hat, bisher Arbeitslose am selben Arbeitsplatz schlechter zu bezahlen als bisher Beschäftigte, hat man damit nur negative Erfahrungen gemacht.

Das Tarifsystem ist bisher in der Tat von den Beteiligten akzeptiert und hochgehalten worden. Aber offenbar ist ja der dramatisch verändernde ökonomische Kontext maßgeblich für diese Entscheidung der Arbeitgeber. Wie steht denn Deutschland im weltwirtschaftlichen Zusammenhang da?

Wir befinden uns in einem Suchprozeß nach einer Neudefinition des Standorts Deutschland im Kontext der Weltmarktkonkurrenz. Damit tun sich alle, einschließlich der Gewerkschaften, sehr schwer. Es könnte sein, daß wir infolge der deutschen Einigung und der ökonomischen Probleme Abschied nehmen müssen von der Vorstellung, daß Deutschland irgendeine Dominanzrolle zukomme, daß die D-Mark eine entscheidende Leitwährung sei. Wir müssen darauf gefaßt sein, daß wir die Rolle, die wir bisher ökonomisch in der Welt gespielt haben, nicht mehr spielen werden. Die Exportstärke der Bundesrepublik war immer eine Belastung für die Partnerländer, und es kann sein, daß sich hier Veränderungen ergeben, die für die innere Politik bedacht werden müssen. Eine Instanz hat das Problem jedenfalls überhaupt nicht begriffen und macht deshalb eine katastrophale Politik nach innen und außen - die Deutsche Bundesbank. Sie hat die Sehnsucht nach der D-Mark als weltweit absolut relevanter Währung auf der Basis einer exportstarken Wirtschaft. Demgemäß treibt sie ihre nationale Geldpolitik - binnenwirtschaftlich falsch, was die Rezession mit ausgelöst hat, aber auch außenwirtschaftlich falsch, weil

sie etwa auf die Bedingungen in Europa keine Rücksicht nimmt. Sie hat die Krise des europäischen Währungssystems verursacht.

In Westdeutschland tun sich inzwischen tiefgreifende Strukturprobleme auf, gerade in Branchen, für die Gesamtmetall zuständig ist. Die Maschinenbau- und Elektroindustrie zum Beispiel befindet sich in einer ganz tiefen Krise. Es ist eine völlig falsche Strategie, angesichts einer solchen Lage Kostensenkungen im wesentlichen mittels Lohneinsparungen erzielen zu wollen. Lohnsenkungen sind nachgewiesenermaßen keine Garantie dafür, daß die Beschäftigungslage sich verbessert. Statt solche abgegriffenen Floskeln zu variieren, sollten die Krisenursachen, etwa für die Elektro- und Maschinenbauindustrie, ins Auge gefaßt werden. In Baden-Württemberg zum Beispiel hat sie den Produktzyklus voll ausgenutzt. In den guten Jahren erzielte sie phantastische Exportquoten - bis zu 90 Prozent. Nun bewirkt die Schwächung der Weltkonjunktur einen Rückgang der Nachfrage, der überhaupt nichts mit den Arbeitskosten zu tun hat. Die Verschlechterung der Weltmarktposition, der Anteilsverlust der Maschinenbau- und Elektroindustrie also, hat dagegen viel zu tun mit Schwächen des Managements. Um es mit Schumpeter auszudrücken: In Baden-Württemberg sind die Wirte, die einmal sehr dynamisch waren, statische Wirte geworden. Sie haben den technologischen Anschluß im Grunde verpaßt. Neue Produktionsentwicklungen, etwa in Japan, sind einfach nicht wahrgenommen worden. Die Unternehmen sind in der prosperitären Phase, auf der Hochphase des Produktzyklus, sitzengeblieben. Die Frage ist, wie nun neue Produktlinien, neue Technologien, auch unter Berücksichtigung ökologischer Kriterien, entwickelt werden können? Manchmal habe ich den Eindruck, daß die Jagd auf die Lohn- und Gehaltsempfänger im Grunde nichts anderes ist als ein Tarnmanöver, das davon ablenken soll, daß Management und Unternehmensstrategie weitgehend versagt haben. Deshalb finde ich es richtig, daß die IG Metall - wenn auch ein bißchen spät - auf diese Management-Defizite hingewiesen hat. Die Krise ist nicht zuletzt auf den Verlust an dynamischem Management zurückzuführen. Selbst bei hochgepriesenen Managern erweist sich, daß sie nur in Schönwetterperioden erfolgreich waren, aber die Umbauprobleme prospektiv nicht hinreichend bedacht haben. Es würde zu einer Sanierung des Gesamtunternehmens Bundesrepublik Deutschland produktiv beitragen, wenn man ernsthaft über Managerstrukturen und -gehälter diskutieren würde, und zwar ohne jede Beimengung von Sozialneid. Manager sollen hervorragend verdienen, wenn sie exzeptionelle Arbeit leisten. Aber gerade in dem Bereich, in dem ein Raubbau an Löhnen versucht wird, gibt es die stärksten Management-Probleme.

Wenn die Bundesrepublik auf dem Weg zu einem stärker amerikanisch geprägten Kapitalismusmodell ist, das mehr an kurzfristigen positiven Bilanzzahlen als an langfristigen strategischen Managemententscheidungen orientiert ist, dann wird es nicht ausreichen, daß die Gewerkschaften auf Managementfehler verweisen. Bedarf es nicht einer qualitativ veränderten Tarifpolitik, die den geänderten Anforderungen Rechnung trägt?

Die Beobachtung, daß wir eine Amerikanisierung der Arbeitsverhältnisse haben, ist zwar richtig, sie reicht aber nicht aus. Es nehmen bei uns vielmehr solche Arbeitsverhältnisse zu, wie sie *bisher* in Amerika dominiert haben. Ich glaube, daß die USA sich gerade in einem Neuorientierungsprozeß befinden. Es gibt sehr viele unterschiedliche Anstrengungen, die Arbeitsbedingungen positiv zu verändern. Wir laufen also Gefahr, ein Modell (*hire and fire*) zu übernehmen, von dem die USA zögerlich, aber doch erkennbar, Abschied nehmen.

Dennoch reicht es nicht aus, das derzeitige Tarif System als sozialen Besitzstand zu verteidigen; es muß vielmehr in seiner ökonomischen Funktionalität und Bedeutung begründet werden. Tarifpolitik ist keine bloße Lohnmaschinerie. Wenn eine Lohnerhöhung zum Beispiel nur die gegenwärtige Inflationsrate von etwa 4 Prozent ausgleichen würde, hätte man damit noch keinen Ausgleich für den Produktivitätsanstieg, also einen Verteilungsverlust, und auch keinen Ausgleich für steigende Staatsabgaben, so daß sich die Nettorealposition verschlechtern würde. Ein solches Angebot von gewerkschaftlicher Seite würde schon die ganz großen ökonomischen Schwierigkeiten bedenken. Es würde nicht nur auf Verteilungsforderungen verzichten, sondern sogar eine leichte Veränderung der Verteilung zuungunsten der Arbeitseinkommen zulassen. Eine derartige Tarifforderung ist bereits sehr defensiv und berücksichtigt eindeutig die ökonomischen Verhältnisse.

Ich bin allerdings der Meinung, daß wir im Tarifsysteem selber deutliche Veränderungen brauchen. Es muß zum Beispiel dringend etwas für die Niedriglohngruppen getan werden. Das gespenstische Argument, der Abstand zwischen der Sozialhilfe und den niedrigsten Löhnen müsse wiederhergestellt werden, ist nur ein Ausdruck dafür, daß die Niedriglöhne sich in der Zwischenzeit offensichtlich in der Nähe der Sozialhilfe befinden, von der man weiß, daß sie nicht unbedingt das Existenzminimum deckt. Hier würde ich gerne einen Gedanken aufnehmen (obwohl ich zu einer anderen Schlußfolgerung komme), den Fritz Scharpf in den Gewerkschaftlichen Monatsheften (7/93) formuliert hat: Wir brauchen in der Bundesrepublik dringend eine breite gesellschaftspolitische Diskussion über die Frage, wo eigentlich das Existenzminimum liegt. Es bedarf einer Richtgröße, welches Einkommen zur Existenzsicherung erforderlich ist. In diese Debatte sollten sich die Gewerkschaften einschalten. Dabei könnte sowohl mehr Klarheit hinsichtlich der Sozialeinkommen geschaffen werden, als auch eine gewisse Orientierung für die Tarifpolitik erreicht werden: Welches Niveau und welche Struktur der Entlohnung ist ökonomisch und sozial angemessen? Wo liegen vor allem die Niedriglohngruppen?

Ein weiterer Gesichtspunkt für diese Tarifrunde: Ich bin überzeugt, und das kann man ökonomisch ganz gut begründen, daß wir im Prozeß der Arbeitszeitverkürzung keinen Rückschritt machen dürfen, daß wir ihn vielmehr fortsetzen müssen. Wir wissen, daß im profitwirtschaftlichen Sektor nicht genügend Arbeit zur Verfügung gestellt wird, daß der öffentliche Sektor aufgrund fiskalischer Nöte nicht mehr, wie früher, ausgleichend wirken kann. In dieser

Situation brauchen wir Arbeitszeitverkürzung. Ich finde die gewerkschaftliche Diskussion, die Arbeitszeitverkürzung auch mit Modellen der Flexibilisierung von Arbeit verbindet, nützlich. Bedauerlich und fast tragisch ist, daß vorwärtsgerichtete Debatten darüber, wie ein Tarif system auf die Tatsache, daß auf absehbare Zeit nicht genügend Arbeit zur Verfügung steht, unter dem Druck der Verhältnisse derzeit nicht gründlich genug geführt werden können. Der Angriff von Gesamtmetall soll wohl auch diese Funktion erfüllen. Man wird alles daransetzen müssen, die Lohndemontage und die Demontage des Tarifsystems zu verhindern. Gesamtmetall muß sich insofern den viel größeren Vorwurf gefallen lassen, eine schwierige und nötige gewerkschaftliche Diskussion und Neubesinnung gestört zu haben.

Ein solcher Angriff kalkuliert die Verteidigungsfähigkeit des Angegriffenen zweifellos mit ein. Verfügen die Gewerkschaften in Krisenzeiten über genügend Abwehr- und Angriffskräfte, überausreichend Mobilisierungsfähigkeit?

Die Arbeitgeber wollen, zusammen mit einer konservativen Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftspolitik, seit Jahren mehr als die Umverteilung der Einkommen: die Umverteilung von Macht. Dann wäre das Umverteilungsproblem der Einkommen in ihrem Sinne einfacher zu bewerkstelligen. Dabei weiß Gesamtmetall und wissen alle, die diese Position vertreten, von BDI bis DIHT, daß sich die Gewerkschaften in der Defensive befinden. Sie wollen die Gelegenheit nutzen, Umverteilung der Macht durchzusetzen. Dabei wird das Streikrecht schon gar nicht mehr problematisiert, weil man auf eine mangelnde Streikbereitschaft wegen der ökonomischen Krisensituation setzt. Es wird für die Gewerkschaften schwierig werden, diese wohlkalkulierte Herausforderung anzunehmen. Sie müssen es nichtsdestotrotz tun. Die Attacke von Gesamtmetall ist auf die gewerkschaftliche Gestaltungskraft im tariflichen, sozialen und arbeitszeitlichen Bereich gerichtet. Ich rate den Gewerkschaften nachhaltig dazu, bei dieser Auseinandersetzung auf allen Ebenen Paroli zu bieten. Dabei kann die Möglichkeit des Streiks nicht ausgeschlossen werden, weil es um die Grundlagen geht.

Die Gewerkschaften befinden sich in der Bundesrepublik in einem doppelten Spagat - einerseits die ungelöste Ost-West-Problematik, zum anderen galoppierende Arbeitsplatzverluste auch im Westen, die nicht mehr kompensiert werden können. Wie kann es den Gewerkschaften gelingen, in dieser Situation die Widersprüche zu überwinden - insbesondere auch unter Berücksichtigung einer immer höher steigenden Zahl von Dauerarbeitslosen?

Die Gewerkschaften müssen, was Ostdeutschland betrifft, endlich eine offene Diskussion führen. Wenn es nicht gelingt, das Thema Standortkonkurrenz ernsthaft und ehrlich zu behandeln, wird das zu einer Schwächung der vereinigten Gewerkschaften führen. Es gibt Standortkonkurrenzprobleme etwa im Maschinenbau, in Sachsen zum Beispiel sind die verlängerten Werkbänke abgebaut worden, weil die westdeutschen Unternehmen in Schwierigkeiten

geraten sind. Ähnliches geschieht im Werftbereich und beim Stahl, um nur zwei Bereiche zu nennen. Ein ganz wichtiges Beispiel ist Bischoff erode, das für die Gewerkschaften einen Sündenfall darstellt - gleichgültig wie die Lösung aussieht. Wie mit den Betroffenen umgegangen wurde, ist kein Ruhmesblatt. Ich selbst war gebeten worden, als Person des Vertrauens der Belegschaft, den Vertrag einzusehen, was allerdings der Bundesfinanzminister abgelehnt hat. Wenn kritischer Sachverstand nicht nur Verfügung gestellt werden soll, weil eine Gewerkschaft sich in einer anderen Beschlußlage befindet, dann ist das ein schlechtes Zeichen. Gerade in Ostdeutschland erfahren die Beschäftigten doch jetzt erst, was Gewerkschaften sind und was sie bedeuten. Hier fordere ich ein viel höheres Maß an solidarischer Diskussion und auch an Abstimmung.

Das Beispiel der metallverarbeitenden Industrie in Sachsen zeigt, daß man ostdeutsche Probleme auch zum Inhalt gewerkschaftlicher Arbeit machen kann. Das sind eben nicht dieselben Probleme wie die der Westdeutschen. Beispielsweise hat sich in Sachsen die IG Metall darum gekümmert, daß die Probleme vor Ort diskutiert und entschieden werden. Die Gewerkschaften müssen im Einigungsprozeß die Spannungsprobleme -viel deutlicher benennen- etwa die Konkurrenz, die sich zwischen ostdeutschen und westdeutschen Produktionsstandorten jetzt vielfach zeigt, und dann auch - und da sehe ich große Probleme - Phantasie entwickeln, wie damit umgegangen wird. Derartige Konkurrenzprobleme kann man jedenfalls nicht dadurch lösen, daß man die Betriebsräte allein läßt und sie aufeinander einhacken. Förderlich ist es, alle Beteiligten an einen Tisch zu bringen und über Lösungen diskutieren zu lassen, die für alle akzeptabel sind.

Entscheidend ist, daß Gesamtmetall das, was in Ostdeutschland versucht worden und was nicht gelungen ist, nun nicht in Westdeutschland durchsetzen kann. In Ostdeutschland gab es eine gute gewerkschaftliche Strategie und eine breite gesellschaftspolitische Bewegung. Für Westdeutschland habe ich die Befürchtung, daß man mit Gewerkschaftsthemen, die ja weit über Lohnfragen hinausgehen, kaum noch eine gesellschaftspolitische Mobilisierung bewerkstelligen kann. Eine Mobilisierung wie etwa beim Einstieg in die 35-Stunden-Woche oder bei der Diskussion um § 116 AFG, die man bis in die Universitäten hinein spüren konnte, zeichnet sich im Moment nicht ab. Die Begründung sehe ich darin: Wenn man, wie die Gewerkschaften in letzter Zeit, an so vielen Abwehrfronten steht, schwindet die Kraft für eine Gesamtstrategie und zum Aufbau einer gewerkschaftlichen Bewegung. Deshalb muß man darauf drängen, daß eine gesellschaftliche Bewegung gegen diesen Abbau des Tarif Systems in Gang kommt, denn es geht dabei um nicht weniger als um die Gestaltung der sozialökonomischen Verhältnisse bis weit in das nächste Jahrtausend hinein.