
Ernst-Ludwig Laux

Tarifpolitischer Sonderweg mit großer Zukunft



Ernst-Ludwig Laux, geb. 1949 in Darmstadt, Straßenbauerlehre und Studium des Bauingenieurwesens sowie zum Gewerbelehrer, Gewerkschaftssekretär, seit 1978 Sekretär im Landesverband der IG Bau-Steine-Erden in Hessen, 1985 Wahl zum Landesvorsitzenden in Hessen und seit 1991 Stellvertretender Bundesvorsitzender der IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU), zuständig für Tarifpolitik.

In der aktuellen, insbesondere sozial- und tarifpolitischen Diskussion spielt das „Bündnis für Arbeit“ eine herausragende Rolle. Nachdem der erste Ansatz dazu 1996 durch das politisch unkluge Verhalten der konservativ-liberalen Regierung gescheitert ist, hat die neue Bundesregierung mit Bundeskanzler Schröder und Arbeitsminister Riester die Neuauflage der Bündnisgespräche in den Mittelpunkt ihrer sozial- und wirtschaftspolitischen Vorgehensweise gerückt. In den vergangenen Wochen war die Bündnis-Idee erneut starken Belastungsproben ausgesetzt, zumal die Arbeitgeber wiederholt mit dem Verlassen des Runden Tisches drohten. Es wird entscheidend darauf ankommen, ob in den aktuellen Gesprächen Formen für einen organisierten Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gefunden werden, bei denen vor allem branchenspezifische Gesichtspunkte vertieft behandelt werden können.

Tarifliche Sozialkassen im Baugewerbe als Modell für den Interessenausgleich

Bei vielen Denkansätzen, die in den ersten Bündnisgesprächen erwogen worden sind, wird ohne einen zukünftig intensivierten Branchendialog kaum eine Lösung möglich sein. Deshalb sind alle Branchen in der Bundesrepublik Deutschland aufgefordert, Konsensgespräche über den tarifpolitischen Alltag hinaus einzuleiten. Dabei muß es um europäisch ausgerichtete Problemlösungen zur Arbeitslosigkeit, zu den Renten, neuen Organisationsformen der Arbeit sowie der atypischen Arbeitsverhältnisse gehen. Auch Fragen, die sich

an dem Reizwort von Tariffonds entzündet, müssen für die jeweiligen Branchen angegangen werden, denn nur wenn paritätische Einrichtungen geschaffen werden, in denen die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften gleichberechtigt miteinander arbeiten, werden letztlich tragfähige Ergebnisse gefunden.

Man mag es kaum glauben: Aufgrund jahrzehntelanger tarifpolitischer Anstrengungen in der Bauwirtschaft gibt es für diese Branche bereits eine solche Lösung. Tarifliche Sozialkassen mit vielfältigen Aufgaben, in denen der Dialog zwischen den Tarifvertragsparteien geführt wird, in denen Branchenprobleme angesprochen und gelöst werden, existieren. Sie haben bei einer Neuausrichtung und Aktualisierung eine große Zukunftsperspektive nicht nur für die Bauwirtschaft, sondern als Modellauch für andere Branchen.

Ich möchte die tarifpolitischen Höhen und Tiefen, die Aufgaben und Ziele und insbesondere die zukünftige Ausrichtung dieser tariflichen Sozialkassen skizzieren, um anzudeuten, wie ein branchenbezogener sozialer Dialog in unserem Lande, aber auch in Europa, zu fördern wäre.

Die Bauwirtschaft - Wirtschaftszweig mit mobilen Arbeitsstätten

Die Bauwirtschaft als einer der bedeutendsten deutschen Wirtschaftszweige ist von besonderen arbeitstechnischen, aber auch ökonomischen Gegebenheiten geprägt. Ihre wirtschaftliche Lage wird sehr stark durch die Konjunktur beeinflusst und ist deshalb erheblichen Schwankungen ausgesetzt. Die Investitionsneigung bzw. Auftragsvergabe durch die öffentliche Hand spielen eine große Rolle und akute Probleme wie Wohnungsmangel, Höhe des Hypothekenzinssatzes, staatliche Förderungsprogramme oder Grundstückskosten sind ebenfalls Indikatoren, die alle Zweige der Bauwirtschaft in den vergangenen 50 Jahren heftig durchgerüttelt haben.

Hinzu kommt, dass die Baubranche ein mobiler Wirtschaftszweig ist, denn schon immer haben Arbeitnehmer auf wechselnden Einsatzorten ihre Arbeit verrichtet und schon immer wurden von den Beschäftigten große Entfernungen bis zur Baustelle in Kauf genommen. Da die Produktion unter freiem Himmel erfolgt, sind auch die Witterungsbedingungen stets ein Merkmal der Bauarbeit gewesen und werden es auch bleiben. Insbesondere durch die mobilen Produktionsstätten sowie die starke Witterungsabhängigkeit sind die Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche gekennzeichnet durch *hohe Fluktuation, regelmäßige Arbeitsausfälle, Nachteile beim Urlaub, Lohneinbußen, Rentenminderung sowie Nachwuchsmangel*.

Tarifpolitische Antwort

Einige dieser Probleme sind aus der Sicht der Beschäftigten bereits nach dem Ersten Weltkrieg zu sozial- und tarifpolitischen Themen der zuständigen Gewerkschaften gemacht worden. Es entstand insbesondere für die Gewährung des Urlaubs ein so genanntes Urlaubsmarkenverfahren, sodass auch die Beschäftigten dieses mobilen Wirtschaftszwei-

ges bei erheblicher Fluktuation und ständig wechselndem Arbeitsverhältnis zu unterschiedlichen Arbeitgebern von der Urlaubsgesetzgebung bzw. den Tarifverträgen zum Urlaub Gebrauch machen konnten. Schon damals war der Informationsaustausch der Baugewerkschaften so gut, dass nicht nur in Deutschland diese Systeme entstanden, sondern nahezu in allen europäischen Ländern. Kurz nach dem Zweiten Weltkrieg haben die neu entstandenen Tarifvertragsparteien des Baugewerbes jedoch andere Regelungen gesucht, sodass 1949 eine „Gemeinnützige Urlaubskasse für die Bauwirtschaft“ entstanden ist. Diese nun 50 Jahre bestehende Einrichtung ersetzt sinngemäß den einzelnen Arbeitgeber, indem die Branchenzugehörigkeit, dokumentiert über monatliche Arbeitgeberzahlungen an die Urlaubskasse, anstelle des Einzelarbeitgebers tritt und im Falle des Urlaubs die Entschädigung des Urlaubsgeldes bzw. des zusätzlichen Urlaubsgeldes übernimmt. In der Folgezeit wurde in weiteren Tarifverträgen eine „Lohnausgleichskasse für die Bauwirtschaft“ (1955) geschaffen, in der insbesondere zur Abdeckung des Schlechtwetterrisikos eine Branchenlösung für die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr erreicht wurde. 1957 wurde dann eine „Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes“, ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit für die gesamte Branche, gegründet.

Träger dieser Sozialkassen sind der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes sowie der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie auf Arbeitgeberseite und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) auf Arbeitnehmerseite. Ohne auf weitere organisatorische Einzelheiten einzugehen, soll hier lediglich vermerkt werden, dass nicht nur im Baugewerbe, sondern auch im Maler- und Lackiererhandwerk, im Dachdeckerhandwerk, im Gerüstbaugewerbe sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk in den letzten 50 Jahren ähnlich gestaltete Urlaubs- und Zusatzversorgungskassen entstanden sind, sodass diese tariflichen Einrichtungen in den Kernbranchen unseres Organisationsbereiches existieren. Auch die frühere Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) hat in einigen Branchen, so z. B. in der Landwirtschaft und im Garten- und Landschaftsbau, ähnliche tarifliche Sozialkassen aufgebaut, sodass man sagen kann, dass für die 1996 neu gegründete IG BAU (Zusammenschluss der IG Bau-Steine-Erden mit der GGLF) ein umfassendes Dialogsystem zwischen den Tarifvertragsparteien existiert.

Kontroverse gewerkschaftliche Diskussion bei Gründung der Sozialkassen

Die Gründung dieser tariflichen Sozialkassen verlief nicht ohne heftige Diskussion im politischen und insbesondere im gewerkschaftlichen Umfeld. Es sei daran erinnert, dass insbesondere zwischen der IG Metall und der IG Bau-Steine-Erden zu Zeiten der Vorsitzenden Otto Brenner und Georg Leber vielfältige ideologische Auseinandersetzungen liefern, die bis auf DGB-Kongresse gebracht wurden. Die Gründung von tariflichen Sozialkassen zur Abdeckung der branchenspezifischen Risiken der Bauwirtschaft, die sich daraus ergebende Dialogfähigkeit bis hin zum Gedanken der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand bauten auf dem sog. sozialpartnerschaftlichen Grundsatz auf, während die überwiegende Anzahl der Gewerkschaften im DGB mit der IG Metall an der Spitze eher den klassenkämpferisch-konfliktorientierten Ansatz in der Tarifpolitik bevorzugte.

Gerade in den sechziger und siebziger Jahren sind etliche wissenschaftliche Untersuchungen zu dieser Kontraverse erarbeitet worden, die bis heute nachwirkt. Insbesondere in den achtziger Jahren, als die Debatte Wochenarbeitszeitverkürzung contra Vorruhestand ausgetragen wurde, schien die alte tarifpolitische Schlachtordnung wieder hergestellt zu sein: Einige Gewerkschaften wollten die Wochenarbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden, während z. B. die IG BSE auf eine Vorruhestandsregelung sowie die Sicherung und den Ausbau der tariflichen Sozialkassen setzte.

Seit knapp 25 Jahren verfolge ich die tarifpolitischen, aber auch organisationspolitischen Fragestellungen der tariflichen Sozialkassen unmittelbar. Alle Sozialkassen der Bauwirtschaft sind in Wiesbaden angesiedelt, sodass ich als damaliger hessischer Landesvorsitzender in die vielfältigen Beratungen eingeschaltet war. Da ich seit 1991 im Bundesvorstand für Tarifpolitik zuständig bin, weiß ich, dass in unzähligen Verhandlungen Gespräche über die Sozialkassen geführt worden sind und aufgrund dieser Erfahrung kann ich festhalten, dass in jeder Tarifrunde die Ausgestaltung der Sozialkassen eine große Rolle gespielt hat. In den vergangenen Jahrzehnten sind einige Prozentpunkte der jeweiligen Einkommensrunden in die Ausgestaltung der Verfahren der Sozialkassen gewandert. Wenn man bedenkt, dass ca. 20 Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme durch die jeweiligen Sozialkassen abgewickelt werden, kann man ermessen, welcher großer Umschlag von Geld hier stattfindet. Ein unschätzbare Vorteil ist, dass in unserem Land die Mitgliederversammlungen, Aufsichtsräte und Vorstände dieser Sozialkassen paritätisch organisiert sind, einseitige Beschlüsse also nicht möglich sind.¹ Gestaltende Entscheidungen können nur auf der Ebene der Tarifvertragsparteien getroffen werden, normalerweise in den jeweiligen Tarifverhandlungen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass diese tariflichen Sozialkassen ein Zukunftsmodell zur Regelung der industriellen Beziehungen in Deutschland, aber auch in Europa, darstellen. Diese Kassen können nämlich ein Ort des Dialogs, der sozialen Auseinandersetzung sowie der branchenorientierten Interessenvertretung sein. Ganz aktuell ist diese Entwicklung auch dadurch geworden, dass in fast allen anderen europäischen Ländern ähnliche Institutionen existieren und die Bauwirtschaft somit über ein europäisches Modell zur Regelung der industriellen Beziehungen verfügt. Genau dies hat zu neuen Initiativen, insbesondere in den vergangenen beiden Jahren, geführt.

Aufbau und Aufgaben der tariflichen Sozialkassen

An dieser Stelle sei ganz allgemein auf weitere Informationsmaterialien und Veröffentlichungen verwiesen, denn in diesem Aufsatz kann nicht die gesamte Arbeitsweise der Sozialkassen beschrieben werden. An einigen Eckpunkten soll jedoch die Praxis erläutert werden. Wichtig ist, dass aufgrund der Tarifverträge der Bundesarbeitsminister eine Allgemeinverbindlichkeit erklärt, aufgrund derer *alle* Betriebe der jeweiligen Branchen von den Kassensystemen erfasst werden. Somit sind die tariflichen Sozialkassen nicht nur ein tarifpolitisches, sondern auch ein wettbewerbspolitisches Instrument. Sie sind somit eine Unterstützung bei der Einhaltung der Flächentarifverträge. Neben den Rahmentarifverträ-

1) In anderen Ländern Europas ist das nicht so geregelt.

gen werden weitere Verfahrenstarifverträge abgeschlossen, in denen die jeweiligen Aufgaben der Kassensysteme beschrieben werden. Folgende Tarifleistungen unserer Branche sind durch die Sozialkassen abgedeckt:

- die gesamte Urlaubsvergütung,
- der Lohnausgleich in Verbindung mit Schlechtwettergeldgesetzgebung vom 24. Dezember bis zum 2. Januar eines jeden Jahres und Übergangsbeihilfen,
- eine Winterausgleichszahlung sowie Winterbeihilfe,
- die Kosten für die Berufsausbildung, insbesondere für die überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie Teile der Ausbildungsvergütung durch ein umlagefinanziertes System,
- Kosten für Weiterbildung und Umschulung,
- Jahressondervergütung sowie
- eine Rentenbeihilfe zur gesetzlichen Rentenzahlung über eine Zusatzversorgungskasse, die als Fundament für unser neues Konzept der „tariflichen Zusatz-Rente“ dient.

Damit einige Größenordnungen dieser Leistungen nachvollziehbar sind, seien einige Zahlen und Leistungen am Beispiel der Sozialkasse der Bauwirtschaft dargestellt: Insgesamt werden ca. 75.000 Betriebe und ca. 1,2 Mio. Arbeitnehmer erfasst. Die Bruttolohnsumme beträgt ca. 40 Milliarden DM pro Jahr und der Beitragssatz, der von allen Betrieben aufzubringen ist, schwankt um jeweils ca. 20 Prozent der Bruttolohnsumme. Ca. 380.000 Beihilfeempfänger erhalten zur Zeit 720 Mio. DM pro Jahr an Leistungen aus der ZVK, deren Bilanzsumme ca. 7 Milliarden DM ausmacht.

Tarifliche Sozialkassen im Wandel der Zeit

Die Gründung der Sozialkassen wurde zu Beginn der Bundesrepublik Deutschland von der damaligen Regierung unter Konrad Adenauer sehr begrüßt. Vielfältige Gesetze wurden zur Unterstützung und weiteren Ausgestaltung der Sozialkassen verabschiedet. Sie wurden als Raum und Ort für Lösungen von Interessengegensätzen angesehen. Der Weg der sog. Sozialpartnerschaft war vorgezeichnet. Arbeitgeber und Baugewerkschaft haben die positiven Lösungen und Erfolge durchaus gemeinsam gefeiert. Die Entwicklung dieser Kassen hat zweifellos dazu beigetragen, dass Branchenlösungen zügig gefunden wurden und dass Streiks und Arbeitsniederlegungen, wie sie vor 1933 in Deutschland im Baugewerbe häufiger vorkamen, minimiert wurden. Ob dieser Weg erfolgreich war oder nicht, wird in der Zukunft entschieden. Bisher jedenfalls haben die Grundstrukturen gehalten, wenn auch in den vergangenen Jahren die Angriffe von Arbeitgeberseite, insbesondere im Baugewerbe, gegen die tariflichen Sozialkassen heftiger geworden sind.

Insbesondere in den achtziger Jahren sind erste Risse im Gebäude der Sozialkassen sichtbar geworden. Damals haben einige Arbeitgeber bzw. einige Verbände Angriffe auf die Sozialkassen gestartet. Mehrere Konflikte, insbesondere von 1983 bis 1986, konnte die IG BSE abwehren, indem in großer Solidarität der Mitglieder den Arbeitgebern mit Warnstreiks, Demonstrationen und Protesten auf regionaler Ebene begegnet worden ist.

Obwohl die Angriffe, insbesondere gegen die Urlaubskasse, nie ganz aufgegeben wurden, konnte vor allem beim Fall der Mauer und der Wiedervereinigung der Bundesre-

publik Deutschland 1989/90 die Sozialkassen als Garant erheblicher Solidarleistungen den Aufbau in den neuen Bundesländern maßgeblich unterstützen. Es wäre eine eigene Untersuchung wert, die Solidarität der Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die ehemalige innerdeutsche Grenze hinweg zu dokumentieren. Dadurch würde erst hinreichend deutlich, welche große Integrationskraft derartige Branchenorganisationen haben können.

1993/94 sind die Sozialkassen der Baubranche dann wieder heftig unter Beschuss geraten, in erster Linie durch die aufkommende Standortdiskussion, aber auch durch die Bestrebungen zum Sozialabbau, die von Bundeskanzler Kohl und insbesondere von Finanzminister Waigel eingeleitet wurden. In vielen Veranstaltungen, Kundgebungen bis hin zur großen Demonstration in Bonn mit über 130.000 Beteiligten hat die IG BAU sich gegen Eingriffe in das tarifpolitisch-soziale Netz gewehrt, allerdings nur mit mäßigem Erfolg, denn letzten Endes wurde das Schlechtwettergeld mit Kanzlermehrheit im Bundestag abgeschafft. Viele tarifpolitische Errungenschaften, die sich über Jahrzehnte in Verbindung mit den Sozialkassen bewährt hatten, mussten daraufhin angepasst, d. h. verschlechtert werden. In den vergangenen drei Jahren ist in den Tarifverhandlungen viel Kraft auf die Ausgestaltung und den weiteren Bestand der Sozialkassen verwendet worden, so auch 1998, als im Rahmen einer „Mainzer Erklärung“ den Arbeitgebern Zugeständnisse gemacht wurden. Allerdings konnten gleichzeitig wegweisende Schritte für die Zukunftsgestaltung der tariflichen Sozialkassen erreicht werden, die sich in den nächsten Jahren vor allem für die Arbeitnehmer positiv auswirken werden. Darauf basiert unser Modell einer „tariflichen Zusatz-Rente“ sowie einer europäischen Abstimmung der Urlaubsbedingungen im Rahmen der Entsenderichtlinie in Europa. Betrachtet man die tarif- und sozialpolitische Diskussion zwischen den Tarifvertragsparteien der Baubranche in den letzten Jahren so ist festzuhalten, dass viele Arbeitgeber oft genug nicht erkannt haben, welche Integrationskraft diese Sozialkassen besitzen. Schaut man in das benachbarte Europa, stellt man fest, dass die dortigen tariflichen Sozialkassen der Bauwirtschaft bereits integrierter Bestandteil des Gesamtgefüges der Branche sind.

Zur aktuellen politischen und tarifpolitischen Diskussion

Im Zusammenhang mit dem „Bündnis für Arbeit“ wird immer wieder auf das niederländische Konsensmodell mit seiner großen Reformkraft für dieses Land verwiesen, das auf der Dialogbereitschaft aller am Wirtschaftsprozess Beteiligten beruht. Auch wenn diese holländischen Erfahrungen sicher von Bedeutung sind, so sollte man sich ebenso sehr die Erfahrungen und Erfolge, aber auch die ungelösten Probleme der Sozialkassen des Baugewerbes anschauen - als Beispiel für eine branchenorientierte Dialogfähigkeit sowie einen branchenorientierten Interessenausgleich. Diese Sozialkassen werden paritätisch geleitet, gründen auf Tarifverträgen, die in freien Verhandlungen entstehen und benötigen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Bundesarbeitsministers, um als wirksames Instrument umgesetzt zu werden. Gleichzeitig sind diese Sozialkassen europäisch ausgerichtet, denn für die Baubranche gibt es in den Niederlanden, in Belgien, Frankreich, Österreich, Italien ebenfalls tarifliche Sozialkassen und in der Schweiz, in Dänemark, Schweden und Finnland ähnliche Vorgehensweisen, die allerdings nicht unmittelbar mit der Kassenkonstruktion zu vergleichen sind.

Für zukünftige Aufgaben, die sich aus einer Bündnisdiskussion in Deutschland und Europa ergeben, liegt hier ein Instrumentarium vor, das auch auf andere Branchen zu übertragen ist, insbesondere auf Branchen, die handwerklich strukturiert sind und bei denen die Klein- und Mittelbetriebe die deutliche Mehrzahl der Unternehmen bildet. Es mag sein, dass Großbetriebe tarifliche Sozialkassen nicht benötigen, aber insbesondere im Mittelstand, in Klein- und Mittelbetrieben, ist ein Modus zu finden, wie der soziale Dialog im Übergang zum 21. Jahrhundert für Gesamteuropa geführt werden muss.

Erste europäische Tarifverträge zur Regelung des Urlaubs im Baugewerbe

Die Baugewerkschaften in Europa rücken enger zusammen. Vor allem in der Tarifpolitik findet mittlerweile ein enger Informationsaustausch statt mit dem Ziel, gemeinsam tarifpolitische Initiativen zu entwickeln. In den bisherigen Gesprächen stehen die tariflichen Sozialkassen im Vordergrund, denn sie sind als bautypische Einrichtung in vielen europäischen Ländern abzusichern. Wenn man die Einkommensbedingungen in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen sowie die Rahmenbedingungen zu Urlaub, Arbeitszeit oder zur Schlechtwetterabgeltung diskutiert, kommt man automatisch zu den Sozialkassen. Obwohl schon seit Beginn der neunziger Jahre die IG BAU mit mehreren Konferenzen, insbesondere zur Gestaltung der Arbeitnehmerwanderung in Europa, die Sozialkassensysteme durchleuchtet hat, ist vor allem durch die tarifpolitische Intensivierung seit 1997/98 eine höhere Verbindlichkeit in der grenzüberschreitenden Arbeit entstanden. Nachdem 1996 die Entsenderichtlinie in Europa sowie das Entsendegesetz in der Bundesrepublik verabschiedet worden sind, haben die Urlaubskassen neben dem angepeilten tariflichen Mindestlohn eine wichtige Aufgabe zugeteilt bekommen: Die jeweiligen Gesetze und Richtlinien regeln, dass die für allgemeinverbindlich erklärten Löhne, aber insbesondere auch Urlaubskassenverfahren der jeweiligen Länder, abgestimmt werden müssen, sodass Doppelzahlungen vermieden werden. Die Probleme entstehen dann, wenn z. B. in der Bundesrepublik Deutschland eine Urlaubskasse besteht, 14,25 Prozent der Bruttolohnsumme zur Abdeckung des Urlaubs für die Arbeitnehmer bei deutschen Betrieben in diese Kasse vom Arbeitgeber für Urlaub eingezahlt werden, aber gleichzeitig bei einer Arbeitsleistung in den Niederlanden an die dortige Urlaubskasse ca. 17 Prozent der Bruttolohnsumme zu zahlen sind. Dies wäre eine Doppelbelastung, die durch bilaterale oder europäische Tarifverträge vermieden werden soll. Deshalb sind in den letzten beiden Jahren z. B. zwischen den Niederlanden, Belgien, Italien, Österreich, Finnland, Schweden, aber auch Dänemark und der Schweiz, europäische Abkommen abgeschlossen worden bzw. stehen kurz vor der Unterzeichnung. Doppelzahlungen im Urlaubsverfahren werden somit vermieden und die tariflichen Ansprüche des Urlaubs sind mit europäischen Verträgen zwischen den Tarifvertragsparteien gelöst.

„Tarifliche Zusatz-Rente“ - den nächsten Tarifbaustein setzen

Die Sicherheit der Renten ist seit einigen Jahren in der kontroversen Diskussion. Vielfältige Konzepte werden angedacht, aber Lösungen zum Nutzen der Arbeitnehmer sind kaum sichtbar. Wie gezeigt, hat die Baugewerkschaft schon in den fünfziger Jahren eine Verknüpfung zwischen „tariflicher Zusatz-Rente“ und Tarifpolitik betrieben. Die Entscheidung, dass auch im Rahmen von Tarifverhandlungen für eine verbesserte Altersversorgung gestritten wird, ist frühzeitig als tarifpolitischer Sonderweg unserer Organisation gefällt worden. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ist in den letzten Jahrzehnten oftmals von Betriebsvereinbarungen, gegebenenfalls von flankierenden Tarifverträgen, die Rede gewesen. Allerdings ist mir ein umfassendes Konzept, vom öffentlichen Dienst abgesehen, für Betriebe oder Branchen nicht bekannt. Die IG BAU wird ihr Konzept, die Altersversorgung auch mittels Tarifpolitik zu begleiten, weitergehen, und zwar fußend auf unserer Konzeption zur „tariflichen Zusatz-Rente“. Ziel ist, dass neben die bisherige solidarisch ausgerichtete Zusatzversorgung über die Zusatzversorgungskassen unserer Branchen eine „tarifliche Zusatz-Rente“ mit individuellem Ansatz tritt. Diese „tarifliche Zusatz-Rente“ soll von den Arbeitnehmern individuell durch Arbeitgeberzahlung angespart und mit bestmöglicher Rendite verzinst werden. Bei Renteneintritt wird somit eine Zusatz-Rente über die Sozialkasse bzw. über eine Tochterkasse ausgezahlt. Dieses Konzept der „tariflichen Zusatz-Rente“ unterscheidet sich von anderen Forderungen und Lösungen, die im Augenblick auch im „Bündnis für Arbeit“ diskutiert werden. Wir wollen eine finanzielle Leistung zusätzlich zur gesetzlichen Rente erreichen, da durch vielfältige Einschnitte zu Lasten unserer Mitglieder in den nächsten Jahren nur geringe Rentensteigerungen zu erwarten sind. Hauptziel dieses neuen tarifpolitischen Ansatzes ist es nicht, Beschäftigungsimpulse zu geben. Alle angedachten Überlegungen zur Lösung über Tariffonds, etwa paritätische Sammelstellen von Geld, könnten wir sofort umsetzen, denn unsere Infrastruktur der Sozialkassen könnte diese Arbeit, nach geringen Umstellungsarbeiten, im organisatorischen Ablauf sowie der elektronischen Datenverarbeitung gewährleisten.

Diese neue „tarifliche Zusatz-Rente“ wird in Tarifverhandlungen beraten, denn es ist unser Ziel, dass Monatsbeiträge festgeschrieben werden, die durch die Arbeitgeber aufzubringen sind. Das Modell beinhaltet, dass auch Arbeitnehmer sich daran beteiligen können. Es ist auch denkbar, dass über vermögenswirksame Leistungen ein Kapitalstock für die spätere Rente gebildet werden könnte.

Dieser Weg muss gesetzgeberisch und finanzpolitisch flankiert werden, denn wir sind der Meinung, dass nicht nur betriebliche Altersversorgungssysteme steuerpolitisch unterstützt werden sollten, sondern ebenfalls branchenweite Lösungsansätze. Deshalb ist die nachgelagerte Besteuerung, wie in einigen europäischen Nachbarstaaten, auf diese Beiträge einzuführen. Da die Sozialkassen keine Gewinne erwirtschaften, gemeinnützig sind, deshalb keine Steuer anfällt, ist eine hohe Rendite möglich.

Tarifvertragliche Absicherung von Arbeitszeitguthaben für Klein- und Mittelbetriebe

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat in den letzten Jahren in der Tarifpolitik eine immer größere Bedeutung gewonnen. Flexibilisierung der Wochen- und der Jahresarbeitszeit sind Themen fast aller Tarifverhandlungen und in vielen Branchen sind die unterschiedlichsten Tarifverträge abgeschlossen worden. Es ist davon auszugehen, dass in der weiteren tarifpolitischen Diskussion neben der Flexibilisierung der Wochen- und Jahresarbeitszeit auch die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit stärkere Beachtung finden wird und dass in Verbindung mit Zusatz-Renten oder Tarifrrenten auch dem Instrument der Arbeitszeitkonten immer größere Bedeutung zukommen wird. Bereits in den bisher vorliegenden Regelungen zur Flexibilisierung der Wochen- und Jahresarbeitszeit ist festzustellen, dass viele Stunden, manchmal bis zu 400 Stunden, angespart werden können und dies Geldbeträge von bis zu 10.000 DM und mehr bedeutet. Mögen in Großbetrieben durch die Kontrolle der Betriebsräte und die seltenere Konkursanfälligkeit diese Summen als einigermaßen abgesichert gelten, so sind in Klein- und Mittelbetrieben bei großer Flexibilisierung und hoher Konkursanfälligkeit dringend Lösungsansätze von Nöten. Im Rahmen unserer Sozialkassen haben wir unsere große Flexibilisierungsmöglichkeit in den einzelnen Branchen über Zahlungen an die Sozialkassen abgesichert, die in jedem Falle günstiger als Bürgschaften oder andere geldpolitischen Instrumente sind. Insbesondere bei Konkurs stellt sich die Frage des entgangenen Lohnes, aber vor allem auch des entgangenen Lohnes auf Arbeitszeitkonten sehr rasch und deshalb sind unabgesicherte Arbeitszeitkonten insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben eine Zeitbombe für die Arbeitnehmer. Diese aktuelle Aufgabe kann durch die Sozialkassen übernommen werden und durch die Ansammlung von Geld können sogar Renditen erwirtschaftet werden, die höher liegen, als der Arbeitsaufwand für die einzelbetriebliche Abrechnung. Insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe müssen auch neue Konzepte der Verkürzung der Lebensarbeitszeit, der Wochenarbeitszeit bzw. der Ansammlung von Überstunden, entwickelt werden. Ohne branchenweite Abdeckung sind solche Instrumente für Klein- und Mittelbetriebe kaum denkbar und auch deshalb könnten die tariflichen Sozialkassen hier als Modell dienen.

Tarifliche Sozialkassen als Zielstellung im 'Bündnis für Arbeit'

Die Suche nach Branchenlösungen ist innerhalb des „Bündnisses für Arbeit“ aus den beschriebenen Gründen notwendig. Gerade wenn man Klein- und Mittelbetriebe oder den Mittelstand einbeziehen will, was insbesondere der Bundeskanzler als vorrangig beschrieben hat, werden auf Dialog und Parität aufbauende Branchenlösungen notwendig. Großunternehmer oder gar Global Player werden anders zu behandeln sein, aber wenn man Arbeitsplätze in Klein- und Mittelbetrieben schaffen will, müssen branchenorientierte konsensfähige Organisationsformen erreicht werden. Während Großbetriebe Unterstützungsleistungen, z. B. im Rahmen von Altersteilzeit oder Beschäftigungssicherung, erhalten und diese bundesweit oder europäisch ausgestalten können, kann ein Mittel-

standsbetrieb, auch wenn er will, kaum öffentlich unterstützte Arbeitsplatzbeschaffungsmaßnahmen in Angriff nehmen. Deshalb muss für die dienstleistungsorientierten und handwerksstrukturierten Bereiche ein neues Konzept entwickelt werden, das meiner Meinung nach aufgrund von tariflichen Sozialkassen organisationsfähig gemacht werden kann. Diese Branchenlösungen könnten auch als tarifliche Ausgestaltung oder Ergänzung der übergreifenden Organisationsformen von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern verstanden werden. Da beide Institutionen Körperschaften des öffentlichen Rechtes ohne Parität sind, bei denen der Interessenausgleich auf Tarifvertragsebene nicht erfolgt, scheiden sie als zukünftige Dialogebene aus. Es ist zu bedenken, dass insbesondere durch veränderte Arbeits- und Branchenstrukturen gerade die Handwerksbereiche in Zukunft stark unter Druck geraten werden und die Handwerkskammern, aber auch die Industrie- und Handelskammern, für die beschriebenen Aufgabenschwerpunkte deshalb keine Zukunftsperspektive bieten.

Zukunftsperspektive

Zum Abschluss sollen einige Perspektiven tarif- und sozialpolitischer Art im Hinblick auf die europäische Ausrichtung der Sozialkassen benannt werden. Die Diskussion zur länderübergreifenden Abstimmung ist in vollem Gange, eine tarifpolitische Grundsatzerklärung der Baugewerkschaften ist von den 48 Mitgliedsgewerkschaften in der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter bereits verabschiedet worden. Darin ist enthalten, dass insbesondere der weiteren Ausgestaltung der länderübergreifenden Arbeitsverhältnisse sowie der tariflichen Sozialkassen besonderes Augenmerk zu schenken ist.

Die EU-Entsenderichtlinie und die nationalen Entsendegesetze regeln, dass allgemeinverbindliche Tarifverträge von allen Arbeitnehmern einzuhalten sind. Das neue Entsendegesetz in der Bundesrepublik vom 1. Januar 1999 bestätigt das alte Ziel der Gewerkschaftsbewegung, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort gelten soll. Betrachtet man sich die Bauwirtschaft, in der nicht Waren über Grenzen transportiert werden, sondern Menschen ihre Dienstleistungen in fernen Ländern auf fremdem Gebiet leisten, so ist zur Erhaltung des Sozialstandortes Europa immer dringender notwendig, dass soziale Grundbedingungen eingehalten und kontrolliert werden. Will man illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit in all ihren Facetten verhindern, so ist es notwendig, dass Wanderarbeitnehmer, die international tätig sind, in Europa zentral erfasst werden, um die Zahlung von Steuern und Sozialabgaben zu überwachen, aber gleichzeitig auch die Sicherung der Ansprüche aus diesen Zahlungen zu ermöglichen. Europäisch vernetzte tarifliche Sozialkassen unserer Branche könnten diese Arbeit in Verbindung mit den staatlichen Behörden leisten und könnten so als erste europäische Sozialeinheit dem Sozial- und Lohndumping ein Gegengewicht entgegenstellen. Die Arbeitszeitkonten könnten abgesichert werden; „tarifliche Zusatz-Renten“ und ihre Ansprüche könnten länderübergreifend geregelt werden; Urlaubs- und Lohnbedingungen könnten angeglichen und insbesondere die Fragen der Berufs- und Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung könnten länderübergreifend abgestimmt in Angriff genommen werden.

In vielen Ländern sind gerade die tariflichen Sozialkassen auch Garant für den Fortbestand der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände, weil viele Leistungen über die

allgemeinverbindlich geregelten Verträge der Sozialkassen abgewickelt werden. Diese Konstruktion hat also eine immense organisationspolitische Bedeutung, denn es ist die Frage zu stellen, warum Gewerkschaften und Arbeitgeber zwar allgemein gültige Problemfelder regeln müssen, sich aber nur aufgrund ihrer Mitgliedsbeiträge finanzieren. In dieser Frage sind andere EU-Länder schon viel weiter. Dort werden auch über die tariflichen Sozialkassen die Beiträge für Arbeitgeberorganisationen bzw. Gewerkschaften zum Teil umgelegt, oftmals ohne die Kampfbereitschaft der Gewerkschaften zu verkleinern.

Betrachtet man unmittelbar über die Tarifpolitik hinausgehende Aufgabenstellungen, so können diese Sozialkassen auch als Lobbystelle fungieren und etwa den internationalen Branchendialog gegenüber der Politik oder anderen Branchen führen.

Viele unserer Sozialkassen haben ein breites Netz von gewerkschaftlichen Urlaubsheimen bzw. branchenfinanzierten Ferieneinrichtungen gebildet. Es wäre auch an einen überregionalen und europäischen Kultur- und Sprachausgleich zu denken, um die europäische Idee weiter voranzubringen.

Alles in allem kann festgestellt werden: Der Gedanke der tariflichen Sozialkassen, der in der Baubranche seit 50 Jahren aktiv gestaltet wird, hat eine Zukunftsperspektive ins nächste Jahrtausend. Wenn Dialogfähigkeit gefördert werden soll und konsensfähige Lösungsansätze für die Arbeitsbeziehungen gefunden werden müssen, ist eine solche paritätische Einrichtung unersetzbar.