
Jürgen Peters

Tarifautonomie und Tarifpolitik

Wie geht es weiter?



Jürgen Peters, geb. 1944 in Bolko/Oppeln, Ausbildung und Tätigkeit als Maschinenschlosser, Studium an der Akademie der Arbeit, Lehrer an der Bildungsstätte Lohr der IG Metall, Tätigkeit im Zweigbüro Düsseldorf der IG Metall, seit 1988 Leiter des Bezirks Hannover der IG Metall, wurde 1998 zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.

Die deutsche Tarifpolitik kann durchaus auf eine auch international bewunderte Erfolgsgeschichte zurückblicken. Wichtige Markenzeichen dieser Tarifpolitik sind ihre aktive und solidarische Orientierung. Ob es gelingen kann, diese Politik auch zukünftig fortzusetzen, ist in der öffentlichen Debatte umstritten. Dabei treffen wir als Gewerkschafter auf starke Kräfte, die bewusst das politische Ziel verfolgen, die Globalisierungsdebatte und die Realität der Massenarbeitslosigkeit zu nutzen, um die Kräfteverhältnisse neu zu ordnen und die Tarifpolitik zu einer abgeleiteten Größe unternehmerischer Wettbewerbspolitik zu machen. Ihre Angriffe gegen die Tarifpolitik sind Teil einer umfassenderen Strategie im Kampf gegen sozialstaatliche Errungenschaften. Mit anderen Worten: die Verteidigung und solidarische Weiterentwicklung des deutschen Tarifsystems und des Sozialstaates sind zwei Seiten einer Medaille.

Einheit von Sozialstaat und Tarifautonomie

Sozialstaat und Tarifautonomie sind in Deutschland zu einer untrennbaren Einheit verflochten. Dabei hat der moderne Sozialstaat zweifellos viele Wurzeln. Seine wichtigste ist jedoch die Arbeiterbewegung. Es war ihr verdienst, dass Sozialpolitik als autoritär paternalistische Politik überwunden wurde und sich eine moderne Sozialstaatlichkeit entwickeln konnte. Dazu gehört, dass moderne Sozialpolitik sich nicht in der karitativen Hilfe für die Ärmsten der Armen erschöpft, wie dies nicht nur die FDP gerne hätte, sondern sich als umfassende Gesellschaftspolitik versteht. Erst wenn sie sich als solche begreift, kann sie dazu beitragen, dass unsere grundgesetzlichen Sozialstaatsansprüche nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch dauerhafte gesellschaftliche Praxis sind. Dies ist, wie wir wissen, kein Automatis-

mus, sondern muss immer wieder neu durch gesellschaftliche Konflikte erkämpft werden. Überhaupt: Was soziale Gerechtigkeit und sozialer Ausgleich ist, kann niemand absolut bestimmen, es handelt sich um das Ergebnis von sozialen Konflikten.

Nähern wir uns dem Zusammenhang von Tarifpolitik und Sozialstaat. Einerseits stehen die Sozialversicherungssysteme im Zentrum unseres Sozialstaates. Andererseits ist die materielle Basis dieser Sicherungssysteme unmittelbar mit der Tarifpolitik verbunden, weil diese Systeme auf der Erwerbsarbeit aufbauen. Gerade weil das Ergebnis der Tarifpolitik maßgeblich über die Ressourcen des Sozialversicherungsstaates mitentscheidet, besitzen die Tarifparteien eine von den betrieblichen und staatlichen Akteuren vergleichsweise unabhängige Rolle für die Entwicklung des Sozialstaates. Diese Unabhängigkeit ist eine Lehre aus dem Untergang der Weimarer Republik; sie aufrechtzuerhalten ist eine Zukunftsaufgabe.

Nicht nur weil das Jahrtausend zu Ende geht, sondern auch weil es seit den achtziger Jahren viele Umbrüche und Verschiebungen in den industriellen und sozialen Beziehungen gegeben hat, ist es notwendig, tarifpolitische Praxis vor dem Hintergrund des Verhältnisses von Tarifautonomie und Sozialstaatsprinzip zu betrachten und über ihre Weiterentwicklung nachzudenken. Dabei sind vor allem drei Entwicklungen von besonderer Brisanz für die zukünftige Entwicklung der Tarifautonomie:

1. Es ist zu fragen, wie es mit dem „deutschen Modell“ der Tarifpolitik steht, wenn deren Regelungskompetenz durch die Globalisierung von Finanzströmen immer stärker bedroht wird? Anders gesagt: Wenn es richtig ist, dass die Globalisierung das Primat politischer Steuerung gefährdet, indem alle Politik dem Argument des globalen Wettbewerbs untergeordnet wird und damit der Tendenz nach gewissermaßen ein schrankenloser Wettbewerb um politische Rahmenbedingungen ausgelöst wird, dann ist zu fragen: Was bedeutet dies für den Handlungsspielraum von Tarifautonomie und Tarifpolitik?
2. Tarifpolitik richtete sich bislang vor allem auf die Primärverteilung der Einkommen, die Steuerung der Verteilung des Arbeitsvolumens und die Gestaltung von unmittelbaren Arbeitsbedingungen. Sie richtete sich nicht auf die Regulierung und Finanzierung des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben und erst recht nicht auf Gegenstände der Sozialversicherung. Hier deuteten sich spätestens mit dem Abschluss von Altersteilzeittarifverträgen qualitative Veränderungen an, die darin bestehen, dass bislang dem Bereich der Sozialversicherung zugeordnete Gegenstände zunehmend häufiger zum tarifpolitischen Thema werden und dies nicht nur in der öffentlichen Diskussion. Das betrifft nämlich nicht nur die Altersteilzeit, sondern beispielsweise auch die betriebliche Rente. Hier erleben wir derzeit Debatten, die darauf abzielen, ob und wie eine tarifliche Altersversorgung zu einer zusätzlichen Stütze des Rentensystems gemacht werden könnte. Kurzum: Gegenstände, die früher staatlicher Politik und betrieblichen Versorgungssystemen vorbehalten waren, sind seit einiger Zeit Thema überbetrieblicher Flächentarifvertragspolitik. Kann dies zu einer Überforderung der Tarifpolitik führen und ihre Bindekraft gegenüber der Mitgliedschaft schwächen; oder bestehen darin auch Chancen für eine bessere Verankerung und Mobilisierungsfähigkeit?
3. Meine dritte Beobachtung bezieht sich auf das Bündnis für Arbeit: Dort werden Themen besprochen, die bislang allein in der Arena der Tarifautonomie (Mehrarbeit, Arbeitszeitflexibilisierung etc.) ihren Platz hatten oder in der parlamentarischen Haushaltsoder Gesetzgebungsarbeit. Nunmehr werden sie im Bündnis für Arbeit vorstrukturiert und landen als zu bearbeitende Gegenstände im Parlament oder bei den Tarifparteien. Welche Konsequenzen bringt diese Entwicklung für die Tarifpolitik?

Gefährdungen des verteilungspolitischen Kompromisses

Hinter diesen für die Gewerkschaften schwierigen Herausforderungen stehen deutliche Veränderungen der Kräfteverhältnisse und Zuspitzungen in den Verteilungskämpfen. Abzüglich der gestiegenen Verbraucherpreise haben die realen Arbeitnehmereinkommen zwischen 1992 und 1998 gerade noch um 0,7 Prozent jährlich zugenommen. Bei gleichzeitig hohen Produktivitätszuwächsen und stark steigenden Kapitaleinkommen stürzte der Anteil der Arbeitnehmereinkommen am Sozialprodukt von 70,1 Prozent im Jahre 1993 auf 65,0 Prozent in 1998 ab. Die Arbeitgeber benutzten die schwieriger gewordenen Rahmenbedingungen, um das Lohnniveau zu senken. Diese Entwicklung ist nicht nur auf die letzten Jahren zu beziehen; sie spiegelt vielmehr einen längerfristigen Trend wider. Der verteilungspolitische Kompromiss der Nachkriegszeit, fixiert in der so genannten Meinhold-Formel, ging davon aus, dass eine verteilungsneutrale Tarifpolitik sich am Wachstum der gesamtgesellschaftlichen Produktivität und der Preisentwicklung orientieren müsse. Betrachten wir aus diesem Blickwinkel die Tarifpolitik, so kommen wir zu folgendem Bild: In den siebziger Jahren traf dies noch auf fünf Tarifrunden zu, in denen es der IG Metall gelang, diesen Spielraum auszuschöpfen oder gar zu übertreffen. In den Achtzigern war dies nur noch in drei Tarifrunden möglich und in den Neunzigern wurde dieser Verteilungsspielraum gar bislang - inklusive des letzten Böblinger Abschlusses - nur in zwei Tarifrunden ausgeschöpft. Mit anderen Worten, die Arbeitgeber sind dabei, einen schleichenden Wechsel von der produktivitäts- und verteilungsorientierten Tarifpolitik hin zu einer faktischen wettbewerbsorientierten Lohnpolitik zu erzwingen.

Das weitere Absinken der Lohnquote hat fatale Folgen für die Entwicklung der Binnenkaufkraft und der nachgelagerten Sozialversicherungssysteme. Von dieser Politik, die in den letzten sechzehn Jahren durch eine einseitige und unsoziale Steuerpolitik staatlicherseits flankiert wurde, gehen aber weitergehende Gefahren aus: Der verteilungspolitische Kompromiss wird untergraben und das Projekt der Sozialpartnerschaft nachhaltig gefährdet. Zu bedenken ist zudem, dass diese Politik auch eine europäische Dimension hat, und die ist mit der Einführung des Euro bedeutender als je zuvor. Denn wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, ihre Tarifpolitik in Europa zu koordinieren und eine gemeinsame Abwehrpolitik gegen Lohndumping aufzubauen, wird dieser Effekt durch die Europäische Währungsunion noch deutlich verschärft. Mit ihrer Einführung haben die ökonomisch schwächeren Volkswirtschaften nämlich die Möglichkeit verloren, ihre Wettbewerbsnachteile durch für sie günstige Wechselkurse auszugleichen. Diese Rolle kann zukünftig der Lohnpolitik zufallen, wenn es keine bewusste politische Koordinierung zwischen den nationalen Gewerkschaften Europas gibt.

An dieser Stelle ist ein selbstkritisches Wort angebracht: Die Gefahr des Lohndumpings in Europa geht nicht per se von ärmeren Ländern aus. Es gibt ernst zu nehmende Untersuchungen auf europäischer Ebene, die feststellen, dass der Lohnwettbewerb in der Vergangenheit auch von den wettbewerbsstarken Ländern forciert worden ist. Auch die deutsche Tarifpolitik kann von diesem Vorwurf nicht ausgenommen werden. Denn die niedrigen Tarifabschlüsse der letzten Jahre haben mit ihren unterhalb der Verteilungsneutralität liegenden Abschlüsse eine ungewollt negative Vorbildfunktion eingenommen. Dieser Wirkungsdimension unserer Politik müssen wir uns immer wieder bewusst werden. Insoweit ist die auf dem EMB-Kongress in Kopenhagen im Juni 1999 beschlossene Koordinationsformel von uns sehr begrüßt worden. Danach ist der zentrale Orientierungspunkt und Maßstab für die nationale gewerkschaftliche Lohnpolitik der Ausgleich der Inflationsrate und des Pro-

duktivitätszuwaches. Die Umsetzung dieser Regel ist eine besondere Verpflichtung für unsere Tarifpolitik.

Strategie der Arbeitgeber: Einbindung und Deregulierung

Damit wir die Entwicklungspotentiale unserer zukünftigen Tarifpolitik angemessen diskutieren können, müssen wir uns auch mit den Strategien unseres Gegners, den Arbeitgeberverbänden, auseinandersetzen. Die Arbeitgeber favorisieren auf nationaler Ebene bezüglich der Tarifautonomie zwei Strategien, mit denen sie eine weitere Schwächung der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten erzielen wollen.

1. Die Arbeitgeber versuchen seit längerem, durch Schlichtungs-, Tarifrats- und Friedensabkommensmodelle die tarifliche Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften einzuschränken. Um dieses Ziel hoffähig zu machen, findet eine strategische Umdeutung in der Darstellung der realen Kräfteverhältnisse statt. Sie inszenieren sich als das eigentliche Opfer der gegenwärtigen Umbrüche, dessen Handlungsfähigkeit durch zu mächtige Gewerkschaften derart eingeschränkt wird, dass darunter auch der Fortgang der Tarifpolitik leide: eine Kampfparität der Tarifparteien bestünde deshalb nicht mehr, weil die Arbeitgeber aufgrund des internationalen Wettbewerbs einerseits und der engen logistischen Verknüpfung der Produktion andererseits durch gewerkschaftliche Streiks derart erpressbar geworden seien und im Regelfall bedingungslos kapitulieren müssten. Wenn diese These richtig wäre, könnte man die Tatsache, dass in der Verteilung zwischen Arbeit und Kapital die Lohnquote gesunken und die Kapitalquote gestiegen ist, nicht erklären. Und es gilt noch etwas anderes: Wenn die Arbeitgeberthese richtig wäre, hätten die Gewerkschaften sich längst eine Menge von dem zurück erstreikt, was den Arbeitnehmern in den letzten Jahren an Kaufkraft abgeknöpft worden ist.
2. In ihrer zweiten Strategie wollen sie die Reduzierung der Sozialstaatsquote und der Lohnpolitik weiter vorantreiben, und sie gewissermassen in einem Aufwasch angehen. Vor diesem Hintergrund ist das Interesse der Arbeitgeber zu sehen, sozialstaatliche Sicherungsprojekte und Tarifpolitik enger zu verbinden. Ihnen schwebt dabei vor, Teile des einen Systems auf das andere zu übertragen. Erreicht werden soll auf diese Weise eine Reduktion der Ausgaben auf der sozialstaatlichen und auf der unmittelbar tariflichen Ebene. Dieser Verschiebebahnhof kann bedeuten, dass es nicht nur zu materiellen Reduzierungen kommt. Es ist nicht auszuschließen, dass das kleinere System (die Tarifpolitik) unter der Last des größeren Systems (Sozialversicherungsstaat) nachhaltig Schaden nimmt. Wenn nämlich die Lasten, die der Tarifpolitik aufgebürdet werden, zu deren materieller Überfrachtung führen, dann steht auch deren Funktionsfähigkeit auf dem Spiel und damit die Basis der grundgesetzlich verbrieften Tarifautonomie.

Die Konsequenzen einer staatlicherseits favorisierten Deregulierung sind jedoch nicht nur im Entgeltbereich angesiedelt; sie können sich auch direkt auf die Arbeitsbedingungen auswirken, wofür die Arbeitszeitpolitik einige Beispiele liefert. In diesem Feld können wir schon seit längerem feststellen, dass der Staat seine Rolle als schützende Kraft zunehmend eingetauscht hat gegen die Rolle als Ko-Manager eines neuen Turbo-Kapitalismus, um die Ökonomisierung der Gesellschaft voranzutreiben. Die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen sind eine Art Basis- und Rahmenregelung für die tariflichen Umstände, dass die Arbeitszeitordnung 1994 durch das Arbeitszeitgesetz novelliert worden ist, hat dazu geführt, dass

wichtige Basisregelungen, die eine existentielle Schutzfunktion besitzen, entfallen sind. Dazu zählt beispielsweise, dass die maximalen Arbeitszeiten ausgeweitet wurden. Faktisch sind damit Rahmenregelungen an die Tarifparteien überwiesen worden, die bis dato der Gesetzgeber zur Verfügung gestellt hat. Dass genau dies eines der brisantesten Themen der Tarifpolitik ist, und die Arbeitgeber alles tun werden, um verbesserte tarifliche Schutzbestimmungen im Hinblick auf die Arbeitszeit zu verhindern, wusste auch der damalige Gesetzgeber.

Die beiden strategischen Hauptziele der Arbeitgeberverbände, einerseits die Einbindung der Gewerkschaften über Schlichtungs- und Moderationsmodelle und andererseits eine nachhaltige Deregulierung normativer Standards, Regeln und Instrumente, ist in den letzten sechzehn Jahren massiv seitens der Regierung unterstützt worden. Damit ist großer Schaden in der sozialstaatlichen Grundarchitektur angerichtet worden: Erstens ist die Durchsetzungskraft der Arbeitgeber massiv gestärkt worden und zweitens ist die Orientierung am Konzept sozialer Gerechtigkeit infrage gestellt worden und damit eine grundsätzliche Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Kauf genommen worden. Würde diese Doppelstrategie auch von der neuen Regierung weiter unterstützt, so wäre das Endergebnis eine sozialstaatliche Deregulierung. Die Tarifpolitik bekäme eine Lückenbüßerrolle zugewiesen und hätte aufzufangen, was nicht aufzufangen wäre. Erst recht, wenn durch Einschränkungen des Streikrechts das wesentliche gewerkschaftliche Durchsetzungsinstrument entscheidend geschwächt wird bzw. bleibt. Mit Blick auf die Arbeitgeber und auf die Politik der EU-Kommission kann analytisch nüchtern festgestellt werden: Wer eine wettbewerbsorientierte Tarifpolitik durchsetzen will, die die Lohnpolitik zum Lückenbüßer für den Ausgleich von Wettbewerbsparametern zwischen konkurrierenden Volkswirtschaften macht, muss notwendig die Tarifautonomie des bundesdeutschen Modells bedrohen.

Eine freie Gesellschaft, die sich vor derart schwierigen sozialen und ökonomischen Herausforderungen befindet, wie die unsrige, kann diese nur dann solidarisch bewältigen, wenn es zu für alle Beteiligten tragfähigen und rationalen Kompromissen kommt. Eine permanente Drohpolitik, wie sie die Arbeitgeberverbände praktizieren, hat irrationalen und gesellschaftsspaltenden Charakter. Da wird mit dem Untergang des Standorts gedroht, wenn die Gewerkschaften keine Lohnzugeständnisse machen. Da stellt sich doch eine ganz einfache Frage: Sind wir dafür da, Zugeständnisse zu machen, oder sind wir dafür da, die Interessen unserer Mitglieder zu vertreten? Bisher haben wir die Interessen unserer Mitglieder vertreten und haben dadurch ein Maximum an Nutzen für die gesamte Gesellschaft erbracht. Das wird auch zukünftig so sein. Ein anderes Mal wird damit gedroht, dass der Arbeitgeberverband auseinander fällt, wenn wir keine Zugeständnisse machen. Auch hierzu eine klare Meinung: Die Tarifautonomie lebt von der Kampfparität. Zugeständnisse, die wir machen würden, hätten keinen Nutzen. Im Gegenteil: Sie würden zu einer Schwächung der Arbeitgeberverbände in der Tarifautonomie führen.

Angesichts der irrationalen Drohpolitik der Arbeitgeber, die auf Disziplinieren einerseits und funktionales Überfrachten andererseits setzt, benötigen wir eine umfassende gesellschaftliche Debatte über die zu bewältigenden Herausforderungen: Auf welcher Ebene, mit welchen Instrumenten und von welchen Akteuren können welche Aufgaben am besten erledigt werden, um den gesamtgesellschaftlichen Nutzen zu mehren. Konkret: Wir brauchen eine Debatte darüber, wie sich die Aufgabenteilung und Verantwortung zwischen der sozialstaatlichen Ebene und der Tarifautonomie weiter entwickeln soll. Dazu gehört auch eine Debatte über die möglichen Instrumente und Ressourcen und deren Weiterentwicklung. Denn wenn die Tarifpolitik verstärkt „sozialstaatliche“ Aufgaben übernehmen soll, die

das bisherige Maß überschreiten, müsste sie auch bessere Ressourcen und Instrumente zur Verfügung gestellt bekommen. Es kann nicht angehen, dass sich der Staat und die Betriebe wichtiger Hoheitsaufgaben entledigen und diejenigen, die sie übertragen bekommen, werden dabei in keiner Weise unterstützt, sondern alleine gelassen. Für die Gewerkschaften heißt dies: Wir brauchen beispielsweise neue Möglichkeiten, Schutzgesetze auch gegen wirtschaftliche Interessen durchzusetzen, um Mindestbedingungen zu sichern, ohne die wir wieder in längst überwunden geglaubte Phasen des freien Konkurrenzkapitalismus zurückfallen würden. Wichtige Forderungen der Gewerkschaften, um ihre Aufgaben innerhalb der Tarifautonomie, zum Wohle der Gesellschaft bewältigen zu können, sind:

- ein gewerkschaftliches Verbandsklagerecht, das sowohl für die Einhaltung von Tarifverträgen als auch von Gesetzen in Anspruch genommen werden kann;
- eine stärkere Etablierung gewerkschaftlicher Funktionen in der Betriebsverfassung als dies im geltenden Betriebsverfassungsgesetz bislang der Fall ist - ein richtiger Schritt in diese Richtung wäre eine Stärkung gewerkschaftlicher Repräsentanten im Betrieb;
- schließlich eine Rückführung des Antistreikparagraphen 146 SGB III, eingebettet in eine umfassende Demokratisierung des Streikrechtes im europäischen Maßstab.

Neudefinition von Tarifpolitik

Diese Forderungen sind Teil der rot-grünen Koalitionsvereinbarung vom November 1998. Statt sich durch neoliberale Glaubenssätze zu profilieren, sollte diese Regierung endlich damit beginnen, ihre selbst gesetzten Ziele in die Wirklichkeit umzusetzen. Doch wir wären nicht die IG Metall, wenn wir alleine darauf warten würden bis andere für uns das Feld bereiten. Die Realisierung dieser Forderungen ist für unsere tarifpolitische Arbeit außerordentlich wichtig. Deshalb werden wir eine gewerkschaftliche Durchsetzungsstrategie erarbeiten und in den Gremien abstimmen. Gleichwohl haben wir auch unsere eigenen Aufgaben in unserem ureigensten Handlungsfeld, der Tarifpolitik, neu zu definieren. Diese Schwerpunkte sind aus meiner Sicht im Wesentlichen:

Die Einkommenspolitik: Die Lohnpolitik der IG Metall versteht sich auch zukünftig als aktive und solidarische Lohnpolitik, die sowohl Schutz-, Beteiligungs- wie auch gestaltungspolitische Ziele verfolgt. Angesichts der verteilungspolitischen Schieflage der letzten Jahre markiert die Formel vom Ende der Bescheidenheit den richtigen Orientierungspunkt. Dieser Punkt kommt gerade wegen der europäischen Dimension und der Notwendigkeit einer europäisch koordinierten Tarifpolitik einer Verpflichtung gleich, der wir uns aus solidarischen Motiven, aber auch aus wohl verstandenem Eigeninteresse nicht entziehen dürfen. Vieles spricht auch dafür, dass die kollektive Tarifpolitik dort, wo Beschäftigte im tariflosen Zustand arbeiten, weil der Arbeitgeber nicht bereit ist, sich an die geltenden tariflichen Bestimmungen zu halten, der Flächentarifvertrag keine Sicherheit entfalten kann und deshalb ergänzt werden muss. Für solche Fälle brauchen wir zusätzliche Instrumente und Rechtsansprüche, um die Beschäftigten zu schützen. In verschiedenen Randgebieten Ostdeutschlands sind bereits jetzt eine Reihe von Betrieben, die Löhne zahlen, die deutlich unterhalb der Mindestlöhne im Baugewerbe liegen. Wenn solch eine Praxis Schule macht und Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, zunehmend häufiger das Niveau des Flächentarifvertrages unterschreiten, dann ist der Staat verpflichtet einzuschreiten. Tut er dies nicht, dann wird er auch seine eigene Handlungsfähigkeit untergraben.

Der Ausbau der Arbeitszeitpolitik: Schon im Kampf um die 35-Stunden-Woche zeigte sich, dass Arbeitszeitpolitik stets wesentlich mehr ist als die Steuerung des gesellschaftlichen Arbeitsvolumens. Dieser Politik liegt nämlich auch der Gedanke zugrunde, die Bedingungen von Leben und Arbeiten innerhalb des marktwirtschaftlichen Erwerbs- und Gesellschaftsmodells so zu verändern, dass mehr Lebensqualität und gesellschaftliche Gerechtigkeit geschaffen werden kann. Die 35-Stunden-Woche war ein Reformprojekt, das genau hier einen entscheidenden historischen Fortschritt erbrachte. Es hat versucht, dass neben der beschäftigungswirksamen Arbeitsumverteilung und der Humanisierung von Arbeit auch das männlich dominierte Erwerbsbiographiemodell der Einverdiener-Familie in ein familienfreundlicheres Modell mit höherem privaten Engagement des „Ernährers“ transformiert wird. Dieser Aspekt der Arbeitszeitverkürzung hat zweifellos auch einen Rückschlag erlitten. Die Segmentierung der Beschäftigten ist vorangeschritten, die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau wurde in den letzten Jahren wieder eher vertieft als abgeschwächt. Deutlich ist auch, dass flexible Arbeitszeitgestaltung umso eher möglich ist, je kürzer die allgemeine Arbeitszeit ist. Um es noch einmal deutlich zu sagen: Die allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist kein Mittel der ewig Gestrigen, das im Gegensatz zu einer modernen auf individuelle Lebensentwürfe gerichteten Arbeitszeitpolitik steht. Es ist genau umgekehrt: Eine kollektive und emanzipative Arbeitszeitgestaltung ist die Voraussetzung für Flexibilität und Individualität.

Für unsere Arbeitszeitpolitik brauchen wir eine Prioritätensetzung. Weil dieses Feld immer unübersichtlicher wird, müssen wir es neu strukturieren. Prioritäten sind auch deshalb wichtig, weil sie die Basis für die Durchsetzung unserer Ziele sind: Diese Einsicht hängt unmittelbar damit zusammen, dass jede emanzipative Form der Arbeitszeitpolitik nur konfliktorisch durchzusetzen ist. Nach aller historischen Erfahrung des gesamten industriellen Zeitalters sind Verkürzungen der Arbeitszeit gegenüber den Arbeitgebern fast ausnahmslos kampfweise durchgesetzt worden.

Eines der neuen arbeitszeitpolitischen Themen von besonderer Dringlichkeit ist uns von der Politik serviert worden. Ich meine damit die Auswirkungen der Heraufsetzung des Rentenalters. Denn diese Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist ein schwerer Einschnitt in das Arbeitsvolumen und die Lebensbedingungen der Erwerbstätigen. Einerseits ist dies ein Angriff auf die Erfolge der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik; andererseits gibt es Überlegungen, ob der Übergang von der Arbeit in die Rente als arbeitszeitpolitisches Feld wieder in gewerkschaftliches Gedankengut aufgenommen werden müsse, diese bisher sozialstaatliche Aufgabe auf das Feld der Tarifpolitik übertragen werden könne. Diese Frage lässt sich nicht pauschal beantworten. Hinsichtlich der Lebensarbeitszeit kann ich sie eindeutig bejahen. Denn die Lebensarbeitszeit bietet neue Gestaltungschancen, mit denen wir eine neue Ära der Arbeitszeitpolitik eröffnen können, die bei den Beschäftigten derzeit auf eine hohe Akzeptanz stößt. Gegen Ende des Arbeitslebens wird für jeden Beschäftigten zu entscheiden sein, mit welcher materiellen Ausstattung und in welchem gesundheitlichen Zustand er seinen Lebensabend verbringen kann. Mit diesem Problemfeld sind aber auch eine Reihe anderer Themen verbunden, die in diesem Zusammenhang unser Gestaltungsinteresse finden müssen. Ich denke dabei insbesondere an das Thema Leistungsabforderung; denn durch die einseitige Rationalisierungspolitik der letzten Jahre sind die Leistungsanforderungen in den letzten Jahren enorm angestiegen. Es ist auch unsere Aufgabe, einen neuen leistungspolitischen Kompromiss anzustreben und diese Leistungsniveaus zu begrenzen. Unsere Defizite in diesem Bereich sind offensichtlich. Das ist kein Problem, das wir einfach delegieren können. Dabei ist die gesamte Organisation gefordert. Auch wenn wir an diesem

Problem weiterkommen; an einem geht kein Weg vorbei: Wir müssen die materiellen Möglichkeiten für einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben verbessern.

Die Gestaltung von Arbeitsbedingungen: Sie ist originäres Feld gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Hierzu gehören der längst überfällige Abschluss gemeinsamer Entgeltrahmen-tarifverträge für Arbeiter und Angestellte, die Regelungen für Arbeitsbewertung und Leistungsvergütung beinhalten, die auf neue Produktionskonzepte zugeschnitten sind. Dazu gehört auch die Demokratisierung der Arbeitswelt durch stärkere Beteiligung des Betriebsrates und der Betroffenen an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Zentrale Aufgabe dieses Politikfeldes ist es, der zunehmenden Marktorientierung der Arbeitsbeziehungen entgegenzuwirken, die letztendlich eine Verlagerung des Betriebsrisikos auf die Beschäftigten bedeutet. Demgegenüber müssen menschliche Ansprüche auf biologische und soziale Zumutbarkeit von Leistungen gegenüber einer grenzenlosen Ökonomisierung durchgesetzt werden.