

Alexander Vogel

Worüber sollen die Tarifvertragsparteien verhandeln?

Das geplante Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zielt unter anderem auf eine Tarifpolitik ab, die den Beschäftigungsaufbau unterstützt. Wie könnte eine beschäftigungsorientierte Umgestaltung der Tarifpolitik aussehen?

Im Zielkatalog der neuen Bundesregierung genießt der Abbau der Arbeitslosigkeit höchste Priorität. Aus diesem Grund wurde das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit initiiert, an dem Vertreter der Bundesregierung, der Wirtschaft und der Gewerkschaften teilnehmen. Sie sollen in enger und dauerhafter Zusammenarbeit beschäftigungsfördernde Reformen entwickeln und umsetzen. In ihrem ersten Spitzengespräch konstatierten die Bündnispartner u.a. die Notwendigkeit einer „Tarifpolitik, die den Beschäftigungsaufbau unterstützt“¹.

Im folgenden werden konkrete Vorschläge für eine beschäftigungsorientierte Umgestaltung der Tarifpolitik erörtert. Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist das deutsche Tarifverhandlungssystem. Die Kompetenzverteilung sieht dort wie folgt aus: Gewerkschaften und Arbeitgeber verhandeln auf überbetrieblicher (Branchen-)Ebene über Löhne und Gehälter. Die Ergebnisse werden im Tarifvertrag niedergelegt und müssen auf Unternehmensebene umgesetzt werden². Das bedeutet, daß letztlich allein die Unternehmen über die Beschäftigung – bei gegebenem Tariflohn – entscheiden. Diese Form des Tarifsystems ist in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur auch als 'right to manage'-Modell bekannt³.

Dem kann ein anderes Verfahren gegenübergestellt werden, das möglicherweise bessere Beschäftigungsergebnisse liefert. Dabei verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht nur über Löhne und Gehälter, sondern auch über die Beschäftigung. Dieses Verfahren wird als 'effiziente Verhandlung' bezeichnet⁴. Auf diesen Überlegungen aufbauend sollen im folgenden drei Reformansätze vorgestellt werden. Unter Berücksichtigung der Erfahrungen in der chemischen Industrie, in der die Tarifvertragsparteien bereits erste Schritte zu einer Neuorientierung der Tarifpolitik umgesetzt haben, wird daran anschließend die beschäftigungspolitische Bedeutung eines ausge-

wählten Reformvorschlages für die Metall- und Elektroindustrie skizziert. Abschließend wird der Frage nachgegangen, ob für die erfolgreiche Umsetzung einer solchen Reform das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hilfreich oder gar notwendig ist.

Die Tarifverhandlungspraxis

Im Rahmen der deutschen Tarifverhandlungspraxis finden Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (oder Unternehmen) über den nominalen Tariflohnsatz statt. Im Anschluß daran bestimmen die Arbeitgeber einseitig die dem vereinbarten Lohnsatz entsprechende Beschäftigungshöhe. Die Tarifparteien versuchen im Verhandlungsprozeß jeweils ihre Verbandsziele zu erreichen. Aus Sicht der Gewerkschaften sind das der Lohnsatz und die Höhe der Beschäftigung. Bei den Verhandlungen berücksichtigen sie, daß eine Austauschbeziehung zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung besteht: je höher der Lohn, desto niedriger die Beschäftigung. Für die Arbeitgeberseite kann davon ausgegangen werden, daß der Gewinn maximiert werden soll.

Die Analyse dieser Verhandlungspraxis zeigt, wenn auch der eigentliche Verhandlungsprozeß zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften nicht dargestellt wird, deren mögliche Ergebnisse. Die Höhe des festgelegten Lohnsatzes hängt von der relativen Verhandlungsstärke der Tarifparteien ab. Zur Eingrenzung der Ergebnisse können zwei Extrempunkte bestimmt werden: (1) Die Gewerkschaften sind so stark, daß sie quasi als Monopolanbieter von Arbeit auftreten und entsprechend hohe Löhne und Gehälter durchsetzen (bei entsprechend niedrigerer Beschäftigung) und (2) die Gewerkschaften sind so schwach, daß sich das gleiche Ergebnis wie bei einer reinen Marktlösung ohne Gewerkschaften ergibt. Das

¹ Pressemitteilung vom 7.12.1998: Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit.

² Dies besagt das Unabdingbarkeitsprinzip, § 4 I TVG.

³ Vgl. hierzu C. Schnabel: Ökonomische Modelle gewerkschaftlichen Verhaltens, in: WiSt, Jg. 19 (1990), S. 235 ff.

⁴ Vgl. C. Schnabel, a.a.O.

Alexander Vogel, 26, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre und besondere Wirtschaftspolitik der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

tatsächliche Verhandlungsergebnis muß zwischen diesen beiden Extremen liegen.

Das Problem der deutschen Tarifverhandlungspraxis liegt darin, daß die beschriebenen Verhandlungsergebnisse nicht effizient sind. Es besteht also die Möglichkeit, den Zielerreichungsgrad (mindestens) einer der beiden Tarifparteien zu verbessern, ohne den der anderen zu beeinträchtigen. Das heißt, bei gleicher Beschäftigung kann der Lohn höher oder bei gleichem Lohn die Beschäftigung höher sein – oder sogar beides. Dies wird im Modell der effizienten Verhandlungen erfaßt. In ihm werden simultane Verhandlungen über den Lohnsatz und die Höhe der Beschäftigung modelliert. Welche Lohn-Beschäftigungs-Kombination hierbei letztlich realisiert wird, hängt wiederum von den relativen Verhandlungsstärken ab und ist im vorhinein nicht bekannt. Die Anreize für die Tarifvertragsparteien sind jedoch so gesetzt, daß durch simultane Verhandlungen ein höherer Beschäftigungsstand erreicht wird als im Fall der reinen Lohnverhandlungen. Dies ergibt sich daraus, daß in solchen Verhandlungen ein Mehr an Beschäftigung gegen eine geringere Lohnsteigerung angeboten werden kann, was in der deutschen Tarifverhandlungspraxis nicht möglich ist. Eine gleichzeitige Verhandlung von Lohnhöhe- und Beschäftigung wird dadurch erschwert, daß in Deutschland überbetrieblich um Löhne und Gehälter verhandelt wird. Die Arbeitgebervertreter können aber nicht über die Beschäftigung verhandeln, da sie (1) die Situation in den einzelnen Betrieben nicht kennen und (2) keine Vollmacht haben, Beschäftigungsentscheidungen zu treffen. Um dennoch zu einer Verbesserung der Effizienz von Tarifverhandlungen in Deutschland zu kommen, müssen differenzierte Instrumente eingesetzt werden.

In diesem Sinne werden drei Reformansätze dargestellt: die Öffnungsklausel beim Tarifentgelt, die Menü- und die Optionslösung. Durch diese Ansätze können die wichtigsten Bestandteile des Modells der effizienten Verhandlungen zumindest teilweise in das bestehende Flächentarifsystem eingebaut werden. Hierbei muß stets die Restriktion beachtet werden, daß eine verbindliche Festlegung der Beschäftigung auf Verbandsebene nicht möglich ist; dies kann nur unmittelbar in den Betrieben erfolgen. Daher zeichnen sich die Vorschläge allesamt dadurch aus, daß sie eine stärkere Berücksichtigung der dezentral (auf Unternehmensebene) vorhandenen Informationen und Reaktionsmöglichkeiten in den Tarifverhandlungen enthalten.

Dies muß keineswegs zwingend mit einem (vielerorts gefürchteten) Kompetenzverlust der Kollektivver-

tragsparteien verbunden sein. Zwar wird in Einzelfragen die Regelungsbefugnis von der Verbands- auf die Betriebsebene verlagert. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden obliegt es jedoch, durch die Gestaltung innovativer tarifpolitischer Instrumente diese Veränderungen erst zu ermöglichen und steuernd zu begleiten. Sie bilden den Ausgangspunkt einer systemimmanenten Reform, die auf der Grundlage bestehender rechtlicher Möglichkeiten umsetzbar ist und dem Flächentarif stärker den Charakter einer Rahmenregelung verleiht.

Öffnungsklausel beim Tarifentgelt

Bisher wird in Tarifverhandlungen üblicherweise eine lineare und für alle tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse unabdingbare Entgelterhöhung vereinbart. Diese Vorgehensweise könnte durch eine aus zwei Komponenten bestehende Tarifierhöhung ersetzt werden. Bei der ersten Komponente handelt es sich wiederum um eine prozentuale Lohnsteigerung. Sie gilt unmittelbar und zwingend zwischen den tarifgebundenen und geht in die Tarifbasis ein, das heißt, sie ist Grundlage für die Tarifierhöhungen in den Folgejahren. Die zweite Komponente der Tarifierhöhung kann hingegen entweder in Form einer prozentualen Steigerung oder aber als Einmalzahlung gewährt werden. Sie zeichnet sich durch zwei Besonderheiten aus. Einerseits wird sie nicht zu einem Bestandteil der Tarifbasis, so daß durch sie keine tarifliche Dauerbelastung entsteht. Andererseits versehen die Tarifvertragsparteien die Komponente mit einer Öffnungsklausel. In ihr wird den Betriebsparteien, also Arbeitgebern und Betriebsräten, die Möglichkeit eingeräumt, einvernehmlich Vereinbarungen über die Kürzung des tarifvertraglich vorgesehenen Betrages zu treffen. Durch die explizite Formulierung der Öffnungsklausel im Tarifvertrag werden das Günstigkeitsprinzip des § 4 III TVG partiell außer Kraft gesetzt und die Sperrwirkung des § 77 III BetrVG aufgehoben.

Die sich insgesamt, also aus beiden Komponenten, ergebende Tarifierhöhung wird in ihrer Höhe so festgelegt, daß die Tariflöhne den Charakter von Mindestarbeitsbedingungen erhalten. Das bedeutet, daß die breite Masse der Unternehmen unter wirtschaftlichen Normalbedingungen in der Lage ist, diese Löhne ohne Beschäftigungsabbau zu tragen. Die Schwäche des ursprünglichen Konzeptes der Mindestarbeitsbedingungen besteht darin, zwischen Unternehmen in vorübergehenden Krisensituationen einerseits und generell nicht mehr wettbewerbsfähigen Unternehmen andererseits nicht unterscheiden zu können.

Diese Schwäche wird durch die Öffnungsklausel aufgehoben. Der zusätzliche Flexibilitätsspielraum auf

Betriebsebene ermöglicht es Arbeitgebern und Betriebsräten, bei temporären Produktions- und Absatzschwierigkeiten durch Senkung der Arbeitskosten im vorgegebenen Rahmen einer Existenzgefährdung entgegenzuwirken und damit die Beschäftigungslage zu stabilisieren. Die Gültigkeit einer solchen Betriebsvereinbarung endet mit der Laufzeit des Entgelttarifvertrages. Sie ist also zeitlich eng begrenzt. Sollte der erwartete beschäftigungspolitische Erfolg nicht eingetreten sein, so wird hiervon die weitere Verhandlungsbereitschaft der Arbeitnehmerseite auf Betriebsebene im Anschluß an einen neuen Tarifvertrag maßgeblich beeinflusst werden. Die Öffnungsklausel ist somit tatsächlich nur für diejenigen Unternehmen ein praktikables Instrument, deren Schwierigkeiten durch eine vorübergehende Kostenentlastung bewältigt werden können. Sind Niedriglöhne für ein Unternehmen jedoch auf längere Sicht das einzige Mittel zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit, so wird auch die Öffnungsklausel dieses Unternehmen vor dem Ausscheiden aus dem Produktionsprozeß nicht schützen.

Sicherung von Arbeitsplätzen

Grundsätzlich kann der Betriebsrat seine neu gewonnene Verhandlungsposition auch dazu nutzen, die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze vom Arbeitgeber zu fordern und durch Einschränkungen bei der Einmalzahlung für die Arbeitsplatzinhaber hierzu beizutragen. Es erscheint ex ante allerdings ungewiß, ob die Öffnungsklausel tatsächlich auf diese Art und Weise in größerem Ausmaß (mit spürbaren Beschäftigungsimpulsen) umgesetzt wird. Die Betriebsräte könnten, z.B. im Hinblick auf ihre Wiederwahl durch die Belegschaft, vor solchen Vereinbarungen zurückschrecken. Ebenso kann ein befürchteter Produktivitätsrückgang das Interesse der Arbeitgeber an einer solchen Lösung schmälern. Jedoch entwickelt die Öffnungsklausel auch dann einen positiven Nutzen, wenn ihre Inanspruchnahme nicht (in erster Linie) der Beschäftigungssteigerung, sondern der Sicherung vorhandener Arbeitsplätze dient. In einer diesbezüglichen Betriebsvereinbarung wäre eine Senkung der Arbeitskosten, die mit einer entsprechenden Rentabilitätssteigerung einhergeht, zu verbinden mit einer (temporären) Beschäftigungsgarantie für die betroffenen Mitarbeiter, z.B. in Form eines Verzichtes auf betriebsbedingte Kündigungen.

Durch die partielle Aufhebung der Unabdingbarkeit der tarifvertraglichen Regelungen wird auch deren Schutzfunktion zu einem gewissen Grad beeinträchtigt. Der Gefahr einer ungleich verteilten Verhandlungsmacht auf Betriebsebene mit einer daraus resultierenden Ausbeutbarkeit der Arbeitnehmer wird

jedoch dadurch vorgebeugt, daß kein grundsätzlicher Verhandlungszwang über das Arbeitsentgelt besteht. Vielmehr muß der Arbeitgeber den Betriebsrat von der Notwendigkeit einer Lohnsenkung zum Zweck der Beschäftigungssicherung bzw. -erhöhung überzeugen. Dies bringt eine weitreichende Offenlegung der augenblicklichen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und der erwarteten Entwicklungen mit sich, durch die der Informationsvorsprung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern abgebaut wird⁵. Es kann zusätzlich in Erwägung gezogen werden, die Umsetzung der auf Betriebsebene getroffenen Vereinbarungen von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien abhängig zu machen.

Dem möglichen Einwand, selbst befristete Entgeltkürzungen würden die Leistungsbereitschaft senken und die Abwanderungswilligkeit besonders der überdurchschnittlich qualifizierten Mitarbeiter erhöhen, kann entgegengewirkt werden, indem Vereinbarungen über eine Beteiligung der Arbeitnehmer an zukünftigen Unternehmenserfolgen getroffen werden. Ebenso vermag die Aussicht auf eine Nachzahlung der augenblicklichen Verdienstaufschüsse in Phasen wirtschaftlichen Erfolges die Bindung der Beschäftigten an ihr Unternehmen zu festigen.

Mit der Schaffung einer Öffnungsklausel gäben die Tarifparteien den Betriebsräten und Arbeitgebern ein Instrument an die Hand, welches – in einem vorgegebenen Rahmen – betriebsindividuelle Reaktionen auf veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen ermöglicht, ohne dabei die Vorteile des Flächentarifvertrages zu beeinträchtigen. Bei konjunkturellen Schwankungen und strukturellen Umbrüchen stünde dann mit der Einmalzahlung ein zweiter Anpassungsparameter neben der Beschäftigung zur Verfügung. Die Differenzierung der Lohnstruktur gemäß der unternehmerischen Ertragskraft würde forciert. Eine Stabilisierung der Beschäftigung und somit eine im Zeitablauf niedrigere Arbeitslosigkeit wären die Folge. Darüber hinaus bedeuteten tarifvertragliche Öffnungsklauseln geradezu eine nachträgliche Legalisierung vieler betrieblicher „Bündnisse für Arbeit“, in denen Arbeitgeber und Beschäftigte einvernehmlich wirtschaftlich nicht tragbare Tarifnormen unterlaufen, um Arbeitsplätze zu erhalten⁶.

⁵ Franz spricht in ähnlichem Zusammenhang von einem „Tarif der gläsernen Taschen“, vgl. W. Franz: Wirtschaftspolitisches Forum: Ist die Tarifautonomie noch zeitgemäß?, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 45 (1996), Heft 1, S. 31-38.

⁶ Ein „Verbandsklagerecht der Tarifvertragsparteien zur Wahrung und Durchsetzung tariflicher Regelungen“, wie vom DGB jüngst in seiner Pressemitteilung vom 5. 1. 1999 gefordert, läuft in diesen Fällen dem erklärten Willen der Betriebsparteien, die eigenen Arbeitsplätze vor den Tarifstandards zu schützen, entgegen.

Während Öffnungsklauseln auf Einmalzahlungen oder lineare Entgelt erhöhungen beschränkt sind, und die Festlegung von Lohnhöhe und Beschäftigung teilweise in den Verantwortungsbereich der Betriebsparteien fällt, beinhaltet die *Menülösung* mehrere umfassende und inhaltlich geschlossene Regelungsvorschläge, zwischen denen die Betriebsparteien abschließend wählen können. Zu den Regelungen kann neben Lohnhöhe, Arbeitszeit, sonstigen Entgeltkomponenten, betrieblicher Alterssicherung etc. auch die Entwicklung der Zahl der betrieblichen Arbeitsplätze gehören. Durch die Kombinationen dieser Elemente sind Lösungen möglich, deren Schwerpunkte auf Lohnorientierung, Beschäftigungssicherung oder Beschäftigungssteigerung liegen können. Arbeitgeber und Betriebsrat bestimmen einvernehmlich das für den Betrieb gültige „Menü“. Darüber hinausgehender Abstimmungsbedarf besteht nicht. Im Falle einer Nichteinigung könnte ein im Vorhinein von den Tarifparteien dafür vorgesehener Regelungsvorschlag in Kraft treten.

Einen im Grundsatz ähnlichen, jedoch deutlich mehr Auswahlmöglichkeiten bietenden Reformansatz stellt die *Optionslösung* dar. Die Tarifvertragsparteien definieren hierbei einen Katalog von einzelnen, auf Betriebsebene nicht mehr verhandelbaren Optionen, die das gesamte Spektrum der Tarifthemen erfassen. Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich dann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung auf eine der wirtschaftlichen Lage und den bestehenden Präferenzen entsprechende Zusammenstellung einzelner Optionen. So kann beispielsweise eine Beschäftigungsgarantie verbunden werden mit der Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells oder einer Abweichung von der bisher üblichen regelmäßigen Arbeitszeit. Es ist denkbar, das gesamte Arbeitsentgelt entweder als Barlohn auszuzahlen, oder aber Teile davon zum Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge zu verwenden. Ebenso können die Arbeitsplatzsicherheit und die Höhe des Arbeitsentgelts in einem Austauschverhältnis zueinander stehen.

Insgesamt wird auch durch Menü- und Optionslösungen angestrebt, einerseits grundsätzlich an den Verbandstarifverträgen festzuhalten, andererseits

durch deren vorsichtige Öffnung einen größeren Differenzierungsspielraum auf Betriebsebene zu schaffen. Die genaue Vorgabe der Alternativen durch die Tarifvertragsparteien verhindert weitgehend eine Verlagerung des Verteilungskonfliktes auf die Betriebsebene. Allerdings schränkt gerade diese verbindliche Vorgabe die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsparteien ein, wodurch die Beschäftigungswirksamkeit geschmälert werden kann.

Erfahrungen in der chemischen Industrie

Die Tarifvertragsparteien in der chemischen Industrie verfolgen in ihrer Tarifpolitik bereits seit einigen Jahren die Strategie, durch Flexibilisierung und Öffnung der Flächentarife den spezifischen Verhältnissen der einzelnen Betriebe stärker Rechnung zu tragen. Sie haben in diesem Sinne eine ganze Reihe von Öffnungsklauseln vereinbart, die sich zum einen auf verschiedene Entgeltkomponenten, zum anderen auf die Länge und die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit beziehen⁷. Besonders die Möglichkeit, die einzelnen Tarifregelungen miteinander zu kombinieren, eröffnet den Chemieunternehmen ein erhebliches Flexibilisierungs- und Kostensenkungspotential.

Die Sicherung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze stellen das Ziel der in die Tarifverträge integrierten Flexibilisierungsmaßnahmen dar. So trug allein im ersten Halbjahr 1998 die sogenannte Entgeltkorridor-Regelung⁸, durch die Unternehmensleitung und Betriebsrat im Rahmen befristeter Betriebsvereinbarungen Entgelte festsetzen können, die bis zu 10% von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen nach unten abweichen, zum Erhalt von knapp 3500 Arbeitsplätzen bei. Der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und somit der Beschäftigungssicherheit dient auch der Arbeitszeitkorridor⁹. Abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit können Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine bis zweieinhalb Stunden längere oder kürzere Arbeitszeit vereinbaren. Den Chemieunternehmen eröffnet sich damit ein Spielraum bei der Arbeitszeitgestaltung, dessen Attraktivität nicht durch Lohnausgleich oder Mehrarbeitszuschläge eingeschränkt wird. Seit Anfang 1994 wurde in mittlerweile über 170 Vereinbarungen von den Betriebspartnern die Chance genutzt, eine für ihren Betrieb 'maßgeschneiderte' Arbeitszeitregelung zu treffen.

Eine derartige Neugestaltung der Tarifpolitik vollzieht sich notwendigerweise schrittweise und keineswegs schlagartig. Auf Betriebsebene steigt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, als Folge der ihnen neu eröffneten Handlungsspielräume, die Verantwortung

⁷ Öffnungsklauseln bestehen für die Höhe der Tariflöhne, die tarifliche Jahresleistung, die im letzten Tarifabschluß vereinbarte Einmalzahlung sowie die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Hinzu kommen besondere Einstiegstarife, die freie Vereinbarkeit der Bezüge akademischer Angestellter im ersten Beschäftigungsjahr und die tarifvertraglich geregelten Möglichkeiten der Teilzeitarbeit sowie der Altersteilzeitarbeit.

⁸ Siehe Bundesentgelttarifvertrag für die chemische Industrie vom 18. Juli 1987 i.d.F. vom 3. Juni 1997.

⁹ Siehe Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vom 24. Juni 1992 i.d.F. vom 19. Dezember 1996.

für die bestehenden Arbeitsplätze bzw. für die Schaffung zusätzlicher Stellen. In Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften müssen Einschnitte in die vormals unabdingbare und allumfassende Regelungskompetenz hingenommen werden. Die Beschäftigungserfolge in der chemischen Industrie verdeutlichen jedoch die Reformnotwendigkeit und die systemimmanente Reformfähigkeit des Flächentarifsystems. Die Vereinbarung der oben erläuterten zweiseitigen Entgeltterhöhung inklusive Öffnungsklausel könnte in anderen Tarifbereichen einen ersten Schritt zu einer beschäftigungsorientierten Erneuerung der Tarifpolitik darstellen. Vor dem Hintergrund der hohen Lohnforderungen der Gewerkschaften innerhalb der Tarifrunde 1999 erscheinen innovative Lösungen bei der Entgeltfrage gerade jetzt besonders dringlich, wenn die sich andeutende Besserung am Arbeitsmarkt nicht rückgängig gemacht werden soll.

Die Tarifpolitik in der Metall- und Elektroindustrie

In der Metall- und Elektroindustrie sind die diesjährigen Tarifverhandlungen bereits abgeschlossen. IG Metall und Arbeitgeberverband Gesamtmetall haben sich auf eine lineare und für alle tarifgebundenen Unternehmen einheitliche prozentuale Lohnsteigerung sowie eine nicht in die Tarifbasis eingehende Einmalzahlung geeinigt. Auf eine Öffnung der Tarifverträge zugunsten eines größeren Flexibilitätsspielraumes auf Betriebsebene konnten sich die Tarifvertragsparteien nicht verständigen. Gerade am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie kann die beschäftigungspolitische Notwendigkeit und Vorteilhaftigkeit einer Tariföffnungsklausel jedoch besonders gut verdeutlicht werden. Schließlich legen IG Metall und Arbeitgeberverband Gesamtmetall die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für 13 Branchen fest. Diese (und die ihnen angehörenden Unternehmen) unterscheiden sich ganz zwangsläufig in vielfacher Hinsicht. Sie beliefern unterschiedliche Märkte im In- und Ausland und unterliegen daher differierenden konjunkturellen und strukturellen Gegebenheiten. Die Möglichkeit, dem zunehmenden Wettbewerbsdruck durch (kostenbedingte) Produktionsverlagerungen ins Ausland zu begegnen, hängt wesentlich von der Unternehmensgröße ab. Somit ist auch die Ertragsituation der Unternehmen uneinheitlich von der Globalisierung der Märkte, der Neugestaltung der internationalen Arbeitsteilung und der Internationalisierung der Produktion betroffen.

Diese Faktoren tragen entscheidend dazu bei, daß ein uniformer und unabdingbarer Tariflohnabschluß die einzelnen Betriebe unterschiedlich stark belastet und demnach auch differierende Beschäftigungswirkungen entfaltet. Einzelne Unternehmen (unter be-

stimmten Umständen sogar ganze Branchen) werden wirtschaftlich überfordert und müssen versuchen, durch Personalabbau Rationalisierungspotentiale auszuschöpfen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Dies wird insbesondere für die Unternehmen der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie gelten. Schließlich finden keine für West- und Ostdeutschland getrennten, sondern bundesweite Verhandlungen statt¹⁰. Andere Unternehmen, die von einer guten wirtschaftlichen Entwicklung profitieren, könnten sogar einen höheren Tarifabschluß verkraften, ohne daß dieser mit einem Arbeitsplatzabbau einherginge.

Durch Verhandlungen auf Betriebsebene kann der differenzierten Situation Rechnung getragen werden. Auf diese Weise kann es gelingen, das entscheidende Merkmal der effizienten Verhandlung – die simultane Festlegung von Lohnhöhe und Beschäftigung – zumindest ansatzweise in das deutsche Tarifsystem zu integrieren. Die theoretischen Überlegungen haben gezeigt, daß hiermit in der Regel eine Ausdehnung der Beschäftigung verbunden ist.

Wie die in den vergangenen Jahren in der chemischen Industrie praktizierte Tarifpolitik verdeutlicht, ist eine beschäftigungsorientierte Reform des Flächentarifs durchaus auch ohne das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit möglich. Jedoch kann sich ein solches Bündnis als hilfreich erweisen. Schließlich verständigten sich die an ihm beteiligten Seiten bereits bei ihrem ersten Treffen darauf, „Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie Arbeitgeber und Betriebsräte bei ihren gemeinsamen Aktivitäten, nach neuen Wegen zu suchen, wie Beschäftigung in ihren jeweiligen Bereichen erhalten und neu aufgebaut werden kann“, zu unterstützen. So könnte eine grundsätzliche Einigung auf dieser Ebene über die Notwendigkeit neuer tarifpolitischer Instrumente im dargestellten Sinne die Reformbereitschaft der Tarifparteien in laufenden und kommenden Verhandlungsrunden stärken. Auf diese Weise kann das Bündnis für Arbeit den Weg für eine Kompetenzerweiterung auf der Betriebsebene bereiten. Voraussetzung ist allerdings die Einsicht, daß nicht ein Bündnis für Arbeit, sondern viele betriebliche Bündnisse für Arbeit¹² erforderlich sind, wenn die Arbeitslosigkeit spürbar abgebaut und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft nachhaltig verbessert werden sollen.

¹⁰ So wurde der Pilotabschluß im Tarifbezirk Baden-Württemberg mittlerweile auch in den ostdeutschen Tarifbezirken ohne wesentliche Änderungen übernommen.

¹¹ Pressemitteilung vom 7. 12. 1998: Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit.

¹² Vgl. zu ersten Erfahrungen mit betrieblichen Bündnissen für Arbeit: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hrsg.): Bündnisse für Arbeit im Betrieb: Wege betrieblicher Standortsicherung, Köln 1998.