

Tarifautonomie kontrovers

Berichtsband über ein Diskussionsforum
des

Frankfurter Instituts
für wirtschaftspolitische
Forschung e.V.

und der

Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH

am 2. Juli 1991

Moderation: Hans D. Barbier

September 1991

Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung
Kaiser-Friedrich-Promenade 157, 6380 Bad Homburg
Telefon (06172) 42074, Telefax (06172) 42355

Redaktion: Dr. Konrad Morath

ISBN 3-89015-032-2

Tarifautonomie kontrovers

Die Tarifvertragsparteien üben verfassungsmäßige Rechte aus, wenn sie die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der abhängigen Arbeit eigenverantwortlich regeln. Ihre Tarifverträge wirken zwar in erster Linie für und gegen ihre Mitglieder. Sie beeinflussen aber auch die

gesamte Volkswirtschaft und damit die wirtschaftlichen Möglichkeiten aller Unternehmen und aller Bürgerinnen und Bürger. Darüber hinaus nehmen sie mittelbaren Einfluß auf politische Entscheidungen; sie können den Handlungsspielraum einer Regierung beeinträchtigen und im Extremfall ein Gemeinwesen wirtschaftlich und politisch ruinieren.

Gerade diese Drittwirkung der Tarifverträge macht die Tarifautonomie zum Gegenstand leidenschaftlicher Diskussionen. In ihnen gewinnt die Forderung an Bedeutung, die Sozialpflichtigkeit als Korrektiv jeder Autonomie gewissenhafter zu beachten. Hier und da werden Stimmen laut, die die Tarifautonomie überhaupt in Frage stellen.

Stört die Tarifautonomie die politische und wirtschaftliche Ordnung? Ist sie ein Übel, das hinzunehmen ist? Oder ist sie, bei allen Mängeln, die sachgerechteste Form des Interessenausgleichs?

Das Diskussionsforum "Tarifautonomie kontrovers" des Frankfurter Instituts und der Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH hat neue Einsichten vermittelt, die dazu beitragen, nüchterner und kenntnisreicher über die Tarifautonomie in der sozialverpflichteten Marktwirtschaft zu urteilen.

Hans-Wolfgang Pfeifer

Vorsitzender der Geschäftsführung
Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH

Inhalt

Tarifautonomie und Verantwortung gehören zusammen	7
Gert Dahlmanns	
Tarifautonomie und Arbeitsmarkt	11
Erfahrungen, Alternativen, Perspektiven	
Klaus-Werner Schatz	
Erfolge, Sachzwänge, Reformbedarf in der Tarifpolitik	19
Klaus Murmann	
Tarifgestaltung ist immer auch Sozialpolitik	29
Hans Terbrack	
Öffentlicher Dienst: Tarifkartell zu Lasten	35
des Gemeinwohls	
Armin Feit	
Mehr Wettbewerb, weniger Regulierung	39
Wernhard Möschel	
Phantasielosigkeit bekämpfen!	45
Elmar Pieroth	
Diskussion	49
Moderation: Hans D. Barbier	
Referenten und Diskussionsteilnehmer	85

Tarifautonomie und Verantwortung gehören zusammen

Gert Dahlmanns

Die Tarifautonomie zählt zu den gehüteten Ecksteinen unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Das Grundgesetz selbst schützt das "Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden", die autonom – das heißt: frei von staatlicher Bevormundung – über Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne befinden.

Dieses Recht ist ein hohes Gut. Aber sein Rang rührt nicht daher, daß die unter seinem Schutz getroffenen Abmachungen Vertragssicherheit schaffen und den Betrieben wie dem Land sozialen Frieden bringen, wie viele seiner Verteidiger betonen. Die Sicherheit berechenbarer Konditionen ließe sich im Grundsatz auch durch vom Staat verordnete Standards für Arbeitsbedingungen und Löhne herstellen – möglicherweise sogar billiger, weil langwierige Tarifverhandlungen, Drohung und Gegendrohung, Streik und Ausspernung und die damit verbundenen Kosten entfielen. Doch das wäre eine Sicherheit, die auf Dauer Kreativität und Leistungsbereitschaft lähmen müßte. Nein, wir brauchen Tarifautonomie gerade wegen der Unsicherheit, die sie schafft, genauer: weil die zur Tarifautonomie gehörende Staatsferne überhaupt erst Möglichkeit und Raum für Wettbewerb in der Lohnfindung öffnet.

Dieser stets von Gruppeninteressen begrenzte und bedrohte Wettbewerb wird nie dem wirtschaftstheoretischen Ideal einer Konkurrenz aller Anbieter und aller Nachfrager am Arbeitsmarkt entsprechen, wird immer unvollkommen sein. Gleichwohl ist er unverzichtbar. Denn nur wenn sich regionale und sektorale Besonderheiten artikulieren können, wird es zu einem Ausgleich von Angebot und Nachfrage innerhalb der Regionen und Branchen und zwischen

ihnen kommen. Das gilt sinngemäß ebenso für den Zusammenhang von Qualifikation und Entlohnung. Spiegeln sich die Spezifika der Teil-Arbeitsmärkte in den Entgeltstrukturen wider, dann darf erwartet werden, daß auch der auf Konkurrenz zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen verkürzte Wettbewerb zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage, also zur Vermeidung vermeidbarer Arbeitslosigkeit führt.

Freilich, der Arbeitsmarkt erfüllt diese Funktion seit langem nicht mehr. An dauerhaft hohe Arbeitslosigkeit haben wir uns beinahe schon gewöhnt. Dabei müßte die millionenfache Beschäftigungslosigkeit alle Verantwortlichen wachrütteln und zur Suche nach Abhilfe veranlassen. Aber es zählt zu den Ungereimtheiten unserer Zeit, daß wir, ihre Kinder, auf immer mehr Beweglichkeit und Schnellerfüllung unserer Wünsche setzen und zugleich von bedenklicher Unbeweglichkeit sind, wenn es darum geht, die Voraussetzungen für eine auch unter veränderten Bedingungen gesicherte Zukunft zu schaffen. Hier wird ein merkwürdiges, zähes Festhalten sichtbar, nicht so sehr an tradierten Werten und Wertvorstellungen, sondern vielmehr an Formen und Verfahrensweisen, im wesentlichen also an Äußerlichkeiten. Dem entspricht eine merkwürdig starre in der Auseinandersetzung um die zukunftswichtigen Themen unserer Zeit. Die darauf bezogene Diskussion verkommt immer mehr zum Abtausch von Schlagworten.

Beispiele für dieses Talkshow-Phänomen gibt es zuhauf, auch und gerade in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Erst jüngst hat die Deregulierungskommission ein ganzes Dutzend von Möglichkeiten genannt, durch Verbesserungen im Regelwerk die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu stärken. Der Deutsche Gewerkschaftsbund beurteilte diese Vorschläge umgehend als grundsätzlich dem Arbeitsmarkt unangemessen und für die Gewerkschaften untragbar; die Arbeitgeberseite fand ihrerseits in erster Linie diejenigen Vorschläge verfolgenswert, die sie selbst schon vorgebracht hatte. Eine in ihrer Beharrung im Tradierten bemerkenswerte

Koalition, wo doch nüchterne Analyse von Ursache und Wirkung und, darauf aufbauend, Phantasie und Kreativität gefragt wären.

Die Tarifautonomie ist wegen der Form, in der sie bei uns praktiziert wird, und wegen der Ergebnisse, mit denen sie die Gesellschaft konfrontiert, für viele zum Ärgernis geworden. Wer wollte es einem unbefangenen Beobachter übelnehmen, wenn er zu dem Schluß käme, daß die Tarifparteien alles mögliche auf ihre Fahnen geschrieben haben, nur nicht den Abbau von Arbeitslosigkeit; daß die Gewerkschaften in erster Linie diejenigen vertreten, die in Lohn und Brot stehen; daß die Arbeitgeber einen Prozentpunkt mehr Arbeitskosten eher akzeptieren als einen Prozentpunkt mehr streikbedingten Arbeitsausfall; und daß die Tarifparteien gemeinsam die Folgen ihres Tuns auf Dritte überwälzen und bei der Gemeinschaft abladen. Die Verantwortung für das Ganze scheint aus dem Blickfeld der Akteure geraten. Wie anders wäre zu erklären, daß in Zeiten hoher und wachsender Arbeitslosigkeit die realen Tariflöhne in gegenseitigem Einvernehmen angehoben werden?

Diese Krise der Tarifautonomie muß besonders diejenigen in Sorge versetzen, die sie in ihrem Kern, also in der staatsfernen Findung von Löhnen und Arbeitsbedingungen, gewahrt wissen wollen. Denn machen wir so weiter, stößt die Tarifautonomie bald an ihre Grenzen: Je mehr sie in Widerspruch zum Gemeinwohl gerät und je mehr Lasten sie der Allgemeinheit auflädt, um so mehr untergräbt sie die eigene Legitimation, und um so eher wird der Staat im Interesse des Ganzen versucht sein, den Tarifpartnern Grenzen zu setzen. Auf Dauer muß die Mißachtung des Vollbeschäftigungsziels die Unabhängigkeit der Tarifpartner aushöhlen.

Was tun? Vordringlich – und in der durch die Wiedervereinigung Deutschlands geschaffenen neuen Lage geradezu unausweichlich – ist eine ehrliche, selbstkritische Bestandsaufnahme, eine unvoreingenommene Analyse der Wechselwirkungen zwischen Lage am Arbeitsmarkt und Praxis der kollektiven Lohnfindung. Denn eines

ist klar: Nur wenn die Beteiligten sich über die Ursachen der Arbeitsmarktprobleme verständigen, werden sie sich auch einvernehmlich auf den Weg zu ihrer Lösung machen und das empfindliche Instrument der Tarifautonomie dieser sich verändernden Zeit anpassen können. Das gemeinsam von der Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH und vom Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung veranstaltete Symposium *Tarifautonomie kontrovers* versteht sich als ein Beitrag hierzu. Dieses Diskussionsforum hat zweierlei deutlich gemacht: Es gibt Wege zur Wiederherstellung eines funktionsfähigen Arbeitsmarktes, bequeme und weniger gangbare. Und: Die skizzierte Bequemlichkeit im Umgang mit zukunftsentscheidenden Fragen geht einher mit einem Kartell zum Zweck der Beschönigung der eigenen Handlungsweise. Analysiert man Funktion und Erfolg der Tarifautonomie genauer, so scheint die trennende Linie nicht zwischen den Tarifparteien zu verlaufen, sondern zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf der einen und Wissenschaft und Betroffenen auf der anderen Seite.

Gewiß, monokausale Erklärungen helfen selten weiter, zumal in der Arbeitsmarktpolitik; hier geht es in der Tat um das sprichwörtliche Bohren dicker Bretter mit Geduld und Augenmaß. Ein erster Schritt wäre immerhin, wenn eines ein rasches Ende fände: Die Selbstverständlichkeit, mit der die Tarifvertragsparteien – beide übrigens, und in Sonderheit gerade die Gewerkschaften, die die höchsten Abschlüsse erzwingen – auch nach den jetzigen Tarifrunden wieder jede Spur eines Zusammenhangs zwischen ihrem Handeln und der Arbeitslosigkeit negieren und damit auch jede Verantwortung oder auch nur Mitverantwortung für dieses Phänomen kategorisch von sich schieben.

Verantwortungsbereitschaft für die Beschäftigung zählt zum Kern der Tarifautonomie. Stirbt diese Bereitschaft, kann auch die Autonomie nicht lange überleben.

Tarifautonomie und Arbeitsmarkt Erfahrungen, Alternativen, Perspektiven

Klaus-Werner Schatz

Marktwirtschaften sind hochkomplexe Gebilde. Millionen von Verbrauchern wollen mit Tausenden von Produkten versorgt werden, die Nachfrage ändert sich im Zeitverlauf, sie ist auch örtlich verschieden, sie ist in Bayern anders als an der Nordsee, es gibt Moden und Trends, die dauerhaft sind, es gibt ausgeprägte individuelle Vorlieben.

Komplex ist die Marktwirtschaft auch auf der Angebotsseite. In der alten Bundesrepublik haben wir fast 2,5 Millionen Unternehmen, der größte Teil davon klein, mit weniger als 20 Beschäftigten. Damit die Unternehmen produzieren können, benötigen sie Rohstoffe, Maschinen, Grundstücke, Kapital, Arbeitskräfte. Und schließlich gehört zu der Komplexität, daß Verbraucherwünsche und Angebot zur Deckung gebracht werden. Es wäre sonst Verschwendung zu erwarten, Überfluß und Mangel zur gleichen Zeit.

Auf dem Arbeitsmarkt wird der Produktionsfaktor Arbeitsleistung gehandelt. Und auch hier geht es um eine große Vielfalt, um eine große Komplexität. Die Nachfrage der Arbeitgeber ist sehr verschieden, je nach Branche und Art des Unternehmens, nach der Produktpalette, nach der Leistungsfähigkeit. Die Nachfrage schwankt im Konjunkturverlauf. Ebenso ist das Angebot an Arbeitsleistung sehr differenziert, je nach Fähigkeit der Arbeitskräfte, Qualifizierungsbereitschaft, den persönlichen Wünschen wie Arbeitszeiten und Arbeitsumfang, um nur einige Charakteristika zu nennen. Zudem gibt es auch auf dem Arbeitsmarkt große zeitliche Unterschiede, bei der Nachfrage nach Arbeitsleistung ebenso wie beim Arbeitsangebot.

Offenbar funktionieren die Märkte auf der Güterebene recht gut: Jedenfalls dort, wo der Staat nicht hemmend und regulierend eingreift, so wie bei der Landwirtschaft oder bei Wohnungen, bei denen es dauerhaft Überschüsse beziehungsweise dauerhaft Mangel gibt. Ein Beleg für die Funktionsfähigkeit der Gütermärkte kann auch in den neuen Bundesländern gefunden werden. Es machte kaum Schwierigkeiten, über Nacht den Mangel zu beseitigen, der vierzig Jahre zentraler Planwirtschaft charakterisierte.

Ganz anders ist es offenbar auf dem Arbeitsmarkt. In den alten Bundesländern sind trotz langen Aufschwungs und Hochkonjunktur immer noch 1,6 Millionen Menschen arbeitslos. Außerdem gibt es weiterhin harte Kerne regional beträchtlich überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit. Und schon im Verlaufe dieses Jahres wird die Arbeitslosigkeit bei nachlassender Konjunktur aller Voraussicht nach wieder steigen.

In den neuen Bundesländern hat die Arbeitslosigkeit geradezu dramatisch zugenommen. Am Jahresende, im Winterhalbjahr 1991/92, werden wir wohl 1,5 Millionen Arbeitslose haben, und zusätzlich wird es etwa 1,5 Millionen Kurzarbeiter geben, davon sehr viele mit Arbeitszeit Null. Nun, zum größten Teil war der Anstieg der Arbeitslosigkeit wohl nicht zu vermeiden, weil die Betriebe, vor allem die in der Industrie, mit der Öffnung der Grenzen und der Wirtschafts- und Währungsunion schlagartig dem Druck der Weltmarktkonkurrenz ausgesetzt wurden: Es fehlten unter den neuen Bedingungen marktfähige Produkte, und die Kosten überstiegen, gemessen an der Produktivität, das Kostenniveau im Westen zumeist deutlich. Dennoch wurden die Tariflöhne in Ostdeutschland drastisch angehoben. Sie dürften gegen Jahresende 1991 wohl 60 Prozent des westdeutschen Niveaus erreichen, bei erheblich weniger als einem Drittel der westdeutschen Produktivität.

Dazu schrieben die fünf führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem jüngsten Gemeinschaftsgutachten an

die Adresse der Tarifvertragsparteien in Ostdeutschland gerichtet: "In der Lohnpolitik scheinen alle Dämme gebrochen zu sein". In der Einladung zu dem heutigen Diskussionsforum heißt es: "Die Tarifautonomie in der Bundesrepublik hat sich bewährt. Ihre friedensstiftende Rolle ist weithin anerkannt".

Mit diesen beiden Zitaten scheint die Problematik der Tarifautonomie recht gut angesprochen. Friedensstiftend ist die Tarifautonomie wohl nur, wenn die eine Seite etwas gewährt, was die andere Seite über den Markt alleine nicht erhalten kann. Ein derartiges Gewähren kann es nur geben, weil auf dem Arbeitsmarkt ein Kartell der Tarifvertragsparteien existiert, vom Staat abgesegnet. Solche Friedensstiftung geht freilich stets zu Lasten bestimmter Gruppen, auf dem Arbeitsmarkt wie auch sonst.

So sind friedensstiftend in der Landwirtschaft Erzeugerpreise, die über den Marktpreisen liegen und Überschüsse zur Folge haben, zu Lasten der Steuerzahler und der Konsumenten. Friedensstiftend sind offenbar Mieten, die durch den Staat künstlich gedrückt sind. Die Folge sind Wohnungsdefizite zu Lasten der Wohnungssuchenden.

Friedensstiftend, jedenfalls auf die kurze Sicht, mögen auch die Tarifierhöhungen in Ostdeutschland sein. Sie gehen aber zu Lasten derjenigen, die keinen Arbeitsplatz haben oder ihn nun verlieren, weil die Tariflöhne für die Betriebe untragbar sind. Bleibt es bei starken Lohnsteigerungen in Ostdeutschland oder kommt es gar zu der vorgesehenen Annäherung der Tariflöhne an 100 Prozent des westdeutschen Niveaus bis 1994, wird Arbeitslosigkeit in Millionenhöhe ein Dauerproblem sein, insbesondere weil die neuen Unternehmen nicht entstehen werden, die breite Schicht der kleinen und mittleren Unternehmen, von denen letztlich der größte Beitrag zur Lösung des Beschäftigungsproblems ausgehen müßte.

Auf den Gütermärkten tragen im allgemeinen sehr differenzierte Preise den unterschiedlichen örtlichen und zeitlichen Knappheiten, ja Knapp-

heiten überhaupt Rechnung. Preissenkungen sind ganz normale Erscheinungen, wenn sich Überschüsse abzeichnen und Unternehmen unter Absatzmangel leiden. Auf dem Arbeitsmarkt sind die Mechanismen zur Anpassung der Preise an die tatsächlichen Knappheitsverhältnisse als Ergebnis der kollektiven Tarifvereinbarungen des Kartells der Tarifvertragsparteien und tarifrechtlicher Bestimmungen weitgehend ausgeschaltet. Dauerarbeitslosigkeit und Arbeitslosigkeit in Millionenhöhe in den alten Ländern besagen ebenso wie die Fortexistenz der regionalen Konzentration der Arbeitslosigkeit, daß die Löhne zu wenig differenziert sind.

Die geringe Differenziertheit hat im wesentlichen zwei Gründe:¹⁾

- Erstens: Die Mehrheit aller Unternehmen kommt mit den tariflichen Abschlüssen zurecht, und so ist auch die Mehrheit aller Arbeitsplätze nicht gefährdet. Die Arbeitslosen und die, die es werden, weil die Abschlüsse zu hoch sind, werden an den Staat verwiesen, an die Arbeitslosenversicherung. Es geht also um die Insider-Outsider-Problematik.
- Zweitens: Es gibt in der Bundesrepublik eine starke Tendenz zu zentraler Lohnverhandlung. Verhängnisvoll ist hier das Prinzip des rekurrenten Anschlusses, das zahlreiche Lohnrunden charakterisiert.

Üblich ist, daß Tarifverhandlungen in den prosperierenden Branchen und Regionen beginnen. Das Selbstverständnis anderer Gewerkschaften gebietet es dann, dort getätigte Abschlüsse zu übernehmen, und die Arbeitgeber leisten gewöhnlich kaum Widerstand. So bleiben historische Lohnhierarchien erhalten, obschon sich die regionalen oder die branchenmäßigen Gegebenheiten in der Wirklichkeit stark verändert haben, in schrumpfenden Branchen und in

1) Vgl. in diesem Zusammenhang die Ausführungen bei: Gerhard Fels, Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt. Kieler Vorträge, NF Nr. 110. Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, 1986.

Regionen mit großer Arbeitslosigkeit sind die Löhne höher als in rasch expandierenden Wirtschaftszweigen und wirtschaftlich blühenden Gegenden. Zum Beispiel verdienen Facharbeiter in der Eisenschaffenden Industrie in Nordrhein-Westfalen mehr als Facharbeiter der Elektrotechnischen Industrie in Baden-Württemberg, Automobilarbeiter im Saarland mehr als Automobilarbeiter in Baden-Württemberg, Facharbeiter in Nordrhein-Westfalen und in Niedersachsen ganz allgemein mehr als Facharbeiter in Rheinland-Pfalz und Bayern.²⁾

Bleiben die regionalen und die branchenmäßigen Lohnhierarchien trotz unterschiedlicher Prosperität und Entwicklung auf den Arbeitsmarkt weitgehend erhalten, so weichen die Gewerkschaften vom Prinzip gleicher Abschlüsse allerdings bei den unteren Lohngruppen ab, also bei den wenig qualifizierten Arbeitskräften, unter denen die Arbeitslosigkeit besonders hoch ist. In der Tendenz sind die Arbeitskosten für diese Arbeitskräfte beträchtlich stärker als die für qualifizierte Arbeitskräfte gestiegen;³⁾ wo differenziert wird, steht die Differenzierung in schlagendem Gegensatz zu den Erfordernissen. Nun wird immer wieder gesagt, daß es in der Bundesrepublik doch beträchtliche Lohndifferenzen gibt. Dies trifft zu, besagt aber nicht, daß die Differenzen dem gegebenen Differenzierungsbedarf in regionaler, branchenmäßiger und qualifikatorischer Hinsicht entsprechen. Wie groß dieser Bedarf tatsächlich ist, muß sich herausstellen können, und zwar im Markt. Durch die Tarifvertragsparteien und durch Verhandeln können die den Knappheiten angemessenen Lohnrelationen, auch guten Willen vorausgesetzt, sicher nicht aufgespürt werden, und dies um so weniger, je stärker zentralisiert die Verhandlungen sind. Weder die Gewerkschafts-

2) Ebenda, s. 12. - Vgl. auch: Rüdiger Soltwedel und Peter Trapp, "Labor Market Barriers to More Employment: Causes for an Increase of the Natural Rate? The Case of West Germany." In: H. Giersch (Hrsg.), *Macro and Micro Policies for More Growth and Employment*. Symposium 1987. Tübingen, 1988, S. 181-244.

3) Ebenda, S. 200 ff.

noch die Arbeitgeberfunktionäre können das Wissen haben, das erforderlich wäre, um den im einzelnen recht unterschiedlichen Umständen Rechnung zu tragen. Daraus folgt zweierlei:

1. Die staatliche Setzung von Normen kann keine sinnvolle Alternative für die Tarifautonomie sein. Es gibt keinerlei Grund für die Vermutung, daß der Staat, die Zentralinstitution par excellence, besser geeignet wäre, die richtigen Lohnrelationen zu finden als die Tarifvertragsparteien, also über höherwertiges Wissen als diese verfügt.
2. Die Tarifverhandlungen sollten stärker dezentralisiert werden; vor allem müssen sie genügend Spielraum dafür lassen, daß sich im Markt die angemessenen Lohnrelationen bilden können.

Das bedeutet, daß Tarifverträge wieder mehr niedrige Mindestnormen setzen müssen, über die durch freiwillige Leistungen hinausgegangen werden kann. Die freiwilligen Zulagen könnten zurückgenommen werden, wenn beispielsweise Konjunkturdämpfungen oder andere Umstände dies zur Sicherung von Arbeitsplätzen erforderten. Überhaupt wäre es wünschenswert, in die Tarifverträge stärker Elemente der Gewinnbeteiligung einzubauen. Die japanische Erfahrung mit dem Bonussystem zeigt ganz eindeutig, daß Gewinnbeteiligung Beschäftigungsrückgänge vermeiden kann. Das würde freilich auch verlangen, daß freiwillige Leistungen der Unternehmen nicht durch Tarifverträge festgeschrieben werden, wie das immer mehr die Tendenz ist. Die Lohndrift muß also eine größere Rolle spielen.

Außerdem sollte es Tarifverträge oder Klauseln in den Tarifverträgen für besondere Fälle geben.⁴⁾ So sollten für Langzeitarbeitslose,

4) Vgl. in diesem Zusammenhang: Deregulierungskommission, Marktöffnung und Wettbewerb. Berichte 1990 und 1991. Stuttgart, 1991, s. bes. S. 149ff.

zumindest für eine bestimmte Zeit, Wiedereinsteigertarife vorgesehen werden, damit sich diese Arbeitskräfte in den Unternehmen bewähren können. Ferner sollten in die Tarifverträge Öffnungsklauseln für Notfälle eingebaut werden, Schlechtwettervorkehrungen. An sich können solche Öffnungsklauseln schon heute durch kollektive Tarifverträge vereinbart werden. Aber davon wird kaum Gebrauch gemacht. Offenbar gibt es bei den Verbänden kein Interesse, weil hier mehr Verantwortung dezentralisiert würde, und überdies ist es wohl nicht leicht, im Vorhinein den Notfall für ein individuelles Unternehmen zu definieren. Wenn das so ist, dann sollte man Betriebsvereinbarungen zulassen, durch die der Notfall festgestellt wird. Betriebsrat und Unternehmen bestimmen in diesem Notfall dann auch, inwiefern sie vom kollektiven Vertrag abgehen wollen. Das bedeutet natürlich, daß die Unabdingbarkeit der Tarifverträge für solche Notfälle aufgegeben wird. Aber um auch hier auf ein ausländisches Beispiel zurückzukommen: Notfallklauseln haben sich in den USA sehr gut bewährt.

Schließlich sollte die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen aufgegeben werden. Dies sollte eine Selbstverständlichkeit sein, weil die Allgemeinverbindlicherklärung auch die bindet, die nicht Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind. Die Allgemeinverbindlicherklärung wurde vom Arbeiter- und Soldatenrat mit dem Argument eingeführt, es müsse gegen Schmutzkonkurrenz - so die Arbeitgeber - und gegen Lohndrückerei - so die Gewerkschaften - vorgegangen werden. Auf diese Weise sollte die Konkurrenz von Minderheiten, denen die Mehrheiten mit ihren Tarifverträgen nicht gerecht wurden, abgewehrt werden. Die Allgemeinverbindlicherklärung haucht den Atem des 19. Jahrhunderts wieder, und dies am Beginn des 21.: Kartelle sind gut, Wettbewerb ist schlecht.

Man mag sagen, die Allgemeinverbindlicherklärung trifft nur für relativ wenige Tarifverträge zu. Das ist richtig. Aber es wird gerade in den Fällen von ihr Gebrauch gemacht, wo die Konkurrenz groß ist, die Arbeitgeber relativ wenig organisiert sind und die Betriebe

klein sind, also dort, wo die Neigung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer groß ist, die tariflichen Normen zu unterlaufen. Und im übrigen genügt die Drohung der Allgemeinverbindlicherklärung in vielen Fällen schon, damit Tarifverträge eingehalten werden. Ein anderer Aspekt ist freilich, daß Unternehmen und Arbeitnehmer, die freiwillig unter Tarif Arbeitsverträge abschließen wollen, unter organisiertem Druck geraten, selbst wenn sie organisatorisch nicht gebunden und Tarifverträge nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. In solchen Fällen muß der Staat Pressionen verhindern.

Gegen alle Vorschläge zur Dezentralisierung und zur Flexibilisierung gab es und gibt es einen zähen Widerstand bei den Verbänden. Aber, ebenso wie die Individualisierung in allen Lebensbereichen unübersehbar ist, wird die Forderung nach Dezentralisierung und Flexibilisierung lauter werden und die Verbände zum Nachgeben zwingen.

Lassen Sie mich abschließend eine Bemerkung zu Ostdeutschland machen. Alles, was schon für den Westen angezeigt ist, ist drüben um so wichtiger, soll die Arbeitslosigkeit nicht ein Dauerproblem werden. Die jetzigen Tarifabschlüsse sind für Unternehmen wie VW kein Problem. Sie werden die neueste Technik dorthin bringen, und dann werden eben Roboter anstelle von Arbeitskräften eingesetzt. Aber die alten Betriebe kommen mit den Abschlüssen nicht zurecht, und ihnen könnte mit der Aufgabe der Unabdingbarkeit der Übergang erleichtert werden. Geradezu verhängnisvoll sind die Abschlüsse für das Entstehen der neuen und der kleinen Unternehmen.

Erfolge, Sachzwänge, Reformbedarf in der Tarifpolitik

Klaus Murmann

Herr Schatz hat das Spektrum so komplett aufbereitet, daß ein bewußt kurz gehaltenes Statement nur auf Teilbereiche eingehen kann. In der Diskussion besteht die Möglichkeit, dieses oder jenes nachzuschieben, wobei das Thema ja so komplex ist und viele von uns so in der Materie sind, daß schon zwei Diskutanten reichen würden, um dieses Thema zwanzig Stunden zu behandeln. Über den Fortschritt werden wir dann am Ende Bilanz ziehen.

Herr Schatz hat mal wieder das Wort vom Kartell der Tarifpartner gebraucht, das sich ja auch in der Einladung wiederfindet. Sie sind Ökonom, ich bin verhinderter Jurist. Für mein Verständnis ist ein Kartell letzten Endes eine Bündelung gleichgerichteter Interessen. Und bei allem kritischen Verständnis gegenüber der Tarifpolitik kann ich nur sagen, der Begriff Tarifkartell stimmt jedenfalls nicht im Verständnis der Bundesvereinigung und auch nicht in meinem persönlichen Verständnis, denn wir haben sehr, sehr unterschiedliche Interessen und sehr, sehr unterschiedliche Positionen. Wenn wir viele von den Reformen, die uns vorschweben, auch besonders mir persönlich, nicht realisieren konnten, dann liegt es eben daran, daß mein Gegner, mein Adversus, sich nicht bewegt. Und die Frage, wie man ihn denn in Bewegung bekommt, wird sicherlich heute hier diskutiert werden.

Ich will hier nicht lange darüber sprechen, daß die Tarifpolitik immer nicht nur ökonomische, sondern auch politische Aspekte zu berücksichtigen hat. Wer hätte es denn in diesem Lande verstanden und durchgetragen, wenn wir im Westen gesagt hätten, ökonomisch können wir die Tarife in den großen Industriebereichen um vier bis fünf Prozent maximal erhöhen, ganz abgesehen von der Problematik der neuen Bundesländer. Das wäre ökonomisch das Vernünftige

gewesen. Nachdem uns der öffentliche Dienst eine Vorlage von 7,3 bis 7,5 Prozent gegeben hat, hätte doch der toughestste Verhandler auf unserer Seite nichts anderes gekonnt, als eine Optimierung in diesem Spektrum zu suchen. Welche Öffentlichkeit hätte denn das einzige, was andernfalls das Endergebnis gewesen wäre, einen Streik, und zwar nicht einen kleinen, sondern einen großen Streik, wirklich positiv begleitet und dann den Tarifpartnern, - nicht den Kartellbrüdern, sondern den Tarifgegnern, Herr Schatz, - gesagt, ihr tut hier wirklich Vernünftiges für die Nation und für unsere große Herausforderung.

Meine zweite Bemerkung gilt der Arbeitslosigkeit, dem Arbeitsmarkt. Ich will nicht verkennen – und stehe auch voll dazu –, daß die Tarifpolitik hier eine riesige Verantwortung hat. In meinem Konzept steht die Erfolgsstory der Jahre 1982 bis heute in der alten Bundesrepublik. Herr Barbier wird mir antworten, wenn ich sage, das war tadellos mit dem Aufbau von fast zwei Millionen Arbeitsplätzen, das war Mutter Konjunktur und ihr habt es zum Glück nicht verhindert, ihr Tarifparteien. Aber immerhin war und ist das so. Wenn der Arbeitsmarkt nicht funktioniert, dann hat das sehr viele Gesichtspunkte, die Tarifpolitik ist nur ein einzelner, und es sind viele andere, die vielleicht in dieser Diskussion auch noch herausgearbeitet werden. Denn der Arbeitsmarkt hat ja nicht funktioniert. Als Schleswig-Holsteiner haben wir schon immer an der Westküste riesige Beschäftigungsprobleme gehabt, kleine, in Prozenten, gegenüber dem, was wir jetzt in Bitterfeld oder in Weimar oder in Schwerin erleben. Wir haben schon gezittert, alle miteinander, wenn eine Arbeitslosenquote von 15 Prozent da stand, und haben bisher überhaupt keine politische Vorstellung, was es bedeutet, wenn da für längere Zeit 40 Prozent, 45 Prozent steht.

Die klugen Marktwirtschaftler, mit denen ich gerne in diesen Wochen und Monaten diskutiere so lange ich kann, müßten doch auch, nach allem, was sie wissen, sagen, der Arbeitsmarkt in Schwerin wird sich erst über eine längere Zeitachse entwickeln

können, und beste marktwirtschaftliche Konzepte bringen in Schwerein binnenwirtschaftlich den Arbeitsmarkt nicht sofort in Gang. Und wenn sie ihn exportorientiert in Gang bringen wollen, dann wissen sie alle, daß die Zeitachse zwischen drei und sieben Jahren ist, denn ich muß zunächst einmal Produkte entwickeln oder in Lizenz nehmen, ich muß den Kapitalstock aufbauen, mit dem ich überhaupt Teile fertigen kann, nicht nur technisch, sondern in der Qualität fertigen, mit der sie auf den Weltmärkten bestehen können. Und dann muß ich langsam in die Produktivität wachsen, die ich brauche, um das Ganze auf Dauer zu veranstalten. Also: Viele der klugen Ratschläge halte ich für sehr hinterfragungswürdig.

Was den Arbeitsmarkt angeht, so haben wir es natürlich in Deutschland mit mangelnder Mobilität zu tun. Der Husumer war eben nicht bereit zu reisen, noch nicht mal bis zu mir nach Neumünster. Wir haben zudem - das haben nicht die Tarifpartner getan - eine phantastische Sozialgesetzgebung geschaffen, die die Anreize zur Mobilität erheblich vermindert hat, bis zu einem Punkt vermindert hat, daß ich sage, hier liegen die eigentlichen Fragestellungen. Dazu kommt, daß die Sozialgesetzgebung uns permanent durch die Unkalkulierbarkeit und ständige Ausweitung des Kündigungsschutzes belastet. Wer als praktischer Unternehmer wie ich sich bei jeder Einstellung fragen muß, wie er denn im Falle einer Baisse mit den Zwängen dieses Kündigungsrechts zurechtkommt, dann überlegt er eben hundertmal, ob er den Mann oder die Frau einstellt oder nicht. Da müssen wir ansetzen, und das ist nicht eine Frage der Tarifparteien, sondern das ist eine Frage der Gesamtgesellschaft. Der große Bestandsschutz für Beschäftigungsgruppen und die Auswahlkriterien bei Entlassungen führen ebenfalls dazu, daß der Arbeitsmarkt nicht flexibel genug ist.

Ich werde aus Zeitgründen nichts zu den jüngsten Vorschlägen der Deregulierungskommission zur Änderung des Tarifrechts sagen, möchte das aber, wenn wir nachher Zeit haben, in der Diskussion nachholen.

Es gibt ja die generelle Fragestellung, die wir heute hier offen aussprechen sollen: Passen eigentlich die Tarifvertragsparteien noch voll in unsere Landschaft oder nicht? Eine Frage, die ich mir sehr oft stelle. Wir können sie vielleicht nachher am Beispiel des Arbeitsmarktes und der Herausforderung in den neuen Bundesländern diskutieren. Eines steht ja fest: Die Arbeitnehmer sind im Osten geschlossen in die Gewerkschaften marschiert. Die Tatsache muß jeder, der mit klugen politischen Vorschlägen kommt, sich zu Gemüte führen und fragen, was das für die komplexe Entwicklung bedeutet. Ich bin stolz, daß wir es in vernünftigen Gesprächen mit der Gewerkschaft – wir haben noch nie so viele Gespräche geführt in der Nachkriegszeit wie in den letzten Monaten – verstanden haben, die Entwicklung so zu begleiten, daß bisher politisch die Vernunft größer war als die Unvernunft.

Wir haben immerhin erreicht, daß der unter der Modrow-Regierung eingeführte Kündigungsschutz weggefallen ist, wozu die Politiker überhaupt nicht die Kraft hatten. Es gibt ja sicher keinen im Raum, der meint, die Tarifpolitik soll von der Politik gemacht werden. Herr Schatz hat ja genau das Gegenteil gesagt. Ich will nur klarstellen, daß die Politik uns hier erstmal ein dickes Ei ins Nest gelegt hat, das wir gemeinsam entfernt haben: ein Riesenproblem für die Gewerkschaften, da alle, die aus den Arbeitsverhältnissen ausscheiden, um entweder arbeitslos zu werden oder zu einem Teil in sogenannte Qualifizierungs- oder ABM-Gesellschaften überführt zu werden, Gewerkschaftsmitglieder geworden waren. Das darf man nicht verkennen.

Die friedentiftende Wirkung eines tariflichen Schirms ist eine Grundfrage, die man prinzipiell stellen muß. Im Jahre 2000 fällt die Antwort vielleicht anders aus. Aber jetzt, auf unsere östlichen fünf Bundesländer bezogen, bin ich entschieden der Auffassung, daß sie nötig ist, weil die dort Beschäftigten – einfach aus der ökonomischen Unsicherheit – zu einer Prozentzahl in die Gewerkschaften eingetreten sind, wie wir sie hier nicht kennen. Die Gewerkschaften sind ja um Millionen Mitglieder stärker geworden, auch als Tarifpartner.

Ich habe ein Credo, wie man Tarifpolitik zeitgemäß verändern sollte. Und ich sage das öffentlich überall. Es beginnt mit der Tatsache, daß wir – was zum Beispiel die italienischen Arbeitnehmer der Metallindustrie vereinbart haben – Jahresarbeitszeitverträge schließen sollten. Das schädigt den Arbeitnehmer überhaupt nicht und gibt uns ein erhebliches Potential an flexibler Ausgestaltung. Ich bin in jeder Hinsicht für betriebliche Flexibilität. Ich bin für eine Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen und war mit der erste, der darauf hingewiesen hat, daß Teilzeitarbeit produktiver sein kann, und oft ist, als Vollzeitarbeit, daß es also keine ökonomischen Gründe gegen Teilzeitarbeit gibt; die Personalabteilungen es ungern machen, weil sie meinen, sie hätten damit zuviel Arbeit. Hier müssen wir nach vorne kommen. Ich bin für verstärkte Frauenbeschäftigung, weil das politisch nötig ist, und auch die Frankfurter Allgemeine Zeitung kann da sicher Beiträge leisten. Wenn wir Frauenbeschäftigung in höherem Maße haben wollen, da müssen wir mit ganz einfachen Dingen beginnen, unter denen z.B. meine berufstätigen Töchter leiden. Es gibt keine ausreichende Zahl an Kindergärten, und es gibt noch weniger Ganztagschulen, in denen die Kinder wenigstens bis 16, 17 Uhr vernünftig begleitet und betreut werden. Das ist letztlich gar keine Frage des materiellen Einsatzes, auch bei den Kindergärten nicht, sondern eine Frage des Angebots. Eine Gesellschaft, die diese Dinge einfach schleifen läßt, und dann sagt, aber Frauenbeschäftigung ist eines unserer Zukunftsziele, über die kann ich nur lächeln.

Ich bin für eine Gleichstellung von Angestellten und Arbeitern und lasse mich da von keinem Gewerkschafter überholen. Und ich bin, das hat Herr Schatz ja auch erwähnt, entschieden für eine Veränderung der Tarifpolitik hin auf eine ertragsabhängige Komponente, etwas von dem ich hoffe, es vielleicht in den nächsten zehn Jahren auch erreichen zu können. Und ich bin natürlich auch für eine aktive Vermögenspolitik. Aber auch da muß man sich doch fragen, warum kommen wir denn eigentlich nicht weiter? Ganz offen: Aus welchen Gründen auch immer, die IG Metall blockiert das total. Dabei ist das

für eine Zukunftsgesellschaft eine Kernfrage überhaupt, aus vielen Gründen: wegen der Verteilungsgerechtigkeit, wegen der politischen Gewichtungen, auch wegen der Herausforderung, die wir jetzt im Osten haben. Es ist doch so, daß wir viele Defizite, viele Probleme haben, um das zu bewältigen. Und die New Yorker Bankenwelt sagt ja schon, die Jungens schaffen das gar nicht. Jeden Tag sehe ich nach dem Dollar. Das hat kaum ökonomische Hintergründe, das hat damit zu tun, wie die internationale Finanzwelt einschätzt, wie wir das wohl machen.

In einer solchen Phase wäre doch nichts wichtiger, als daß wir die investive Verwendung des Einkommensteils, der ohnehin nicht konsumiert wird, fördern. Wenn der fünfzigjährige Metallfacharbeiter in Frankfurt Teile seines Einkommens spart oder direkt investiv anlegt, dann kann man ebenso eine direkte investive Komponente einführen. Sie müssen nicht meinen, ich machte mir Illusionen. Ich habe mit Herrn Steinkühler ein offenes Gespräch geführt. Es ist überhaupt nichts zu machen. Nichts! Sollen die Arbeitgeber mal einen Streik machen, wegen der Produktivvermögensbildung? Wir müßten ja die IG Metall bewegen. Es reicht letztlich nicht, wenn andere etwas machen. Es müssen sich letztlich die bewegen, die den großen Einfluß haben.

Ich warne davor, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu sehr in den Vordergrund zu schieben. Das wird sicherlich in der Diskussion noch kommen. Zu meinem persönlichen Credo gehört es, diese Einrichtung ganz abzuschaffen. Die wenigen, die wir haben – es sind nämlich ganz wenige – ändern an dem Gesamtbild sowieso nichts, und ich brauchte mir die Kritik von Herrn Schatz, Herrn Barbier und anderen daran nicht mehr anzuhören, was für mich eine Erleichterung meines Lebensgefühls wäre.

Das Problem liegt nur darin, daß zum Beispiel in der Bauwirtschaft riesige Sozialkassen bestehen, die darauf aufbauen, daß einzelne nicht ausscheren. Das heißt, wir müssen praktische Lösungen für

solche Fragen finden. Es gibt große Problemlagen hier, die gelöst werden müssen. Wir bewegten uns aber tatsächlich ein Stück in die richtige Richtung in unserem Lande, wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung begraben würde. Und ich darf sagen, daß ich stolz bin, daß die Arbeitgeber in diesem oder jenem Fall unter meiner Präsidentschaft auch "Nein" gesagt haben. Herr Barbier, ich hoffe, daß sie das bemerkt haben, sonst freue ich mich, daß ich es Ihnen heute mitteilen kann.

Ich könnte natürlich über die Tarifpolitik in den neuen fünf Bundesländern noch vieles sagen. Ich werde mir das an dieser Stelle verkneifen, möchte nur für die weitere Diskussion folgendes einmal völlig klarstellen:

Erstens: Der weitaus größte Teil der gewerblichen Wirtschaft hat Tarifverträge im Jahresrhythmus vereinbart, d.h. '92 stehen wieder Verhandlungen an und alle Ihre und unsere guten Ratschläge sind ja vielleicht nicht zu spät, um '92 oder '93 etwas Vernünftiges zu machen. Das 60 Prozent-Niveau bestreite ich total. Das stimmt, gemessen am Tariflohn vielleicht, aber doch nicht am Einkommen. Das Gesamteinkommen liegt niedriger, abgesehen davon, daß es sich noch verbessert durch so schöne kleine Elemente wie Krankfeiern oder Kuren, was die drüben noch nicht so entdeckt haben. Die Lohndrift liegt ja irgendwo durchschnittlich 25 Prozent über dem Mindesteinkommen der Tarifparteien und die 60 Prozent werden natürlich immer gerechnet am Tarifeinkommen.

Das ist so, wie es ist – und das ist nicht die totale Katastrophe. Wir müssen auch über die Produktivität differenziert reden. Wie ist das denn mit dem Handwerksgehlen drüben und hüben? Der drüben hatte früher weder genug Pinsel noch Farbe, der konnte natürlich nicht produktiv sein. Heute hat er beides, und seine Stunde ist genauso produktiv wie die hier in Frankfurt; er verdient nur noch sehr viel weniger. Der Produktivitätsrückstand zieht da nicht, da muß man makroökonomische Vergleiche einbringen, z.B. mit Grie-

chenland. Aber wir sind ein Wirtschafts- und ein Währungsraum. Und die Produktivität ist in der Industrie und bei den Dienstleistungen unterschiedlich. Es würde mich interessieren, wie die Frankfurter Allgemeine Zeitung bei ihrer Distribution drüben operiert, ob sie in der Bezahlung den Kritikern der Tarifpolitik folgt oder vielleicht dem, was alle anderen zu tun scheinen. Das ist das eine.

Das zweite: Ich habe am Samstag, Herr Schatz war dabei, Gelegenheit gehabt, mit Graf Lambsdorff sehr kontrovers zu diskutieren. Es läuft ja bei manchen – z.B. auch in den heutigen Medien – darauf hinaus, daß die Tarifpolitiker für die Probleme des Arbeitsmarktes drüben verantwortlich sind. Wir hätten das alles erzeugt. So etwas Falsches habe ich in meinem Leben noch nicht gehört. Der erste Satz über den Arbeitsmarkt drüben heißt: Wir hatten dort eine verdeckte Arbeitslosigkeit von 40 bis 50 Prozent und die haben wir jetzt offengelegt. Das hat überhaupt nichts mit Tarifpolitik zu tun.

Das ist das Hauptproblem. Und wenn wir uns dann fragen, wie wir diesen Arbeitsmarkt letzten Endes hinbekommen, dann stoßen wir auf die industriellen Arbeitsplätze. Und bei den industriellen Arbeitsplätzen ist es so: Unabhängig von der Lohnhöhe, mit dem Kapitalstock, wie ich ihn dort habe und mit Produkten, wie ich sie dort habe, kann ich auf Jahre international nicht wettbewerbsfähig sein. Das heißt, es kommt entscheidend darauf an, daß dieser Kapitalstock entsteht und daß im Rahmen dieses Kapitalstocks eine Produktivität erzeugt wird, die vernünftig ist.

Und da sage ich Ihnen, in der Metallindustrie läßt sich das noch am besten ablesen. Die Tatsache, daß man vielleicht 20 Prozent unter den westdeutschen Effektivverdiensten bleiben kann, vielleicht auch regional differenziert, und die Tatsache, daß ein Investor fast bis zum Jahre 2000 mit 38 Arbeitsstunden rechnen kann und nicht mit 35; das sind fest kalkulierbare Elemente, die dazu führen werden, daß Kapital dort hinfließt. Und nur wenn das passiert, können wir die riesige Aufgabe lösen, daß wir dort auf Dauer etwa

1,8 Millionen in der Sekundärstufe beschäftigen. Jeder Investor sagt sich doch, am Ende meiner Tage zahle ich ähnliche Personalkosten wie im Westen. Nur wenn meine Produkte, die ich dort produzieren will, dieselbe Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt haben als kämen sie aus Stuttgart oder Frankfurt/Main, nur dann kann ich letzten Endes dort investieren.

Entschuldigen Sie, daß ich so lebhaft plädiere, aber dieses Abschieben der Arbeitsmarktprobleme im Osten auf die Tarifparteien, die angeblich alles so erschwerten, halte ich für zu vordergründig und für eine nicht genügend durchdachte Position.

Tarifgestaltung ist immer auch Sozialpolitik

Hans Terbrack

Die Tarifautonomie hat sich bewährt und gleichwohl wird sie zu dieser Veranstaltung in Frage gestellt. Es wird festgehalten, daß wir einen sozialen Frieden haben, daß wir in der Bundesrepublik eine wirtschaftliche Stärke entwickelt haben, daß wir eine hohe Ausbildung und qualifizierte Mitarbeiter haben und daß wir – insbesondere auch über Jahre gesehen – im Export sehr gut dastehen.

Ich will einmal aus meiner Sicht folgendes sagen: die Tarifgestaltung nach 1949 war auch immer Sozialpolitik und immer begleitet von staatlichen Maßnahmen. Die Kritik, die ich nachher einbringe, ist – insbesondere in den neuen Bundesländern –, daß diese staatlichen Maßnahmen dort nicht gemacht worden sind und jetzt den Tarifparteien auch noch die Schuldzuweisung gemacht wird. Ich will das an einem oder zwei Beispielen deutlich machen.

1968, 1970, eine Strukturkrise in der Bundesrepublik; dort haben Staat und Tarifparteien zusammengewirkt. Wir haben überwiegend den Tarifrurlaub verlängert und damit beschäftigungspolitisch gewirkt, und die damals Verantwortlichen haben beispielsweise das Rentenalter heruntersetzt, um auch entsprechend beschäftigungspolitisch zu wirken. Also kann Tarifpolitik sich niemals als losgelöst von staatlichem Handeln bezeichnen.

Ein zweites Beispiel: wir haben - und das nehme ich jetzt einmal für die IG Chemie-Papier-Keramik und für unseren Tarifpartner in Anspruch - uns in der Arbeitszeitfrage 1984/85 auf Grund der Struktur unserer Beschäftigten für den Vorruhestand entschieden, und wir hätten diese Maßnahme gerne vom Staat verlängert bekommen, weil nämlich in der Zwischenzeit auch andere Tarifparteien vielleicht diesen Weg über den Vorruhestand gegangen wären.

Ein dritter Punkt: wir haben – nach meinem Kenntnisstand – als einzige Gewerkschaft das Fünfte Vermögensbildungsgesetz mit 936DM voll ausgeschöpft und sind auch bereit, über Investivlohn zu reden. Dabei wissen wir auch, daß wir dann innerhalb der 16 Mitgliedsgewerkschaften im DGB sicher noch eine Menge an Diskussionen haben werden.

Mit diesen kleinen Einschüben wollte ich – weil ich keine zehn Minuten brauche – deutlich machen, daß man Tarifautonomie nicht losgelöst vom gesamten Wirtschaften, von dem sozialen Umfeld, betrachten kann, und daß die Tarifarbeit sicherlich immer wieder gefordert ist, liegt – so glaube ich auch – im Interesse der Fortentwicklung.

Lassen Sie mich hier einen Punkt einschieben, weil ich dieses ganze Gerede der Deregulierung – unter diesen Begriff will ich das hier einmal stellen – eigentlich als einen falschen Weg zur Unterstützung einer optimalen Tarifarbeit betrachte. Die Vertreter, die diese Thesen, Flexibilisierung usw. und Abkoppeln von den Tarifmindestbedingungen fordern, müssen wissen: was wir machen, sind Mindestbedingungen; bei uns kann jeder Betrieb, wenn er wirtschaftlich dazu in der Lage ist, mehr tun. Bei uns gibt es Öffnungsklauseln in Tarifverträgen; wer das tarifliche 13. Gehalt aufstocken will, wie das die Großchemie zum Teil macht, macht das im Interesse einer Beteiligung der Beschäftigten.

Also, ich will mal zu einem ganz zentralen Punkt etwas sagen: wer hindert uns denn als Tarifparteien bei einer weiteren Arbeitszeitverkürzung, aus der Interessenlage der Beschäftigten und aus der Interessenlage der Betriebe, darüber nachzudenken, von unseren starren Arbeitszeitsystemen weggehen zu können. Da ist doch bei uns Kreativität gefordert, da brauche ich doch nicht eine Flexibilisierungsdebatte, sondern ich muß die Interessenlage der Menschen sehen, die sich mittlerweile immer stärker dahingehend abzeichnet, daß Menschen einer Jahresarbeitszeit zuneigen, daß sie

andere Schichtmodelle bekommen mit weniger Nachtschichten und weniger Wochenendarbeit, was ja auch eine soziale Auswirkung hat, und daß Menschen dann möglicherweise für Schichtarbeit sich zur Verfügung stellen und dann gesundheitlich nicht so angeschlagen sind. Wer hindert uns daran, beispielsweise darüber nachzudenken, daß wir auch die Gleitzeitsysteme stärker ausnützen können. Damit wird - so glaube ich - den Interessenlagen von Unternehmen und Wirtschaft, aber auch den Interessenlagen von Arbeitnehmern entsprochen.

Was mich besonders enttäuscht in der Diskussion ist, daß ich den Eindruck habe, daß viele, die aus der Politik über die neuen Bundesländer reden, sich noch nicht einmal die Mühe gemacht haben, einmal vom Marktplatz herunterzugehen in die Betriebe hinein. Und das wäre ja zumindest das erste, was man tun müßte. Herr Murmann hat zu Recht gesagt, daß wir eine Überbeschäftigung vorgefunden haben, die sich im alten System so entwickelt hat.

Ich habe das Glück und die schwierige Aufgabe, in der Chemie AG in Bitterfeld im Aufsichtsrat zu sein und dort die Probleme mit zu bewältigen. Ein Unternehmen, das 18.000 Beschäftigte hat, und wenn wir es wirtschaftlich hinbekommen und wenn es gut geht, werden 8.000 bleiben, wenn es nicht ganz so gut geht, bleiben 6.000 übrig. Da sind also 12.000 bis 10.000 Menschen überbeschäftigt worden, die wir nicht unter dem Gesichtspunkt sozialer Marktwirtschaft weiterbeschäftigen können. Den Hinweis hätte ich auch gerne noch einmal gegeben: daß wir nicht immer nur von Marktwirtschaft reden, sondern von sozialer Marktwirtschaft, denn die Tarifpolitik ist unter anderem der Teil, der das mit ausfüllt. Also, wer drüben darüber redet, daß wir Schuld sind, daß es eine hohe Arbeitslosigkeit gibt, der hat sich - wie gesagt - vielleicht nur auf dem Marktplatz aufgehalten.

Das zweite ist: diese staatliche Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik – und da spielt es jetzt keine Rolle, wo man parteipolitisch steht – hätte

doch mitbringen müssen, daß wir entweder nicht 1993 die staatliche Einheit mit allen Belastungen und mit allen Abgaben haben, und das hätte uns Tarifpolitikern möglicherweise mehr Handlungsfreiheit gegeben, wenn wir über 1994 und bis 1996 oder '97 hätten steuern können. So sind wir gezwungen, ob wir es wollen oder nicht, wenn die Gleichheit da ist mit allen Belastungen, daß dann Ende 1993/94 für die, die Arbeit haben und im Betrieb sind, der gleiche Lohn und das gleiche Einkommen stehen. Das ist jetzt die Maxime.

Ich kann hier Briefe aus der Tasche ziehen, daß - bei aller Kritik, die wir für unsere Tarifabschlüsse beziehen - die Menschen zum Teil weniger im Haushalt hatten als vorher. Man muß wissen, daß der Grundlohn damals im Juli 3 Mark bis 4,80 Mark betragen hat; das sage ich nur mal, damit man ein bißchen ein Stimmungsbild bekommt. Und ich will auch deutlich sagen, daß wir als IG Chemie zwei Wege in den neuen Bundesländern beschritten haben. Wir haben Bereiche, in der Keramik-, Glas- und Kautschuk-Industrie, wo westliche Investoren eingestiegen sind und die Betriebe auf eine Beschäftigtenzahl gebracht haben, die mit uns gemeinsam der Auffassung waren, jetzt einen Stufenplan bis Ende 1994 zu machen, damit die Menschen, die dort wohnen und die wir brauchen, auch dort bleiben.

Und der zweite Weg, der ist der weitaus schwierigere: das ist die Großchemie, wo noch Standortfragen diskutiert werden, wo die Beschäftigtenzahlen noch nicht klar sind. Dort werden wir in jährlichen Verhandlungen versuchen, das in den Griff zu bekommen. Ich will ausdrücklich darauf hinweisen: wir haben keinen Tarifvertrag mit Kündigungsschutz gemacht, weil wir alle wußten, das gibt einen Stau, das wird alles schwierig.

Es steht mir aber auch nicht zu, über andere zu richten. Ich will nur sagen, wie wir die Problematik gesehen haben, und insoweit bin ich natürlich auch auf die weitere Diskussion gespannt, weil ich glaube, daß das, was die Bundesrepublik sozialpolitisch auszeichnet, im

wesentlichen mitgetragen worden ist durch die Tarifgestaltung der Tarifparteien, auch wenn es hier und da mal Zoff gegeben hat und man miteinander nicht immer höflich umgegangen ist. Ich darf für meine Organisation sagen, und ich bin sicher, auch andere Organisationen werden das erkennen, daß man mit Gesprächen, mit häufigerem Zusammenkommen unabhängig von der Tarifgestaltung, auch andere Lösungsmöglichkeiten finden kann.

Aber ich will noch einmal am Schluß dieses Beitrages sagen: man braucht keine Deregulierung. Man muß den Tarifparteien staatliche Begleitung geben. Und wir müssen darüber nachdenken, ob wir starre Formen haben oder ob wir neue Formen suchen. Da sind wir zumindest aufgeschlossen.

Öffentlicher Dienst: Tarifkartell zu Lasten des Gemeinwohls

Armin Feit

Ein freiheitlicher Staat ist heute ohne Tarifautonomie nicht denkbar. Wir brauchen nur über die Grenzen unseres Landes zu schauen, um den Beweis dafür zu finden. Die damit verbundenen wirtschaftlichen Unwägbarkeiten oder Unsicherheiten müssen in Kauf genommen werden. Sie sind in einer Marktwirtschaft ohnehin vorhanden, wenn nicht gerade sogar deren Spezifikum.

Aus der Sicht eines Steuerzahlers sind der Tarifautonomie allerdings dann Grenzen zu ziehen, wenn die Tarifvertragsparteien sich anschicken würden - jetzt kommt das böse Wort wieder -, ein Kartell zur Durchsetzung ungerechtfertigter Ansprüche gegen die wohlverstandenen Interessen der Allgemeinheit zu formieren. Ich spreche im Konjunktiv. Das kann der Fall sein, wenn die Parteien der Tarifvertragsverhandlungen zum Beispiel infolge staatlicher Maßnahmen gar nicht wirkliche Vertragspartner mit widerstreitenden Interessen sind, sondern ihren jeweiligen Vorteil beim Steuer- oder Beitragszahler suchen; kurzum, ihre Interessenlage gleichgerichtet, identisch, *duae conformae* ist.

Exemplifizieren läßt sich dieses am besten mit Blick auf die sogenannten Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst, der ja hier heute schon zweimal angesprochen worden ist. Denn solche Verhandlungen münden nach alter Erfahrung stets in einen Vertrag zu Lasten Dritter, nämlich der Steuerzahler. Daß hier die Interessen gleichlaufen, ergibt sich schon von den handelnden Personen her. Wenn ich das jetzt etwas ausführlicher schildere, dann darum, weil die Vorreiterfunktion des öffentlichen Dienstes ebenfalls schon angesprochen worden ist. Also gleichlaufende Interessen, und daß die hier gleichlaufen, ergibt sich bereits von den handelnden Perso-

nen her. Am Verhandlungstisch sitzen bei den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite Angehörige des öffentlichen Dienstes, mit völlig gleichgelagerten persönlichen Interessen. Ja, ab und an sitzen sogar Gewerkschaftsmitglieder auf der Arbeitgeberbank. Merkwürdig, nicht?

Man muß hier nicht gleich an strafrechtlichen Parteiverrat denken oder so böse Sachen, aber mir scheint doch offensichtlich, daß die begriffsnotwendige Freiheit von Einflüssen der gegnerischen Tarifvertragspartei hier nicht vorliegt. Gegnerunabhängigkeit fehlt aber auch insofern, als der öffentliche Dienst den Steuer- und Haushaltsgesetzgeber beherrscht. In Schleswig-Holstein sind, glaube ich, 62 Prozent öffentlicher Dienst im Landesparlament, in der dortigen Fraktion der SPD sogar 75 Prozent. Das ist kein Einzelfall, Beherrschung also des Steuer- und des Haushaltsgesetzgebers.

Das eklatante Machtungleichgewicht kommt hinzu. Kampfparität existiert ebenfalls nicht. Der öffentliche Dienst kann seine Machtmittel völlig risikolos einsetzen. Seinem Streik etwa kann weder der Tarifpartner, der Tarifgegner, will ich hier mal sagen, die Ausspernung, noch der Steuerzahler einen Steuerstreik entgegensetzen. – Ein Arbeitsplatzrisiko geht der öffentliche Dienst ebenfalls nicht ein, denn die Firma "Staat" geht nicht zugrunde. Allenfalls greift sie auf den Steuerzahler zurück. Aber sie hat ja gewisse Aufgaben zu erfüllen.

Kurzum, marktwirtschaftliche Bremsen wie in der Privatwirtschaft fehlen gegenüber dem öffentlichen Dienst. Er kann sein Übergewicht zu Lasten der Allgemeinheit, der Steuerzahler, frei ausspielen. Dies alles ist, wie wir vorhin ja gehört haben, wegen der Vorreiterrolle um so verheerender für die private Wirtschaft, als die Tarifvertragsverhandlungen im öffentlichen Dienst Signalwirkungen haben, nicht nur für die Beamtenbesoldung, sondern ganz allgemein und dazu noch völlig ohne Rücksicht auf die Produktivität.

Ich kürze hier ab und ziehe das Fazit: Tarifautonomie und Streikrecht sind für den privatwirtschaftlichen Bereich entwickelt worden. Für den öffentlichen Dienst sind beide Instrumente unangemessen. Nur allzu leicht können die Interessen der Staatsdiener zu Lasten der Gemeinwohlintereessen durchgesetzt werden. Von daher wäre zu überlegen, zumindest das Streikrecht der öffentlichen Arbeitnehmer einzuschränken und einen wirklichen Arbeitgebervertreter für die Verhandlungen zu installieren.

Doch auch der Tarifpolitik im nichtöffentlichen Sektor ist der Steuerzahler oft hilflos ausgeliefert. Auch im nichtöffentlichen Sektor ist die marktwirtschaftliche Bremse für überzogene Tarifabschlüsse, Arbeitslosigkeit, Firmenzusammenbrüche, weitgehend außer Kraft gesetzt. Denn die Parteien können damit rechnen, daß die Kosten eines eventuell marktwidrigen Verhaltens nicht direkt auf sie zurückschlagen und eine marktgerechte Lohnpolitik gewissermaßen erzwingen. Warum?

Erstens: Der Staat, also die Gemeinschaft der Beitrags- und Steuerzahler, steht für die Fehler gerade. Sie tragen die Kosten der Arbeitslosigkeit, das sind Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe und verschiedene Maßnahmen zur Wiedereingliederung der Arbeitslosen in die Arbeitswelt.

Zweitens: Hinzu kommt, daß sich die Politiker seit einiger Zeit, wenn man so will seit dem Stabilitätsgesetz, wieder für Vollbeschäftigung verantwortlich fühlen. Ist durch Tarifvertragsverhandlungen der Wirtschaftsprozeß gestört, werden Beschäftigungsprogramme aufgelegt, Subventionen an marode Branchen verteilt und Mittel für eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur Vermeidung bzw. zum Abbau von Arbeitslosigkeit bereitgestellt. Den Steuerzahlern entstehen dadurch Kosten in Form höherer Staatsschulden, Steuern und Abgaben. Denn nur selten werden an anderer Stelle, wie gerade die Gegenwart ja lehrt, Einsparungen vorgenommen.

Ich kürze auch hier ab und ziehe das Fazit: Erstens: Da das Tarifvertragsrecht in der Bundesrepublik faktisch ein Unterschreiten der Ausgaben, Löhne und Arbeitsbedingungen verhindert, sollten Öffnungsklauseln, etwas anders als eben gesagt wurde, in Tarifverträgen erlaubt sein, die Verlustbetriebe zeitweilig von der Verbindlichkeit lösen. Dann könnte im Einvernehmen mit dem Betriebsrat über eine Verringerung der Lohnkosten verhandelt werden.

Zweitens: Es müßten Anreize geschaffen werden, damit die lohnbestimmenden Parteien ein Interesse am Aushandeln richtiger Löhne haben. Dies könnte zum Beispiel dadurch erreicht werden, daß die Gewerkschaften künftig die Defizite der Bundesanstalt für Arbeit ausgleichen und nicht mehr der Steuerzahler. Andererseits würden natürlich bei der Bundesanstalt für Arbeit entstehende Überschüsse den Gewerkschaften zufließen.

Drittens: Der Staat sollte sich vor Beschäftigungsgarantien hüten, stattdessen auf dem Arbeitsmarkt den Wettbewerb zulassen. Er kann aber, zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, auch selbst beitragen, und zwar durch eine vernünftige Haushaltspolitik, durch Steuer- und Abgabensenkungen und eine Vereinfachung der Besteuerung, insbesondere durch eine Reform der Unternehmensbesteuerung.

Mehr Wettbewerb, weniger Regulierung

Wernhard Möschel

Nach Kurt Tucholsky soll der liebe Gott nach der Lektüre der Berliner Morgenzeitungen gesagt haben: "Ja, wenn ich das gewußt hätte, dann hätte ich diese nicht erschaffen". Ich vermute, wenn er die Tarifautonomie heutiger Ausprägung in Deutschland kennen würde, sagte er wohl das gleiche. Und ich habe Zweifel, ob das Votum von Herrn Murmann ihn darin umstimmen könnte.

Geht man die Dinge systematisch an, dann kann man Arbeitsbeziehungen in vier Grundtypen regeln. In der Praxis kommen sie meistens gemischt vor: Hierarchie oder staatliche Anordnung, Markt oder Wettbewerb, Kollektivverhandlungen, Abstimmung bzw. Wahl. Die Tarifautonomie gehört offenkundig in die dritte Kategorie der Kollektivverhandlungen. Was ihre Wirkungen anbelangt, kann man sie in der Tat am besten in Kategorien der Kartelltheorie und der Kartellerfahrung beschreiben. Die These von Herrn Murmann, es läge kein Kartell vor, weil es bei den Verbänden auf beiden Seiten zu große Interessengegensätze gibt, ist schlichtweg falsch. Für Kartelle ist die Gleichschaltung von Aktionsparametern kennzeichnend. Daß es innerhalb von Kartellen große Interessenunterschiede gibt, ist nachgerade eher ein Strukturmerkmal von Kartellen. Vielleicht gibt es hier im Kreise manchen, der da auch seine praktischen Erfahrungen hat.

Im Hinblick auf die Kartellwirkung von Tarifverträgen kann man in einer gewissen Vereinfachung folgendes sagen:

- Es wird in einer solchen Vereinbarung zufällig der markträumende Preis gefunden. Dann ist ein Tarifvertrag überflüssig bzw. unschädlich.

- Die Vereinbarung liegt unter dem markträumenden Preis. Dann kommt es zu einer Übernachfrage nach Arbeitsleistungen, mit der bekannten Lohndrift und den regionalen Differenzierungen in den Effektivlöhnen.
- Die Vereinbarung liegt oberhalb des markträumenden Preises, etwa weil man sich am öffentlichen Dienst orientiert oder – wie in der Metallindustrie – an traditionell besonders prosperierenden Regionen (Nord-Württemberg/Nord-Baden). Dann kommt es zu Wirkungen, die seit Generationen in der Kartelltheorie bekannt sind. Am Beispiel der OPEC konnte sie jeder in den letzten Jahren studieren: Die Nachfrage nach der Ware bzw. hier der Dienstleistung geht – verglichen mit einem kartellosen Zustand – zurück. Das nennt man Arbeitslosigkeit. Die Nachfrager bemühen sich um kostengünstige Substitutionsgüter. Das nennt man Rationalisierung mit arbeitsplatzvernichtenden Konsequenzen.

Nun will ich hier gewiß keinen Anspruch auf eine monokausale Erklärung erheben. Dies wäre Unsinn. Und es ist richtig, wenn man heute z.B. mit Blick auf die neuen Bundesländer sagt, eine fehlende betriebsnahe Infrastruktur, eine nicht voll funktionsfähige Verwaltung, das Fehlen der richtigen Produkte bei den international handelbaren Gütern seien mindestens ebenso wichtige Faktoren. Nur ich würde den gegenteiligen Schluß daraus ziehen: Gerade deshalb und gerade unter diesen Bedingungen ist es so wichtig, daß nicht auch noch die Lohnpolitik falsche Signale setzt.

Lassen Sie mich einen Punkt etwas ausführlicher behandeln. Das System der Tarifautonomie basiert auf der Idee einer sich wechselseitig in Schach haltenden Gegenmacht auf beiden Marktseiten. Ich meine, mit dieser Gegenmacht ist es auf seiten der Arbeitgeber zunehmend nicht weit her:

- Ein Tarifvertrag liegt regelmäßig unterhalb der Lohnhöhe, die in den effizientesten Betrieben gezahlt werden könnte. Von daher

erklärt sich auch die verbreitete Ablehnung betriebsnaher Tarifverträge oder von gewinnabhängigen Bestandteilen bei den Löhnen. Diese Unternehmen pflegen die Tarifverhandlungen zu dominieren.

- Die Gegenmacht ist auch deshalb schwach, weil in sehr vielen Fällen eine Weiterwälzung der Kostenerhöhung auf die Preise möglich ist: Außer Inflation nichts gewesen. Grenzen ergeben sich hier allenfalls aus der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Unternehmen. Wenn sich Grenzen aus der Geldpolitik der Bundesbank ergeben, dann unterstreicht dies nur noch einmal den Rückgang der Nachfrage nach Arbeitsleistungen.
- Schwach ist die Gegenmacht auch, weil sich die Arbeitgeber am Morgen nach dem Tarifabschluß wieder als Konkurrenten auf den Märkten gegenüberstehen. Mit der begrenzenden Wirkung durch Außenseiterkonkurrenz ist es nicht weit her. Das nur in einer Richtung wirkende Günstigkeitsprinzip des § 4 Tarifvertragsgesetz und das Damoklesschwert der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen stehen dem entgegen.
- Der säkulare Rückgang des Eigenkapitalanteils bei deutschen Unternehmen sowie eine ins Extrem getriebene Arbeitsteilung verstärken überdies diesen Trend. Lagerhaltung wird vielfach durch just in time-Verfahren ersetzt. Die Schäden, welche einem Unternehmen aus einem längerdauernden Arbeitskampf entstehen können, sind unter diesen Umständen meist höher als die Nachteile oder Risiken, welche aus nicht produktionsgerechten Lohnanhebungen entstehen mögen.

Gewiß hat das System der Tarifautonomie auch zu einer gewissen Befriedung und Integration beigetragen. Das Stichwort vom sozialen Frieden fiel bereits. Ich halte dies freilich nicht für ein auf Dauer tragfähiges Argument. Ich habe das einmal Rabatz-Theorie ge-

nannt. Wenn man sich durch ein solches Ordnungssystem sozusagen Widerstand abkaufen läßt, so ist dies kein Zeichen für eine hochentwickelte Rechtskultur. Zur Idee des Rechts gehört die Idee der Gewaltfreiheit.

Das überkommene System der Tarifautonomie muß sich vielmehr auf den Prüfstand zweier oberster Grundwerte nehmen lassen, die in unserer Gesellschaftsordnung eigentlich völlig unstrittig sind: Das Freiheitsargument – Freiheit des Einzelnen, aber auch Freiheit des Staates, damit er nicht zur Beute geballter Verbandsmächte wird – und das Effizienzargument. Unsere Gesellschaftsordnung beruht auf einer Vermutung für die überlegene Leistungsfähigkeit eines Marktsystems, einer Wettbewerbsordnung. Ich meine nicht, daß man dies im Jahre 1991 als Ausgangspunkt noch einmal begründen muß. Es besteht vielmehr umgekehrt Anlaß zur Frage, weshalb die Märkte für Arbeitsleistungen hiervon ausgenommen sein sollen. Die Argumente sind uralte. Man spricht vom Transaktionskostenargument, vom Abhängigkeitsargument – es dominiert in der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft – und vom Argument der ruinösen Unterbietungskonkurrenz. Ich will mich damit im einzelnen nicht auseinandersetzen, sondern nur meine Schlußfolgerungen benennen: Es ist zwar richtig, daß Märkte für Arbeitsleistungen nicht völlig gleichzustellen sind etwa Märkten für Marmelade oder für Bockwürste. Ein gewisser Grad an Regulierungsbedarf ist nicht zu leugnen. Doch ist die Schlußfolgerung, diese Märkte undifferenziert einem System beidseitiger Kartellierung zu unterstellen, unverhältnismäßig. Sie schießt weit über das Gebotene hinaus.

Überlegt man sich Reformmöglichkeiten, so muß man freilich rechtliche Grenzen im Auge behalten, auch politische. Die wesentliche rechtliche Grenze ist Artikel 9, Abs. 3 Grundgesetz, der aus historischen Gründen die Tarifautonomie gewährleistet, freilich nur in ihrem Kernbereich. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wäre es einem Gesetzgeber möglich, sie einzuschränken, etwa

zum Schutz anderer Rechtsgüter, "soweit es von der Sache her geboten ist." Man wird Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz nie ändern können. Dies setzt eine Zweidrittel-Mehrheit voraus, die nicht zu erlangen ist. Doch impliziert dies nicht eine völlige Reformsperre. Ein stückweit niedriger muß man sich allerdings die Frage stellen, ob man auf dem Felde der Politik überhaupt eine einfache Mehrheit findet, die sich in der Lage sieht, hier Änderungen ins Auge zu fassen. Mit dieser Reserve scheint mir folgendes bedenkenswert zu sein:

- Ich habe Zweifel, ob im öffentlichen Dienst die Tarifautonomie überhaupt funktionsfähig sein kann. Ich freue mich, daß Herr Feit das ähnlich sieht. Er hat auch die wesentlichen Gründe bereits genannt. Ich verrate sicher kein Geheimnis, wenn ich daran erinnere, daß die letzte Tarifverhandlung im öffentlichen Dienst durch eine Weisung aus Bonn entschieden wurde. Obwohl eine sieben vor dem Komma stand, sollte mit der Begründung nachgegeben werden, man könne jetzt nicht in diesem Bereich eine weitere Konfliktfront aufbauen. Die schwierige Frage ist – wie immer – diejenige nach einer besseren Alternative. Mir scheint, wenn nicht die Regierung, sondern der Gesetzgeber zuständig ist und ihm – ähnlich wie in der Beamtenbesoldung – Maßstäbe legislativ vorgegeben sind, so mag dies insgesamt eine weniger schädliche Option sein. Eine Patentlösung ist dies freilich nicht. Der öffentliche Dienst ist ja nicht nur in der Administration, sondern auch im Parlament überreichlich vertreten.
- Auf gesetzliche Öffnungsklauseln, auf daß in Betriebsvereinbarungen von Tarifverträgen nach unten abgewichen werden könne, wurde bereits hingewiesen. Ich will darauf nicht mehr eingehen.
- Das Günstigkeitsprinzip sollte aufweicht werden in Richtung niedriger Einstiegstarife, gegebenenfalls zeitlich begrenzt, gegebenenfalls auf Langzeitarbeitslose.

- Zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zwei Stichworte: Herr Murmann hat zu Recht darauf hingewiesen, daß es Fälle gibt, wo diese unverzichtbar ist, nämlich wo sie sozusagen gesetzsergänzende Funktion hat wie bei Vorruhestandsregelungen und ähnlichem. Im übrigen ist sie meines Erachtens überflüssig wie ein Kropf. Und wenn man sagt, daß sie in der Sache wenig wichtig ist, dann ergibt sich daraus gerade ein Argument für ihre endgültige Beseitigung.

- Letzter Punkt: Der Gesetzgeber sollte versuchen, eine klärende verbindliche Rahmenordnung für Arbeitskämpfe zu schaffen. Warnstreiks sollten verboten werden, weil es de facto keine Warnaussperrungen als Gegenmittel geben kann. Auch ein obligatorischer Schlichtungsversuch vor Arbeitskämpfen wäre mit Artikel 9, Abs. 3 Grundgesetz ohne weiteres vereinbar. Ich würde meinen, man sollte entgegen der ganz herrschenden Meinung auch die Diskussion wieder darüber eröffnen, ob nicht die Anordnung einer schiedsgerichtlichen Erledigung von Streitigkeiten mit der Tarifautonomie in Einklang zu bringen ist. Man könnte sich an das Muster der Einigungsstellen nach dem Betriebsverfassungsgesetz anlehnen. Beide Tarifvertragsparteien benennen eine Person. Diese einigen sich auf einen Vorsitzenden. Schaffen sie das nicht, wird der Vorsitzende ersatzweise durch ein Gericht bestellt. Ein solches “Schiedsgericht” regelt dann sozusagen die Meinungsverschiedenheiten, ohne daß es zu den vielfach gravierenden negativen externen Effekten eines allgemeinen Arbeitskampfes kommen müßte.

Phantasielosigkeit bekämpfen!

Elmar Pieroth

Ich bin mit wirklichen Problemen und Sorgen aus meinem politischen Alltag zu Ihnen gekommen und möchte daher in Ihrem Kreis, der ja nicht täglich in das Ostgeschehen eingebunden ist, nicht nur meine eigenen Gedanken vortragen, sondern auch gerne von Ihren Einsichten profitieren, etwas mitnehmen.

Aber ich darf zunächst auf die Frage nach der Rolle des Staates im Tarifgeschehen eingehen. Der Staat hat die Tarifautonomie zu garantieren und zu respektieren. Das bedeutet gerade, daß die Inhalte, die sich unter dem Dach dieser Autonomie entwickeln, nicht vom Staat gestaltet werden können und sollen. Wenn wir also beklagen, daß die Tarifpolitik immer phantasieloser wird, daß da nach immer steiferen Regeln gearbeitet wird, die sich nicht an die aktuelle Situation anpassen können, dann müssen wir auch erkennen, daß dies eine Schwäche der Tarifpartner, nicht aber des Staates ist.

Ich will ein Beispiel geben: Man schien nicht davon abweichen zu können, daß die Tarifabschlüsse des Westens den westlichen Gegebenheiten entsprechen müssen. Also steigen die Löhne im Westen in diesem Jahr um rund 6 Prozent. Für die Menschen in Ostdeutschland, die, sagen wir, rund 50 Prozent des Westlohns verdienen, hat dieselbe absolute Lohnsteigerung die Wirkung einer Lohnerhöhung von zwölf Prozent. Diese zwölf Prozent sind aber nur das, was ein Ostdeutscher bekommen muß, um zu verhindern, daß die Löhne in Ost und West sich immer weiter auseinanderentwickeln. Unser Ziel ist doch aber das genaue Gegenteil: Wir wollen, daß die Löhne sich mehr und mehr angleichen.

Und da frage ich mich, ob der Staat einfach zuschauen kann, wie die Tarifpartner, zumindest im Ergebnis ihrer Verhandlungen, so ein-

fallslos bleiben. Hätte es nicht möglich sein können, doch irgendwelche Wege zu finden, die eine Barlohnerhöhung um sechs Prozent verhindert hätten? Hätte es nicht möglich sein können, zu verhindern, daß der Ost-Arbeitnehmer zwölf Prozent zusätzlich aufholen muß? Ich gestehe, daß ich selbst zur Zeit keine fertige Idee habe, wie man hier hätte verfahren können, aber vielleicht wären wie auch immer konstruierte Vermögensbildungsmaßnahmen doch ein gesamtwirtschaftlich tauglicheres Instrument zur Befriedigung der Arbeitnehmerinteressen gewesen als diese sechsprozentige Barlohnerhöhung.

Nehmen wir ein anderes Problem, das die Tarifautonomie angeht. Wir haben nun einmal im Osten das heutige, niedrigere Lohnniveau. Es kam mit der D-Mark, gerade heute vor einem Jahr. Und es war richtig, daß damals die D-Mark gekommen ist, sonst wären die Leute aus dem Osten zur D-Mark, in die alte Bundesrepublik geströmt. Und unter diesem Gesichtspunkt – ich drücke mich hier bewußt vorsichtig aus – war es wohl auch nicht ganz falsch, daß die Ost-Löhne in den Folge Monaten über die Produktivität hinaus erhöht wurden. Denn je größer die Lohndifferenz zwischen Ost und West geblieben wäre, desto mehr Menschen wären schließlich von Ost nach West gewandert – trotz des Erfolgs der Währungsunion. Allerdings wandern jetzt die Menschen ab, die wegen der hohen Löhne ihren Arbeitsplatz verloren haben. Politiker und Tarifpartner können dies nicht einfach zur Kenntnis nehmen und sagen: “Das ist nun einmal so”. Wir müssen uns vielmehr die Frage stellen, wie man in diesem Dilemma Hilfe geben kann.

Ist es eigentlich richtig, die staatlichen Mittel so einfallslos für Arbeitslosengeld und Arbeitsförderungsmaßnahmen einzusetzen? Da würde ich gerne mit Herrn Murmann ein bißchen streiten. Dessen Forderung nach flächendeckenden Beschäftigungsgesellschaften ist ja vielleicht ein bißchen falsch verstanden worden. Aber was haben wir eigentlich von diesen Beschäftigungsgesellschaften, wenn den Menschen durch sie ja nur suggeriert

wird, ihre Arbeit bei ihrem arbeitgebenden Betrieb lassen sich fortsetzen? Können wir nicht diese Mittel der Bundesanstalt für Arbeit sinnvoller einsetzen? Lohnsubventionen wären auf den ersten Blick sicherlich eine verlockende Sache. Aber die hätten ja den Effekt, daß unrentable Arbeitsplätze erhalten bleiben, und das können wir nicht wollen. Abgesehen davon wird es politisch sehr schwierig sein, solche Lohnsubventionen wieder abzubauen, solange nicht die Produktivität so stark gewachsen ist, daß die Arbeitsplätze auch ohne Subvention erhalten bleiben können. Wie man es auch dreht und wendet, der Schlüssel zur Beschäftigungspolitik bleibt also die Produktivität. Und deshalb müssen wir das Produktivitätswachstum fördern, indem wir Kapitalinvestitionen bezuschussen. Dabei besteht Kapital aber nicht nur aus Gebäuden und Maschinen. Auch Humankapital muß gefördert werden, das heißt wir müssen unsere Anstrengungen im Bereich der Umschulung und Weiterbildung intensivieren. Lohnsubventionen aber sind der falsche Weg – sie fördern den Strukturwandel nicht, sondern sie behindern ihn.

Dennoch: So weitermachen wie bisher können wir vermutlich trotzdem nicht. Der Zwang des Angleichenmüssens ist zu stark, besonders da, wo Ost und West unmittelbar aneinander grenzen. Wir mußten heute im Berliner Senat darüber verhandeln, ob wir dem Pflegepersonal in der Charité zumindest im Bereich OP und Anästhesie jetzt eine Zusatzvergütung geben, um zu verhindern, daß wir in den nächsten vier Wochen ganze Abteilungen wegen Schwesternmangel stilllegen müssen. Denn die Schwestern sind jetzt praktisch alle im Westteil der Stadt. Dem Pflegepersonal haben wir die Zusatzvergütung in Aussicht gestellt. Aber was ist mit den Müllwerkern anschließend? Kann ich es den Menschen vorwerfen, wenn sie mobil sind? Kann ich es ihnen vorwerfen, wenn sie sich marktgerecht verhalten? Wir stehen hier zur Zeit vor praktisch unlösbaren Fragen.

Diskussion

Barbier

Die einführenden Statements haben uns ein ganzes Panorama der Stichworte, Bewertungen und Beschreibungen geliefert. Wir sind damit gerüstet, uns der Frage zu nähern, wie leistungsfähig die Tarifautonomie denn ist, genauer: Wie leistungsfähig ist das, was wir unter tarifautonomer Lohnpolitik verstehen? Wo lägen Ansatzpunkte zu ihrer Verbesserung? Gibt es unter marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten Möglichkeiten der Besserung bei grundsätzlicher Aufrechterhaltung des Modells der bei uns praktizierten Tarifautonomie?

Die Stichworte stehen im Raum: Betriebsnähe, Lohndrift, Liberalisierung des Tarifrechtes, stärkere Gewinnabhängigkeit zumindest einer von verschiedenen Lohnkomponenten, nicht zuletzt die jüngst auch wieder vom Bundeskanzler vorgebrachte Idee, vermögensbildende Investivlöhne zu vereinbaren. Aber lassen Sie uns mit einer ganz konkreten und ganz aktuellen Frage beginnen: Was haben die Tarifvertragsparteien im Prozeß der deutschen Vereinigung geleistet? Haben sie nicht im Kern die Arbeitslosigkeit, für die sie in der Tat zunächst einmal nicht können, hingenommen und das Ziel der Vollbeschäftigung aus den Augen verloren? Ist nicht doch, in der einen oder anderen der Tarifvereinbarungen, ein Beschäftigungshemmnis zu sehen?

Schatz

Die in den neuen Bundesländern vereinbarten Löhne sind, gemessen an der Produktpalette und der Produktivität der vorgefundenen Betriebe, bei weitem zu hoch. Man hört immer wieder, die Arbeitgeberseite sei bei den Tarifverhandlungen in Ostdeutschland schwach vertreten gewesen. Aber die Crux der Lohnexplosion in Ostdeutschland liegt wohl darin, daß die Arbeitgeberseite

im Grunde gar nicht vertreten war. Bei den Tarifverhandlungen haben doch die alten Betriebsleiter aus den sozialistischen Betrieben gesessen, die gar kein Interesse daran hatten, hartnäckigen Widerstand gegen überzogene Gewerkschaftsforderungen zu leisten. Denn sie hatten letztlich niemanden gegenüber zu verantworten, was da passierte. Im Gegenteil. Wer harten Widerstand geleistet hätte, der hätte die Sympathien der Belegschaften verloren. Im übrigen konnten die Kosten der Lohnerhöhungen ja direkt oder indirekt bei der Treuhandanstalt abgeladen werden.

Möschel

Ich bin, was das Zustandekommen der Tarifvereinbarungen angeht, nicht der Meinung von Herrn Schatz. Der Metalltarifvertrag in der früheren DDR ist zunächst in Mecklenburg-Vorpommern abgeschlossen worden. Das war ein Tarifvertragsgebiet, das zusammengeschlossen war mit Schleswig-Holstein und Hamburg. Dieser Abschluß war im wesentlichen dominiert von westdeutschen Verhandlungsführern. Das war nicht eine Konstellation, in der sozusagen keine Gegnerunabhängigkeit vorgelegen hätte, weil es Managementvertreter der Treuhandanstalt waren, und das dann der Pilotabschluß für den Rest war. Es ist auch nicht richtig, da stimme ich Herrn Terbrack in der Sache zu, daß eine totale Lohnangleichung vereinbart worden wäre. Der Metalltarifabschluß wird in der bundesdeutschen Öffentlichkeit falsch, genauer: nicht vollständig dargestellt, wohl auch, um der IG Metall eine Gesichtswahrung zu erleichtern. Wenn man nämlich die Belastung umrechnet auf die effektiven Lohnkosten pro Stunde – im Osten wird ja länger gearbeitet und Zusatzleistungen sind bis Ende dieses Jahrzehnts weitgehend ausgeschlossen –, dann kommt man im Augenblick zu effektiven Lohnkosten, die 38 Prozent der hiesigen entsprechen. Unterstellt man hier in den nächsten Jahren eine Lohnerhöhung von jeweils fünf Prozent, dann belaufen sich die vergleichbaren Stundenlöhne im nächsten

Jahr auf 45 Prozent, dann 53, dann 56, ab April 1994 sind es 69 und ab April 1995 sind es 78 Prozent. Es ist also nicht ganz so dramatisch, wie es gelegentlich aussieht.

Pieroth

Dennoch: Die Arbeitgeberseite im Osten hat sich, für mich nachvollziehbar, doch häufig auch aus Funktionären der Ex-Kombinate rekrutiert. Ich habe den Verdacht, daß diese Verhandlungsführer die Lohnerhöhungen verschiedentlich auch deshalb bewußt forciert haben, um durch die hohen Löhne ihre Betriebe länger als Treuhandbetriebe zu bewahren und sie wegen dieser hohen Löhne weniger leicht privatisierungsfähig zu machen, weil sie zum Teil dadurch ihren Job verloren hätten. Eine Haltung, deren ökonomischen Kern man sehr leicht nachvollziehen kann.

Stadler

Die Arbeitgeber waren bei den Verhandlungen drüben vertreten, und wir übernehmen schon die Verantwortung, die wir zu tragen haben. Die Arbeitgeber waren dort vertreten, wir aus dem Westen ebenso wie die Gewerkschaften haben diese Tarifverträge dort mit vereinbart. Professor Möschel hat ja die Zahlen genannt, die tatsächlich anstehen. Die Misere, die jetzt drüben entsteht, entsteht nicht durch den Tarifvertrag, ganz und gar nicht. Es sind nicht die hohen Löhne, weshalb die jetzt dort weglaufen. Es ist die Tatsache, daß der gesamte Markt auf eine Weise weggebrochen ist, wie es kein Mensch vorher hätte voraussehen können. Nahezu nichts von dem, was dort industriemäßig bisher betrieben wurde, kann im Wettbewerb überleben. Das ist die Misere, nicht der Tarifvertrag. Wenn dort so gearbeitet werden kann, schadet der Tarifvertrag nicht. Wir wissen es von unseren Investoren, die drüben neu wieder anfangen. Die haben mit ähnlichen Konditio-

nen kalkuliert, wie wir sie jetzt im Tarifvertrag haben. Gar nicht wesentlich anders. Insofern ist der Tarifvertrag, ist die Tarifautonomie auch keine Schönwettereinrichtung. Sie hat nach meiner Auffassung vielmehr einiges Gute bewirkt. Die Tarifautonomie ist dort in ein Vakuum hineingesprungen, das ganz notwendig entstanden war. Die Tarifvertragsparteien haben nach dem Zusammenbruch des alten Lohnsystems vertretbare neue Lohnstrukturen geschaffen. Sie mögen Fehler gemacht haben, und es mag sein, daß nicht alles richtig war. Aber stellen Sie sich doch mal vor, es wäre nichts gewesen!

Himmelreich

Wenn wir über Tarifautonomie sprechen, geht es ja auch um Tarifpolitik. Wir sollten uns in dieser Diskussion tunlichst nicht nur mit dem Maßstab des Ökonomischen bewegen, sondern auch des Politischen. Erlauben Sie mir die Anmerkung, Herr Barbier: Wenn ich ihre Artikel lese, gewinne ich immer den Eindruck, bei Ihnen überwiegt die ökonomische Relevanz, und die politische Rationalität kommt in der Bewertung zu kurz. Ich denke, man kann die Tarifpolitik nicht nach überwiegend ökonomischen Kategorien bewerten, wenngleich sie wichtig sind; man muß auch den politischen Implikationen Rechnung tragen. Und da gibt es Jahre, in denen sich die ökonomischen Prinzipien Durchbruch verschaffen, die Tarifpartner sich am wirtschaftlich Richtigen orientieren. Die Geschichte der Bundesrepublik gibt dafür hervorragende Beispiele. Und dann kommen andere Jahre wie jetzt, in denen außerordentliche Situationen wie im Osten zu meistern sind, in denen politische Implikationen stärkeres Gewicht erhalten. Ich wäre dankbar, wenn bei einer differenzierten Betrachtung sine ira et studio der Gedanke einmal aufkäme.

Barbier

Das beantwortet natürlich nicht die Frage, ob es denn gar keine Betriebe in der ehemaligen DDR gab, die bei einer weniger rasanten Verschärfung der Lohnkonditionen im Wettbewerb hätten bestehen können? Wenn ja: Ist nicht der Versuch, die Kommunen, die Länder und die staatliche Treuhand durch öffentlichen Druck zur Gründung von Beschäftigungsgesellschaften zu bringen, nichts anderes als die kollektive Überführung vorgefundener Arbeitslosigkeit in die Verantwortung des Staates, der durch seine Zahlungen dafür zu sorgen hat, daß der soziale Frieden gewahrt bleibt?

Murmann

Das erste und oberste Argument für das subsidiäre Hilfsmittel der Beschäftigungsgesellschaften ist ein rein politisches. Sie sind der Versuch, rechtzeitig, bevor die Straße Marschrichtung und -tempo diktiert, auf Zeit begrenzte Auffangnetze zu bilden. Es geht darum, es in Frankfurt/Oder, in Rostock oder in Bitterfeld nicht zu der fünfzigprozentigen Arbeitslosigkeit kommen zu lassen, die auch mit der klügsten Tarifpolitik zunächst einmal nicht abgewehrt werden könnte, sondern allenfalls auf mittlere Sicht. Es geht darum, daß die Politik Flankenhilfe bietet, wenn Betriebe aus strukturellen Gründen und weil sie die versteckt Arbeitslosen nicht mehr tragen können, zwei Drittel ihrer Beschäftigten entlassen müssen. Solches geschieht übrigens regelmäßig im Einvernehmen mit der Gewerkschaft – für viele Schlaumeier im Westen ein Wunder. Aber dieses Wunder ist nur möglich, wenn man zusätzlich vernünftige politische Hilfen gibt. Dabei können ja lange nicht alle Entlassenen in Beschäftigungsgesellschaften übernommen werden: Wir vermindern lediglich die Zahl der Arbeitslosen um einen gewissen Betrag. Im übrigen wird auch das vorgezogene Altersruhegeld den Menschen in Ostdeutschland keineswegs immer gerecht. Ich habe zum Beispiel mit Bergleuten gesprochen, die in den Beschäftigungsge-

sellschaften einen wunderbaren Dienst sehen, die ja gar nicht nach Hause gehen wollen. Der Anspruch dieser Menschen ist, zu arbeiten, auch wenn sie schon zu alt sind, um in den Westen zu gehen. Wenn wir diese Aspekte nicht berücksichtigen, werden sich riesige soziale Problemfelder aufbauen, mit höchst problematischer Langzeitwirkung. Deshalb ist mein erstes und hauptsächliches Argument das politische.

Mein zweites Argument ist das ökonomische. Natürlich ist es ökonomisch sehr viel vernünftiger, die Altlasten der Braunkohlegruben heute aufzuarbeiten. Machen müssen wir es sowieso, und heute ist es allemal billiger als in zehn Jahren. Nutzen wir doch die Arbeitsmarktschere dazu, es jetzt zu tun! Wenn in Stuttgart heute ähnliche Altlasten zu beseitigen wären wie in den neuen Bundesländern, könnte man es vom Arbeitsmarkt her ja gar nicht bewältigen. Zu Recht wird hier die Frage gestellt: Könnte man das denn nicht auch privatwirtschaftlich organisieren? Nun, das Sanieren der Braunkohlengruben ist natürlich eine Langfristaufgabe. Und zunächst, um die Arbeitslosenquote nicht über 50 Prozent springen zu lassen, konnten wir es nur in der Art der Beschäftigungsgesellschaften organisieren. Langfristig kann diese separierte Gesellschaft natürlich privatwirtschaftlich organisiert werden. Die Arbeit steht ja an. Aber sie war gar nicht privatwirtschaftlich organisierbar – genauer: Wir hätten dann erstmal die große Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen müssen, um dann abzuwarten, wie in den mit der Altlastensanierung betrauten Firmen Arbeitsplätze entstehen. Uns ging es darum, das so zu organisieren, daß nicht zu Lasten Dritter, nämlich der öffentlichen Kassen, in diesem Bereich zunächst doch sehr wenig Vernünftiges geschieht.

Ich könnte mit einer Reihe weiterer Argumente begründen, warum die Beschäftigungsgesellschaften richtig sind. Aber ich räume ein: Sie ändern nichts daran, daß wir es, und zwar nicht nur einen Tag lang, sondern auf längere Zeit, mit einer Arbeitslosigkeit zu tun haben, wie wir sie im Westen seit Jahrzehnten nicht gekannt

haben und von der ich noch nicht weiß, wie sie wirklich politisch bewältigt wird, wenn wir nicht gemeinsam nach konstruktiven Lösungen suchen.

Terbrack

Ich will zu den Beschäftigungsgesellschaften noch etwas mehr Hintergrund geben. Herr Dr. Murmann hat zu Recht darauf hingewiesen, welches politische Spannungsfeld da liegt. Ich bin darüber hinaus davon überzeugt, daß es richtig ist, Menschen, die sich in ein Unternehmen ganz anders eingebunden fühlen, als das bei uns üblich ist, ihr Umfeld nicht völlig zu nehmen. Man muß sich mal mit dem Selbstwertgefühl der Menschen beschäftigen: Das war ihr Kombinat. Das ist etwas anderes, als wenn ein Arbeiter im Westen sagt, ich bin bei der BASF oder bei Mercedes. Wir können diese Menschen aus ihrem bisherigen, vom alles planenden Staat genährten Versorgungsdenken nur herausholen, wenn wir den langen Schritt zur Beschäftigung gehen. Das geht aber nicht, indem wir alle auf Kurzarbeit Null stellen. Im Augenblick versuchen wir, mit 25 Beschäftigungsgesellschaften weiterzukommen; und ich bin sicher, wenn diese Betriebe saniert sind, wenn sie arbeiten und sich eine befriedigende Produktivität abzeichnet, dann wird eine Überführung in ein privates Unternehmen durchaus möglich sein. Nur: Wir müssen jetzt anschieben. Und ich frage Sie: Wäre es denn richtig gewesen, den Menschen, die in einer Beschäftigungsgesellschaft beschäftigt werden können, die sich weiterqualifizieren, Sozialpläne auszuzahlen? Und ist es nicht ebenso richtig, daß dann die Treuhand sich in den Beschäftigungsgesellschaften engagiert, anstatt Sozialpläne zu finanzieren? Und noch eins: Mit der Einrichtung von Beschäftigungsgesellschaften machen wir momentan regionale Beschäftigungs- und Strukturpolitik, die eigentlich der Bund machen müßte, wenn ich mal ganz vorsichtig formuliere. Das machen die Tarifparteien, und zwar nicht zuletzt wegen der Lage im sozialen Bereich, in dem reichlich Sprengstoff steckt.

Himmelreich

Eine Bemerkung zur ökonomischen Seite der Beschäftigungsgesellschaften: In der Situation, in der die Unternehmen drüben sind, mit einem durchschnittlichen Überhang von einem Drittel der Beschäftigten, bleiben für die Gesundung im Grunde genommen nur zwei Strategien: Entweder die Unternehmen internalisieren die Kosten des Beschäftigungsüberhangs und – ich sage es verkürzt – holen sich das Geld von der Treuhand; die IG Metall will das. Oder aber sie externalisieren die Kosten, das heißt, sie setzen die Leute frei und suchen einen Dritten, der, sagen wir, die Arbeitslosigkeit finanziert oder eine Parabeschäftigung finanziert oder die Qualifizierung stellt. Das ist in diesem Fall die Bundesanstalt für Arbeit. Wir hätten als diesen Dritten viel lieber den Staat gesehen, die Kommunen, die Länder. Aber die Länder waren verwaltungsmäßig und finanziell nicht in der Lage, derartige Prozesse zu organisieren. Deswegen sind wir auf die Konstruktion der Arbeitsförderungsgesellschaften gekommen, an denen ja alle diese Träger finanziell beteiligt sind. Damit haben wir die Voraussetzung dafür geschaffen, daß die Unternehmen sich von ihren Personalüberhängen befreien können. So halten wir – sozusagen der marktwirtschaftlichen Sünde stets bewußt und den Ordoliberalismus vor Augen – die Arbeitsförderungsgesellschaften doch für gerechtfertigt.

Schatz

Beschäftigungsgesellschaften kurieren am Symptom und lassen die ökonomischen Ursachen der Misere außer acht. Man kann natürlich politische Argumente für solche Gesellschaften vorbringen, so wie Sie das tun, Herr Murmann. Aber letztlich schieben wir mit den Beschäftigungsgesellschaften die Lösung der Probleme nur hinaus. Wir tun so, als könnten wir Zeit kaufen, und nach

einiger Zeit sei dann schon alles in Ordnung. Ja, wie denn, frage ich.

Es geht nicht darum, daß im Altlastenbereich nicht viel zu tun wäre. Die Sanierung von Altlasten könnte man freilich, und dies haben wir schon vor längerem vorgeschlagen, ausschreiben, ähnlich wie man eine Straße zum Bau ausschreibt. Man könnte zum Beispiel die Sanierung der Gegend um Bitterfeld öffentlich ausschreiben, privatwirtschaftliche Unternehmen könnten sich bewerben, und der Sieger der Ausschreibung würde mit der Erledigung seines Auftrages zugleich für Beschäftigung sorgen. Aber nein, hier soll es ja mit Beschäftigungsgesellschaften gemacht werden. Welche Löhne sollen in solchen Beschäftigungsgesellschaften denn gezahlt werden? Tariflöhne! Haben dann die dort Beschäftigten ein Interesse, aus ihrer Beschäftigungsgesellschaft abzuwandern? Wohl kaum. Wie ist es dann mit der Lebensdauer der Beschäftigungsgesellschaften bestellt? Wie kann man erwarten, daß der politische Druck, die Beschäftigungsgesellschaften am Leben zu erhalten, nach zwei oder drei Jahren nachläßt? Warum soll sich denn die Treuhandanstalt an den Beschäftigungsgesellschaften beteiligen? Ist es nicht so, daß die Treuhandanstalt Mittel zuschießen soll, das heißt, daß letztlich der allgemeine Steuerzahler Kosten tragen soll? Welches Konkurrenzverhältnis gibt es dann zu möglichen privaten Alternativen? Werden die Privaten nicht verdrängt durch die subventionierte - und subventioniert wird sie ja sein - Beschäftigungsgesellschaft?

Gibt es eigentlich gar keine Alternativen zu der staatlichen Veranstaltung Beschäftigungsgesellschaft? Ich wünschte mir, die oft gehörten Bekenntnisse zur Marktwirtschaft wären ernster gemeint. Tatsächlich wird dem Markt immer wieder mißtraut: Wenn die Verhältnisse besonders schwierig sind, wird nach dem Staat gerufen, und jetzt müssen in Ostdeutschland Beschäftigungsgesellschaften her. Für die schwierigen Fälle taugt die Marktwirtschaft nichts, sondern nur für die leichten, und Marktwirtschaft fangen wir

in Ostdeutschland dann, sagen wir mal, in vier, fünf Jahren richtig an, wenn der Staat die Probleme gelöst hat: Diese Haltung entnehme ich der Diskussion um die Beschäftigungsgesellschaften, aber nicht nur ihr, sondern auch vielen anderen Diskussionen um die richtige Wirtschaftspolitik für Ostdeutschland.

Möschel

Die Diskussion um die Beschäftigungsgesellschaften ist deshalb so schwierig, weil man nicht recht weiß, worüber man eigentlich spricht. Wenn die Beschäftigungsgesellschaft nur ein Mittel des Arbeitsförderungsgesetzes ist, Ansprechpartner für die Bundesanstalt für Arbeit, der Qualifizierungsveranstaltungen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vor Ort durchführt, dann ist das im Grunde genommen nur ein alter Hut, in den alten Bundesländern längst bekannt. Man kann das kritisieren, und das ist ja vielfach kritisiert worden als zu teuer, zu wenig effizient, wegen Mitnahmeeffekten, wegen Konkurrentenbehinderung, negativer Anreizwirkungen für Eigenhilfe und so fort. Aber bis zu diesem Punkt ist die Kritik nicht DDR-spezifisch. Das ist das Arbeitsförderungsgesetz.

Grundlegend neue Tatbestände sind aber dann geschaffen, wenn das drüben erstens flächendeckend eingesetzt wird und zweitens de facto auf Dauer. Das will niemand. Aber die Frage ist nur, ob die zeitliche Befristung, die man ins Auge faßt, wirklich glaubwürdig ist. Wenn nicht, dann kriegen wir ein gewaltiges Subventionsfaß ohne Boden und darüber lohnt sich natürlich nachzudenken, ganz besonders für den Fall einer Beteiligung von Treuhandunternehmen. Denn letzteres erschwert die Privatisierung notwendigerweise. Hinweisen will ich auch auf die Gefahr der Strukturkonservierung, die in der früheren DDR besonders groß ist, sehr viel größer jedenfalls als hier in der alten Bundesrepublik.

Schließlich ist die Gefahr einer Kumpanei zwischen den Gesellschaften und den Beschäftigten nicht von der Hand zu weisen.

Die beiden Seiten machen wieder Verträge zu Lasten der Bundesanstalt für Arbeit. Man darf auf der anderen Seite freilich auch nicht übersehen, daß die Beschäftigungsgesellschaft in der Regel dazu führt, daß man die alten Arbeitsverträge los wird. Mancher Befürworter hat just dies im Hinterkopf. Aber genau das ist andererseits der Punkt, weshalb einzelne Gewerkschaften sich wehren und auf Nähe zu dem alten Betrieb Wert legen.

Im übrigen hat die Treuhand bislang aus gutem Grund gezögert und sich gegen eine Beteiligung an den Beschäftigungsgesellschaften gewehrt: Ihr gesetzlicher Auftrag schließt keine Arbeitsmarktpolitik, keine Regionalpolitik und keine Sozialpolitik ein, jedenfalls nicht als solche. Daß die Treuhandanstalt nicht im luftleeren Raum handelt und diese Aspekte bei ihrem Tun, siehe Zeiss Jena usw., durchaus mit ins Kalkül zieht, ist logisch und selbstverständlich. Aber es ist nicht der eigentliche Auftrag. Und sie fürchtet, daß ihr Auftrag jetzt allmählich aufgeweicht wird, daß das der erste Sündenfall, sie instrumentalisiert wird als eine Riesensubventionsmaschine.

Pieroth

Man sollte im Zusammenhang mit den Beschäftigungsgesellschaften durchaus überlegen, welche weiterführenden Aufgaben die Tarifpartner in dieser schwierigen Frage anpacken könnten. Denn daß solche Umbruchphasen auch neues gebären könnten, ja müßten, liegt auf der Hand. Aber wo sind die weitergehenden Beiträge der Tarifpartner in dieser schwierigen Situation? Hätte sich jetzt nicht eine Gelegenheit geboten, die Idee des Investivlohnes aufzugreifen, sich im Westen also mit den Barloohnerhöhungen zurückzuhalten – also die Lohndifferenz auch dadurch abzufangen, daß man nicht nur im Osten erhöht, sondern im Westen langsamer erhöht? Oder wären da nicht Qualifizierungsmaßnahmen notwendig oder was immer da einfallen mag? Die Tarifpartner haben durch ihre

Beschäftigungsgesellschaften

Tarifautonomie auch ein hohes Maß an Verantwortung für Innovation! Es geht nicht an, sich vom Staat die Autonomie nur garantieren zu lassen, um business as usual zu treiben.

Aber jetzt noch mal konkret zu den Beschäftigungsgesellschaften. Ich helfe doch gerne, damit sie auch funktionieren, wenn für mich als Finanzsenator die Bedingungen stimmen: Das Geld kommt aus Nürnberg, die Organisationskraft muß gefunden werden, die Aufträge kommen zum Teil aus den Treuhandbetrieben, sie dürfen nicht dem Handwerk verloren gehen. So weit, so gut.

Himmelreich

Und befristet sind sie auch.

Pieroth

Wenn die Befristung durchzuhalten ist! Herr Himmelreich, ich habe so oft vor Protestveranstaltungen der IG Metall gestanden, wenn die Übernahme etwa eines AEG-Betriebes oder von Rota Print durch das Land Berlin verlangt wurde. Ich weiß also, was es bedeutet, 4.000 Menschen gegenüberzustehen, sich treu bleiben zu müssen und das von der Öffentlichen Hand erhoffte unternehmerische Engagement zurückzuweisen. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Treuhand und als Mitglied einer Landesregierung zögere ich, in eine gesellschaftsrechtliche Verantwortung gegenüber den Bediensteten dieser Beschäftigungsgesellschaften zu treten. Denn ich müßte diesen Menschen in zwei Jahren oder in 18 Monaten, wenn die Befristung dann zu Ende sein wird, wieder gegenüberreten. Die Situation ist dann noch nicht wesentlich besser. Aber eines ist eingetreten: Daß die Menschen, die sich an die Beschäftigungsgesellschaften geklammert haben, die in 18 Monaten noch immer dort tätig sind, nicht zu den mobileren Menschen gehören,

die sich zwischendurch einen Platz in der Privatwirtschaft gesucht haben. Die Beschäftigungsgesellschaften, so nützlich die jetzt in diesen Monaten zu sein scheinen, tragen somit auch rein menschlich gesehen zur Strukturkonservierung bei, nicht nur betrieblich. Man bleibt dort sitzen, man hat sich daran gewöhnt. Und gerade wegen dieser Mentalität im Osten, daß man im Kombinat seine Heimat hatte, ist das so gefährlich. Bei uns ist ja doch, bei aller Immobilität, die wir haben, die ja fast dazu geführt hätte, daß man in Bonn geblieben wäre, wo wir wieder Berlin haben, bei all dieser Immobilität ist man doch etwas mobiler geblieben. Also die große Sorge: Warum sollen sich die Landesregierungen und die Treuhand beteiligen, wenn die Idee der Beschäftigungsgesellschaft auch ohne diese Beteiligung funktionieren müßte!

Stadler

Wir haben aus der Geschichte gelernt, daß die Nationalwerkstätten der Zweiten Französischen Republik etwas Katastrophales waren; selbst die Sozialisten haben eingesehen, daß es etwas Katastrophales war. Aber um eine Kopie dieser Nationalwerkstätten geht es nicht, und wenn man die Beschäftigungsgesellschaften allein aus dem Blickwinkel der Ordnungspolitik bewertet, wird man ihnen nicht gerecht. Was hier geschieht, ist ein Organisieren von Qualifizierung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und ähnlichem. Mehr ist dies nicht. Und wir sind deshalb dafür, weil es im Moment in den Ostländern sonst überhaupt niemanden gibt, der das organisieren kann, weder das Arbeitsamt vor Ort noch die Kommunen noch sonstwer. Im Osten Deutschlands herrscht ein verwaltungstechnisches Chaos. Es gibt niemanden, der Arbeitsmarktpolitik umsetzen kann. Aus diesem Grunde sind wir bereit, dazu ja zu sagen, um eine Auffangstellung zu finden, damit Arbeitsmarktpolitik organisiert werden kann. Ich meine, auf diesen Kern sollte man die Bewertung der Beschäftigungsgesellschaften reduzieren.

Barbier

Wenn die Beschäftigungsgesellschaften nur ein Transmissionsinstrument für herkömmliche Arbeitsmarktpolitik sein sollen, dann kann die versprochene Befristung dieses Instruments auf zwei damit verbundene Hoffnungen gegensätzlicher Natur hinweisen. Das erste ist die Hoffnung, daß nach Ablauf der Frist die Funktion der Beschäftigungsgesellschaften durch die dann hinreichend etablierte Arbeitsverwaltung wahrgenommen werden kann. Die zweite Hoffnung wäre, daß am Arbeitsmarkt Konditionen hergestellt sein werden, die einen Verzicht auf die damit verbundene Politik erlauben. Es wäre die Hoffnung auf eine leistungsfähige Tarifautonomie.

Schatz

Die Tarifautonomie und ihre Konsequenzen erklären die Arbeitslosigkeit nicht allein. Aber diese Feststellung entläßt die Tarifparteien natürlich nicht aus ihrer Verantwortung. Sie haben diese Verantwortung für jeden Teil-Arbeitsmarkt, und deshalb müssen sie die Tarifvereinbarungen hinreichend differenzieren - aus meiner Sicht ein zentrales Kriterium für die Leistungsfähigkeit der Tarifautonomie.

Aber ich will die mit der praktischen Umsetzung dieser Erkenntnis verbundenen Probleme nicht verniedlichen. Differenzierung, vor allem wenn sie den Problemgruppen am Arbeitsmarkt helfen soll, bedeutet auch Differenzierung nach unten. Dabei stößt man zuweilen auf die Sozialhilfe, konkret: In manchen Fällen verdienen in den unteren Lohngruppen Beschäftigte weniger, als wenn sie Sozialhilfe erhielten. In diesem Zusammenhang kann man sich natürlich fragen, wer denn eigentlich das soziale Netz so hoch gehängt hat. Möglicherweise haben auch solche Kräfte darauf

gedrängt, die sonst tarifpolitische Verantwortung tragen? Für die hier angesprochenen Problemgruppen wäre im allgemeinen aber viel erreicht, wenn die Tarifvertragsparteien sich selbst zum Ziele setzen würden, möglichst niedrige Mindestnormen zu vereinbaren und im übrigen, wie das früher der Fall war, eine starke Lohndrift zuzulassen. Niedrige Mindestnormen eröffnen Beschäftigungschancen und damit auch Qualifizierungschancen und die Aussicht auf Einkommen, bei denen die Sozialhilfe keine attraktive Alternative ist.

Wir haben nach wie vor eine völlig unzureichende regionale Differenzierung der Tariflöhne. Das Problem sind vor allem die zunehmende Tendenz zur Zentralisierung der Tarifverhandlungen und der übliche rekurrente Anschluß, der gerade für periphere Regionen so fatale Konsequenzen hat. Denn die Übernahme sogenannter Pilotabschlüsse verhindert, daß die erforderlichen regionalen Lohndifferenzen entstehen. Hier sollte eine Umkehr einsetzen, und nicht zuletzt sollten die Tarifvertragsparteien sich auch innerhalb der Tarifgebiete flexibler zeigen, wo es um das Überleben bedrohter Betriebe geht. Das könnte so geschehen, daß in Tarifvereinbarungen Öffnungsklauseln für Notfälle, für Schlechtwetter vorgesehen werden, nach denen durch Betriebsvereinbarungen von tariflichen Bestimmungen abgewichen werden kann. Ziel ist es, möglichst viele Arbeitsplätze in bedrohten Unternehmen zu retten. Schließlich würde die Politik einen wertvollen Beitrag leisten, wenn sie sich zu einer strikten Erklärung bereitfinden könnte, daß kein Tarifvertrag künftig für allgemeinverbindlich erklärt wird.

Barbier

Differenzierung wird meist in einem Atemzug mit Flexibilisierung genannt. Bedeutet das Bekenntnis der Arbeitgeber zur betrieblichen Flexibilität auch das Bekenntnis zum betriebsnahen Tarifvertrag?

Himmelreich

Was die Betriebsnähe angeht, so liegt die Weisheit, glaube ich, in der Mitte. Wir werden in der tarifpolitischen Auseinandersetzung wahrscheinlich den Rahmen für betriebliche Bewegungsmöglichkeiten größer ziehen müssen, so daß die Doppelfunktion des Tarifvertrages erhalten bleibt: einerseits die friedensstiftende Wirkung mit der betriebswirtschaftlichen Möglichkeit, eine sichere Kalkulationsbasis für ein Jahr zu haben und mit der Sicherheit für die Arbeitnehmer, sich auf einen Mindestlohn verlassen zu können, und andererseits die Herstellung einer doch größeren Breite des Bandes, in dem sich die Betriebe im Rahmen von Eckwerten bewegen können. Ich weiß freilich, daß eine solche kurze Antwort schnell gegeben ist, schneller jedenfalls, als dann hinterher die Detailfragen ausdifferenziert sind.

Terbrack

Ich darf jedem, der sich in diese Frage vertiefen will, empfehlen, ins Ausland zu gehen, wo es diese betriebsnahen Tarifverträge gibt. Dort beobachtet man Gefälle unterschiedlicher Größenordnungen und Leistungen, im Effektiven wie im Tarif, je nach Branche und – innerhalb der Branche – je nach Betrieb. Wir haben diesen Blödsinn 1968/70 beendet. Denn die betrieblichen Tarife hätten sich unerträglich weit auseinanderentwickelt. Ich nenne ein praktisches Beispiel, die Tarifentwicklung in der Chemischen Industrie: Mit betriebsnahen Tarifen hätten wir Spitzenentgelte in der Großchemie, und wir hätten kleine Betriebe im Kunststoffbereich, in denen die Entlohnung in der Nähe der Sozialhilfe liegt. Indem wir solche Entwicklungen vermeiden, tragen wir als Tarifparteien auch zum sozialen Frieden bei. Hier ist die Aufgabe, immer genau einen Weg zu suchen zwischen diesen extremen Entwicklungen in der Spitze und im unteren Bereich.

Barbier

Herr Terbrack, würden Sie denn in Weiterführung Ihres Argumentes gegen den betriebsnahen Tarifvertrag meinen, daß es ein Ziel fortgeschrittener Volkswirtschaften insgesamt sein sollte, Einkommensunterschiede auszuschließen? Wollen Sie sagen, die Tatsache, daß da bestimmte Betriebsgruppen oben sind und andere Betriebsgruppen unten sind, die paßt mir im ganzen Leben nicht? Oder würden Sie nicht soweit gehen?

Terbrack

Wir haben doch sehr differenzierte Tarifeinkommen. Ich nenne mal das klassische Beispiel: In den neuen Bundesländern beginnt der Entgeltgruppentarifvertrag mit rund 1.300 DM und endet bei 3.150 DM in der obersten Gruppe. Die Relationen beginnen bei etwa 83 Prozent in Entgeltgruppe E1 und reichen bis 200 Prozent bei E13. Wir haben eine Differenzierung in den Tarifen. Und das, was Sie ansprechen, findet in der betrieblichen Wirklichkeit statt. Im Rahmen der Leistungsfähigkeit, auch im Rahmen dessen, was Qualifizierung ist und Mobilisierung, finden die Tarifparteien entsprechende zusätzliche Regelungen. Und da sage ich als Tarifmann, das sollen sie auch machen. Da habe ich nichts dagegen.

Ein anderes Problem wird allerdings immer gravierender. Im Bereich der Un- und Angelernten haben wir gerade in dieser Tarifrunde einen Schub reinbekommen, der uns erhebliche Schwierigkeiten machen wird, je nachdem wie hoch das untere Tarifeinkommen ist. Man kann nun mal nicht verlangen, daß alle qualifiziert sind. Und deshalb müssen wir auch Arbeitsplätze vorhalten für Un- und Angelernte. Wir dürfen nicht immer so tun, als wenn alle so zu qualifizieren sind. Ich denke, da gehen einige Leute, die das so darstellen, sehr leichtsinnig mit Menschen um, die sich nicht qualifi-

zieren können. Und die Industrie wird immer zuerst unten anfangen, wo sie wegkappen können. Ich denke, daß ich damit deutlich gemacht habe, daß die Gewerkschaften diese Probleme durchaus differenziert sehen.

Möschel

Ich halte es für wichtig, daß die betrieblichen Gegebenheiten ihren Niederschlag in den Tarifen finden können. Aber man muß sehen, daß es auch hier keine Patentlösungen gibt. Betriebsnahe Tarife haben ihre Nachteile. Wenn sich eine Gewerkschaft wie ein perfekt diskriminierender Monopolist verhalten kann, dann holt sie aus jedem einzelnen Betrieb das Maximum dessen heraus, was da zu holen ist. Das führt, was die Lohnsumme anbelangt, zu einem höheren Gesamtbetrag als wenn ein einheitlicher Tarifvertrag sich an einen Durchschnittswert hält. Das ist allerdings dann nicht anders, wenn dieser Durchschnittswert so weit nach oben rutscht, daß er sozusagen die Spitzengruppe der einzelnen Betriebe zum Maßstab nimmt. Und viele Anzeichen sprechen dafür, daß wir gelegentlich in dieser Situation sind.

Die Betriebsferne von Tarifverhandlungen hat für die einzelnen Unternehmen natürlich auch ihre Vorteile. Die Unternehmensleitungen sind froh, daß sie die Verhandlungen dem Arbeitgeberverband aufladen und sich den Zoff im Betrieb ersparen können. Ob sich damit aber, wie Herr Terbrack meint, Extrementwicklungen bei den bezahlten Löhnen vermeiden lassen, scheint mir fraglich. Bei einheitlichen Tarifverträgen besorgt dies die Lohndrift. Sie verschleiert die Unterschiede nur ein wenig, und man nimmt sozusagen den Zustand einer nicht aufgeklärten Gesellschaft als ein Datum. Das scheint mir nicht sehr zukunftsfruchtig zu sein.

Schließlich muß man eines sehen, und das sind Erfahrungen aus den USA: Die Betriebsnähe kann dazu führen, daß man die

Vorsprungsgewinne der im Wettbewerb besonders leistungsfähigen Unternehmen sozusagen abschöpft. Das kann durchaus eine dämpfende Wirkung auf die wirtschaftliche Entwicklung entfalten. Auch hier gibt es keine Patentlösungen. Aber mir scheint, die Summe der Vorteile ist immer noch größer als diese eben von mir aufgelisteten Nachteile, insbesondere dann, wenn man die Vollbeschäftigung und gerade die Vollbeschäftigung auch für weniger Qualifizierte als einen obersten Wert ansieht, also mit der Differenzierung des Lohnfächers nach Regionen, nach Branchen, nach Qualifikationen und so fort.

Barbier

Tarifverträge sind in ihrer Konstruktion ja privat: Da sitzen zwei Parteien sich gegenüber und haben im Rahmen des Gesetzes die Möglichkeit, fast Beliebiges zu verhandeln. Und in der Tat stellt sich die Frage, ob die – in ihrer Existenz wohl von niemandem bestrittenen – externen Effekte dieses Tuns nicht so groß sind, daß wir uns Gedanken darüber machen müßten, ob dies geändert werden muß. Herr Möschel hat auf die Möglichkeit eines Schiedsgerichtes zur Verkürzung von Streitigkeiten, zur Vermeidung von volkswirtschaftlichen Streikkosten, hingewiesen. In die gleiche Richtung zielen Vorschläge einer Pendelschlichtung. Es gibt ja eine ganze Reihe von Vorschlägen, die im Grunde an den Kernbestand des Verhandeln und der Tarifautonomie nicht rühren, aber versuchen, die Folgen des Tuns näher an die heranzuführen, die eben verantwortlich handeln, sei es durch die Ansiedlung etwa der Arbeitslosenversicherung bei den Tarifparteien oder durch Pendelschlichtung.

Terbrack

Ich warne davor, im Rahmen der Tarifautonomie mit neutralen Schlichtern oder einer Einigungsstelle zu arbeiten. Ich empfehle

allen Tarifparteien, sich eine Schlichtungsordnung zu geben, mit deren Hilfe die Tarifparteien, wenn sie im Sumpf sind, sich auch selber rausziehen müssen und kein Neutraler. Wir haben die Erfahrung gemacht, daß wir auch in schwierigen Zeiten in der Lage sind, ohne Hilfe von außen zu einer Lösung zu kommen. Besser würden die Ergebnisse ohnehin nicht. Denn der Neutrale bekommt im Zweifel ja nicht nur die Schuldzuweisung, wer immer dann da besser rauskommt, sondern der ist natürlich auch mit Eifer dabei, was besonderes zu machen. Und das Besondere ist ja nicht immer auch das Gute. Ich meine, wenn man sich schon verrannt hat, dann muß man auch den Mut haben, im Rahmen einer Schlichtungsordnung die zwei oder drei oder vier Verhandlungsführer – bei uns sind es ja im Regelfall auf jeder Seite drei – dann solange einzusperrn, bis sie mit einem vernünftigen Ergebnis rauskommen. Das hat bei uns immer geholfen.

Himmelreich

Die Frage berührt den Kern unserer Streit- und Streikkultur. Ich glaube, man muß realistisch einschätzen, daß die Tarifautonomie immer abhängig gewesen ist von der Anwendung des Ultima ratio-Prinzips. Streik und Aussperrung auf beiden Seiten gehören ja mit zu unserer Lehrmeinung und zu unserem Lehrmuster. Nun liegt aber in einer fortgeschrittenen und verdichteten Industriegesellschaft, wie wir sie hier in Westdeutschland haben, die Crux darin, daß die Drittwirkung des Streikes im Grunde genommen sich der Kalkulierbarkeit, auch der strategischen Kalkulierbarkeit derer, die das Ultima ratio-Prinzip anwenden, weitgehend entzieht. Wir bewegen uns hier in einem unbekanntem, fast vollständig politisierten Raum, immer in der Gefahr, daß die Gleichgewichtsfigur, die ja ein wesentliches Element der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ist, am Ende Schaden nimmt. Und möglicherweise wird es empirisch so sein, daß wir immer mehr dazu kommen, über Schlichtungsordnungen, über die Auflösung der Konfliktsituation durch irgendwie

geartete Dritte, zu Ergebnissen zu kommen. Aber unproblematisch ist das nicht. Mein Studium der Weimarer Republik hat gezeigt, daß die mechanische Einrichtung einer staatlichen Schlichtung für den Notfall zu fürchterlichen Ergebnissen geführt hat, nämlich zu einem Attentismus beider Tarifpartner, der jenseits des Vernünftigen gelegen hat. Und oft ist am Ende ein Schiedsspruch herausgekommen, den keiner wollte.

Möschel

Sicher, in der Weimarer Republik wurden mit der staatlichen Schlichtung keine besonders guten Erfahrungen gemacht. Aber das war eine staatliche Schlichtung, und hier ist eine staatliche Schlichtung gerade nicht intendiert. Es war zweitens die Phase der Weltwirtschaftskrise und der Gefährdung des Staatswesens, auch von da her war das Umfeld besonders schwierig. Man sollte daraus kein Tabu und kein Denkverbot ableiten, sondern unvoreingenommen prüfen, ob unter heutigen Bedingungen Schlichtungsregeln nicht etwas Sinnvolles wären.

Ich will auf einen weiteren Punkt hinweisen. Die Tarifvertragsparteien haben von ihren Wirkungen her gravierende negative externe Effekte. Und sie haben an sich nur das Recht, über eigene Interessen zu disponieren, wie jeder von uns auch. Niemand hat das Recht, in die gleichen Interessen anderer einzugreifen. Bei der Tarifautonomie ist es sozusagen strukturell anders. Daher erscheint mir besonders wichtig, daß der Gesetzgeber eine klärende verbindliche Rahmenordnung für Arbeitskämpfe verabschiedet, die eine Friedensordnung ist, mit dem Ziel, daß Streiks im Grunde genommen nur noch als ein Fossil aus einer Zeit erscheinen, wo man noch mit Faustkeilen aufeinander losgegangen ist, wenn ich diese Metapher gebrauchen darf.

Warum ist das so wichtig? Es ist kein *l'art pour l'art* oder nur eine marginale Frage. Auf den Märkten für abhängige Arbeit werden

zwei Drittel bis 70 Prozent unseres Volkseinkommens erwirtschaftet. Das sind die wichtigsten Märkte einer Volkswirtschaft überhaupt. Und auch Ordnungspolitik ist wichtiger als alles andere. Nur ein Beispiel: Daß der Großraum Leipzig in der Nachkriegszeit im Grunde genommen vor die Hunde gegangen ist und der Großraum Stuttgart so unendlich prosperiert, liegt nicht daran, daß dort Sachsen wohnen und hier Schwaben. Es liegt allein an den unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die in diesen Jahrzehnten geherrscht haben. Daran kann man ermessen, daß im Grunde genommen nichts über das hinausgeht.

Barbier

Ich darf eine vordergründig technische, aber sehr politische Frage nachschieben. Wie sähe eigentlich die Welt aus, wenn man das Arbeitslosenrisiko finanziell bei den beiden Tarifvertragsparteien ansiedeln würde, ihnen also anders als die Fiktion der Nürnberger Anstalt die wirkliche Verantwortung für eine Arbeitslosenkasse gäbe?

Murmann

Ich halte das durchaus für erwägenswert. Aufgrund der Struktur der Bundesanstalt für Arbeit wird der Versicherungsgedanke von arbeitsmarktpolitischen Aspekten überdeckt. Nürnberg bezahlen im wesentlichen die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer. Es gibt nur teilweise öffentliche Zuschüsse, und die öffentlichen Zuschüsse decken nicht das ab, was die Bundesanstalt tut, zum Beispiel um Ausländern die deutsche Sprache beizubringen. Solche Maßnahmen haben weder direkt mit dem Beschäftigungsverhältnis zu tun noch mit einer Absicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit. Die Fragestellung steht durchaus auf unserer Agenda, ob man die heutige Arbeitslosenversicherung zu einer

echten Arbeitslosenversicherung macht und den ganzen öffentlichen Komplex herausnimmt. Das entspräche der Vorstellung, daß es schließlich die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind, die die Probleme am Arbeitsmarkt erzeugen, und sie hätten dann mit der finanziellen Verantwortung die Vorteile, aber auch die Nachteile. Nur: In dieser Umbruchzeit, in der es gilt, fünf neue Bundesländer zu integrieren, ist es nicht so einfach, das jetzt in die Diskussion zu bringen.

Himmelreich

Man muß die Frage schon ernstnehmen: Müßte man nicht die Transaktionskosten, die Folgekosten besser gesagt, der Tarifpolitik bei den Tarifpartnern festmachen? Sollte man nicht auf diese Weise dem Zusammenhang von Lohn und Arbeitslosigkeit gerecht werden? Nun wissen wir ja, daß die Arbeitslosigkeit nicht monokausal nur durch Lohnerhöhungen steigt. Die Löhne sind, das ist hier ja mehrfach gesagt worden, nur ein Element. Das macht die Sache schwierig. Und bedenken Sie: Sie traktieren, wenn Sie das machen wollen, in die Hände der Tarifvertragsparteien jenseits der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen eine Summe in der Größenordnung von 30 bis 40 Milliarden DM. Das ist eine Haushaltsgrößenordnung, die ihr eigenes politisches Gewicht hat, die größer ist als der Haushalt des Landes Rheinland-Pfalz. Die Frage ist, kann man dieses ohne staatliche Mitwirkung tun? Kann man einen solchen Regelmechanismus sozusagen aus der staatlichen Aufsichtspflicht entlassen? Hier liegt das eigentliche Problem.

Barbier

Damit sprechen Sie die Fähigkeit der Tarifvertragsparteien an, ihrer Verantwortung gerecht zu werden, was in diesem Fall die Fähigkeit zur Kooperation bedeutet. Aus den Beiträgen von Herrn

Partnerschaft oder Klassenkampf?

Terbrack und von Herrn Murmann scheint mir eines von besonderer Bedeutung zu sein. Beide betonen übereinstimmend den Beitrag der Tarifparteien zum sozialen Frieden, zur gedeihlichen Wirtschaftsentwicklung, der – wie immer man das bezeichnen will – auch ein Moderationsbeitrag ist: Man ersetzt also sozusagen den ansonsten ungenannten, anonymen Markt durch ein sichtbares Zwei-Parteien-Institut, das Führung gibt. Auch insofern Konsens. Wo bleibt, bei so viel Übereinstimmung, der Antagonismus zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften?

Riek

Wenn ich es richtig sehe, dann ist aus Sicht einiger Gewerkschaften der Klassenkampf noch nicht zu Ende. Ich will das am Beispiel unseres Tarifpartners, der IG Metall, einmal festmachen. Der geistig-politische Zustand dieser Gewerkschaft macht Sorge. Man kann nicht deutlich genug sagen, daß es sich bei der IG Metall um eine Organisation handelt, in der führende Funktionsträger wie auch viele der nachrangigen Funktionäre eigentlich noch immer marxistisch denken; die weiterhin marxistisch orientierte Schulungen veranstaltet. Natürlich gibt es in der IG Metall Leute, die das Problem sehen und davon wegkommen wollen. Aber sie schaffen es nicht. Man hört ja manchmal Äußerungen, die wie Hilferufe klingen. Aber es ist fast nicht möglich, die Grundströmung zu ändern. Die Industriegewerkschaft Metall schien eine Zeitlang eher eine Betriebsräte-Gewerkschaft zu sein. Aber es ist den Funktionsträgern der Gewerkschaft offensichtlich gelungen, die Betriebsräte zu domestizieren, so daß die Kompetenz nicht von den Betriebsräten in die Gewerkschaft hineinging, sondern die Gewerkschaftsfunktionäre die Betriebsräte nach ihren Wünschen, nach ihren strategischen Erwägungen gesteuert haben.

Ich halte es auch für einen großen Fehler der Unternehmen der Metallindustrie, daß sie nicht frühzeitig genug versucht haben,

gegenzusteuern und ähnlich wie in der Chemischen Industrie zu einer gewissen Partnerschaft zu kommen. Hier liegt ein großes Problem, das man heute, meine ich, nur durch Öffentlichkeit, durch öffentliche Diskussion vielleicht ein wenig neutralisieren kann. In diesen Komplex hinein gehört die Diskussion der Legitimität des Streiks und der Aussperrung, also des Arbeitskampfes. Auch hier ist eine weit größere Öffentlichkeit herzustellen, um zu einem Gleichgewicht der Argumente zu kommen. Man muß mehr Medien für das Thema interessieren. Ich sage das aus der praktischen Erfahrung des Arbeitgebervertreters und des Öffentlichkeitsarbeiters, und ich sage das nicht nur für meinen Bereich. Es müßte zum Beispiel genauso in den Medien diskutiert werden, was Herr Feit so eindrücklich dargelegt hat: Daß eines der wichtigsten Probleme der Tarifautonomie und ihrer Praktizierung heute der Öffentliche Dienst ist. Eigentlich gehört nicht die Exekutive an einen Verhandlungstisch mit der ÖTV, sondern derjenige, der den Öffentlichen Dienst tatsächlich bezahlt, der Steuerzahler nämlich. In der Tat: Der Bund der Steuerzahler wäre in diesem Modell "Tarifautonomie" bestens legitimiert, die Arbeitgeberfunktion im öffentlichen Dienst wahrzunehmen.

Feit

Eine erwägenswerte Idee! Hilfsweise könnte man aber auch den Streik im Öffentlichen Dienst abschaffen oder den Steuerstreik erlauben. Aber wenn ich heute dazu aufrufen würde – was mir fernliegt, denn die Zeiten sind nicht so –, dann würde ich ins Gefängnis gehen! Sie sehen, der Steuerzahler als Arbeitgeber hätte eine denkbar schwache Verhandlungsposition.

Murmann

Auch ich halte es für wichtig, einmal vertieft darüber nachzudenken, wie eigentlich Tarifpolitik oder Entgeltpolitik im öffentlichen

Dienst gehandhabt werden sollte. Ich bin unternehmerisch sehr in Amerika engagiert. Ich sehe da die Bedeutung der Gewerkschaften immer, immer weniger werden. Ich sehe nur eine Gewerkschaft noch vital, und ich prophezeie ihr ein langes Leben: Es ist die Gewerkschaft des Öffentlichen Dienstes. Und in diesem Bereich geschieht tarifpolitisch auch der größte Unsinn. Vielleicht bringen wir es fertig, daraus zu lernen, das heißt, vielleicht können wir die Chance nutzen, in diesem Lande die Tarifpolitik im öffentlichen Bereich besser zu gestalten. Freilich, unser Problem als gewerbliche Wirtschaft ist ja, daß der Öffentliche Dienst zeitlich vor uns segelt, wobei es zu sehr tariftechnisch würde, wenn ich jetzt schildern wollte, warum das so ist. Das Ergebnis ist wichtig, und das heißt: Wir haben es immer mal wieder mit der Situation zu tun, daß uns eine Meßlatte vorgegeben wird, bei der dann den Verhandlern im gewerblichen Bereich eben Grenzen gesetzt sind, die sie nicht überschreiten können. Insofern ist es auch für uns ein riesiges Problem, daß der Öffentliche Dienst in diesem Jahr einen so hohen Abschluß vorgelegt hat. Oder denken Sie an das "Klunkerjahr" Anfang der 70er Jahre. Herr Terbrack wird mir recht geben, daß der Abschluß damals dem Tarifgeschehen in diesem Lande eigentlich eben wirklich nur geschadet hat und nicht geholfen hat.

Vetter

Ich habe die Tarifautonomie in den Jahrzehnten, in denen ich mich damit beschäftigt habe, als ein unabdingbares Instrument der Wirtschaftspolitik angesehen. Ich bin aber im Augenblick der Meinung, daß diese Tarifautonomie als Institution dabei ist, sich selbst aufzulösen.

Lohnpolitik ist ein Bestandteil der Wirtschaftspolitik. Die Wirtschaftspolitik wird von staatlichen Organen betrieben, die Lohnpolitik ist an private Vereinigungen, die Tarifparteien delegiert.

Das bedeutet aber, daß diese privaten Tarifparteien ein hohes Verantwortungsbewußtsein haben müssen; sie müssen einsehen, daß sie als Lohnpolitiker die gesamte Wirtschaftspolitik, die dem Gesamtwohl verpflichtet ist, torpedieren können. In der Vergangenheit haben wir bereits Situationen gehabt, wo es schien, daß dieses Verantwortungsbewußtsein nicht vorhanden war. Allerdings kann eine florierende Marktwirtschaft in einer Wohlstandsgesellschaft sich gelegentlich und für eine gewisse Zeit eine über das verantwortliche Ziel hinauschießende Lohnpolitik leisten. Das ist immer dann der Fall, wenn die Wachstumskraft der Volkswirtschaft in der Lage ist, Fehler, die in der Tarifpolitik gemacht worden sind, ex post wieder zu heilen, sei es um den Verlust von Arbeitsplätzen, sei es um die Liquidierung von Betrieben, welche die höheren Lohnkosten nicht mehr ertragen können.

Heute sind wir allerdings in einer Situation, in der die Aufgabe, die wirtschaftspolitisch zu lösen ist, überhaupt nicht mehr mit dem vergleichbar ist, was in der Vergangenheit zu bewältigen war, auch nicht mit den Schwierigkeiten, die am Anfang der Bundesrepublik standen. Das heißt also, daß auf die Wirtschaftspolitik jetzt eine Aufgabe von bisher unbekanntem Ausmaß zukommt; dementsprechend muß auch die Verteilungspolitik sich verhalten. Wenn ich dann sehe, was der Vorsitzende der IG Metall in dieser Situation bei seinen Auftritten in den Ostländern verkündet hat, dann ist dieses Verhalten unverständlich; es ist eine Radikalisierung der Tarifpolitik und der Mißbrauch der Tarifautonomie in einem Augenblick, wo genau das Gegenteil angebracht wäre.

Nun wurde bereits über die abnehmende Bedeutung von Gewerkschaften in anderen Ländern, vor allem in den Vereinigten Staaten und in England, gesprochen. Diese Bedeutungslosigkeit ist durch ein verantwortungsloses Verhalten hervorgerufen worden, das den Gesetzgeber dazu veranlaßt hat, Gewerkschaftsgesetze zu erlassen, die das Ansehen von Gewerkschaften erheblich reduziert haben. Wenn es nun in Deutschland einer IG Metall möglich sein

sollte, ein radikales Denken, das für unsere heutige Situation als überholt gelten muß, zum Maßstab für die gesamte Gewerkschaftspolitik zu institutionalisieren, dann muß aufgrund der ökonomischen Schwierigkeiten der Gegenwart der Gesetzgeber überlegen, ob er einer solchen Entwicklung tatenlos zusehen kann. Es gibt zwar, wie wir wissen, Gewerkschaften, die die Möglichkeiten einer partnerschaftlichen Ausgestaltung der Tarifautonomie aufgezeigt und ausgestaltet haben. Allerdings haben sie nicht den Einfluß wie eine IG Metall ausüben können. Daher konnten sie das Bild der Gewerkschaften nach außen auch nicht ausreichend prägen. Das heißt aber, daß die Tarifautonomie gefährdet ist, wenn der Radikalismus auf Gewerkschaftsseite sich durchsetzt. Wir hatten bereits in den siebziger Jahren eine Diskussion über Gesetze, welche vor allem die Tarifverbände zu mehr Disziplin im Sinne des Gemeinwohls zwingen sollte. Diese Diskussion könnte wieder aufleben.

Um eine solche Entwicklung zu verhindern, müssen die Gewerkschaften aus eigener Kraft ihren Radikalismus überwinden. Eine andere Möglichkeit bestände dann nur noch darin, daß die Arbeitgeber Arbeitskämpfe durchstehen und ohne Rücksicht auf die kurzfristigen Folgen der Öffentlichkeit demonstrieren, wohin eine durch den Radikalismus geprägte Lohnpolitik führt. Vielleicht könnte auf diese Weise die Bedeutung radikaler Organisationen reduziert werden.

Lohnpolitik kann heute nicht mehr als ein Kampf gegeneinander verstanden werden. Eine Interessenvertretung ist gefragt, in der sich die Verbandsvertreter als Anwälte von bestimmten Interessen und nicht als Kämpfer gegen andere Interessen verstehen. Das Kampfmodell, das heute noch an manchen Stellen der Tarifpolitik zugrunde liegt, muß in ein Konsensmodell umgewandelt werden. Ich erinnere an Eduard Bernstein, einen der großen Theoretiker der Sozialdemokratie, der um die Jahrhundertwende, als der erste Tarifvertrag abgeschlossen wurde, geschrieben hat: "Nun ist der Arbeitskampf für alle Zeit unnötig geworden." Das

war damals die erste Botschaft für eine durch Partnerschaft bestimmte Lohnpolitik.

Stadler

Tarifpolitik, Tarifautonomie befinden sich in dieser Diskussion weitgehend in einer Verteidigungsstellung. Ich meine zu Unrecht. Darf ich ein paar Fragen zurückgeben an die ordnungspolitische Marktwirtschaft, an die Wissenschaftler? Ich knüpfe an die eingangs gestellte Frage nach der Leistung der Tarifautonomie für die Marktwirtschaft an. Diese Frage unterstellt, wenn ich sie richtig verstehe, einen gewissen Gegensatz: Es gibt einerseits die Marktwirtschaft, und es gibt andererseits die Tarifautonomie. Und die Frage ist: Schadet diese Tarifautonomie der Marktwirtschaft oder nützt sie ihr?

Wenn wir die Vergangenheit seit dem letzten Krieg werten, so müssen wir feststellen, daß wir diese Tarifautonomie von Anfang an hatten, und daß wir ein außerordentlich prosperierendes Wirtschaftsland geworden sind. Wir stehen heute in der Spitzengruppe. Da stellt man sich doch zu Recht die Frage, wieso die Tarifautonomie der Marktwirtschaft geschadet haben soll! Ich will das etwas noch konkretisieren. Ein Beispiel, das alle kennen: Wir haben unser Wirtschaftsländle Württemberg. Unstreitig sind dort die höchsten Tarifbedingungen und auch Effektivbedingungen. Unstreitig ist es nach wie vor das wirtschaftlich am meisten prosperierende Land. Keiner hat recht untersucht, woran liegt das eigentlich? Liegt da nicht die Vermutung nahe, daß es eine positive Wechselwirkung gibt zwischen Tarifautonomie, Tarifpolitik und Prosperität der Wirtschaft? Bedingen nicht vielleicht beide einander?

Bei allem, was heute kritisch zur Tarifpolitik gesagt worden ist – ich habe kein einziges Argument gehört, das die Tarifpolitik als

solche in Frage stellen kann. Es ging um Randbereiche, darum, wie man es besser machen kann. Manches ist gesagt worden, wo man nichts besser machen kann, z.B. die Dauerarbeitslosigkeit. Wir alle wissen, daß mehr als 60 Prozent der Dauerarbeitslosen nicht qualifiziert sind. Die für diese Menschen geeigneten einfachen Arbeitsplätze haben wir weitgehend nicht mehr, auch durch die Tarifpolitik, aber im wesentlichen, Herr Professor Schatz hat es ja selbst angeführt, durch unser Sozialsystem, das von den Tarifparteien völlig unabhängig ist. Wenn wir Sozialleistungen in dieser Höhe haben, dann dürfen wir uns nicht wundern, daß dann Leute, die dieses Geld bekommen können, nicht arbeiten wollen für weniger Geld. Das bedingt sich auch gegenseitig.

von Vieregge

Wenn ich die Fragenliste gerade noch fortsetzen dürfte? Es hat ja so eingeleuchtet, Herr Feit, was Sie zur unechten Tarifautonomie gesagt haben. Aber wie ist denn das mit dem öffentlichen Dienst im Vergleich zu den Einkommen im übrigen Bereich? Sind die Vorsprünge denn so groß, daß man aus dem Abschluß dieses Jahres den Mißbrauch der unechten Tarifautonomie ablesen könnte? Und ich würde vorsichtiger mit dem Argument umgehen, das hier auf besondere Zustimmung gestoßen ist, daß nämlich aufgrund der persönlichen Interessenlage der Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite im Öffentlichen Dienst die Interessen des eigentlichen Arbeitgebers, das heißt des steuerzahlenden Bürgers, nicht gewahrt werden können. Das scheint mir doch zu einfach.

Aber auch in den anderen Bereichen gibt es keine einfachen Antworten auf die Frage nach den Alternativen zum Tariftariff. Gibt es so etwas wie eine strukturelle Phantasielosigkeit in der Tarifpolitik? Herr Pieroth, Sie haben Innovation angefordert. Dem steht die Angst vorm Draufsatteln entgegen: Jede Idee, die eine Tarifpartei, die Arbeitgeber zum Beispiel, einbringen würde, eignet

sich zum Draufsatteln. Das ist die Angst. Und von daher kommt die Kritik. Und in der Tat müßten sich die Tarifparteien fragen, ob die Kritikliste nicht noch weiter ist. Ist es nicht so, daß abgesehen von der Lohnfrage wesentliche gesellschaftliche Themen nicht behandelt werden? Heißt denn die Suche nach Alternativen, daß uns das bundesdeutsche Modell des sozialen Friedens und des Beitrags der Tarifpolitik im übrigen zu teuer geworden ist? Ist das das Thema? Möchte man außerhalb dieses Modells gehen? Und wie ist es denn, soll das dann mit oder ohne Gewerkschaften laufen? Mir scheint, brauchbare Alternativen haben die Kritiker nicht parat. Und dann lobt man die Chemie und baut von da aus Alternativen auf. Das scheint mir nicht ganz realistisch zu sein.

Warum schließlich ist das Politische in der Tarifpolitik so schwer zu vermitteln? Hier gibt es in den Medien ja schon im Vorfeld jeder Tarifrunde die Überschrift, das Tarifikartell habe alles ausgekungelt. Und dies kommt beim Mittelstand sehr gut an. Ist das nicht eigentlich sehr unpolitisch, was da von einigen Medien noch gestützt wird? Hier haben die Medien Verantwortung. Sie könnten mithelfen, für dieses, was - Herr Himmelreich hat es gesagt - das Politische an der Tarifpolitik ist, noch mehr Verständnis zu wecken. Denn ich glaube, es ist zu einfach, wir machen es auch der Unternehmerschaft zu einfach, wenn wir dieser Frage ausweichen.

Barbier

An den Politiker und an die Vertreter der Tarifvertragsparteien auf dem Podium eine Bitte am Ende der Diskussion: Nennen Sie Ihre wichtigsten Wünsche an die Tarifpolitik!

Pieroth

Mein erster Wunsch: Den Menschen im Osten ein Verbleiben in ihrer Heimat dadurch zu ermöglichen, daß man möglichst viel

Lohndifferenzierung regional, sektoral herstellt und als einen vernünftigen Weg zum Bleiben verstehbar macht. Denn ich bin davon überzeugt, daß die höheren Löhne zwar gefordert waren, in einem Ballungsraum Berlin erst recht, wo die Vergleichbarkeit so gegeben ist, aber das Verbleiben an einem Arbeitsplatz dem vorgezogen würde.

Deshalb die zweite Bitte: Alles zu tun, damit der kleine und mittlere Betrieb, der die Löhne nicht in dem Maße des Großbetriebs bei Personalreduzierung erwirtschaften kann, seine Chance hat.

Dritter Wunsch: Im Westen eine starke Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen, aber, und hier vermisse ich das Innovative, der Arbeitnehmerseite im Westen trotzdem einen Ersatz für den Lohnsteigerungsverzicht anzubieten.

Und viertens: Alles zu tun, daß in anderthalb Jahren, wenn die Beschäftigungsgesellschaften ihr planmäßiges Ende finden sollen, dieses Ende tatsächlich möglich ist – also das ständige *certum censeo*, daß die Beschäftigungsgesellschaften nur mit sinnvoller Auflösungsklausel konstruiert werden dürfen.

Terbrack

Notwendig scheint mir vor allem eine bessere Wirtschaftspolitik des Staates. Ich will noch einmal wiederholen: Die Tarifpolitik hat in den neuen Bundesländern Aufgaben wahrnehmen müssen, die die Politik nicht geleistet hat. Das können Sie nun drehen und wenden wie Sie wollen. Kein Arbeitgeberverband, keine Gewerkschaft hätte diese Schritte machen müssen, wenn die notwendigen wirtschaftlichen und sozialen Begleitmaßnahmen durch die Politik gemacht worden wären. Die Schwierigkeiten jetzt der Tarifpolitik in die Schuhe schieben zu wollen, ist eine Verdrehung der Tatsachen.

Dann brauchen wir Beschäftigungsgesellschaften auf breiter Basis. Die Beschäftigungsgesellschaften sind eine Notwendigkeit, die, und davon bin ich fest überzeugt, auch in eine Privatwirtschaft hineinwachsen, in einen Mittelstand, wenn Sie so wollen. Aber solange die Industrie nicht Aufträge vergeben kann oder Aufträge nicht bezahlen kann, bleibt, auch wenn man keine Beschäftigungsgesellschaften macht, am Ende nur der Griff zur Sozialhilfe. Also: Der Staat ist in der momentanen Phase immer der, der am Ende zahlt, und die Frage ist, ob man Beschäftigung dann nicht günstiger bekommt.

Mein letzter Punkt: Wenn man will, daß das Innenverhältnis zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sich ändert, dann müssen beide daran arbeiten. Das kann man nicht einseitig einfordern. Und dazu muß man auch sehr viel Geschick haben. Das Anklagen, das Anmalen, warum dies und jenes in dieser oder jener Gewerkschaft so ist oder nicht ist, hilft nichts. Im Bereich der Chemischen Industrie wissen Arbeitgeberverband und IG Chemie, daß wir, wenn wir gefordert würden, auch harten Kurs fahren könnten. Sonst könnten wir den Titel oder die Bezeichnung Gewerkschaft abgeben. Aber weil wir beide um unsere Stärke oder um unsere Schwäche wissen, sind wir auch in der Lage, im sozial- und im tarifpolitischen Bereich Lösungen zu machen. Übrigens: Wenn man in einer bestimmten Richtung denkt, muß man nicht die IG Chemie zitieren. Da freuen wir uns zwar immer, aber man muß dann in sich hinein, in die Verbände hinein wirken. Und da sind nach meiner Auffassung beide Seiten gefordert. Das kann nicht der Herr Steinkühler allein und das kann auch nicht der Vorsitzende von Gesamtmetall alleine, um den vorher angesprochenen Bereich zu nennen.

Murmann

Keine Frage, es gibt Bedarf nach neuen Wegen in der Tarifpolitik. Der etwas nostalgische Vergleich mit den fünfziger Jahren

scheint zunächst mal naheliegend, führt aber in falsche Denkrichtungen. Wer die Bilder vergleichen will, der sollte gründlich prüfen, ob sie wirklich passen. Denn für ein Wirtschaftswunder reicht es nicht, eine Wirtschaft vor sich zu haben, in der sehr viel zu tun ist. Gehen Sie doch mal in Dritte und Vierte Welt. Da könnten die fünfziger Jahre ja morgen beginnen. Und warum beginnen sie da nicht? Da kommen die ganzen Fragezeichen. Also Vorsicht bei solchen Vergleichen!

Ich möchte noch einmal die politische Bedeutung der Beschäftigungsgesellschaften betonen. Hierzu ist ja schon viel gesagt worden. Unterstreichen möchte ich aber ihre Rolle bei der Privatisierung. Schnell zu privatisieren ist eine der entscheidenden Fragen, und sie steht oder fällt mit der Möglichkeit, die Betriebe auch personell so zu strukturieren, das heißt so herunterschmelzen zu können, daß der private Investor bereit ist zu kommen. Und das setzte zwingend voraus, daß dieser Kündigungsschutz wegkam. Und wenn selbst in dem Unternehmen, wo der Arbeitgeberpräsident Aufsichtsratsvorsitzender ist, die Gewerkschaften mitgetragen haben, daß gekündigt wurde, daß das Arbeitsverhältnis gekappt und auf Zeit ein neues Arbeitsverhältnis vereinbart wurde – und auch dies nur bei der Hälfte der Belegschaft, die anderen sind arbeitslos –, dann zeigt das die politische Dimension dieses Vorgangs.

Das von Herrn Pieroth angeschlagene Thema, im Westen Zurückhaltung in der Tarifpolitik in Verbindung mit Investivlohn, gehört ganz intensiv in die öffentliche Diskussion. Es hat noch nie eine Zeit gegeben, in der ein solcher Weg so richtig gewesen wäre wie jetzt.

Die grundsätzlichen Bemerkungen von Herrn Vetter haben mich sehr beeindruckt. Die Frage, ob wir Konfrontation oder vernünftige kooperative Modelle finden als die sogenannten Tarifpartner, verdient eine klare Antwort. Wir haben in der Tat zwei Gewerk-

schaften, die unverändert konfrontativ denken, die IG Medien und die IG Metall. Ich muß nicht im einzelnen ausmalen, was die IG Metall anrichten kann angesichts des Umstands, daß letzten Endes ja jeder zweite Arbeitsplatz in der Metall- und Elektroindustrie abhängig ist von der Exportfähigkeit unserer Wirtschaft. Und da gibt es in der Tat nur zwei endgültige Lösungen. Es gibt entweder das unausgesprochene Einsteuern der IG Metall auf einen mehr kooperativen Kurs, oder es bleibt als Alternative ein volkswirtschaftlich sehr teurer Arbeitskampf. Und wenn die Tarifgeschichte der Nachkriegszeit mal geschrieben wird und man wirklich analysiert, warum es bei der Chemischen Industrie so relativ harmonisch zugeht, dann hat das ganz fundamental mit einem auf Biegen und Brechen geführten Arbeitskampf zu tun, an dessen Ende beide Parteien vor dem Aus standen. Es ist ja wirklich bis ans Ende gegangen damals. Und so etwas bei Metall bedeutet volkswirtschaftlich Gewaltiges.

Das ist die eine Alternative. Wenn nicht der kooperative Geist auf die eine oder andere Weise kommt, bleibt die zweite Alternative, und die wäre für mich die schlechtere: Daß der Gesetzgeber anfängt, Gesetze zu erlassen, die dann möglicherweise unsere ganze Wirtschaftsordnung ändern.

Lassen Sie mich zum Abschluß etwas zu den Chancen der kleinen und mittleren Unternehmen sagen. Ich gehöre ja auch zum unternehmerischen Mittelstand, und ich habe auf dieses Kalifornien der Republik, nämlich Baden-Württemberg, im Hinblick auf die Tarifpolitik innerlich vielleicht mehr geschimpft als viele andere. Nur eins steht ja fest, unabhängig von allem, was man über betriebliche und allgemeine Tarifpolitik sagen kann: Die Wettbewerbsfähigkeit der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie hat - außer gegenüber den Japanern und Koreanern - gegenüber keiner wirklichen Industrienation gelitten. Im Gegenteil. Wir stehen gegenüber vielen Konkurrenten besser da als etwa 1970. Ob wegen oder ob trotz unserer Tarifautonomie, möchte ich Ihrem Urteil überlassen.

Referenten und Diskussionsteilnehmer

Dr. Hans D. Barbier	49, 53, 62, 63, 65,
Frankfurter Allgemeine Zeitung, Frankfurt	67, 70, 71, 79
Dr. Gert Dahlmanns	7
Frankfurter Institut für wirtschaftspolitische Forschung, Bad Homburg	
Dr. Armin Feit	35, 73
Bund der Steuerzahler, Wiesbaden	
Dr. Fritz-Heinz Himmelreich	52, 56, 64, 68, 71
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln	
Prof. Dr. Wernhard Möschel	39, 50, 58, 66, 69
Universität Tübingen, Kronberger Kreis	
Dr. Klaus Murmann	19, 53, 70, 73, 81
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln	
Hans-Wolfgang Pfeifer	3
Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Frankfurt	
Elmar Pieroth	45, 51, 59, 79
Senator für Finanzen, Berlin	
Werner Riek	72
Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, Köln	

Referenten und Diskussionsteilnehmer

Prof. Dr. Klaus-Werner Schatz Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel	11, 49, 56, 62
Dr. Hubert Stadler Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, Frankfurt	51, 61, 77
Hans Terbrack Industriegewerkschaft Chemie - Papier - Keramik, Hannover	29, 55, 64, 65, 67, 80
Dr. Ernst-Günther Vetter FAZIT-Stiftung, Frankfurt	74
Dr. Henning von Vieregge Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände, Frankfurt	78