

DIETER HUNDT

Haben sich die Flächentarifverträge bewährt?

Sehr geehrter Herr Dr. *Theisen*,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich danke Ihnen für die Einladung und für die Gelegenheit, anlässlich der diesjährigen BITBURGER Gespräche heute über das Thema „Haben sich die Flächentarifverträge bewährt?“ sprechen zu können.

Diese Frage hat ja in den letzten Tagen höchste Aktualität erhalten.

Ich beantworte die im Thema gestellte Frage mit einem grundsätzlichen *Ja*; ich füge aber direkt hinzu: Wenn diese Beurteilung auch für die Zukunft gelten soll, müssen kurzfristig gewaltige Veränderungen erfolgen bzw. der eingeleitete Veränderungsprozeß intensiviert werden.

Meine Antwort lautet *Ja*, weil in der deutschen Nachkriegsgeschichte durch das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft der Lohnkonflikt aus den Betrieben herausgehalten wurde. Die Verteilungsauseinandersetzung hat die Betriebe nicht belastet. Das ist ein nicht zu unterschätzender Vorteil, ein Standortvorteil, der auch heute und morgen bei immer enger werdenden weltweiten Verflechtungen der Wirtschaft vielleicht noch wichtiger ist als früher.

Die Tarifpolitik hat auch erheblich dazu beigetragen, daß wir Deutsche in den letzten gut 50 Jahren einen gewaltigen wirtschaftlichen Aufschwung erzielt und ein beachtliches Wohlstandsniveau erarbeitet haben.

Bei aller teilweise berechtigten, teilweise auch weit überzogenen Kritik an der tarifpolitischen „Performance“: die friedensstiftende Funktion unseres Flächentarifsystems darf nicht unterschätzt werden.

Unser deutsches Tarifsysteem mit den Flächentarifverträgen ist auch zukunftsfähig – allerdings nur in einer angepaßten, reformierten Form.

Die Tarifpolitik steht zur Zeit aufgrund der gewaltigen wirtschaftlichen Veränderungen im Verlauf der letzten 6 Jahre in ihrer schwersten Bewährungsprobe.

Die Arbeitswelt wandelt sich, die internationale Arbeitsteilung schreitet voran, die Dienstleistungsgesellschaft formiert sich, die Welt der Unternehmen wird größer, differenzierter und damit unübersichtlicher. Vorbei ist damit auch der Glaube an die zentralen Lösungen. Deregulierung, nicht zusätzliche Regulierung verspricht wirtschaftlichen Aufschwung. Aber: Deregulierung bedeutet in meinem Verständnis keinesfalls Regellosigkeit.

Im Wirtschaftsleben der Zukunft brauchen wir in jedem Falle mehr flexible und mehr dezentrale Lösungen – Lösungen, die vor Ort und in der jeweiligen Situation richtig sind. Aber wir benötigen Rahmenregelungen.

Die entscheidende Frage lautet deshalb: Wie kann die Tarifpolitik diese Aufgabe erfolgreich bewältigen, welche Perspektiven und Optionen zeichnen sich hierfür ab?

Ich denke, wir sind uns hier einig, und dabei schließe ich Sie, Herr Arens, ausdrücklich ein: Tarifpolitisch hat sich in den letzten Jahren bereits vieles in die richtige Richtung verändert. Dafür stehen gerade Sie im besonderen Maße, nachdem Sie schon Anfang 1996 mit Ihrem „Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung“ in der Textil- und Bekleidungsindustrie innovative Tarifpolitik mitgestaltet haben.

Dieses tarifliche Bündnis für Arbeit zeigt die Richtung an, in die sich die Tarifpolitik insgesamt bewegen muß. Wir müssen durch die Tarifpolitik selbst Verhandlungskompetenzen auf die betriebliche Ebene verlagern. Tarifliche Öffnungsklauseln, Korridor-, Menue- und Optionsklauseln sind die notwendigen und richtigen Instrumente, um der jeweiligen betrieblichen Situation besser Rechnung tragen zu können.

Mancher Fundamentalkritiker der deutschen Tarifordnung fordert die Abschaffung der Tarifvertragsperre für Betriebsvereinbarungen, wie sie in § 77 Abs. 3 BetrVG fixiert ist.

Auf diese Weise soll dann auch das durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können, was tatsächlich oder üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird – und zwar vollkommen unabhängig davon, ob ein Tarifvertrag vorliegt bzw. was er beinhaltet.

Die dahinter steckende Logik wirkt nur auf den ersten Blick überzeugend.

Natürlich wissen die Betriebsparteien gut – häufig sogar besser als die Tarifvertragsparteien –, was gut und richtig für das Unternehmen und damit für die Arbeitsplätze ist.

Aber was wären die Folgen, wenn die Betriebsräte für originär tarifvertragliche Materien ein allumfassendes Verhandlungsmandat erhielten?

- Auf diese Weise erlangten sie das Koalitionsrecht. Damit wüchse den Betriebsräten über kurz oder lang unweigerlich auch das Streikrecht zu. Der Verteilungskonflikt wäre dort, wo ihn der Flächentarifvertrag heraushält, im einzelnen Betrieb. In historischer Perspektive würde damit spät gelingen, was in den 60er Jahren abgewehrt werden konnte: Eine damals von linken IG-Metallkreisen zusätzlich geforderte betriebliche Tarifkompetenz, um die Lohndrift einzufangen.
- Gleichzeitig würde das Einfallstor für teure Kompensationsgeschäfte weit geöffnet. Dies ginge vor allem zu Lasten wirtschaftlich erfolgreicher Unternehmen mit guter Beschäftigungslage, und es hätte höchst nachteilige Präjudizwirkungen auf andere Unternehmen.
- Die Forderung nach Abschaffung oder zumindest nach Einschränkung des § 77 Abs. 3 BetrVG wird vor allem aus Teilbereichen der Industrie erhoben, die bekanntermaßen nach wie vor gewerkschaftlich hoch organisiert ist. In der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise sind 80 % der Betriebsräte gewerkschaftlich gebunden.

Ich kann mir schlechterdings nicht vorstellen, daß diese Betriebsräte eine andere Lohnpolitik betreiben würden, als die Gewerkschaftszentrale dies vorgibt. Im Gegenteil: Unternehmen in besserer wirtschaftlicher Situation würden qua Betriebsvereinbarung gezwungen, überdurchschnittliche Lohnerhöhungen oder Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu konzedieren.

- Konstitutiv für unsere Tarifordnung ist nicht nur die positive, sondern auch die negative Koalitionsfreiheit. Deshalb gelten Tarifverträge unmittelbar nur für Arbeitnehmer, die Gewerkschaftsmitglieder sind. Betriebsvereinbarungen gelten demgegenüber für alle Beschäftigten des Unternehmens.

Wer also Betriebsvereinbarungen zur Regelung materieller Arbeitsbedingungen umfassend zulassen will, stellt damit die grundgesetzlich geschützte negative Koalitionsfreiheit in Frage. Was als Beitrag zur „Individualisierung des Arbeitsrechtes“ ausgegeben wird, ist in Wahrheit ein Schritt hin zur weiteren, massiven Kollektivierung und zur Fremdbestimmung der Beschäftigten.

Diese gravierenden Konsequenzen können nicht im Interesse der Unternehmen liegen und widersprechen allen Erfordernissen!

Wenn der Reformprozeß durch die Tarifpartner selbst nicht gelingen sollte – was ich als hypothetische Überlegung gewertet sehen möchte –, müßten andere gesetzliche Regelungen gefunden werden als die Beseitigung des gesetzlichen Tarifvorrangs gegenüber Betriebsvereinbarungen.

Über ihre konkrete Ausgestaltung wäre zu gegebener Zeit zu sprechen. Ich selbst gehe davon aus, daß eine Modifikation des Günstigkeitsprinzips in dem Sinne zielführend wäre, Abweichungen vom Tarifvertrag nach unten zuzulassen, wenn sie der Beschäftigungssicherung und -förderung und der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen dienen. Allerdings wirkt das Günstigkeitsprinzip nach richtigem Verständnis nicht im Verhältnis Tarifvertrag zur Betriebsvereinbarung. Als Ausfluß von Vertragsfreiheit und Selbstbestimmungsrecht begrenzt es vielmehr die Kollektivautonomie zugunsten von Individualregelungen. Mit anderen Worten, die angesprochene Modifikation des Günstigkeitsprinzips würde bewirken, auf einzelvertraglicher Ebene häufiger als bisher von tarifvertraglichen Regelungen abweichen zu können. Natürlich könnten solche privatrechtlichen Grundlagen durch (Regelungs-) Absprachen mit dem Betriebsrat vorbereitet und abgestützt werden, wie dies in der Praxis auch geschieht.

Solche Rechtsänderungen sind aber gar nicht erforderlich, wenn die unmittelbar betroffenen Tarifvertragsparteien stärkeren Gebrauch von den Möglichkeiten machen würden, die ihnen das geltende Recht schon lange bietet. Ich spreche von den tariflichen Öffnungsklauseln, die es den Betriebsparteien gestatten, im Rahmen solcher Vorgaben auch abweichende materielle Arbeitsbedingungen zu vereinbaren.

Meine Damen und Herren,

es hat in den letzten Tagen eine Debatte mit offensichtlich zahlreichen Mißverständnissen und wie ich meine Irritationen über die Frage der Einhaltung von Tarifverträgen gegeben. Für die deutsche Wirtschaft gilt selbstverständlich und ganz unein-

geschränkt, daß geschlossene Verträge eingehalten werden. Dies ist nun eine ganz dezidierte Position. Tarifvertragstreue einschließlich der tarifvertraglichen Friedenspflicht ist für uns alle von großer Bedeutung. Allerdings heißt das im Hinblick auf Flächentarifverträge nicht, daß es keine unterschiedlichen Anwendungen in der Praxis geben könnte. Dies ergibt sich zum einen schon aufgrund verschiedener Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen. Wir haben mit dem Prozeß zur Reform des Flächentarifvertrages mittlerweile in zahlreichen Tarifverträgen die verschiedensten Öffnungsklauseln und Möglichkeiten zur betrieblichen Abweichung. Zum anderen darf gerade im Hinblick auf die Situation in den neuen Ländern nicht übersehen werden, daß dort der Organisationsgrad der Tarifvertragsparteien, und zwar beider Tarifvertragsparteien, nicht sehr hoch ist. Der Tarifvertrag gilt aber grundsätzlich nur zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn beide Mitglied in den vertragsschließenden Organisationen sind, der Arbeitnehmer also in den Gewerkschaften und der Arbeitgeber beim Arbeitgeberverband. In den neuen Ländern bestehen schon deshalb sehr oft Abweichungsmöglichkeiten, weil entweder beide oder einer von beiden nicht organisiert ist. Darüber hinaus sind auch aufgrund des Günstigkeitsprinzips Abweichungen vom geltenden Tarifvertrag möglich. Inwieweit dies zum Zwecke der Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung genutzt werden kann, ist im einzelnen rechtlich umstritten und bedarf zukünftig weiterer Klärung.

Daß solche Ereignisse nicht auf die neuen Länder beschränkt sind, zeigt auch der vielbeachtete Fall der Firma Viessmann, der jedoch im wesentlichen in die Kategorie der kraft Gesetzes gar nicht Tarifgebundenen gehört.

Schließlich gibt es die rechtliche Möglichkeit – von der auch zunehmend in der Praxis Gebrauch gemacht wird –, daß die Tarifvertragsparteien Abweichungen von Tarifinhalten zustimmen.

Alle hier skizzierten Flexibilisierungswege werden an Bedeutung gewinnen und sind für die Erhaltung des Flächentarifvertrags unverzichtbar. Das gilt insbesondere für die bereits erwähnten tariflichen Öffnungsklauseln. Gerade hier entscheidet sich die Reformfähigkeit der Tarifpolitik und die Frage, ob die Sozialpartnerschaft ihre Bewährungsprobe besteht. Mit einem fortschreitenden Reformprozeß wird dann auch die Debatte über die Einhaltung von Tarifverträgen in einem ganz anderen Licht erscheinen: Die Betriebsparteien werden größere Verantwortung für dezentrale Regelungen zu übernehmen haben. Nach meiner festen Überzeugung wird dadurch zugleich die Bedeutung der Tarifverträge und der Tarifvertragsparteien noch wachsen.

Es ist eindeutig festzustellen:

Der Reformprozeß hat in den einzelnen Branchen mit unterschiedlicher Intensität – aber gleichwohl unübersehbar – begonnen. Ihr Bereich, Herr Arens, hat hier neben dem Organisationsbereich der IG Bergbau, Chemie und Energie eine wichtige Schrittmacherrolle. Der Reformprozeß muß aber verbreitert werden, und er muß alle Branchen erfassen. Daran entscheidet sich die Zukunft des Flächentarifvertrags. Ich hoffe, daß durch die Fusion der Gewerkschaft Textil und Bekleidung mit der IG Me-

tall der reformorientierte Gestaltungswille auch in der IG Metall intensiviert und verstärkt werden kann.

Meine Damen und Herren,

die letzten zwei Jahre rechtfertigen es allemal, auf die Reformfähigkeit der Tarifpolitik zu setzen.

1996 und 1997 wurden für die alten Bundesländer moderate Lohnsteigerungen vereinbart, die der wirtschaftlichen Situation angemessen sind.

Der nominelle Lohnanstieg in Westdeutschland beläuft sich für 1997 in der Regel auf höchstens 1,5 Prozent. Auf Grund anderweitiger Kompensationen betragen die tatsächlichen Mehrbelastungen in den meisten Tarifbereichen – deutlich – weniger als 1 Prozent.

Bei einem gleichzeitigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsanstieg von rd. 3,5 Prozent hat die Tarifpolitik damit einen deutlichen Beitrag zur Senkung der Lohnstückkosten geleistet. Die erfolgte Trendumkehr auf dem Arbeitsmarkt West zeigt die ersten Erfolge dieser Politik. 1997 haben wir nach Jahren rückläufiger Entwicklung nicht zuletzt als Folge dieser Tarifpolitik wieder Weltmarktanteile zurückgewonnen.

Den Wettbewerbsnachteil bei den Arbeitskosten, der sich über Jahre hinweg aufgestaut hat, haben wir aber mit zwei Jahren lohnpolitischer Vernunft noch nicht vollständig abbauen können.

Die Lohnsteigerungen müssen deshalb über eine längere Zeit deutlich hinter dem Produktivitätsfortschritt und möglicherweise auch hinter der Inflationsrate zurückbleiben.

Aber selbst eine solche mittelfristige Anpassungsstrategie der Kostenentlastung allein reicht nicht aus.

Die Betriebe brauchen deutlich größere Spielräume zur paßgenauen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Die „betrieblichen Bündnisse für Arbeit“, die ich eingangs erwähnt habe, müssen *innerhalb* der Tarifverträge – nicht an ihnen vorbei – geschlossen werden. Die besten Bündnisse für Arbeit sind sachgerechte Tarifverträge!

Das heißt nichts anderes, als daß tarifvertragliche Öffnungen für betriebliche Detailregelungen noch weit umfassender als bisher vereinbart und intensiv genutzt werden müssen.

Für die Arbeitszeitgestaltung sind solche Öffnungsklauseln und Korridorlösungen bereits seit langem Standard. In der Textil- und Bekleidungsindustrie ist 1996 erstmalig auch eine solche Klausel für den Lohnanstieg eingeführt worden.

Ein weiteres Beispiel sind die Entgeltkorridore, die 1997 in der Chemischen Industrie Westdeutschlands und in der ostdeutschen Bauwirtschaft vereinbart wurden. Sie ermöglichen es, die Entgelte mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf betrieblicher Ebene um bis zu 10 Prozent zu senken.

In der Chemischen Industrie ist das nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich. Diese Regelung funktioniert dort wegen des bekannt guten Verhältnisses der Sozialpartner in dieser Branche. In der Bauwirtschaft gibt es keine abschließende Vetomöglichkeit der Tarifparteien mehr.

Hierdurch wird die Betriebsautonomie deutlich gestärkt und werden Verhandlungsmaterien auf die Betriebsebene verlagert. Wesentlich ist, daß dieser notwendige Prozeß von den Tarifparteien selbst gestaltet wird.

Früher, in ökonomisch guten Zeiten, sind die Betriebe der Tarifpolitik sehr häufig vorwegmarchiert, wenn es um über- und außertarifliche Leistungen ging. Das hatte natürlich präjudizierende Wirkung auf die Tarifpolitik insgesamt. Heute muß dieser Prozeß genauso aber in umgekehrter Richtung funktionieren! Die Tarifparteien müssen das aufgreifen, was in der betrieblichen Praxis an Flexibilisierung und Differenzierung voranschreitet.

Damit bleibt die friedensstiftende Wirkung des Tarifvertrags gewährleistet; gleichzeitig erhalten die Betriebe den notwendigen Gestaltungsspielraum für maßgeschneiderte Lösungen.

Es ist in Unternehmerkreisen ein leider noch immer weitverbreitetes Vorurteil, daß die tariflichen Arbeitszeiten zu inflexibel geregelt seien. Wer die Tarifverträge in konkreten Augenschein nimmt, kann sofort feststellen, daß die Arbeitszeitregelungen bereits heute weit flexibler sind, als dies vielfach behauptet wird. Das bedeutet natürlich nicht, daß kein weiterer Handlungsbedarf besteht.

Weitere pauschale Arbeitszeitverkürzungen wären in jedem Fall zusätzliches Gift für den Arbeitsmarkt und für den Tarifvertrag. Wer behauptet, daß es nur noch darum gehen könne, durch weitere Arbeitszeitverkürzungen einen vorgeblichen Mangel an Arbeit „gerecht“ zu verteilen – nach welchen Gesichtspunkten auch immer –, redet wider besseres Wissen!

Es gibt genug Arbeit in Deutschland – aber nicht zu den Kosten, die hier auf ihr lasten. Und die Frage, wie flexibel die teure Arbeitskraft genutzt werden kann, ist hierbei von ganz entscheidender Bedeutung.

Weit oben auf der Tagesordnung muß daher eine weitere deutliche Ausweitung der Flexibilität der Arbeitszeit bis hin zur Lebensarbeitszeit stehen. Die neue Altersteilzeitregelung in der Metall- und Elektroindustrie läßt doch geradezu zu einer solchen Ausweitung ein.

Wir brauchen die atmende Fabrik mit kürzeren Arbeitszeiten, wenn dies angesichts geringerer Auftrageingänge und zur Beschäftigungssicherung notwendig ist, aber eben auch mit längeren Arbeitszeiten, wenn die betriebliche Situation das erfordert.

Entsprechende Arbeitszeitkorridore sind bereits in der Chemischen Industrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie und in der Versicherungswirtschaft vereinbart worden. Weitere müssen folgen.

Eine nicht zuletzt gesellschaftspolitisch höchst drängende Aufgabe ist, auch denjenigen Menschen wieder verlässliche Beschäftigungsperspektiven zu geben, die nicht oder nur gering qualifiziert sind.

Das betrifft in einem sehr direkten Sinn die Tarifpolitik. Über Jahrzehnte hinweg wurden – aus sozialpolitisch zwar gutgemeinten, im Endeffekt aber falschen Überlegungen – die untersten Lohngruppen überproportional angehoben. Das Entgelt für einfache Tätigkeiten liegt heutzutage im Durchschnitt nur noch um 15 Prozent unter dem Lohn eines Facharbeiters.

Das Gegenteil von gut ist nun bekanntlich gutgemeint. Es ist nicht hinwegzudiskutieren, daß diese Tarifpolitik dazu geführt hat, daß gerade einfache Tätigkeiten besonders stark wegrationalisiert wurden, daß Arbeit durch Maschinen ersetzt oder ins Ausland verlagert wurde.

Es führt daher auch kein Weg daran vorbei: Die qualifikatorischen Lohnstrukturen müssen tarifpolitisch wieder stärker nach unten hin aufgefächert werden.

Die konkreten Arbeitsplätze, die bisher wegrationalisiert wurden, lassen sich so zwar nur beschränkt wieder zurückgewinnen; aber es ist ein alter marktwirtschaftlicher Erfahrungssatz, daß Arbeitsplätze an anderer Stelle rasch neu entstehen, wenn Kosten und Produktivität wieder in Einklang gebracht werden. Große Potentiale sehe ich bei den haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen, aber auch in der Industrie.

Solche neuen Niedriglohnbereiche müssen durch eine intelligentere Verzahnung von Arbeitseinkommen und staatlichen Sozialtransfers flankiert werden, damit sie sich entfalten können.

Hierauf zielt das Konzept des Kombi-Einkommens, das ich vor einiger Zeit vorgestellt habe, ab. Im Kern geht es darum, stärkere Anreize dafür zu geben, auch vergleichsweise niedrig entlohnte Beschäftigungsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Hierzu müssen die bisher sehr engen Hinzuverdienstmöglichkeiten im Rahmen der Sozialhilfe ausgeweitet werden. Aber bei Verweigerung einer zumutbaren Arbeit müssen dann auch wirksame Sanktionen greifen.

Wichtig sind mir im Zusammenhang mit unserem Kombi-Einkommen-Konzept zwei Feststellungen: Erstens ist das Kombi-Einkommen keine Lohnsubvention mit all ihren ordnungspolitischen Problemen. Es handelt sich vielmehr um einen zielgerichteten Transfer an – potentielle – Arbeitnehmer. Nur derjenige hat – wie schon bisher in der Sozialhilfe – Anspruch auf diesen Transfer, der wirklich bedürftig ist.

Zweitens dürfen von diesem Kombi-Einkommen keine arbeitsmarktpolitischen Wunder erwartet werden. Für die Überwindung der hohen Arbeitslosigkeit gibt es keine allumfassenden Patentrezepte. Um so wichtiger ist es, nach gangbaren Nischenlösungen zu suchen.

Auch hier ist der Gesetzgeber auf einem Weg, der einen vertretbaren Kompromiß darstellt. Der Bundesgesundheitsminister hat einen Referentenentwurf zur Reform der Sozialhilfe vorgelegt, mit dem die Anrechnungsvorschriften von Einkommen auf Sozialhilfe verbessert werden. Allerdings gehen die angedachten Änderungen nicht weit genug. Immer noch wird mit 90% bei einem kleinen Freibetrag zuviel Einkommen mit der Sozialhilfe verrechnet, wenn der Sozialhilfebezieher eine geringqualifizierte Tätigkeit aufnimmt.

Zu begrüßen ist am Reformvorschlag des Bundesgesundheitsministers, daß es den Kommunen freigestellt werden soll, für arbeitswillige Sozialhilfeempfänger höhere Zahlungen zu leisten.

Mit dieser „Experimentierklausel“ kann sich unser Kombilohnansatz in der Praxis beweisen, und ich bin davon überzeugt, daß er diesen Test bestehen wird. Nicht nur in der Tarifpolitik soll also das Prinzip der Deregulierung und Flexibilität für eigenständige Lösungen eingeführt werden.

Daß die Gewerkschaften mittlerweile gegen dieses Konzept antreten, hat mit ihrer „Sorge“ zu tun, daß damit neue Niedriglohnbereiche gefördert werden könnten.

Lieber arbeitslos und unbefristet Sozialtransfers, lieber Schwarzarbeit hier und Niedriglohtätigkeiten im Ausland, das scheint die Devise, mindestens aber die in Kauf genommene Konsequenz auf seiten der Gewerkschaften zu sein.

Damit ruinieren wir den Sozialstaat.

Wir können es uns nicht leisten, einigen Millionen arbeitsfähigen Empfängern von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe auf Kosten der Arbeitenden Stütze zu zahlen und gleichzeitig zum Erdbeerpflücken Arbeitskräfte aus dem Ausland zu holen, einfache Tätigkeiten ins Ausland zu verlagern, personenbezogene Dienstleistungen zu unterlassen und vorhandene, angebotene Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich unbesetzt zu lassen.

Wir müssen Brücken in reguläre Beschäftigung bauen, und wir müssen dafür sorgen, daß diese Brücken beschritten werden.

Und weil das so ist, dürfen Reformüberlegungen nicht nur an der Sozialhilfe ansetzen. Auch die Arbeitslosenhilfe in ihrer bisherigen Ausgestaltung beinhaltet gravierende Anreizdefizite.

Deshalb plädiere ich dafür, die Arbeitslosenhilfe hinsichtlich der Zumutbarkeits- und der Bedürftigkeitskriterien rasch an die – entsprechend modifizierte – Sozialhilfe anzugleichen. Die Arbeitslosenhilfe sollte in einem ersten Schritt zeitlich befristet und in ihrer Höhe pauschaliert sowie mittelfristig mit der Sozialhilfe zusammengefaßt werden.

Das macht zwar eine Änderung des Finanzausgleichs zwischen Bund, Ländern und Gemeinden erforderlich. Aber dies darf kein Hindernis für den notwendigen Systemwechsel sein.

Ein weiteres Problem: Zunehmend betrifft Langzeitarbeitslosigkeit auch gut ausgebildete Fachkräfte. Hierauf muß die Tarifpolitik ebenfalls zielführende Antworten finden.

Eine sehr konstruktive Lösung hat die Chemische Industrie mit ihrem Einstiegstarif gefunden. Für Berufsanfänger und Langzeitarbeitslose sieht er einen befristeten Abschlag vom normalen Tarifentgelt vor. Im Ergebnis konnten die Beschäftigungschancen für diese Personen deutlich verbessert werden.

Weitere tarifpolitische Reformnotwendigkeiten nenne ich hier nur stichwortartig:

- eine deutliche Entschlackung der Tarifverträge, die neben die verstärkte Nutzung tarifvertraglicher Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen treten muß;
- tarifvertragliche Öffnungsklauseln, die es Unternehmen beispielsweise ermöglichen, die Ausbildungsvergütungen zu reduzieren, wenn im Gegenzug mehr Lehrstellen angeboten werden. Das ist nur ein Beispiel dafür, wie die Rahmenbedingungen für die berufliche Ausbildung wirkungsvoll verbessert werden können – und verbessert werden müssen.

Meine Damen und Herren,

die Reform des Flächentarifvertrags muß endlich auch im Gewerkschaftslager breite uneingeschränkte Unterstützung finden. Es reicht nicht aus, wenn mit wenigen reformorientierten Gewerkschaften Flächentarifverträge den neuen Herausforderungen angepaßt werden. Es reicht insbesondere nicht aus, wenn die größte Einzelgewerkschaft der Welt substantielle Reformschritte verweigert.

Die von mir mit soviel Hoffnung und Erwartungen gesehenen Gespräche zur Reform des Flächentarifvertrages in der Metall- und Elektroindustrie kommen nicht voran, weil die „Richtungskämpfe“ innerhalb der IG Metall noch nicht entschieden sind. Deutlich geworden ist dies auf dem „Reformkongreß“ dieser Gewerkschaft.

Stillstand statt Erkennen der Reformnotwendigkeiten prägte dort die Diskussion.

Ich kann wirklich nichts „Listiges“ – wie es Herr *Zwickel* bezeichnete – daran finden, die Augen vor dem betrieblichen Unterschreiten der Tarifbedingungen zu verschließen. Wer nicht sehen will, daß die Tarifpolitik flexibler werden muß, wer nicht sehen will, daß diese Abweichungen aus der betrieblichen Not geboren wurden, der diskreditiert das Instrument des Flächentarifvertrages. Mit dieser Politik des Durchwurstelns wird im übrigen auch die IG Metall an ihrer Basis unglaubwürdig.

Ich sehe auch keinen Fortschritt in den Diskussionsansätzen, die von Herrn *Riester* und Herrn *Teichmüller* ins Spiel gebracht worden sind.

Der Tarifvertrag als Menuekarte, das klingt an sich gut. In der Engführung von Riester, nach der nur wertgleiche Abweichungen vom Tarifvertrag zugelassen werden sollen, bringt dieser Ansatz aber keine Vorteile für das Unternehmen. Was bringt es denn einem Betrieb, wenn er statt 1000,-DM Weihnachtsgeld als Alternative 1000,-DM mehr Urlaubsgeld zahlen kann. Das ist wahrlich keine Tarifreform.

Dieser Ansatz, aber auch der von *Teichmüller*, zeigt, daß die Funktionäre der IG Metall keine Kompetenzen aus der Hand geben wollen. Sie scheuen die Flexibilisierung vor Ort durch die Betriebsräte, obgleich – wie erwähnt – rund 80% aller Betriebsräte in der Metall- und Elektroindustrie Mitglieder in der IG Metall sind.

Mit dem Modell von Herrn *Teichmüller* soll der Flächentarifvertrag zwar auf Eckbedingungen zurückgeführt werden, der aber dann über Haustarifverträge ergänzt wird. Damit sollen im „Häuserkampf“ Zusatzleistungen erstritten werden. Das ist nicht nur eine Absage an dezentrale und problemorientierte Entscheidungsstrukturen, es ist auch ein Anschlag auf die Friedensfunktion des Flächentarifvertrages und damit den Flächentarifvertrag insgesamt.

Verwundert bin ich über dieses Diskussion, da die IG Metall in ihrer praktizierten Tarifpolitik schon weiter ist. Die Altersteilzeitvereinbarung für die Metall- und Elektroindustrie ist für mich ein qualitativer Sprung hin zu einer flexiblen Tarifvertragsgestaltung. Sie trägt der Entscheidungsfreiheit der Unternehmen Rechnung und stärkt die betriebliche Vereinbarungsebene, denn die tariflich vereinbarten Eckpunkte zur Altersteilzeit können nur mit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zur Anwendung gebracht werden.

Hier wird auf Unternehmensebene entschieden, ob das tarifliche Modell der Alterszeit auf die betriebliche Situation paßt. Mit der freiwilligen Betriebsvereinbarung wird zudem ein Mechanismus festgelegt, den die IG Metall als Flexibilisierungsinstrument jüngst noch vehement abgelehnt hatte.

Mindestens ebenso bedeutsam an dieser Vereinbarung ist auch, daß die bestehende Wochenarbeitszeit von 35 Stunden um 2 Jahre bis Ende 2000 verlängert wurde. Wenn in dieser Branche nun über die Reform des Tarifvertrages gesprochen wird, dann nicht mehr unter dem Damoklesschwert der vollkommen indiskutablen Forderungen des IG-Metall-Vorsitzenden nach Einführung der 32-Stunden-Woche.

Ein entscheidender tarifpolitischer Reformschritt muß vor allem auch in den neuen Bundesländern gegangen werden. In vielen Tarifbereichen existiert der Tarifvertrag nur auf dem Papier, weil Tarifbedingungen zu schnell an das Westniveau herangeführt worden sind. Zu wenige Unternehmen sind dort deshalb Mitglied in einem Arbeitgeberverband. Und wenn sie es doch sind, sind sie oft nicht in der Lage, die vereinbarten Tarifbedingungen einzuhalten.

Auch deshalb ist es so dringend, daß endlich das umgesetzt wird, was in der Gemeinschaftsinitiative für mehr Arbeitsplätze in Ostdeutschland auch von den Gewerkschaften als notwendig anerkannt wurde.

Diese Initiative, die ja von Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften – DGB und DAG – gemeinsam getragen wird, beinhaltet klare und unmißverständliche Aussagen zur Tarifpolitik: Die Arbeitskosten in den neuen Bundesländern müssen rasch und deutlich gesenkt werden, es muß eine Anpassung von Arbeitsentgelt an die Produktivität erfolgen, und die Unternehmen brauchen dringend erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten zur Beschäftigungssicherung und -förderung.

Ich vermisse auf gewerkschaftlicher Seite jedoch – bei allen positiven Signalen – noch immer die umfassende Bereitschaft zu den tarifpolitischen Kurskorrekturen, ohne die der wirtschaftliche Aufholprozeß in den neuen Bundesländern weiter verzögert und erschwert wird!

Es beunruhigt mich zutiefst, wenn die Wachstumsprognosen im Westen für dieses Jahr mittlerweile besser sind als für die neuen Bundesländer. Das zeigt, wie wichtig strukturelle Reformen gerade in den neuen Bundesländern sind.

Der Fortschritt ist bekanntlich eine Schnecke. Aber die Tarifparteien haben in den letzten beiden Jahren grundsätzliche Reformfähigkeit bewiesen. Lohnpolitische Vernunft, ein deutliches Mehr an Flexibilisierung und Differenzierung, das sind deutliche Kennzeichen des Kurswechsels.

Aber man hört bereits wieder andere Töne aus gewerkschaftlichem Mund – Gott sei dank nur vereinzelt:

Politische Versäumnisse an anderer Stelle – wie die wahltaktische Blockade sowohl der Rentenreform als auch ihrer Inkraftsetzung bereits zu Beginn 1998 – werden vereinzelt als Argument für überzogene Lohnforderungen mißbraucht.

Wenn die Steuerbelastung auf Grund politischer Widerstände nicht gesenkt werden kann, und wenn die Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen weiter steigt, dann kann das nicht durch Lohnsteigerungen tarifpolitisch ausgeglichen werden.

Wer anderes fordert, verkennt den Zusammenhang von Arbeitskosten und Nachfrage von Arbeit und damit Arbeitsplätzen.

Diejenigen Gewerkschafter, die nun das „Ende der Bescheidenheit“ proklamieren, gefährden mutwillig die bisherigen tarifpolitischen Reformfolge und damit auch die Zukunft des Flächentarifvertrags. Der Vorsitzende der IG Bergbau, Chemie und Energie hat recht, wenn er sich gegen diese Drohgebärden mit der Bemerkung wendet, daß eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik keineswegs bescheiden ist.

Bereits die Debatte selbst ist kontraproduktiv für das zarte Pflänzchen „Vertrauen“, das unabdingbar dafür ist, daß in- und ausländische Investoren sich hier in Deutschland engagieren und damit Arbeitsplätze schaffen.

Nichts können wir weniger gebrauchen als einen Rückfall in überholte Verteilungskämpfe! Auch das gehört zur Bewährungsprobe für die Tarifpolitik.

Das Jahr 1998 wird zeigen müssen, ob die Tarifvertragsparteien in der Lage sein werden, die notwendigen Reformen entscheidend voranzubringen. Das vorhandene Zeitfenster hierfür ist eng begrenzt. Ich will nicht an die Politik appellieren müssen das Tarifrecht zu ändern, weil wir selbst nicht in der Lage gewesen sind, die Rahmenbedingungen für Unternehmen und Arbeitsmarkt zu verbessern.

Das entscheidende Reformsignal muß von den Gewerkschaften und insbesondere von der IG Metall kommen. Von ihrer Haltung wird auch der Reformfortschritt in anderen Bereichen abhängen. Sie darf keine Blockadepolitik betreiben, schon gar nicht aus wahltaktischen Überlegungen. Dafür ist die Lage zu ernst. Andernfalls sehe ich die Gefahr, daß die Tarifpolitik die Bewährungsprobe nicht bestehen wird. Und dann hätte der Flächentarifvertrag keine Zukunft. Ich suche mit der BDA eine andere Lösung.