Krise der Tarifautonomie

Das Tarifvertragssystem zwischen Erosion und Machtbehauptung

Hans-Hermann Hartwich

Einleitung

1. *Die Rahmenbedingungen für den deutschen Arbeitsmarkt 2005*
 - 1.1 Nationale Arbeitsmärkte unter globalem Anpassungsdruck
 - 1.2 Unternehmen unter Kostendruck
 - 1.3 Die Kapitalrendite (Share holder value) als dominierendes Unternehmensziel
2. *Die Grundsätze des Tarifvertragsrechts und andere Bestimmungsfaktoren der Arbeitskosten*
 - 2.1 Das Tarifvertragssystem – die „Tarifautonomie“
 - 2.2 Lohnzusatzkosten und Schutzvorschriften durch die Sozialgesetzgebung
 - 2.3 Die gesamtwirtschaftliche Verantwortung der Regierung
3. *Vereinbarungen zur Senkung der Arbeitskosten trotz bestehender Tarifverträge in Unternehmen – Empirische Befunde*
 - 3.1 Lohn- und Arbeitszeit-Vereinbarungen in deutschen Unternehmen im 1. Halbjahr 2005
 - 3.2 Einzelne Branchenentwicklungen und Tarifrunden im 1. Halbjahr 2005
4. *Aktuelle Arbeitsmarkt-Strategien der Tarifparteien*
 - 4.1 Aktuelle Arbeitsmarkt-Strategien der Unternehmen und ihre Motive
 - 4.2 Aktuelle tarifpolitische Abwehrstrategien der Gewerkschaften
5. *Ergebnisse*
 - 5.1 Arbeitsplatzabbau
 - 5.2 Arbeitszeitverlängerungen
 - 5.3 Arbeitskosten
 - 5.4 De-Industrialisierung
 - 5.5 Aushöhlung des Tarifvertragsrechts
6. *Fragen der Zukunft*
 - 6.1 Aufrechterhaltung des Flächentarifvertrages ?
 - 6.2 Gesetzliche sanktionierte „betriebliche Bündnisse“ für die Lohnpolitik?
 - 6.3 Auflockerung des Arbeitsmarktes durch Gesetzgebung und Rechtsprechung?

Einleitung

Die „Tarifautonomie“, das Recht der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, mit ihren Verträgen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen frei bestimmen zu dürfen, gehört zu den wertvollen Traditionen von Demokratie und Sozialstaat in Deutschland. 1918 begründet, hat sie die NS-Zeit überdauert und ist in der Bundesrepublik auf verfassungsrechtlicher Grundlage (Art.9 Abs.3 GG) konsequent und weit zu einem der Pfeiler der sozialen Marktwirtschaft ausgebaut worden; von den Tarifverbänden, von den Arbeitsgerichten und auf der Grundlage nur weniger Gesetze.

Sind nun die Tarifverträge für die Dynamik wirtschaftlicher Unternehmen im globalen Kapitalismus zu starr? Produzieren sie Arbeitskosten ohne Berücksichtigung der stets veränderlichen Bedingungen in Bezug auf Preiskonkurrenz, Kapitalrendite, Kostenbelastungen, rückläufigen Absatz und schwächelnde Konjunktur? Muss den Unternehmen die Möglichkeit gegeben werden, durch rechtlich anerkannte „betriebliche Bündnisse“ die Arbeitszeit zu verlängern, zusätzliche Leistungen zu kürzen, Tariflöhne zu unterschreiten?

Wäre heute mithin die Auflockerung der Geltungskraft kollektiver Tarifverträge ein wirksames Instrument der Unternehmensförderung, der Standortsicherung, der Konjunkturbelebung und der verbesserten weltwirtschaftlichen Konkurrenzfähigkeit Deutschlands?

In dieser Analyse soll versucht werden, die Besonderheiten der mit der Tarifautonomie verbundenen Probleme möglichst wirklichkeitsnah herauszuarbeiten und die vorgetragenen Argumente zum Abbau bzw. zum Festhalten am Prinzip des Flächentarifvertrages zu analysieren und Handlungsspielräume der Politik unter den gegenwärtigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu prüfen.

1. Die Rahmenbedingungen für den deutschen Arbeitsmarkt 2005

1.1 Nationale Arbeitsmärkte unter globalem Anpassungsdruck

„Öffnung nationaler Arbeitsmärkte“ bedeutet – europaweit vor allem in Folge der Osterweiterung der EU und weltweit im Gefolge der Globalisierung –, dass der deutsche Arbeitsmarkt in unmittelbare Konkurrenz zu Arbeitsmärkten geraten ist, die sich in einem völlig anderen Entwicklungsstadium, rechtlich wie wirtschaftlich, befinden. Hiesige Unternehmen unter starkem Konkurrenzdruck haben die Chance erhalten, deutlich billigere Produktions- und Vertriebswege im Ausland zu erschließen. Auf der anderen Seite bedeutet jeder ungeschützte Zugriff der aus diesen „Niedriglohnländern“ kommenden Arbeitskräfte auf den heimischen Arbeitsmarkt „Lohnruck“. Denn die Zugewanderten sind bereit, Entlohnungen von ihrem Niveau aus zu akzeptieren und dies bedeutet nichts anderes als dass sie bereit sind, den Lohn deutscher Arbeitnehmer zu unterbieten („Lohndumping“).

Die Arbeitsmärkte können jedoch nicht als geschlossene Systeme betrachtet werden, in denen es lediglich um Produktions- und Dienstleistungen für den natio-

nalen oder internationale Märkte geht. Die Politik hat den europäischen Binnenmarkt geschaffen und die Globalisierung sprengt nach und nach alle Dämme für die Bewegungsfreiheit von Produktion, Vertrieb, Arbeit und Kapital. Die IuK-Technologien ermöglichen weltweites Agieren und Vernetzungen, die gleichermaßen zu Kosteneinsparungen wie zu Machtballungen führen können. Deshalb gehen auch in Deutschland Unternehmens- oder Produktionsverlagerungen in kostengünstige Standorte – möglicherweise weit von der nationalen Zentrale entfernt – ins unternehmerische Kalkül ein und es können profitable Auslandsmärkte risikoarm bedient werden. Das kann nicht ohne Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt bleiben.

1.2 Unternehmen unter Kostendruck

Für die deutschen Unternehmen bedeutet diese Situation seit längerem, dass sie in wachsendem Maße unter dem Druck stehen, ihre Produktions- und Vertriebskosten an die verschärfte Konkurrenz aus „Billiglohnländern“ bzw. von Billigproduktanbietern anzupassen. Eine solche Feststellung induziert nicht die Forderung, die deutschen Arbeitskosten müssten auf das Niveau eines Entwicklungslandes gesenkt werden. Vielmehr geht es um ein sorgsames Abwägen von Preis und Qualität deutscher Erzeugnisse und Dienstleistungen. Deutschland ist ein wohlhabendes Land mit hohen Löhnen, Standards und Preisen. Auf den hohen Qualitätsstandard können sich allerdings heute nur noch die wenigsten Unternehmen verlassen. Zu sehr haben andere Länder nachgezogen bzw. sind – wie jetzt China – auf dem Wege dorthin. Arbeitskosten, Entwicklungs-, Produktions- und Vertriebskosten, Kapitalausstattung, um wichtige Faktoren zu nennen, müssen heute stets im Vergleich mit konkurrierenden Volkswirtschaften bewertet werden. Nur so können Wohlfahrtsstandards und sozialpolitische Errungenschaften bewahrt werden.

Gegenwärtig werden die deutschen Unternehmen von „Restrukturierungen“ bestimmt, d.h. von Anpassungen, vor allem ihrer Kosten, an die europäischen und globalen Bedingungen. Gemessen an den angelsächsischen Ökonomien ist dies spät. Ein „zu spät“ kann sich für deutsche Unternehmen existenzbedrohend entwickeln. Von „Restrukturierung“ wird gesprochen, um ein Unternehmen besser im Wettbewerb „aufzustellen“. Diese Formeln, beides typische Modebegriffe, enthalten bezüglich der Kosten drastische Einschnitte vor allem bei den Zulieferungskosten, Arbeitskosten, Betriebsorganisationskosten und Vertriebskosten. Besonders die Arbeitskosten sind seit der Industrialisierung jene Kosten, die schon immer zu höherer Produktivität ausgereizt wurden; z.B. durch Intensivierung der Arbeitsanforderungen in Form konzentrierterer Arbeitsabläufe oder durch hochtechnisierte Arbeitsplätze und unbezahlte Überstunden.

Um diese Fragen geht es gegenwärtig vor allem in den betrieblichen Auseinandersetzungen um Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Löhne. Dabei kann den Unternehmen nicht generell eine wachsende Ausbeutermentalität unterstellt werden. Wie immer und überall mischen sich im Kostenmanagement der Unternehmensleitungen die Ziele existenznotwendiger Veränderungen mit kühl kalkulierter Maximierung des Gewinns, also knallharter Orientierung am „Share holder value“.

1.3 Die Kapitalrendite (Share holder value) als dominierendes Unternehmensziel

Die Globalisierung unter weltweiter Dominanz des Wirtschaftsliberalismus hat vor allem in Deutschland zu einer radikalen Veränderung in der Kapitalversorgung der Unternehmen geführt. Im Gegensatz zu den angelsächsischen Ländern, in denen sich die Unternehmen schon immer durch frei verfügbares, an den Börsen oder außerbörslich angebotenes Kapital finanzierten, spielten im „deutschen Wirtschaftswunder“ die Eigenkapitalbildung der Unternehmen und Kredite der Banken mit Hinterlegung entsprechender Sicherheiten die entscheidende Rolle. In den achtziger und neunziger Jahren des 20. Jahrhunderts florierten dann auch in Deutschland die Aktienbörsen. Mit dem Ende einer gewissen Euphorie stetig steigender Kurse traten außerbörsliche Anlageformen stärker in den Vordergrund. Hierbei handelt es sich primär um Kapitalfonds unterschiedlichster Art, die ertragversprechende Anlagen suchen, ggfs. auch „Risikokapital“ für entsprechende Investitionen bereitstellen. Die deutschen Unternehmen sind also nicht mehr auf die Banken angewiesen, die ja selbst unter dem Vorzeichen der Gewinnmaximierung arbeiten. Sie können sich über die Börsen oder eben „außerbörslich“ Kapital für Investitionen oder auch „Restrukturierungen“ beschaffen.

Auf dem Markt der Kapitalgeber gibt es aber auch eine Reihe von Unternehmen, deren Ziel allein die Maximierung der Rendite für ihr Kapital ist und die zu diesem Zweck ein bestimmtes Geschäftsmodell verfolgen. Sie kaufen sich in Unternehmen ein, die sie für „schlecht aufgestellt“, aber auf mittlere Sicht für durchaus profitabel halten. Sie setzen dort eine rigorose „Restrukturierung“ vor allem durch Kostenreduktion durch „trimmen“ gleichsam die Unternehmen und verkaufen sie dann mit einem möglichst hohen Gewinn. Das Ziel ist nicht irgendeine Produktion, neue Produkte oder Vertriebswege. Vielmehr ist das Unternehmen nur Mittel zum Zweck. Also dem Zweck, eine möglichst hohe Kapitalrendite zu erzielen. Hierher gehören die „Hedge Fonds“ und sogenannte „Private Equity Unternehmen“.

Unabhängig von den Auswüchsen im Bereich des Finanzkapitals zwingt diese Entwicklung die Unternehmen auch in Deutschland, sorgsam auf ihre Kapitalrendite zu achten. Es kann durchaus eine „feindliche Übernahme“ und damit auch eine Aufteilung des Unternehmens in profitable und weniger profitable Teile drohen. So ist auch in Deutschland der „Share holder value“ zu einem dominierenden oder zumindest konkurrierenden Unternehmensziel geworden. Der Kostendruck, dem sich die Unternehmen heute ausgesetzt sehen, hat also nicht nur seinen Ursprung in der Konkurrenzsituation („aus dem fernen Osten“ etwa), sondern auch in dem Zwang zur Erzielung einer hohen Kapitalrendite.

2. Die Grundsätze des Tarifvertragsrechts und andere Bestimmungsfaktoren der Arbeitskosten

Das autonome Tarifvertragsrecht basiert rechtlich auf Art. 9 Abs. 3 GG und auf dem Tarifvertragsgesetz. Daneben wirken nur wenige weitere gesetzliche Bestim-

mungen in die Rechtsetzungsbefugnis der Verbände hinein. Es sind vor allem das Betriebsverfassungsgesetz (BetriebsVG), Kündigungsschutzgesetz und Arbeitnehmerschutzgesetze. Das von den Tarifparteien geschaffene kollektive und individuelle Arbeitsrecht wurde und wird entscheidend von der Auslegungspraxis der Arbeitsgerichtsbarkeit, vor allem von den höchstgerichtlichen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (BAG), geprägt. Das Arbeitsrecht gilt deswegen auch als „Richterrecht“.

Arbeitskosten erwachsen aber nicht nur aus dem Tarifvertragssystem. Die immer stärker ins öffentliche Bewußtsein tretenden sogenannten „Lohnneben- oder Zusatzkosten“ wirken für die Unternehmen wie Lohnkosten. Zugleich zählen sie zu den Errungenschaften des Sozialstaats. Denn die Beiträge für fast alle Sozialversicherungen beziehen sich auf die Erwerbsarbeit und damit auf das Lohn- und Arbeitsverhältnis und sie werden jeweils zur Hälfte von den Arbeitgebern, also den Unternehmen gezahlt. Wirtschaftlich betrachtet stellen sie mithin zurechenbare Arbeitskosten dar,

2.1 Das Tarifvertragssystem – die „Tarifautonomie“

Die vom Grundgesetz garantierte Tarifautonomie gibt den Verbänden der Arbeitgeber und der organisierten Arbeitnehmer die Möglichkeit ständiger Rechtsbildung (ähnlich dem Gesetzgeber). Die „normativen“ Teile des Tarifvertrages, sie beinhalten vor allem Lohnhöhe, Lohnart, übertarifliche Bestandteile des Lohnes, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen, sind „unabdingbar“. Sie dürfen von den Unternehmen nicht unterschritten werden. Abweichungen sind nur zu Gunsten des Arbeitnehmers möglich („Günstigkeitsprinzip“). Der „obligatorische“ Teil des Tarifvertrages regelt die Pflichten der Tarifparteien, bei den Gewerkschaften ist es vor allem die „Friedenspflicht“, während der Laufzeit des Tarifvertrages darf nicht gestreikt werden. Die gebräuchlichste Form ist der „Flächentarifvertrag“. Er gilt für eine Branche, also etwa für die tarifgebundenen Mitglieder des Gesamtverbandes der Metallindustrie („Gesamtmetall“) und für die zuständige Gewerkschaft (hier: Industriegewerkschaft Metall, IGM). Für bedeutende Einzelunternehmen gibt es auch Firmentarifverträge, das sind Tarifverträge, wie z.B. zwischen dem Volkswagenwerk und der IGM, Bezirksverwaltung Hannover.

Die Betriebsräte gehören nach dem Betriebsverfassungsgesetz zum Betrieb und sind, obwohl in der Regel der zuständigen Gewerkschaft angehörig, keine gewerkschaftliche Organisation. Sie unterliegen generell der Friedenspflicht im Betrieb und sind keine Tarifpartei. Die Tarifverträge haben stets Vorrang („Vorrang des Tarifvertrages“, auch „Tarifsperr“). „Betriebsvereinbarungen“ zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung eines Unternehmens betreffen zahlreiche konkrete Regelungen „unterhalb“ der Normen des Tarifvertrages. Konkrete tarifvertragliche Kompetenzen können den Betriebsräten durch „Öffnungsklauseln“ in den Flächentarifverträgen verliehen werden. Sie müssen von den Tarifparteien für betriebsnahe Lösungen ausdrücklich beschlossen werden und geben den Betriebsräten eine größere Handlungsfreiheit.

Die Vorteile der Flächentarifverträge für die Arbeitgeber lagen in den Großbetrieben stets in der Vereinfachung ihrer Verpflichtungen aus dem Einzelarbeitsverhältnis (Lohn, Arbeitszeit etc). Sie müssen nicht in jedem einzelnen Betrieb mit je-

dem einzelnen Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag aushandeln. Gibt es die Massenfertigung nicht mehr (z.B. in den modernen IT-Bereichen), entfällt dieser Anreiz weitgehend. Der einzelne Arbeitnehmer wird durch den Flächentarifvertrag aus seiner abhängigen Position dadurch herausgehoben, dass die zuständige Gewerkschaft für ihn verbindlich für eine Anpassung seines Lohnes und seiner Arbeitsbedingungen an die wachsende Produktivität sorgt. Auch hier ändern sich allerdings in modernen Dienstleistungsbereichen Position, Ansprüche und Interessen.

Jedem gültigen Recht wohnt eine bestimmte Dauerhaftigkeit inne. Nur dadurch entsteht Verlässlichkeit und die Gewissheit, in einer Rechtsordnung zu leben. Einer solchen Idee folgen natürlich auch die Normen des Arbeitsrechts. Dadurch ergibt sich die häufig beklagte „Starrheit“ des Tarifvertrages. Denn im Arbeits- und Wirtschaftsleben mit rasch wechselnden Bedingungen und Anforderungen können in bestimmten Handlungssituationen die geltenden Tarifnormen als „Blockaden“ verstanden werden. Außerdem ist der Arbeitgeber, wenn er rasche Entscheidungen treffen will, die vom Tarifvertrag abweichen, auf die Zustimmung der gegnerischen Tarifpartei, also der Gewerkschaft, angewiesen

2.2 Lohnzusatzkosten und Schutzvorschriften durch die Sozialgesetzgebung

Seit der Bismarckschen Sozialgesetzgebung des 19. Jahrhunderts beziehen sich fast alle sozialen Sicherungssysteme auf das Lohn- und Arbeitsverhältnis. Dabei gilt als herkömmlicher Grundsatz, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber anteilig Beiträge für die gesetzlichen Sozialversicherungen, vor allem die Rentenversicherungen, Krankenversicherungen und die Arbeitslosenversicherung leisten. Eine Ausnahme macht heute die Pflegeversicherung, die in der Regel allein von den Arbeitnehmern aufgebracht wird.

Die Beiträge zu den Sozialversicherungen sichern existentielle Grundlagen im Alter, bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit. Das ist der „Sozialstaat“. Über ihn bestimmt die Gesetzgebung. Sie bestimmt damit aber gleichzeitig auch über die Arbeitskosten mit. Diese Erkenntnis hat heute dazu geführt, dass ernsthaft nicht nur über eine „Senkung der Lohnnebenkosten“ verhandelt wird, sondern dass generell über die Finanzierung der Sozialversicherungen nur durch die Arbeitnehmer oder sogar allein durch die öffentlichen Haushalte nachgedacht wird.

Für das Arbeitsverhältnis relevante staatliche Schutzgesetze für Arbeitnehmer sind vor allem das Kündigungsschutzgesetz sowie alle weiteren Regelungen für Mütter, Behinderte und Jugendliche. Das Kündigungsschutzgesetz regelt detailliert die Frage, wann ein Beschäftigter mit welcher Kündigungsfrist gekündigt werden darf. Verstöße gegen die komplizierten Regelungen landen regelmäßig bei den Arbeitsgerichten. Kündigungen müssen die Betriebsräte zustimmen. Im Kündigungsschutzrecht ist auch bestimmt, dass besonders schutzbedürftige Personenkreise nur unter sehr erschwerten Bedingungen entlassen werden dürfen. Bei betriebsbedingten Kündigungen, also regulären Entlassungen wegen nachgewiesener wirtschaftlicher Schwierigkeiten, gilt die „Sozialauswahl“, wonach zunächst die Jüngeren und Ungebundenen entlassen werden müssen, bevor jene mit Familie und anderen Verpflichtungen an die Reihe kommen.

2.3 Die gesamtwirtschaftliche Verantwortung der Regierung

Die Konjunktur- und Finanzpolitik und die Bildungspolitik stellen im weiteren Sinne Rahmenbedingungen der autonomen Tarifpolitik dar. Eine inflationäre Entwicklung etwa veranlasst die Gewerkschaften zu zusätzlichen Lohnforderungen. Langanhaltende Expansionsphasen und eine florierende Wirtschaft begünstigen ebenfalls die gewerkschaftliche Lohn- und Arbeitszeitpolitik.

In einer anhaltenden Wirtschaftskrise ging es seit der Mitte des 20. Jahrhunderts in aller Regel nie um Lohnsenkungen. Vielmehr wurde ggfs. über eine zurückhaltende Lohnpolitik gestritten, eine Lohnpolitik, die auf die Absatzlage der Unternehmen Rücksicht nimmt. Die zum Teil lange „Laufzeit“ der Tarifverträge erweist sich hier gelegentlich als hemmend, obwohl beide Seiten diese Laufzeit verabredet hatten.

Bewährte sozialstaatliche Leistungen sind heute immer stärker zu einem Problem der öffentlichen Haushalte geworden. Dies korrespondiert mit den Kostenproblemen der Unternehmen. Denn wenn die Unternehmen weniger Steuern zahlen, fehlt es an Staatseinnahmen. Wenn sie aber Arbeitsplätze streichen, steigen die Verpflichtungen der Sozialkassen. Beides muss im Zusammenhang gesehen werden. Dies und etwa auch die Regelungen zur „Altersteilzeit“, also die gesetzgeberisch eröffneten Möglichkeiten eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben, bedeuten letztlich immer, dass die sozialstaatlichen Institutionen einerseits zwar notwendige Restrukturierungen der Unternehmen abfangen, aber andererseits zugleich kräftig die Gewinnsteigerung durch Entlassungen fördern.

3. Vereinbarungen zur Senkung der Arbeitskosten trotz bestehender Tarifverträge in Unternehmen – Empirische Befunde

Deutsche Unternehmen haben seit 2004 zu zum Teil drastischen Maßnahmen der Kostensenkung gegriffen. Bei den Arbeitskosten sind sie jedoch durch die geltenden Tarifverträge gebunden. Was unter diesen Bedingungen dennoch auf dem Arbeitsmarkt geschieht, soll im Folgenden exemplarisch dargestellt und bewertet werden.

3.1 Lohn- und Arbeitszeit-Vereinbarungen in deutschen Unternehmen im 1. Halbjahr 2005

Die folgenden Berichte über die arbeitszeit- und lohnpolitischen Auseinandersetzungen in deutschen Unternehmen dienen nicht einem im sozialwissenschaftlichen Sinne empirischen Beleg für Thesen und Feststellungen von allgemeiner Bedeutung. Belegt sind hier allein die Fundstellen für den jeweiligen Bericht. Der Sinn dieser Zusammenstellung liegt in ihrer Anschaulichkeit. Sie kann auch als Vorbild für ähnliche eigene Materialsammlungen des Lesers dienen. Denn auch eine Zufallsauswahl wie diese, zumal auf einen konkreten Zeitraum bezogene (1. Halbjahr

2005) Betrachtung der Vorgänge vermittelt vertiefte Einblicke in das reale Geschehen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Fokus steht dabei das Vorgehen der Unternehmen und die Frage, ob und inwieweit die Gewerkschaft jeweils einbezogen wurde. Ziel der Vorststellung ist neben der Anschaulichkeit die Möglichkeit für den Leser, sich ein eigenes Urteil über die Motive und Verhaltensweisen der Akteure, der Unternehmensleitungen und der Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter) zu bilden, zu studieren, wie im allgemeinen die Kostenfrage jenen Druck erzeugt, der zu zum Teil drastischen Forderungen nach Arbeitszeitverlängerungen und Lohnverzicht führt. Aber es gibt sie eben auch, die rein auf Gewinnmaximierung ausgerichteten Stellenstreichungen gegen die die Beschäftigten häufig machtlos sind. Auffallend ist bei aller Härte der Auseinandersetzungen die Tatsache, dass bislang in Deutschland stets von beiden Seiten ein „Pakt“ oder Vertrag, also eine rechtliche Fixierung auch verschlechterter Arbeitsbedingungen, gesucht wird

- Pleiderer AG, Holzwerkstoffherstellung, 3.400 Beschäftigte (FAZ 25.2./2.3./8.4./15.6.05): Der Vorstand fordert eine Senkung der Arbeitskosten, um Nachteile gegenüber einheimischen und ausländischen Konkurrenten auszugleichen (25.2.05). Es heißt: „Kein Kahlschlag in D.“, „keine Verlagerung“. Nach ergebnislosen Verhandlungen mit der IGM droht der Vorstand mit Austritt aus dem AG-Verband. Zugleich bietet er der IGM eine auf 38 Stunden festgesetzte Regelarbeitszeit an. Hinzu sollten zwei Stunden für die Weiterbildung der Mitarbeiter kommen (2.3.05). Am 8.4.05 gab der Vorstand dann den Austritt aus dem AG-Verband bekannt und bot seinen Beschäftigten an zwei Standorten individuelle Arbeitsverträge mit der verlängerten Arbeitszeit ohne Lohnausgleich an. Dafür wurde auf betriebsbedingte Kündigungen bis 2007 verzichtet. In wenigen Tagen unterschrieb die Hälfte der Beschäftigten. An den anderen drei Standorten kündigte die IGM einen Arbeitskampf für die 35-Stunden-Woche an (8.4.05). Mitte Juni (15.6.05) einigten sich schließlich Unternehmen und Gewerkschaft auf einen bis Ende 2008 geltenden Ergänzungstarifvertrag für alle Werke, der die Arbeitszeit auf 38 Stunden verlängerte. Außerdem verzichteten die Beschäftigten für die kommenden zwei Jahre auf Gehaltssteigerungen. Das Unternehmen gab Standortgarantien. Die Einzelarbeitsverträge über 40 Stunden/Woche blieben bestehen, die tatsächliche Arbeitszeit wurde aber auch hier auf 38 Stunden festgesetzt. Die IGM schrieb, sie habe die 40-Stunden-Woche „gekippt“ (direkt 8/2005)
- Heidelberger Druckmaschinen (FAZ 26.4.05): Wie schon die Konkurrenten vereinbarte die Firma Kostensenkungen (100 Mio €), bestehend aus einer 5% längeren und nur zum Teil vergüteten Arbeitszeit, dem Wegfall von Zuschlägen, Kürzung erfolgsabhängiger Sonderzahlungen und aus weiteren Regelungen. Dafür verzichtete das Unternehmen auf betriebsbedingte Kündigungen bis 2008, sagte Investitionen und den Verzicht auf Produktionsverlagerungen zu. Die IGM bezeichnete das Ergebnis als akzeptabel.
- Die Fraport AG (FAZ 20.4.05) beschäftigt am Standort Frankfurt 16.000 Mitarbeiter. Davon sind 3.700 in Tochtergesellschaften beschäftigt, die nach einem Branchen-TV und nicht wie üblich nach dem geltenden BAT bezahlt werden. Das sind rd. 22% der Gesamtbelegschaft am Standort Frankfurt. Branchen-TV betreffen Bereiche wie Fracht, Reinigung, Kantine, Sicherheit; sie haben ein niedrigeres Lohnniveau als der BAT. Auf Grund der Forderung der Fluggesellschaften nach geringeren Entgelten für das Be- und Entladen von Flugzeugen will Fraport künftig neue Mitarbeiter für Bodendienstleistungen ebenfalls bei einer Tochtergesellschaft, also mit niedrigeren Entgelten einstellen.
- Die Deutsche Lufthansa einigte sich mit der Gewerkschaft unabhängige Flugbegleiter Organisation (UFO) im Mai 2005 auf einen neuen Tarifvertrag für rd.14.000 Flugbegleiter, der für zwei Jahre keine Lohnerhöhung vorsieht. Ab 2007 soll eine Erhöhung um mindestens 2,5% und Anfang 2008 in Höhe des Inflationsausgleichs erfolgen. Dies ist Teil eines mehrjährigen Kostensenkungsprogramms der Lufthansa (FAZ 10.5.05)
- Europas größter Medienkonzern Bertelsmann verständigte sich mit dem Betriebsrat des Clubs Bertelsmann auf ein Maßnahmenpaket, das den Abbau fast jeder fünften Stelle, die

Verlängerung der Arbeitszeit auf 42 Wochenstunden und einen Gehaltsverzicht vorsah. So wurde eine Kostensenkung von etwa 20% erzielt. Das Unternehmen sicherte im Rahmen von Standortsicherungsvereinbarungen Kündigungsschutzgarantien zu. (FAZ 22.4.05)

- Die Leifheit AG (FAZ 21.5.05) verlagerte wegen andauernden Umsatzrückganges Teile der Produktion von Haushaltsartikeln nach Osteuropa und Asien. Zugleich wurde eine Senkung der Eigenfertigung, eine Neuausrichtung der Sortimente und ein Ausbau der Auslandsumsätze vorgenommen. Von den 980 Arbeitsplätzen in Deutschland wurden 360 abgebaut. 80 davon entstanden neu in Tschechien. Zur Erhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, vor allem wegen des Wettbewerbs mit fernöstlichen Konkurrenten und wegen des teuren Euro gebe es keine andere Wahl, als auf diese Weise die Kosten zu reduzieren.
- Der Autohersteller Audi senkte im Rahmen der Erneuerung der Betriebsvereinbarung (Pakt zur Standortsicherung) die Entgelte für neue Arbeitsverträge um 2,79%. Die Regelarbeitszeit von 35 Stunden/Woche blieb bestehen, aber die reale Wochenarbeitszeit wurde um zwei Stunden auf 37 erhöht. Die Samstagsschicht wird mit Freizeit ausgeglichen. Im Gegenzug zur flexibleren Arbeitszeit gab das Unternehmen eine Beschäftigungsgarantie bis 2011. Der Betriebsrat akzeptierte die Abkehr vom Haustarif und einen Verzicht auf Lohnerhöhungen bis Ende Januar 2007. (FAZ 15.3./4.4./9.4.05)
- Der Technologiekonzern Siemens führte seit 2004 in einzelnen Sparten heftige Auseinandersetzungen um Kostensenkungen zwecks Steigerung der Umsatzrendite (FAZ 22.3./23.3./11.6.05 u. FR 23.3.05).

Im Frühjahr 2004 hatte der derzeitige Konzernchef Pierer mit der Drohung, bis zu 2000 Arbeitsplätze der defizitären Telefonsparte nach Ungarn zu verlagern, in zwei nordrhein-westfälischen Werken deutliche Kostensenkungen durch Mehrarbeit ohne Lohnausgleich durchgesetzt.

Im März 2005 erklärte die Unternehmensleitung unter dem neuen Chef Kleinfeld, dass der Automobilzulieferer Siemens VDO in Würzburg – ein hochprofitables Werk – komplett ins tschechische Ostrawa verlagert werden solle. In Würzburg standen 1.600 Arbeitsplätze auf dem Spiel. Das Werk ist eines von 14 deutschen VDO-Werken. Letztlich ging es dem Unternehmen auch hier um Kostensenkungen durch Zugeständnisse der Arbeitnehmerseite. So bot das Unternehmen alternativ an, 800 Arbeitsplätze in Würzburg zu belassen, wenn die Belegschaft zu erheblichen Zugeständnissen bereit sei. Die Wochenarbeitszeit solle ohne Lohnausgleich von 35 auf 40 Stunden angehoben, bezahlte Pausen abgeschafft werden. Das waren massive Eingriffe in den Flächentarifvertrag. Im April entschied sich das Unternehmen, den Standort Würzburg zu erhalten. Im Juni 2005 kam es dort dann zu einem Ergänzungstarifvertrag (also mit der IGM), der dem Unternehmen die angestrebte Kostensenkung von 50 Mio durch flexible Arbeitszeiten brachte. Tarifliche Einkommenserhöhungen 2005 und 2006 wurden um einige Monate verschoben sowie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld bis 2010 auf 2000 begrenzt. So blieben mit gesenkten Arbeitskosten 1.400 der 1.600 Arbeitsplätze erhalten.

Eine ähnliche Entwicklung nahm der Kostensenkungskonflikt beim Siemens Transformatorwerk in Nürnberg. Mit einem Ergänzungsvertrag über flexiblere Arbeitszeiten und geringere Arbeitskosten (geringere Zulagen, Wegfall der Jahreszahlung, halbiertes Urlaubsgeld) blieben im Juni 2005 rd. 600 der zuletzt 850 Stellen für vier Jahre gesichert. Nach Berechnungen der IGM verringerte sich das Jahreseinkommen der Beschäftigten um 13 bis 14%. Siemens verpflichtete sich, einen zweistelligen Euro-Millionenbetrag in die Entwicklung des Standorts zu investieren.

Im Februar 2005 (FAZ 22.2./4.3.05) hatte der Vorstand auch für Siemens Business Services (SBS) beschlossen, bis Ende September in der Sparte Informationstechnik-Dienstleistungen 945 Arbeitsplätze in Deutschland zu streichen. Am Tage nach der Bundestagswahl vom 18. September 2005 gab Vorstandschef Kleinfeld aber dann bekannt, dass bei SBS in den nächsten zwei Jahren 2.400 von 15.000 Stellen gestrichen würden. Dabei sollten zwei Drittel der 63 deutschen SBS-Standorte geschlossen werden. Auch bei der Kommunikationssparte Com solle es einen Arbeitsplatzabbau in größerem Stil geben. Darüber werde noch mit den Gewerkschaften verhandelt. Die Logistik- und Produktionsautomatisierungstechnik (L&A), die

kleinste der 12 Sparten des Siemenskonzerns, werde aufgelöst. Die Begründung des Siemenschefs lautete, dass die „Krisensparten“ wieder auf einen Kurs profitablen Wachstums gebracht werden müssten. Nur so könnten Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden. Die Renditeziele müssten erreicht werden (FAZ 20.9.05/Hamburger Abendblatt (HA) 20.9.05).

- Auch bei Philips kam es im Bereich der Chipfertigung zu Ergänzungsverträgen. Für das Werk Böblingen wurde im Januar 2005 vereinbart, dass die rd. 800 Beschäftigten innerhalb von drei Jahren 350 Stunden unbezahlte Mehrarbeit leisten und auf Einkommen verzichten müssen. Da sich der Betriebsrat des Hamburger Werkes dem verweigerte, wurden von der Firma dort die außertariflichen Schichtzulagen gekürzt, was die einzelnen Realeinkommen empfindlich traf und zu Konflikten der Betroffenen mit ihrer Gewerkschaft führte (HA 28.1.05).
 - Im Bankenbereich dominierten im ersten Halbjahr 2005 Stellenstreichungen, um die Gewinnsituation zu verbessern. Im Januar erregte der Sprecher der Deutschen Bank heftigen Unmut, als er mit der Bekanntgabe eines fast verdoppelten Gewinns (auf 2,5 Mrd.) bekannt gab, dass eine Eigenkapitalrendite von 25% erreicht werden müsse und deshalb zur Steigerung des Gewinns ein weiterer Abbau von 5.200 Stellen netto erfolgen werde. (FAZ 4.2.05). Die Commerzbank strich 900 Arbeitsplätze in ihrem Investmentbereich (HA 23.2.05). Ebenso bis 2008 die Dresdner Bank. WestLB und Landesbanken kamen hinzu. Im Februar 2005 gab dann die Hypo-Vereinsbank (HVB) bekannt, dass sie einen Milliardenverlust in einen Gewinn umkehren müsse. Nach einem schon 2004 beschlossenen Sparprogramm würden vor allem in Deutschland noch einmal 2.200 bis 2.400 der knapp 58.000 Konzern-Arbeitsplätze gestrichen. Dabei würde vor allem München betroffen sein, weil bei der Verwaltung gekürzt würde. (FAZ 4.2./25.2.05). Nach der Übernahme der HVB durch die italienische Bankengruppe Unicredito im Juni 2005 (FAZ 14.6.05) wurde bekannt, dass weitere 1.800 Arbeitsplätze entfallen müssten.
 - Der Halbleiterhersteller Infineon gab im Februar 2005 bekannt (FAZ 24.2.05), dass zu Beginn des Jahres 2007 das Werk in München mit 800 Mitarbeitern wegen mangelnder Wirtschaftlichkeit und veralteter Produktionstechnik geschlossen werde.
 - Die Deutsche Bahn einigte sich im März 2005 (FAZ 2.3.05) mit den Gewerkschaften auf einen „Beschäftigungspakt“ (Tarifvertrag), mit dem die Arbeitskosten durch eine längere Arbeitszeit (39 Stunden ab Juli 2005) um 5,5% gesenkt wurden. Ein Urlaubstag wurde gestrichen. Vorgesehen wurden jetzt flexible Arbeitszeiten. Die Bahn versprach demgegenüber den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 2010, eine Entgeltsteigerung um 1,9% sowie eine Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg. Der Vertrag gilt für 140.000 Beschäftigte; die Beamten arbeiten schon seit Monaten 40 Stunden.
 - Ein weiteres typisches Beispiel für die Konkurrenzsituation traditioneller deutscher Unternehmen bietet der Hausgerätemarkt mit Herstellernamen wie Miele, Linde, Bosch-Siemens-Hausgeräte und AEG/Elektrolux. Immer mehr Discounter halten den Preisverfall z.B. bei Kühlschränken und Waschmaschinen in Gang. Das Familienunternehmen Miele sah sich im Februar 2005 (FAZ 19.2.05) veranlasst, 1.077 der aktuell 11.046 Arbeitsplätze in Deutschland innerhalb der nächsten zwei Jahre, auf der Basis eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat, abzubauen. Insgesamt beschäftigt Miele 15.117 Mitarbeiter. 70% seines Umsatzes macht Miele im Ausland, Aber auch nach dem Stellenabbau sind immer noch 71% der Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt. Das Unternehmen ist gesund und in keiner Schieflage, aber es steht zunehmend unter den Zwängen globaler Konkurrenz, obwohl es ein „Premiumanbieter“, also ein Unternehmen für hochpreisige Hausgeräte ist. Doch auch hier wirkt die Billigkonkurrenz. Miele plant trotz der vorsorglichen Entlassungen und absehbarer weiterer Schwierigkeiten keine Verlagerungen ins Ausland oder Werksschließungen.
- Bei Linde Kältetechnik sind zwei deutsche Standorte mit 1.300 Arbeitsplätzen gefährdet (FAZ 23.2.05) Betroffen ist die Produktion von Kühlaggregaten für Supermärkte. Das Unternehmen war im Oktober 2004 von einem großen amerikanischen Mischkonzern von dem Anlagenbauer Linde AG erworben worden und hatte noch eine „schwarze Null“ geschrieben, in Deutschland allerdings bereits seit 2002 Verluste eingefahren. Bei Verhandlungen mit

dem Betriebsrat über die Wiederherstellung der Ertragskraft in Deutschland wollte die Zentrale die Verlagerung jedes zweiten Arbeitsplatzes nach Tschechien, weil die Herstellungskosten in Deutschland zu hoch seien (FAZ 19.5.05).

Bosch und Siemens Hausgeräte wollten wegen des Preisverfalls durch Billiganbieter aus Asien und der Türkei, aber bei positiver Ergebnisentwicklung des Unternehmens (Gewinnsteigerung 10%), in Berlin bis zu 700 Arbeitsplätze streichen (FAZ 1.6./8.6.05). Dreiviertel der Erlöse würden mittlerweile im Ausland erzielt. Bis Ende 2005 soll die Türkei größter Fertigungsstandort werden (FAZ 1.6.05).

Wegen der schlechten Marktentwicklung plant der schwedische Elektrolux-Konzern die Schließung seines AEG-Werkes in Nürnberg mit 1.750 Arbeitsplätzen für das Jahr 2006. Es wird mit dem Betriebsrat verhandelt. Deutschland ist nicht allein betroffen. Der Konzern will weltweit 13 oder 14 Werke, davon die Hälfte in Westeuropa und Nordamerika schließen oder nach Osteuropa bzw. Asien und Mexiko verlagern. Die Vertriebsbereiche der AEG Hausgeräte GmbH mit insgesamt 1.500 Mitarbeitern werden in vier selbständige GmbH-Gesellschaften ausgegliedert. Diese neuen Firmen sind nicht tarifgebunden; sie wurden gezielt einer Tarifregelung mit der IGM entzogen (FAZ 18.6.05)

- Zu den großen Unternehmensgefährdungen im 1. Halbjahr 2005 gehörten die Opel-Werke in Rüsselsheim und Bochum. Hier wirkten sich die Schwierigkeiten der amerikanischen Muttergesellschaft General Motors (GM) aus. Der Vorgang hatte eine europäische Dimension, da insbesondere noch die schwedische Tochter Saab betroffen war. General Motors setzte einen Kostensenkungsplan für die defizitären Werke mit schärfsten Einschnitten, einem massiven Stellenabbau und höherer Auslastung durch. Dabei drohten die Amerikaner nicht nur mit Verlagerung der Produktion ins Ausland, sondern spielten auch die deutschen Werke gegen das schwedische aus. Nach monatelangen Verhandlungen schlossen Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung, „Zukunftsvertrag“ genannt (4.3.05), der die Standorte Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern und Eisenach sicherte, jedoch von den Arbeitnehmern große Opfer verlangte. 6.000 Arbeitsplätze werden in Deutschland abgebaut, die Arbeitnehmer gehen in sogenannte „Beschäftigungsgesellschaften“. Diese Sanierung wurde von der Bundesagentur für Arbeit subventioniert. GM stellt 1 Mrd.\$ für Abfindungen bereit. Die Arbeitsplätze sollen bis Dezember 2010 gesichert sein; bis dahin wurden betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

Ausdrücklich wurde festgestellt, dass der Vertrag nicht bei der Arbeitszeit oder beim Einkommen in den Flächentarifvertrag eingreift. In Kaiserslautern wurden bestehende Monatsentlohnungen um 6,5% gesenkt, dafür gab es eine Einmalzahlung. Für die Lohnentwicklung 2004/2005 sind Nullrunden vorgesehen, in Bochum bis 2010. Bis 2010 werden Tarifsteigerungen um jeweils 1 Prozent gekürzt weitergegeben. Werden also 1,5% tarifvertraglich vereinbart, gelten hier nur 0,5%. Die Arbeitszeit bleibt bei bezahlten 35 Stunden, wird aber durch Arbeitszeitkorridore flexibilisiert. Das Weihnachtsgeld wird von 100% auf 70% abgesenkt. Die übertarifliche Bezahlung wird in den nächsten Jahren abgebaut. Weitere Details verstärken nur noch den Eindruck eines enormen Drucks auf die Arbeitnehmerseite, für die Erhaltung ihrer Werke auf Einkommen zu verzichten. Die IGM sah ihren Erfolg darin, dass betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen wurden (FAZ im Januar, Februar und März. 5.3.2006; SZ 3.3.05; FR 5.3.05; IGM direkt 5/2005).

- Der amerikanische Autozulieferer Delphi vereinbarte wegen großer Verluste in den USA mit dem Betriebsrat ein Arbeitszeitmodell, das die Wochenarbeitszeit von 40 auf 44 Wochenstunden ohne Lohnausgleich heraufsetzte. Es gilt für 1.000 Beschäftigte. Damit wurden die Lohnkosten um 10% gesenkt. Entlassungen wurden dadurch vermieden. Delphi war 2004 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten, um längere Arbeitszeiten durchsetzen zu können (FAZ 21.3.05).
- Bemerkenswert ist der Standortsicherungsvertrag des Sportwagenherstellers Porsche vom Juni 2005. Er hat eine Laufzeit bis 2010 und sichert Investitionen und Produktion in Deutschland. Als Gegenleistung erwartet die Firma eine deutlich höhere Flexibilität der Arbeitnehmer, sollte sich die Marktlage ändern oder Probleme in der Produktion entstehen. (FAZ 23.6.05)

3.2 Einzelne Branchenentwicklungen und Tarifrunden im 1. Halbjahr 2005

Ganz große, das gesamte Bundesgebiet und eine große Zahl an Arbeitnehmern betreffende Tarifbewegungen fanden im untersuchten Zeitraum nicht statt. Zu Beginn des Jahres gab es mehrere Bekundungen der Metallarbeitgeber (FAZ 27.12.04//HA 23.2.05), dass es 2005 nichts zu verteilen gebe und auf prozentuale Lohnsteigerungen zugunsten von Einmalzahlungen verzichtet werden solle. Sie forderten mehr Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen und betriebliche Regelungsspielräume. Die zunehmende Flexibilität in den Betrieben sei eine Grundvoraussetzung für den Erhalt von Arbeitsplätzen.

- Die Lohn und Gehaltstarife der für deutsche Tarifaussensetzungen bedeutenden Metall- und Elektroindustrie laufen noch bis Ende Februar 2006. Aber zu Beginn des Jahres 2005 mussten sich die Tarifpartner mit einer Revisionsklausel befassen. Diese besagte, dass zum 1.3.2005 eine Einkommenserhöhung um 2,7% (2% mehr Lohn und 0,7% zur Finanzierung eines einheitlichen Tarifs für Arbeiter und Angestellte) erfolgt, es sei denn, eine Seite mache veränderte (konjunkturelle) Bedingungen zwecks Revision geltend. Auf Arbeitgeberseite wurde die Forderung nach einer Absenkung der Tariferhöhung wegen verschlechterter Konjunkturaussichten erwogen. Nach kurzen Verhandlungen stellte aber keine Seite die im Februar 2004 vereinbarte Erhöhung in Frage.
- Der Tarifvertrag in der Eisen- und Stahlindustrie lief im März 2005 aus (FAZ 18.2./6.5.05). Angesichts der guten Stahlkonjunktur verlangte die IGM für die 85.000 Beschäftigten 6,5% mehr Lohn. Die Arbeitgeber boten 2,4% für 19 Monate und eine Einmalzahlung von 800 €. Zu ersten Mal seit 1978 stand hier wieder ein Streik vor der Tür. Im Mai einigten sich die Tarifparteien in letzter Minute auf 3,5% Steigerung ab 1.9.2005 bei einer Laufzeit von 22 Monaten. Außerdem zahlten die AG einmalig 500 € (direkt, Info Dienst IGM 9/11.5.05). Auf Arbeitgeberseite wurde dieses Ergebnis als „erpresster Abschluss“ (Arbeitgeberpräsident Hundt) bezeichnet (FAZ 12.5.05).
- Ein weiterer harter Arbeitskampf wurde im 1. Halbjahr 2005 in der Druckindustrie (200000 Beschäftigte) geführt. Hier hatte die AG-Seite den Manteltarifvertrag zum 31.5.05 mit dem Ziel gekündigt, die Unternehmen zu entlasten (FAZ 31.5.05). Zeitgleich kündigte die Gewerkschaft Verdi die Gehaltstarife und forderte 3,7% mehr Lohn. Über Löhne und die Arbeitsbedingungen (vor allem die Flexibilisierung der Arbeitszeit, Öffnungsklauseln, erfolgsbezogene Zusatzzahlungen), wurde dann, bei zahlreichen Warnstreiks, gleichzeitig verhandelt. Die Gewerkschaft stand dabei unter dem Druck, dass ohne Vertrag die alten Bedingungen des Manteltarifvertrages nur noch für alte Beschäftigungsverhältnisse galten und der Abschluss von Einzelarbeitsverhältnissen nicht mehr blockiert war. Im Ergebnis setzte die Gewerkschaft eine Einmalzahlung von 340 € und eine Lohnerhöhung von 1% für 24 Monate durch. Der Manteltarifvertrag wurde wieder bis Ende 2009 in Kraft gesetzt. Zusätzliche Sonntagsarbeit wurde vereinbart.
- Im Mai 2005 begannen Tarifverhandlungen in der Chemischen Industrie (FAZ 9.3./23.5./17.6.05) für 550.000 Beschäftigte. Im März hatte die Gewerkschaft (IG BCE) eine reale Lohnerhöhung gefordert, ohne eine konkrete Zahl zu benennen. Diese Gewerkschaft sprach sich für einen Tarifvertrag aus, „der die hohe Leistungsfähigkeit und Qualifikation der Beschäftigten sowie die Produktivitätsentwicklung berücksichtigt und neben dem Ausgleich der Preissteigerung eine reale Einkommenserhöhung sicherstellt.“ Beziffert wurde dies allseits mit etwa 3,8%. Die Arbeitgeber ihrerseits sahen einen gewissen Spielraum für Tariferhöhungen, wollten aber keinesfalls „den Fehler der Stahlindustrie“ machen. Im Juni einigten sich diese partnerschaftlich vorgehenden Tarifparteien auf eine Erhöhung um 2,7% ab 1.6.05 sowie eine, auf das Individualgehalt bezogene Einmalzahlung, mit einer vertraglichen Laufzeit von 19 Monaten. Überdies verpflichteten sich die Arbeitgeber, das Ausbildungsplatzangebot für 2006 und 2007 um 3,3% zu erhöhen.

- Die interessanteste Tarifrunde lieferte die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi für den öffentlichen Dienst (FAZ 17.12.04//29.1./11.2.05). Sie kündigte im Dezember 2004 den bis Januar 2005 laufenden Vergütungs- und Lohnvertrag für die knapp 2,4 Mio Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes (200.000) und der Kommunen (1,9 Mio), ohne schon Lohnforderungen zu stellen. Die Länder waren nicht beteiligt, da sie die Arbeitszeitbestimmungen einseitig gekündigt hatten und Berlin und Hessen sogar aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgetreten waren. Bund und Gemeinden dagegen hatten mit der Gewerkschaften zwei Jahre lang über ein neues Tarifrecht beraten. Alle Kostentableaux waren durchgerechnet, Finanzierungsmöglichkeiten erörtert. Am 10. Februar wurde der neue Tarifvertrag, der eine grundlegende Reform des Angestellten-Tarifs, statt des bekannten BAT, enthielt, geschlossen (Laufzeit bis 2007).
Neben der Einführung der leistungsbezogenen Besoldung und strukturellen Veränderungen erhielten die Beschäftigten des Bundes und die Angestellten der westdeutschen Kommunen eine Einmalzahlung von 900 über drei Jahre (ostdeutsche Kommunen drei Jahre jeweils 1,5%; Anpassung an die Westbezüge). Die Arbeitszeit der Bundesangestellten wurde auf 39 Stunden, die der westdeutschen Kommunen gleich bleibend auf 38,5 Stunden/im Osten 40) festgelegt. Arbeitszeitkonten führten zu einer begrenzten Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Auseinandersetzungen zwischen Verdi und den Ländern hielten im Herbst 2005 noch an.
- Die Tarifparteien der Bauwirtschaft einigten sich im Juni 2005 auf einen Tarifvertrag (FAZ 22.6.05), der die Wochenarbeitszeit von 39 auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich erhöhte. Im Westen wurden die Löhne um 1% erhöht, im Osten stagnierten sie. Eine Tariflohngarantie wird nicht mehr gewährt, sie wird durch Bonus- und Malusregelungen ersetzt. Die Urlaubsvergütung wird verringert. Hier ist die Absenkung aller Lohnbestandteile überdeutlich.

4. Aktuelle Arbeitsmarkt-Strategien der Tarifparteien

4.1 Aktuelle Arbeitsmarkt-Strategien der Unternehmen und ihre Motive

Seit 2004 drücken die deutschen Unternehmen in ihren inländischen Produktionsstätten und Unternehmen z.T. äußerst robust auf die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen und die Löhne. Das beherrschende Motiv ist „Kostensenkung“. Sie können in den allermeisten Fällen nachweisen, dass die ausländische Konkurrenz innerhalb der europäischen Union nach der Osterweiterung und im globalen Wettbewerb unter niedrigeren Arbeitskosten als in Deutschland produziert und damit ihre Produkte weit unter den in Deutschland möglichen Preisen anbietet. Dies gilt auch unabhängig von der Tatsache, dass deutsche Unternehmen auch wegen der relativen „Härte“ des Euro gegenüber dem Dollar im Preiswettbewerb benachteiligt sind.

Eine gewichtige Rolle spielt überdies, dass die wichtigen Absatzmärkte sich zunehmend im Ausland befinden. Dies wiederum ist von Bedeutung für die Preiskostensituation und für das unternehmerische Argument der „Nähe zum Kunden“. Ein Beispiel war oben die Firma Miele, die 70% ihres Umsatzes im Ausland erzielt, aber 71% ihrer Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt. Die Globalisierung schafft an allen Plätzen der Welt Situationen, in denen sehr konkret die Preise und Qualitäten vor Ort verglichen werden können. „Qualität“, ein Wertsiegel deutscher Industrieproduktion, ist bei heutigem Stand der Technik kein gesichertes und dauerhaft wirkendes Kriterium für den Absatz mehr. Andere sind genau so gut; andere sind auch besser als die Deutschen

Die Maximen des „Shareholder value“ schlagen zum Teil deutlich durch. Auch verfehlte Unternehmensziele, eine übertriebene Expansionspolitik und falsche Markteinschätzungen der Unternehmensleitungen werden mit einem Druck auf die Arbeitskosten kaschiert.

Den deutlichen Stellenabbau bei den deutschen Banken nannte die FAZ (4.2.2005) ein „deutsches Phänomen“. In anderen Ländern Europas seien die Banken nicht zu derartigen Reduktionen gezwungen, weil bei ihnen Programme zur Steigerung der Effizienz im Vordergrund stünden. Der Stellenabbau sei auch eine Folge verfehlter Expansionspolitik

Insgesamt betrachtet muss festgestellt werden, dass die Unternehmen ihre Forderungen nach Senkung der Arbeitskosten stets durchsetzen konnten. Schwierigkeiten erwuchsen ihnen allein aus der Tatsache, dass die Gewerkschaften sich auf die bestehenden Tarifverträge berufen konnten und deshalb immer als Verhandlungspartner im Spiel blieben. Weiter gedacht heißt dies, dass die Abkehr von der Unabdingbarkeit der Tarifnormen durch rechtsgültige betriebliche Bündnisabsprachen eine Erleichterung für die Unternehmen wäre, ihre Kostensenkungspläne durchzusetzen.

Die aktuellen Kostensenkungsstrategien der Unternehmen lassen sich folgendermaßen subsumieren:

1. Abbau übertariflicher Bezahlungen und Leistungen

Betroffen sind in der Regel freiwillige Leistungen der Unternehmungen und betriebliche Vergünstigungen individueller oder gesamtbetrieblicher Art, die zumeist auf Betriebsvereinbarungen beruhen. Ihre Rechtskraft liegt damit unterhalb tariflicher Festlegungen, so dass sie sich leichter abändern lassen.

2. Die Verlängerung der Arbeitszeit

Die tarifliche Arbeitszeit – 35 Stunden in der Woche in der Metallindustrie, sonst zwischen 35 und 40 Stunden – war fast immer der vorrangige Angriffspunkt der Unternehmensleitungen. Die IGM war dagegen zu keiner Abänderung der Tarifverträge bereit. Dieser Umstand hinderte beide Seiten aber nicht, fast immer zu Kompromissen betrieblicher Art zu gelangen. Durch die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten, vor allem in Form von Arbeitszeitkonten (Wochen-, Monats-, Jahresarbeitszeitkonten), gelang es, den Wunsch der Unternehmen nach Abbau/Abschaffung bezahlter Überstunden zu erfüllen und letztlich den gesamten Produktions- oder Betriebsablauf zu flexibilisieren. So wurden in der Regel bedeutende Kostenreduktionen erzielt, ohne die tarifliche Arbeitszeit förmlich zu verändern.

3. Der Abbau von Arbeitsplätzen

Der Stellenabbau bildet natürlich die weit härtere Kostensenkungs-Strategie. Allerdings gibt es gerade hier nennenswerte Hürden für die Unternehmensleitungen. Gesetzlich geregelte „betriebsbedingte“ Kündigungen können eine durchschlagende Maßnahme sein. Sie zwingen das Unternehmen aber auch zur Beachtung der sogenannten „Sozialauswahl“. Dies bedeutet, dass es keinen oder wenig auf Einfluss auf die Auswahl der zu Entlassenden hat. Betriebsbedingte Kündigungen wollen sowohl Unternehmen als auch Gewerkschaften möglichst vermeiden.

Desweiteren lässt sich feststellen:

- Sozialverträglicher Stellenabbau wird die fortschreitende Ausdünnung einer Belegschaft genannt, wenn Ausscheidende nicht ersetzt werden.
 - Entlassungen mit Abfindungen sind ein teures Instrument des Stellenabbaus.
 - Bei größeren Entlassungen kommt es zur Gründung von „Auffanggesellschaften/Beschäftigungsgesellschaften“ aller Art. Das eigentliche Unternehmen erhält damit die gewünschte günstigere Kostenstruktur.
 - Infrage kommt auch die Auslagerung defizitärer Unternehmensbereiche bis hin zur „Schenkungs“ einer Sparte an ein fremdes Unternehmen (Vgl. Siemens Handysparte an ein japanisches Unternehmen).
 - Die Werksschließung ist ein hartes Instrument, dessen Kosten jedoch zumeist sehr hoch sind.
 - Die Verlagerung von Fabriken und Unternehmensteilen ins Ausland ist nur dann kostensparend, wenn damit entsprechende Schließungen in Deutschland verbunden sind.
4. Die Nicht-Investition in Deutschland und die Platzierung von Erweiterungs- oder Restrukturierungs-Investitionen im Ausland ist schwer zu erfassen. Die Produktionskosten waren z.B. der Grund für den Plan des Volkswagenwerkes, den neuen Fahrzeugtyp „Marrakesch“ nicht in Wolfsburg, sondern in Portugal zu fertigen. Anders verhielt es sich mit MAN, das im August mit einem weiteren Werk für Lastkraftwagen in Polen nicht Kapazitäten verlagern, sondern erweitern wollte.
 5. Aufspaltungen von Unternehmen, die Zerschlagung von Konglomeraten, die Auslagerung defizitärer Unternehmensteile, mit anschließender Konzentration auf die profitablen Teile sind weitere arbeitsmarktrelevante Unternehmensstrategien. Eine solche Methode wird vor allem bei Investitionen durch Kapitalfonds wie Hedge Fonds oder auch Private Equity Gesellschaften bevorzugt und ist deshalb gefürchtet. Siemens ist ein andersgeartetes Beispiel. Hier wird erkennbar, dass die Abspaltung der weniger profitablen Bereiche sorgfältig mit dem Ziel in Einklang gebracht wird, eine längerfristige Linie zu verfolgen und damit ggfs. vorübergehend auch geringere Gewinne bzw. sogar Verluste hinzunehmen. Genannt wird in diesem Fall die Siemens Medizintechnik, die heute eine „Perle“ des Konzerns bilde (FASZ 19.9.05).
 6. Ein Unternehmen entgeht natürlich gänzlich den Bindungen an einen von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft abgeschlossenen Flächentarifvertrag, wenn es aus dem Tarifverband austritt. Dann entfällt die Bindung an überbetrieblich fixierte Lohngestaltungen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Es könnten dann allein die Einzelarbeitsverträge gelten. Ein solches Verfahren ist aber eher unpraktisch. Bevorzugt werden neben Haustarifverträgen mit einer Gewerkschaft betriebliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat. Damit kann – je nach Stärke der Arbeitsparteien – eine betriebsnähere Lohnkostenstruktur erreicht werden. Hierher gehört noch die reguläre Kündigung von Tarifverträgen durch die Arbeitgeberseite, ohne einen neuen Vertrag auszuhandeln. Dies kann erheblichen Druck auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen ausüben.
 7. Als Tarifbruch durch den Arbeitgeber gilt, wenn er mit dem Betriebsrat tarifwidrige Betriebsvereinbarungen abschließt, z.B. darüber, dass Mehrarbeit ohne

Lohnerhöhung oder Zuschläge möglich ist. Hierzu hatte allerdings das Bundesarbeitsgericht am 20 April 1999 entschieden, dass die Gewerkschaften dagegen klagen können (Das Parlament Nr.22 v.30.5.2005).

8. Bei einigen Unternehmen wurde die Kostensenkung dadurch erreicht, dass durch eine Öffnungsklausel im Manteltarifvertrag die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verkürzt werden kann (Solidarpakt bei Lanxess, IG BCE „Kompakt“ Nr.7-8/05). Ähnlich wurde überraschend und einvernehmlich bei Siemens im September 2005 verfahren.
9. Nicht übersehen werden sollte, dass es auch Fälle einer Rückverlagerung von Produktion und Betriebsteilen nach Deutschland gibt. Gründe hierfür waren das Vorhandensein einer automatisierten Fertigung mit hohem Qualitätsniveau und offenkundige Logistikvorteile bzw. auch die Hintanstellung der Kostenfrage, weil ein „maßgeschneiderter Tarifvertrag“ abgeschlossen wurde (für ein Servicecenter der BASF in Berlin mit IGBCE).

4.2 Aktuelle tarifpolitische Abwehrstrategien der Gewerkschaften

Aus den gegenwärtig zu beobachtenden Bewegungen geht hervor, dass die IGM primär daran interessiert ist, die bestehenden Bedingungen der Flächentarifverträge formal zu bewahren. Denn solange dies gelingt, bleibt sie als Gewerkschaft auch in den Betrieben im Spiel. Um dieses Ziel zu erreichen, werden alle möglichen Umwege in den Unternehmen akzeptiert, die die Arbeitszeit de facto deutlich verlängern, die Löhne kürzen und günstige Zusatzleistungen der Unternehmen abbauen. So kann zur Arbeitszeit gesagt werden, dass sie de jure noch 35 Wochenstunden beträgt, de facto aber längst um 40 Stunden liegt. Das ist die Sachlage, die von den Arbeitsrechtlern die „Erosion des Tarifvertrages“ genannt wird. Dieses Verhalten der IGM zeigt vor allem auch, dass sie sich als Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft in toto versteht, nicht eigentlich als Kampforganisation für die konkret in den Betrieben in Schwierigkeiten steckenden Arbeitnehmer und Betriebsräte, die erhebliche Kosteneinsparungen verkraften müssen.

Allerdings sucht sie Kompromisse. So veröffentlichte die IGM Anfang 2005 Kriterien für Abweichungen vom Flächentarif. Grund war die Tatsache, dass 2004 insgesamt 383 abweichende Verträge, fast dreimal soviel wie 1998, allein in der Metallindustrie festgestellt wurden. 143 hatten die Arbeitszeit, 119 die Löhne und 80 Sonderzahlungen zum Inhalt. Künftig, so der IGM-Vorstand, sollten Abweichungen nur akzeptiert werden, wenn sie dem Betrieb, Standort, Unternehmen eine Perspektive und eine Rückkehr zum Flächentarif ermöglichten, wenn sie die Beschäftigung sicherten, andere betriebliche Möglichkeiten (Kurzarbeit, übertarifliche Leistungen, Zeitguthaben) ausgeschöpft seien, wenn Standortgarantien, Investitionen, Beschäftigungssicherungsklauseln, zusätzliche Ausbildungsplätze als Gegenleistungen vereinbart werden könnten. Abweichungen sollten zeitlich befristet werden. „Längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich sind nur in Ausnahmefällen möglich...und werden im Vorstand entschieden.“(IGM „direkt“ 2/05).

Zusammengefasst sind folgende Ziele erkennbar:

1. Die Gewerkschaften verweisen auf bislang schon übliche tarifvertragliche Öffnungsklauseln. Dies liegt ganz auf der Linie der traditionellen kollektivrechtlichen Verträge
2. Dasselbe gilt für vertraglich festgeschriebene Beschäftigungssicherungs-Verträge mit Unternehmen
3. Firmentarifverträge, das sind Tarifverträge der Gewerkschaft mit einzelnen zumeist größeren Unternehmen, unterliegen nicht dem Flächentarifvertrag. Das heißt aber keineswegs, dass sie für das Unternehmen günstigere Bedingungen enthalten. Eher ist – wie etwa bei VW – das Gegenteil der Fall
4. Die Gewerkschaften akzeptieren inzwischen die Arbeitszeit flexibilisierende Arbeitszeitkonten, die de facto die betriebliche Arbeitszeit verlängern
5. Sie stellen zwar der Konjunkturlage widersprechende Lohnforderungen, akzeptieren aber Ergebnisse, die als Lohnzurückhaltung charakterisiert werden können
6. Uneinig sind sich die Gewerkschaften in der Bewertung branchenbezogener Mindestlohn-Regelungen. Die einen, die eher schwächeren Gewerkschaften, sehen darin eine Absicherung der Löhne nach unten. Die anderen sehen darin eine Bindung, die sie nicht akzeptieren wollen, da sie sich stark genug fühlen.
7. Schwierig wird die Situation für eine Gewerkschaft, wenn ihre Mitglieder im Betrieb das Spiel um die Aufrechterhaltung der Tarifverträge nicht mitspielen. Z.B. lehnte bei Philips in Hamburg die Tarifkommission eine Verlängerung der Arbeitszeit von 35 auf 40 Stunden ab. Daraufhin kürzte das Unternehmen die übertariflichen Schichtzulagen für rd. 800 Mitglieder. Dies führte zu empfindlichen Einkommensverlusten mit entsprechenden Protesten der Betroffenen gegen ihre Gewerkschaft.
8. Bekämpft wird in jedem Fall von der Gewerkschaftszentrale die Verselbständigung von Betriebsvertretungen bei der außertariflicher Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb
9. Mit den Arbeitgeber weitgehend einig sind sich die Gewerkschaften in der Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen

5. Ergebnisse

5.1 Arbeitsplatzabbau

Gesamtwirtschaftlich ausgelegte Statistiken zeigen, dass der Arbeitsplatzabbau im 1. Halbjahr 2005 nicht ganz so gravierend ausgefallen ist, wie es die Vorgänge in einzelnen Unternehmen nahe legen. Denn natürlich werden stets auch Arbeitsplätze neu geschaffen.

So zeigt eine Tabelle der FAZ (9.7.05) über die öffentlichen Ankündigungen von Abbau und Aufbau von jeweils mehr als 400 Stellen im 1. Halbjahr 2005 einen Abbau von insgesamt 56075 Stellen bei einem gleichzeitigen Stellenaufbau von 32.272 Stellen an. Zu den abbauenden Unternehmen zählen hier Opel mit 9.500 Stellen ebenso wie die Telekom (8.000), Karstadt Quelle (5.700), Hypo-Vereinsbank (4.200), Walter Bau (3.500) und Deutsche Bank (1920) sowie weniger bekannte Unternehmen wie etwa Schwan-Stabilo mit 400 Stellen am Ende der Skala.

5.2 Arbeitszeitverlängerungen

Nach einer Grafik in IGM „direkt“ 4/2005 betrug die Kluft zwischen der tariflichen und der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit in Deutschland im Westen

1986 – 39,4 nach Tarif, real 40,8 Stunden,

1994 – 37,7 39,5

1998 – 37,4 40,0,

2002 – 37,4 39,9

2003 waren es dann real im Durchschnitt 42,7 Wochenstunden bei Männern und 40,9 Wochenstunden bei Frauen (direkt 16/2005).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes betrug die Wochenarbeitszeit für Männer durchschnittlich 40 Stunden im Mai 2003 und 40,3 Stunden im März 2004 (FAZ 23.3.05). Im Osten war die Kluft stets geringer. Die Fixierung der Arbeitszeit durch den Flächentarifvertrag ist in steter Auflockerung begriffen. Offensichtlich hat sich der Trend in Richtung Arbeitszeitverkürzung (achtziger Jahre) umgekehrt.

5.3 Arbeitskosten

Die Arbeitskosten je Stunde stiegen 2004 im Euro-Raum nach Angaben des Statistischen Amtes der EU um durchschnittlich 2,7% (FAZ 22.6.05). Unter den großen Staaten lag Spanien mit einem Plus von 4,5% vorne, gefolgt von Frankreich mit 3,3%. Deutschland erhöhte dagegen seine Wettbewerbsfähigkeit mit einem Plus von nur 1,2% (FAZ 10.6./23.7.05).

Dieser Trend hat sich 2005 nachweislich fortgesetzt (Statistiken liegen natürlich noch nicht vor). Deutschland hat durch die harten Sanierungskurse der Unternehmen langsam seine Wettbewerbsfähigkeit im Verhältnis zu den europäischen Nachbarn verbessert. Das Resümee fasste ein Kommentar der FAZ (23.7.05) so zusammen: Wenn auch die deutschen Löhne vielfach noch immer über denen der Nachbarn lägen, so „entfalten Lohnzurückhaltung und Arbeitszeitverlängerung langsam, aber sicher ihre segensreiche Wirkung. Im Ergebnis hat Deutschland im Euro-Raum real abgewertet. Das heißt: Die Lohnstückkosten, die auch die Produktivität einschließen, sind spürbar gesunken, was der Exportstärke dient“. Die Hoffnung, dass damit auch die Binnenwirtschaft in Schwung kommt, habe sich allerdings bislang nicht erfüllt. Ähnlich sah es „The Economist“ („Germany’s surprising economy“, London, 20.8.05). Die Lohnstückkosten seien in Deutschland seit Ende der neunziger Jahre um mehr als 10% gefallen.

In diesem Zusammenhang muss allerdings auch auf die Beliebigkeit verwiesen werden, mit der offenbar Statistiken veröffentlicht und kommentiert werden. So brachte die FAZ am 6.10.2005 die Überschrift: „Mit den Lohnstückkosten belegt Deutschland einen Spitzenplatz“. Hier wurde auf die „Lohnstückkosten“ und nur im Verarbeitenden Gewerbe abgestellt. Diese seien wegen einer nur durchschnittlichen Produktivität so hoch. Insgesamt aber seien sie im internationalen Vergleich deutlich gesunken, so dass Deutschland seine Position verbessern konnte.

5.4 De-Industrialisierung

Schon in der „Restrukturierung“ der Unternehmen war die Tendenz zur De-Industrialisierung unübersehbar. So scheint z.B. die klassische Industrieregion Franken besonders bedroht. Weil es dort traditionell einen hohen Industrialisierungsgrad gibt, führen gerade dort die Kostensenkungen und Stilllegungen zu wirtschaftlichen Einbrüchen, die weit über die Unternehmen selbst hinausgehen. Genau so wirkten die Zusammenbrüche der ehemaligen Industriekombinate der DDR in den neuen Bundesländern seit Mitte der neunziger Jahre.

Ein Blick über die Vorgänge bei der „Restrukturierung“ einzelner Unternehmen und in den Branchen hinaus auf die Gesamtwirtschaft bestätigt die Entwicklung. Unbestreitbar ist, dass die deutschen Tariflöhne dem hochindustrialisierten Land zwar angemessen sind, im globalen Wettbewerb jedoch zunehmend ein Problem darstellen. „Die Industrie wandert ab“ titelte die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung (16.10.05) einen Artikel des Präsidenten des Ifo-Instituts, Hans-Werner Sinn. Die hohen Löhne, so Sinn, „vernichten die arbeitsintensiven Produktionsprozesse und treiben das dort beschäftigte Kapital und die Arbeit in die kapitalintensiven Exportsektoren, wo sie noch am ehesten zu verkraften sind.“ Dieser Wandlungsprozess, der Deutschland einst zu hoher Technisierung und Produktivität getrieben hat, bedeute heute einen „pathologischen Boom“ der exportinduzierten Wertschöpfung, weil er mit einer allgemeinen Wachstumsschwäche und einer Massenarbeitslosigkeit einhergehe.

5.5 Aushöhlung des Tarifvertragsrechts

Wenn die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse nicht mehr durch die kollektiven Verträge der Verbände eingefangen werden, ist es an der Zeit, die „Erosion“ des Flächentarifvertrages zu konstatieren. Denn in der Regel ist bei allen Arbeitszeitverlängerungen und Reduzierungen von Lohneinkommen der zuständige Tarifvertrag unangetastet geblieben. Die Kluft zwischen nominal und real vergrößert sich.

Auskunft über die reale Bedeutung des Flächentarifvertrages gab auch der tarifpolitische Jahresbericht 2004 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung (FAZ v. 5.2.05). Für die Bruttolöhne und -gehälter sei in den Tarifverträgen (für rd. 7,9 Mio Beschäftigte) eine Erhöhung von 1,6% vereinbart worden. Unter Einschluss der schon 2003 für 2004 vereinbarten Verträge habe sich eine tarifvertragliche Steigerung um 2,0% ergeben. Tatsächlich aber seien die Bruttolöhne 2004 nur um 0,1% (bei einer Teuerungsrate von 1,6%) gestiegen. Die tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen seien komplett durch den Abbau übertariflicher Leistungen, eine zunehmende Flucht aus der Tarifbindung, eine wachsende Zahl von Mini-Jobs sowie durch die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln zwecks Unterschreitung der Flächentarife aufgezehrt worden. Alle diese Aktivitäten außerhalb der Tarifverträge gehörten heute zum Kostenmanagement.

6. Fragen der Zukunft

6.1 Aufrechterhaltung des Flächentarifvertrages ?

Interesse an der Aufrechterhaltung der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems signalisieren in erster Linie die Gewerkschaften und ihre jeweiligen Tarifpartner, die Verbände der Arbeitgeber. Aber auch diese sind uneins über die Frage, wo Flächentarifverträge enden und betriebliche Bündnisse beginnen sollten. Man möchte erstere lockern, aber nicht abschaffen.

„Auch ohne eine gesetzliche Änderung der Tarifautonomie befindet sich der klassische Mechanismus des Flächentarifvertrages in Auflösung.“ Betriebliche Arbeitsbündnisse seien auch im größten deutschen Wirtschaftszweig, der Metall- und Elektroindustrie gängige Praxis, schrieb die Wochenzeitung DAS PARLAMENT (Nr. 22 v. 30.5.05, S. 16). Reinhard Bispinck vom WSI-Tarif-Archiv (WSI-Mitteilungen 2/05, S. 63) spricht gar von „fortschreitender Verbetrieblung“. Die Arbeitgeber seien nicht an punktuellen Änderungen interessiert. Vielmehr ginge es ihnen um eine grundlegende Änderung des Normcharakters von Tarifstandards, weg von unabdingbaren Mindestvorgaben, hin zu Rahmen- und Bandbreitenregelungen mit Empfehlungscharakter.

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall beschloss Anfang Februar 2005, auch Betriebe ohne Tarifbindung zu vertreten (sogenannte OT-Verbände). In den vergangenen Jahren hatten schon sämtliche (auch regionale) Arbeitgeberverbände der Metallindustrie jeweils einen eigenen OT-Verband gegründet. Gesamtmetall verlor im Jahr 2003 233 Mitglieder an den OT-Bereich, 350 waren ganz ausgetreten. Mittlerweile, so das PARLAMENT, stünden bei Gesamtmetall 2.000 OT-Mitglieder 5.100 Mitgliederverbänden mit Tarifbindung gegenüber.

Dies ist in doppelter Hinsicht bedeutsam. Für die Gewerkschaft heißt dies, dass sie bei Druck auf Gesamtmetall Grenzen der Belastbarkeit einkalkulieren muss, die im Übertritt der Mitgliedsfirmen in den OT-Bereich liegen. Als Tarifpartei könnte Gesamtmetall eines Tages ausfallen, als Verband aber überleben. Damit wäre der Gewerkschaft der Tarifvertragspartner abhanden gekommen. Die Tarifbindung auf Arbeitgeberseite bröckelt. So heißt es auch nach einschlägigen Untersuchungen: „Die IT-Branche organisiert sich – in Verbänden ohne Tarifbindung“ (DAS PARLAMENT; Nr. 22, S. 11)

Zu diesen für den Flächentarifvertrag relevanten Entwicklungen auf Arbeitgeberseite gehört, dass die IGM sich im Februar 2004 genötigt sah, einer „Öffnungsklausel“ zuzustimmen, die Unternehmungen Abweichungen vom Tarifvertrag auch ohne akute Notlage erlaubt. Die Gewerkschaft bezeichnet dies als Klausel für den Strukturwandel, dem eine Garantie zur Beschäftigungssicherung gegenüberstehen müsse. Diese Neuerung trat zu anderen Formen von Öffnungsklauseln hinzu: Zum einen die Öffnungsklausel für Regelungen der Betriebsparteien (Aufhebung der Tarifsperre/Vorrang des TV nach §§ 77 Abs.3 Betriebsverfassungsgesetz); die allgemeine Öffnungsklausel, die z.B. die Regelung der Arbeitszeit den Betriebsparteien überlässt; die spezielle Öffnungsklausel z.B. für die Sanierung eines Betriebes und schließlich noch der „Beschäftigungssicherungsvertrag“, der den Betriebsparteien bei Auftragsmangel erlaubt, die wöchentliche Arbeitszeit und das entsprechende Entgelt zu verringern.

Nach Erhebungen der Böckler-Stiftung haben drei Viertel aller tarifgebundenen Betriebe Öffnungsklauseln vereinbart, die am meisten in großen Unternehmen, seltener in kleinen auch angewandt werden (IGM direkt 14/2005, S.6).

Öffnungsklauseln könnten auch die Erweiterung des „Günstigkeitsprinzips“ dadurch bewirken, dass die Regel, Abweichungen vom Tarifvertrag dürften nur zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgen, ausgedehnt wird auf den Fall, dass im Interesse der Erhaltung seines Arbeitsplatzes eine Absenkung seines Tariflohnes erfolgt.

Die Gewerkschaften müssen beachten, dass mit dem Fortfall der Industriearbeiterschaft eigentlich auch die Basis für die Flächentarifverträge bröckelt. Denn gerade die Arbeiterschaft in den industriellen Großbetrieben machte es für die Arbeitgeber sinnvoll, „Massen-Verträge“ statt Einzelarbeitsverträge abzuschließen. Für die Gewerkschaften war sie die Basis ihrer Macht und Kampfkraft. Heute sind sie auf dem Wege, nur noch bei industriellen Großunternehmen ein wirkliches Interesse am klassischen Tarifvertrag voraussetzen zu können.

Entschieden wehren sich die Gewerkschaften gegen jede gesetzliche Öffnungsklausel. In dieser Hinsicht ist die Haltung der Arbeitgeber ambivalent. Ihr Zögern und das Festhalten der Gewerkschaften am Flächentarifvertrag hängt mit dem drohenden Machtverlust zusammen, der in der Preisgabe des Flächentarifvertrages läge. Mit einer unnachsichtigen Tarifpolitik gefährden beide Tarifparteien ihre eigene Basis. Deshalb werden die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 2006 von grundsätzlicher Bedeutung sein. Lohnmoratorien oder geringfügige Lohnanpassungen könnten helfen. Drückt aber die IGM unnachsichtig unter Hinweis auf die verbesserte Kostensituation und steigende Gewinne der Unternehmen hohe Tarifabschlüsse durch, wird in der Realität die Kluft zwischen Tariflohn und Effektiveinkommen noch weiter wachsen. Das ist eine Entwicklung, die die Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände und wohl auch Rechtsprechung und Gesetzgebung mittelfristig nicht ohne einen Eingriff in die Tarifautonomie hinnehmen werden.

Dann aber ginge nicht nur eine Tradition, sondern eine bedeutende gesellschaftspolitische Einrichtung verloren. Das deutsche Tarifsysteem basiert traditionell auf einem annähernd stabilen Machtgleichgewicht der Tarifparteien. Ein Diktat, von welcher Seite auch immer, zerstört den Grundgedanken des kollektiven („Friedens“-) Vertrages.

Bei aller berechtigten Kritik am Flächentarifvertrag dürfen auch die sozialen Kosten einer Einschränkung der Tarifautonomie und des Machtgleichgewichts der Parteien nicht unbeachtet bleiben. Falsch wäre es allerdings, das eine gegen das andere zu stellen oder beides alternativ zu sehen. Es macht keinen Sinn, auf allen sozialen Leistungen der reich gewordenen Industriegesellschaft zu beharren, wenn die Basis wegbricht. Allerdings gilt umgekehrt auch: Der gesamtgesellschaftliche und staatliche Zusammenhalt ist in Gefahr, wenn nicht die Einzelschicksale der „freigesetzten“ Arbeitnehmer/Wähler öffentlich ernst genommen werden.

6.2 Gesetzlich sanktionierte „betriebliche Bündnisse“ für die Lohnpolitik ?

Die zunehmenden Differenzierungen der Arbeitnehmer, Arbeitsformen und Arbeitsmärkte legen natürlich den Gedanken nahe, statt großflächiger Regelungen über ganze Branchen und Unternehmensgruppen eine eher „betriebsnahe“ Tarifpolitik zu ermöglichen. Dies ist aber heute durch den Grundsatz des „Vorranges des Tarifvertrages“ im Betriebsverfassungsgesetz formal ausgeschlossen, soweit damit abweichende Regelungen rechtlich verbindlich geschaffen werden. Ist es vorteilhaft, diese Barriere per Gesetz zu beseitigen?

Betriebsräte als die Vertretung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer stehen nicht dem Kapitaleigner oder der Geschäftsführung gegenüber, sondern arbeiten zusammen mit diesen zum Wohl gleichsam einer höheren Instanz, zum Wohle des Unternehmens. Das ist die Philosophie der deutschen Betriebsrätegesetzgebung seit 1920. Das ist auch der Grundgedanke des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes. Aus dieser gesetzlichen Einordnung folgt, dass der Betriebsrat keine Tarifpartei sein kann und keine Arbeitskampffreiheit besitzt. Er unterliegt vielmehr der Friedenspflicht. Dafür werden ihm weitreichende Befugnisse in betrieblichen Angelegenheiten zugestanden. Betriebsratsmitglieder genießen Kündigungsschutz.

Die Tendenz hin zu betriebsnahen Tarifen durch betriebliche Bündnisse setzt den Betriebsrat an die Stelle einer zentral organisierten Gewerkschaft. Das ist unvereinbar mit dem „Vorrang des Tarifvertrages vor der Betriebsvereinbarung“ in allen Teilen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden. § 77 Abs. 3 BetriebsVerfG würde förmlich aufgehoben, die „Unabdingbarkeit“ der Tarifnormen angetastet. Der Betriebsrat müsste von der „Friedenspflicht“ entbunden werden. Ohne „Kampffreiheit“ könnte er nicht Tarifpartei sein.

Konsequenterweise lehnt deshalb der Vorsitzende des mächtigen Arbeitgeberverbandes „Gesamtmetall“, Kannegießer, ein Vertragsrecht für Betriebsräte ab. Er warnt davor, die Betriebsräte systematisch und grundsätzlich zur Tarifpartei zu machen. Dann „haben wir am Ende nur noch Betriebsgewerkschaften wie die Pilotenvereinigung Cockpit“ (FAZ v.28.2.05).

Deutliche Warnungen kommen auch vom Arbeitsrechtler Volker Rieble, Universität München: Man komme vom Regen in die Traufe, wenn Betriebsräte den Gewerkschaften die Macht aus der Hand nähmen. Man müsse sich vielmehr auf den individuellen Arbeitsvertrag konzentrieren, also die Individualisierung weiter treiben. Diese radikale Lösung, die nach Rückkehr zum 19. Jahrhundert klingt, aber wahrscheinlich die Verhältnisse in den modernen IT-Bereichen meint, dürfte kaum für die großen Industriekomplexe gelten können. Überzeugend ist allerdings seine Andeutung, wenn es zu einer schleichenden Verlagerung von Tarifkompetenzen auf die betriebliche Ebene komme, insbesondere auch Rechtsbruch geduldet werde, dann würde die Arbeitsgerichtsbarkeit mittelfristig mit einer neuen Interpretation der Koalitionsfreiheit aufwarten, „die die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als heiligen Zweck betrachtet, der weitgehende Einschränkungen der Tarifautonomie rechtfertigt“. In der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gebe es dafür bereits Anzeichen. (Volker Rieble, Alle Macht den Betriebsräten, in FAZ vom 19.2.05, S. 13)

Die Drohung mit der Zulassung betrieblicher Vereinbarungen anstelle der tarifvertraglichen Normen wirft sehr komplizierte Rechtsfragen auf. Vermutlich würden

gesetzliche Änderungen stets beim (von den Gewerkschaften angerufenen) Bundesverfassungsgericht als Verstoß gegen Art. 9,3 GG beklagt. Alle diese Schwierigkeiten sprechen eher dafür, es bei der Tarifautonomie und dem Tarifvertrag zu belassen und das Prinzip tariflicher Öffnungsklauseln systematisch weiter auszubauen.

6.3 Auflockerung des Arbeitsmarktes durch Gesetzgebung und Rechtsprechung?

Die Politik neigt dazu, vor allem in Wahlkämpfen, eine Handlungskompetenz zu suggerieren, die in keinem Verhältnis zu den heutigen staatlichen Handlungsmöglichkeiten steht. Den Nationalstaat, auf den sich immer noch fast alle Theorien und Konzepte beziehen, gibt es nicht mehr. Die europäischen Staaten haben sich durch Deregulierungen, die fortschreitende Verwirklichung des „Gemeinsamen Binnenmarktes“ mittels Abschleifung von nationalen Regulierungen, um einen „fairen“ Wettbewerb zu ermöglichen, weitgehend ihrer Mittel beraubt, um noch eine nationale Beschäftigungspolitik a la Keynes oder eine ordoliberalen Gestaltung der wirtschaftlichen „Ordnungsformen“ (Eucken) betreiben zu können.

Es sind vor allem zwei Ebenen, die für den Arbeitsmarkt eine besondere Rolle spielen. Zum einen ist es der Schutz deutscher Unternehmen vor unfairen Konkurrenzpraktiken und aggressiver, unkontrollierter Kapitalmacht unter dem Vorzeichen der Globalisierung. Zum anderen sind es alle jene sozialpolitischen Einrichtungen, deren Finanzierung weitgehend auf das Erwerbseinkommen bezogen ist. Das sind die Lohnzusatzkosten.

Schutz in dem genannten Sinne verdienen die Unternehmen, weil sie es sind, die allein Arbeitsplätze außerhalb des öffentlichen Sektor bereit zu stellen in der Lage. Dabei lassen sich folgende Kriterien erkennen:

1. Schutz vor den Auswüchsen global agierenden Kapitals und internationalen Machtkomplexen, soweit dies außerhalb der EU möglich ist.
2. Schutz vor Benachteiligungen/Diskriminierungen innerhalb der komplexen Binnenmarktpolitik der EU
3. „Ent-Industrialisierung“ Deutschlands und „Basarökonomie“ (Sinn) vermeiden
4. Schaffung von Rahmenbedingungen, die der unterschiedlichen Situation deutscher Unternehmen gerecht werden, vor allem auch die Interessen der arbeitskräfteintensiven mittelständischen Unternehmen berücksichtigen:
 - mittels der Steuerpolitik
 - mittels günstiger Standortbedingungen
 - mittels einer engagierten Ausbildungs- und Bildungsförderung
 - mittels enger Verknüpfung von Forschung, Entwicklung und Anwendung

Die Lohnzusatz- oder Lohnnebenkosten erwachsen traditionell aus der Finanzierung der großen Pflichtversicherungen in Anbindung an das Arbeitsverhältnis. Die Frage, ob dies noch zeitgemäß ist, steht schon seit Jahren auf der politischen Agenda.

Mit der Pflegeversicherung wurde unter der Regierung Kohl ein umstrittener Schritt hin zur kapitalgedeckten Zusatzversicherung getan und damit die Arbeitgeber aus ihrem Pflichtanteil entlassen.

Die Arbeitslosenversicherung steht spätestens seit der Agenda 2010 in der Diskussion, da das schon immer bestehende Missverhältnis von Beitrag und Leistung zu offensichtlich geworden ist. Eine Senkung der Beitragssätze führt unmittelbar zur Entlastung der Arbeitnehmer und ihrer Betriebe. Die Lohnkosten würden also gesenkt. Hier wie auch bei der gesetzlichen Krankenversicherung, bei der auch eine Finanzierung ohne den Arbeitgeberanteil diskutiert wird, stellt sich die grundsätzliche Frage einer Finanzierung durch die öffentlichen Haushalte. Das wäre eine umwälzende Neuerung mit enormen Schwierigkeiten für die Haushalte, aber eine deutliche Entlastung der deutschen Unternehmen von den Arbeitskosten. Eine solche Umstellung ist allerdings nicht in Sicht.

Der Gesetzgeber hat es eher in der Hand, einen Niedriglohnsektor zu fördern, den die Gewerkschaften mit aller Kraft zu verhindern trachten. Wird den Arbeitgebern gestattet, den durchschnittlichen Tariflohn zu unterschreiten, z.B. bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen, dann könnte aus öffentlicher Kasse, etwa von der Bundesagentur für Arbeit, ein Lohnkostenzuschuss auf dieses neu geschaffene Arbeitsverhältnis geleistet werden („Kombi-Lohn“). Ziel wäre es, dem Neueingestellten ein Lohneinkommen oberhalb des Sozialhilfesatzes zu verschaffen. Auswirkungen auf das Lohnniveau im unteren Einkommensbereich wären dann auch bei Tarifverhandlungen zu erwarten. Die Erfahrungen mit diversen Formen der Subventionierung gering entlohnter Arbeit sind allerdings nicht sehr überzeugend, wie etwa die zu geringe Inanspruchnahme der Eingliederungszuschüsse für Langzeitarbeitslose und Schwervermittelbare zeigt (FAZ v.30.6.05).

Mit der gesetzlichen Fixierung von Mindestlöhnen ist eher ein Schutz deutscher Unternehmen vor Lohndumping ausländischer Arbeitskräfte verbunden. Gefordert wird dies deswegen auch hauptsächlich von den betroffenen Branchen, wie der Bauindustrie. Arbeitsmarktpolitisch dient diese Maßnahme nicht der Entlastung der Unternehmen. Das Gegenteil ist der Fall.

Der Kündigungsschutz steht schon seit längerem zur Disposition des Gesetzgebers. Die CDU/CSU plante im Wahlkampf 2005, ihn für Betriebe bis zu 20 Mitarbeitern auszusetzen. Schon die Anhebung auf 10 Mitarbeiter war nicht nur sozialpolitisch umstritten. Dann würden nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rd. 90% der Unternehmen nicht mehr unter den Kündigungsschutz fallen (9 Mio Beschäftigte, FAZ v. 14.7.05). Die Vorstellung allerdings, dass Neueinstellungen schneller erfolgen könnten, wenn die Unternehmen schneller entlassen dürften, gilt nur eingeschränkt. Denn entscheidend für Neueinstellungen ist in erster Linie die wirtschaftliche Lage des Betriebes, Nachfrage etc. Noch wichtiger ist für die Beschäftigten der Umstand, dass das Bundesverfassungsgericht 1998 festgestellt hat, dass es in jedem Fall einen Mindestschutz gibt. Er resultiert aus Art.12 GG. Die Berufsfreiheit schützt auch den Arbeitsplatz. Die Generalklausel von Treu und Glauben schützt zumindest vor willkürlicher Entlassung. So ist letztlich die Wirkung eines neuen Kündigungsschutzgesetzes auf eine Flexibilisierung der Arbeitsmarktverhältnisse begrenzt.

Mit dem Umbau von Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung nach der „Agenda 2010“ hat der Gesetzgeber hingegen einen überzeugenden Schritt getan. Die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe darf allerdings nicht als eine Art Bereitstellung von Arbeit durch die Politik bzw. die öffentliche Anstalt „Bundesagentur für Arbeit“ verstanden werden. Denn damit würde die Le-

gende untermauert, der demokratische und marktwirtschaftlich organisierte Staat könne Arbeitsplätze schaffen oder garantieren. Politiker sind gut beraten, wenn sie diesen Eindruck vermeiden. Eher wäre es geboten, auf der Arbeitsplatzverantwortung der autonomen Tarifverbände eindringlich zu bestehen.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (2005): Aktuelle Entwicklung der Probleme des Arbeitsmarktes, Vortrag auf dem Sozialstaatskongress der IGM am 5.4.05 in Berlin (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit.
- Adomeit, Klaus (2005): Die Agenda 2010 und das Arbeitsrecht, München.
- Bispinck, Reinhard (2005) : Tarifstandards unter Druck. Tarifpolitischer Jahresbericht 2004, in: WSI-Mitteilungen 2/2005, S. 59-68 (mit weiterer Lit.).
- Franz, Wolfgang u.a. (2000): Flexibilisierung der Arbeitsentgelte und Beschäftigungseffekte, ZEW (Zentrum für Europäische Wirtschaft)-Dokumentation, Nr.00-09/2000, S.1-38.
- Hartwich, Hans-Hermann (1967): Arbeitsmarkt, Verbände und Staat 1918-1932. Veröffentlichungen der Historischen Kommission zu Berlin, Band 23, Berlin.
- Hartwich, Hans-Hermann: Der Flächentarifvertrag. Instrument und Symbol kollektivrechtlicher Arbeitsbeziehungen in Deutschland, in: Gegenwartskunde, Heft 1/1997, S. 101ff.
- Höland, Armin/U.Reim/H.Brecht (2000): Flächentarifvertrag und Günstigkeitsprinzip, ZERP- (Zentrum für Europäische Rechtspolitik) – Diskussionspapier 1/2000, Bremen.
- Löwisch, Manfred/V.Rieble (2004): Arbeitsrecht, 7.A. Düsseldorf.
- Peter, Gabriele/O.E.Kempen/U.Zachert (2004): Die Sicherung tariflicher Mindeststandards, Baden-Baden.
- Rieble, Volker/M.Löwisch (2004): Tarifvertragsgesetz (TVG). Kommentar, 3,A. München.

Für die Internet-Recherche

- <http://www.destatis.de> (Statistisches Bundesamt)
- <http://www.iab.de> (IAB. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) „Mitteilungen“ (MittAB); IAB Online
- <http://www.wsi.de> (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) „WSI-Mitteilungen“, „WSI-Tarifarchiv“