

Rösner, Hans Jürgen

Article — Digitized Version

Mehr Kompetenzen für die Betriebsräte?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Rösner, Hans Jürgen (1993) : Mehr Kompetenzen für die Betriebsräte?,
Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 73, Iss. 9, pp. 471-478

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137045>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Hans Jürgen Rösner

Mehr Kompetenzen für die Betriebsräte?

Durch den Vertrag von Maastricht, die Öffnung Osteuropas und den innerdeutschen Einigungsprozeß sind für die Tarifautonomie neue Rahmenbedingungen entstanden. Mit der für die sächsische Metallindustrie eingeführten Härtefallklausel deuten sich erste Reaktionen an. Ist nun eine stärkere betriebliche Differenzierung und Flexibilisierung zu erwarten?

Die Gewerkschaften sind gegenwärtig bei weltweit rezessiven Umverteilungsspielräumen in die Defensive geraten. Fast alle westlichen Industrieländer haben zudem ihre finanzpolitischen Handlungsspielräume zur Konjunkturstimulierung durch zu hohe Staatsverschuldung bereits weitgehend ausgeschöpft oder sogar schon überzogen. Auch die Arbeitslosigkeit ist trotz des ungewöhnlich langen Wirtschaftsaufschwungs in der zurückliegenden Dekade kaum gesunken. Statt dessen hat sich mit jeder Rezession seit den siebziger Jahren in erschreckender Weise der Kreis derjenigen ausgeweitet, die nur noch eine zeitlich befristete und qualitativ weniger anspruchsvolle Beschäftigung in Phasen der Hochkonjunktur finden oder schließlich sogar zu Langzeitarbeitslosen werden. Für diese „Outsider“ werden die von den Industriegewerkschaften einheitlich tarifierten Beschäftigungsstandards mehr und mehr zu einer zwar verlockenden, tatsächlich aber unerreichbaren Fata Morgana.

Es ist auch kein hinreichend starker Arbeitskräftemangel in Aussicht, der diese Erwerbsspersonen wieder in dauerhafte Beschäftigungen integrieren könnte. Selbst das für den innerdeutschen Einigungsprozeß wohl etwas voreilig erwartete „zweite Wirtschaftswunder“ läßt zumindest noch auf sich warten. Statt dessen ist von der Transformationskrise in den neuen Bundesländern eher ein weiteres Anwachsen der konjunkturresistenten Dauerarbeitslosigkeit und damit eine Verhärtung des Hysteresis-Phänomens zu erwarten.

Die aktuellen Handlungsspielräume der Gewerkschaften werden aber nicht nur durch die ungünstigen Wirtschaftsdaten negativ beeinflußt, auch das kollektive Leitbild ihrer Interessenvertretungspolitik scheint nicht mehr

ganz zeitgemäß zu sein. Als Folge der starken Zunahme individueller Lebensstile und damit auch der Differenzierung der Bildungs- und Erwerbsbiographien hat die Bindungskraft kollektiver Institutionen – und damit auch der Gewerkschaften – ganz allgemein tendenziell abgenommen.

Auch der strukturelle Wandel hat zu den veränderten Einstellungen beigetragen. Die Grundstoffindustrien, einst Domäne der Gewerkschaftsbewegung, gehören heute zu den am stärksten schrumpfenden Bereichen, und mit den Bergwerksbetrieben und Stahlkochereien stirbt auch die Kumpelmentalität allmählich aus. Die traditionellen Solidaritätsrituale haben ihren früheren Glanz verloren und werden heute vornehmlich noch von denen beschworen, die vom Arbeitsplatzverlust bedroht sind und staatliche Subventionen einklagen wollen. Die wachsende Zahl der Angestellten empfindet die Klassenzwänge der Industriearbeiterschaft nicht mehr in vergleichbarer Weise und steht den modernen Möglichkeiten einer nach individuellen Wünschen differenzierten und flexibilisierten Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung eher aufgeschlossen gegenüber. Der Kollektivismus hat eben nicht nur politisch ausgedient, er verliert auch ökonomisch zusehends an Gestaltungskraft.

Durch die im Maastrichter Vertrag angelegte wirtschafts- und währungspolitische Konvergenz werden sich innerhalb der Europäischen Gemeinschaft auch die nationalen Rahmenbedingungen der Tarifautonomie wesentlich verändern und zunehmend durch den supranationalen Kontext relativiert werden. Außerdem wird der Standortwettbewerb künftig in einem noch viel stärkeren Maße als bisher durch die Arbeits- und Sozialkosten bestimmt werden, wohingegen andere Faktoren wie Wechselkurse, Inflationsraten, Steuern und Zölle an Bedeutung verlieren.

Ein besonderes Problem stellen in dieser Hinsicht die sozioökonomischen Entwicklungsdifferenzen zwischen den EG-Mitgliedsländern dar, weil sie zu intergewerkschaftlichen Interessengegensätzen führen können. Es

Prof. Dr. Hans Jürgen Rösner, 46, lehrt Sozialpolitik und Genossenschaftswesen an der Universität zu Köln. Seine Schwerpunktbereiche sind Arbeits- und Sozialökonomik, Ordnungspolitik, soziale Entwicklungszusammenarbeit und internationales Genossenschaftswesen.

erscheint zum Beispiel als fraglich, daß viele Gewerkschaften anderer EG-Länder bereit sein werden, deutsche Mitbestimmungsforderungen zu übernehmen oder sich dem eingeschlagenen Weg zur 35-Stunden-Woche anzuschließen. Kommt es aber auf europäischer Gewerkschaftsebene nicht zu einer Einigung über gemeinsame Beschäftigungsstandards, so werden die sich internationalisierenden Produktionsstrukturen in einem steigenden Maße zur Auslagerung von betrieblichen Fertigungsstufen und Dienstleistungsfunktionen führen. Die Allokation von Kapital und die damit verbundenen Arbeitsplätze werden sich künftig an „Euromarktpreisen“ für bestimmte Arbeitsqualifikationen orientieren.

Mit der Öffnung der osteuropäischen Märkte hat der Standortwettbewerb eine weitere Dimension erhalten. In den meisten dieser Länder sind Facharbeiterqualifikationen überreichlich und zu einem Bruchteil westlicher Löhne verfügbar. Auch wenn die Endprodukte häufig (noch) nicht konkurrenzfähig sind, so ist doch die Übertragung von arbeitsintensiven Fertigungsstufen möglich. Insgesamt zeichnet sich damit im Verhältnis zwischen West- und Osteuropa eine Arbeitsteilung ab, die derjenigen zwischen den USA und Mexiko gleichen wird. Dort haben sich in den Grenzregionen zahlreiche Unternehmen angesiedelt, die „Maquiladora“ (Lohnfertigung) für US-Unternehmen zum Beispiel der Textilbranche und der Halbleiterherstellung betreiben.

Von den Auslagerungsprozessen nach Osteuropa sind aber längst nicht mehr nur Facharbeiterqualifikationen betroffen, sondern durch die hohen Lohnkosten sind auch sehr prominente Unternehmen schon dazu übergegangen, sogar Ingenieurkapazitäten in kostengünstigere Standorte, etwa in die Tschechische Republik oder nach Ungarn, zu verlagern. Die Belegschaft in den deutschen Stammwerken wird sich künftig vielleicht nur noch auf unabdingbare „Kernkompetenzen“ beschränken.

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands ist durch diese veränderten Standortbedingungen unter starken Anpassungsdruck geraten. Dennoch zögern die Sozialpartner, die gewohnten tarifpolitischen Pfade zu verlassen. Vor allem von seiten der Gewerkschaften scheinen Befürchtungen zu bestehen, daß sie mit eventuellen Konzessionen einen Dammbbruch auslösen könnten, dessen Konsequenzen sie dann letztlich nicht mehr zu kontrollieren vermögen. Zudem sind sie auch innenpolitisch in jüngster Zeit durch eine Reihe von Gesetzesinitiativen der Bundesregierung unter verstärkten Druck geraten. So zum Beispiel

- durch die vorgeschlagene Einführung von Karenztagen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,
- durch den Entwurf eines neuen Arbeitszeitgesetzes zur stärkeren Flexibilisierung der Wochenarbeitszeiten,
- durch die vorgesehene Streichung des Schlechtwettergeldes in der Bauwirtschaft und schließlich
- durch Vorschläge zur Deregulierung des Arbeitsrechts.

Am meisten aber hat wohl der „Anschlag“ der Arbeitgeber auf die bis dahin weitgehend unangefochtene Gültigkeit laufender Tarifverträge Spuren im gewerkschaftlichen Selbstverständnis hinterlassen. Wie war es dazu gekommen?

Die Übertragung des westlichen Tarifmodells

Angesichts der Tatsache, daß sowohl die Lohn- und Gehaltsstrukturen als auch das gesamte System der Arbeitsbeziehungen der früheren DDR einer grundlegenden Umgestaltung bedurften, hatte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zunächst weitgehende Übereinstimmung darin bestanden, daß das bundesdeutsche Tarifvertragssystem für die neuen Bundesländer übernommen werden sollte. Auf dieser Grundlage kam es bereits im März 1991 zu ersten Tarifabschlüssen und zu Vereinbarungen über eine stufenweise weitere Anpassung der Löhne und Gehälter. Wegen der kurzen Laufzeiten begann schon im Herbst 1991 eine zweite Tarifrunde. Gegen Ende des Jahres betrug die Bandbreite der tariflichen Grundvergütungen dann etwa 60% bis 65% des Westniveaus¹.

Erst als immer deutlicher wurde, daß es in den neuen Bundesländern nicht zu einer Neuauflage des Wirtschaftswunders der fünfziger Jahre, sondern zu einer Transformationskrise mit beträchtlichen Konsequenzen für die Beschäftigung und die Notwendigkeit westlicher Finanz- und Sozialtransfers kommen würde, geriet diese anfänglich durchaus konsensgetragene tarifpolitische Anpassungsstrategie immer stärker in die öffentliche Kritik. Je mehr nämlich die euphemistischen Anfangserwartungen sich nicht erfüllten und das tatsächliche Ausmaß der Krise sichtbar wurde, desto weniger zutreffend wurde die hinter der Anpassungs- und Übertragungspolitik stehende ökonomische Rationalität. War man zunächst davon ausgegangen, daß eine möglichst rasche und vollständige Übertragung der in vierzig Jahren entstandenen arbeits-, sozial- und umweltrechtlichen Regulierungen auf die neuen Länder die westlichen Arbeitgeber (und ebenso die Gewerkschaften) vor möglichen Beschäftigungsverlusten durch die Konkurrenz von Ost-Betrieben weitgehend bewahren werde, so hatte sich die Rationalität dieser Argumentation inzwischen umgekehrt. Zum einen indirekt, indem über steigende Steuern und Sozialabgaben die Finanztransfers in die neuen Län-

¹ Siehe dazu Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitik in der Transformationskrise, in: WSI Mitteilungen 3/1992, S. 122; Reinhard Bispinck: Tarifpolitik und Arbeitskämpfe 1990, in: Michael Kittner (Hrsg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1991, Köln 1991, S. 123.

der mitfinanziert werden mußten; zum anderen aber auch direkt, weil viele westliche Unternehmer Ost-Betriebe erworben hatten, die nun defizitär produzierten und das Geschäftsergebnis der Stammgesellschaften belasteten. Um diese Transferlasten zu senken, wurde nun eine stärkere tarifpolitische Differenzierung und Flexibilisierung der nach westdeutschem Muster vereinbarten einheitlichen Branchentarifverträge gefordert.

Bei den Bestrebungen, das bundesdeutsche Tarifmodell auf die neuen Bundesländer zu übertragen, wurde neben den ungünstigen Beschäftigungsaussichten offensichtlich nicht nur die Andersartigkeit der hinterlassenen realsozialistischen Produktionsstrukturen unterschätzt, sondern gleichermaßen die durch den Transformationsprozeß hervorgerufenen sektoralen Strukturheterogenitäten.

Sektorale Strukturheterogenität besteht sowohl in vertikaler als auch in horizontaler Richtung. In vertikaler Richtung war sie durch die erzwungene Konzentration auf monopolisierte Staatskombinate mit extrem hoher Fertigungstiefe entstanden, so daß sich daneben keine mittelständischen Strukturen herausbilden konnten. Privatunternehmen wurden gesetzlich (zumeist) auf sehr kleine Betriebsgrößen begrenzt. Die von der Treuhandanstalt durchgeführte Entflechtung hat diese Kombinate zwar in kleinere Betriebseinheiten zerlegt, doch konnte nicht erwartet werden, daß daraus jener breitgefächerte und organisch gewachsene unternehmerische Mittelstand entsteht, der für die internationale Wettbewerbsstärke der westdeutschen Wirtschaft wesentlich ist.

Statt dessen hat sich insgesamt ein höchst unsortiertes Nebeneinander von Betrieben ergeben, die sich nach Modernisierungsgrad, Rationalisierungsfortschritt, Liquiditätsreserven, Kundennähe, Westorientierung, Managementqualität und Wettbewerbsstärke ganz wesentlich voneinander unterscheiden. Entsprechend unterschiedlich ist auch die betriebliche Belastung und Belastbarkeit durch Arbeits- und Sozialkosten. Es wäre daher zusehends unrealistisch, eine solchermaßen „zerklüftete Betriebslandschaft“ mit genau jenen flächendeckenden Einheitstarifen abbilden zu wollen, wie sie sich in den alten Bundesländern zumindest durch Gewöhnung bewährt haben.

Die einseitige Tarifkündigung

Unter diesen veränderten Voraussetzungen wurde von den Arbeitgeberverbänden insbesondere der Metallindustrie vorgeschlagen, die vereinbarte Angleichung der Ostlöhne an das Westniveau zeitlich zu strecken und eine stärkere tarifliche Differenzierung auf Betriebsebene zuzulassen. Zur Begründung wurde angeführt,

daß mit der desolaten wirtschaftlichen Entwicklung in den neuen Ländern die Geschäftsgrundlage für die Tarifverträge nicht mehr gegeben sei. Tarifierhöhungen wie noch in den Jahren 1991 und 1992 wären für 1993 von den Betrieben nicht mehr finanzierbar, solange die Entwicklung der Arbeitsproduktivität in Ostdeutschland so weit hinter der westdeutschen zurückbleibe². Den Mittelpunkt der Kontroverse bildete dabei der im März 1991 tariflich vereinbarte Stufenplan für die Metallindustrie, der bis April 1994 eine volle Anpassung der Löhne und Gehälter an das Westniveau vorsah.

Nun sehen zwar die Tarifvereinbarungen in der Metallindustrie, ebenso wie in den anderen Tarifbereichen, sogenannte Revisionsklauseln vor, die eine vorzeitige Öffnung laufender Verträge für Neuverhandlungen ermöglichen, doch sind beide Parteien nur dazu verpflichtet, sich überhaupt auf Verhandlungen einzulassen, nicht aber, sich auch zu einigen. Es besteht also nur ein Einlassungs- und kein Einigungszwang³.

Ganz im Gegensatz zu einer ähnlichen Situation im Jahre 1969, in der es die Gewerkschaften waren, die nach „wildem“ Streikaktionen von Stahlarbeitern des Ruhrgebietes bei den Arbeitgebern um eine Tarifrevision nachsuchen mußten, kam es diesmal zu keiner Einigung⁴. Während die Arbeitgeber damals einer Aufbesserung der laufenden Verträge zugestimmt hatten, wies die IG Metall nun die Revisionsabsichten zurück.

Daraufhin entschloß sich der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) am 18. Februar 1993 zu der bisher in Deutschland ungekannten Maßnahme einer vorzeitigen Kündigung des 1991 mit der IG Metall vereinbarten Stufentarifvertrags. Auf diese Weise sollte verhindert werden, daß die zum 1. April eigentlich fälligen Lohn- und Gehaltssteigerungen von etwa 26%⁵ sowie die weiteren Angleichungsvereinbarungen an das Westniveau in Kraft treten. Statt dessen boten sie als Grundlage für Revisionsverhandlungen an, die Arbeitsentgelte zum 1. April 1993 um 9% erhöhen zu wol-

² In der sächsischen Metallindustrie ist der tarifliche Grundlohn von Anfang 1991 in drei Stufen (4/91, 4/92, 4/93) um insgesamt 86,2% angehoben worden, jahresdurchschnittlich um 28,7%. Im Jahre 1993 wären damit 79,6% der vergleichbaren Ecklöhne in Bayern erreicht worden. Im Verhältnis zur Produktivitätsentwicklung errechneten die Arbeitgeber daraus für das 2. Quartal 1992 ein zur westdeutschen Metallindustrie relatives Lohnstückkostenniveau von 206%. „Aber selbst wenn man die IG Metall-Zahlen zugrunde legt, lagen die Lohnstückkosten im 2. Quartal 1992 bei 173% des westdeutschen Niveaus.“ (Reinhard Bispinck: Tarifpolitik und Arbeitskämpfe 1992, in: Gewerkschaftsjahrbuch 1993, S. 187 ff.)

³ Ebenda, S. 187.

⁴ Vgl. Hans Jürgen Rösner: Mehr Arbeitsmarkteffizienz durch Tarifflexibilisierung?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 64. Jg. (1984), H. 12, S. 605.

⁵ Von selten der Gewerkschaften wurden auf den Tarifecklohn bezogen 21,7% errechnet. Vgl. Reinhard Bispinck: Tarifpolitik und Arbeitskämpfe 1992, a.a.O., S. 187.

len. Allerdings müsse eine Öffnungsklausel vereinbart werden, um denjenigen Betrieben, die selbst diese Mehrbelastung nicht aufbringen könnten, abweichende Regelungen zu gestatten. Sollten dagegen Unternehmen bereit sein, über die 9% hinauszugehen, so müßten diese Zahlungen als übertarifliche Zulagen definiert werden⁶.

Der Arbeitskampf in Ostdeutschland

Von seiten der Gewerkschaften wurde zwar eingeräumt, daß die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung bei extremen Einwirkungen durch unvorhersehbare Ereignisse bestünde, doch sei für diesen konkreten Fall eine Lösung durch Revisionsverhandlungen vorgesehen. Nachdem diese Verhandlungen jedoch nichts erbrachten und sich auch die Stahlarbeitgeber der Kündigung angeschlossen hatten, kam es nach Ablauf der Friedenspflicht Anfang April zu ersten Warnstreikaktionen, die bald immer mehr ausgeweitet wurden. Auch hier machte sich bald die starke sektorale Heterogenität zwischen den Betrieben bemerkbar, indem einige Arbeitgeber aus der Verbandslinie ausscheren und sich zur Einhaltung der Tarifvereinbarungen bereit erklärten. Dazu zählten neben gutbeschäftigten Wertbetrieben als prominentestes Beispiel die Volkswagen Sachsen GmbH mit immerhin über 3600 Beschäftigten.

De facto hatte sich die IG Metall mit dieser Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen aber doch auf neue Tarifverhandlungen eingelassen, denn de jure hätte sie gegen den Vertragsbruch der Arbeitgeber nur auf dem Klagewege vorgehen können. Angesichts der Erfahrung, daß derartige Arbeitsgerichtsprozesse sich über Jahre hinziehen können, entschied sie sich jedoch für den Streik. Arbeitskämpfe dürfen aber nur geführt werden, um den Abschluß von Tarifverträgen zu erzwingen.

Es überrascht daher nicht, daß der behauptete Rechtsbruch von seiten der Arbeitgeber in den weiteren Verhandlungen praktisch keine Rolle mehr gespielt hat. Man einigte sich rasch darauf, daß die Arbeitgeber ihre einseitige Kündigung zurücknehmen und den alten Tarifvertrag wieder für kurze Zeit in Kraft treten lassen, um ihn dann durch den neuen zu ersetzen. So wurde ein Gerichtsverfahren vermieden. Beide Seiten hatten wenig Interesse an einer gerichtlichen Prüfung der Frage, ob etwa ein Arbeitgeber zur Abwehr eines drohenden Konkurses einen laufenden Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarungen suspendieren dürfe.

Weiterhin war nur anfänglich innerhalb der IG Metall umstritten, ob sie den Abschluß von Firmentarifverträgen

mit einzelnen Unternehmen oder neue Flächentarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden erstreiken sollte. Einzelne Unternehmer aus ihrem Verband „herauszustreiken“ und zum Abschluß von Haustarifverträgen zu zwingen, wäre nach den faktischen Machtverhältnissen zwar möglich, rechtlich aber zumindest umstritten gewesen, weil damit die Ordnungs- und Schutzfunktion der die Tarifautonomie tragenden Verbände aufgelöst worden wäre. Außerdem hätte die praktische Durchführung einer solchen Strategie vorausgesetzt, daß die IG Metall in jedem Betrieb eine Tarifkommission als Verhandlungspartner der Geschäftsführung einrichtet. Vor allem dieser Aspekt dürfte die Gewerkschaft dazu bewogen haben, diese Möglichkeit in erster Linie als Drohgebärde einzusetzen.

Insgesamt bestand schon bald Übereinstimmung darin, daß die neue tarifpolitische Lösung ziemlich genau in den Strukturen der alten erfolgen sollte, also durch einen einheitlichen Branchentarifvertrag mit stufenweiser Anpassung an das Westniveau. Zumindest insoweit haben die Tarifvertragsparteien nicht gerade versucht, auf die Herausforderungen der Transformationskrise flexibel und mit innovatorischem Geschick zu reagieren.

Mit einer nochmaligen Ausweitung des Streiks auf praktisch die gesamte Metallindustrie der neuen Bundesländer und zahlreichen solidarischen Streik- und Protestaktionen in Westdeutschland versuchte die IG Metall drei Ziele durchzusetzen:

- die Zurücknahme des Rechtsbruchs durch die einseitige Kündigung der Tarifverträge;
- die Vereinbarung eines verbindlichen Stufenplans bis zur vollen Tarifangleichung;
- generelle Öffnungsklauseln zu verhindern und statt dessen nur eine auf wenige Ausnahmen beschränkte Härtefallregelung zuzulassen.

Am 14. Mai kam der erwartete „Pilotabschluß“ für die sächsische Stahlindustrie zustande. Die Tarifparteien einigten sich darauf, daß der im Februar einseitig gekündigte Tarifvertrag mit seiner vorgesehenen Lohnerhöhung von 21,7% rückwirkend zum 1. April wieder für zwei Wochen in Kraft gesetzt werden sollte. Vom 15. April an sollten die Arbeitnehmer dann (tariflich) nur die seitdem schon von den Arbeitgebern angebotene und gezahlte 9%ige Lohnerhöhung erhalten. Vom 1. Juni an würden die Löhne und Gehälter dann stufenweise steigen, bis zum 1. Juli 1996 (und nicht wie vorher vereinbart zum 1. April 1994) dann das volle Westniveau erreicht wird⁷.

Hinsichtlich der „Härteklausel“ wurde eine bis zum Zeitpunkt der vollen Tarifangleichung gültige Einigung erzielt, nach der es zur Abwendung drohender Insolvenz, zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung

⁶ Dazu und im folgenden wird nach der Berichterstattung in der Tagespresse zitiert, hier aus der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) vom 19. 2. 1993.

⁷ Siehe dazu FAZ vom 15. 5. 1993.

der Sanierungschancen möglich sein sollte, daß Arbeitgeber und Betriebsrat eine tarifliche Härtefallregelung beantragen. Die Tarifvertragsparteien hätten dann innerhalb einer Woche über diesen Antrag zu entscheiden. Kommt es nicht zu einer Einigung, so entscheidet binnen zwei Wochen eine paritätisch besetzte Schiedsstelle unter Vorsitz eines Unparteiischen mit einfacher Mehrheit über das Vorliegen eines Härtefalls. Wird dieser Härtefall festgestellt, so obliegt es den Tarifvertragsparteien, innerhalb von zwei Wochen eine Härtefallregelung zu vereinbaren. Sie errichten zu diesem Zweck eine paritätisch besetzte Kommission. Kommt es dort innerhalb von drei Werktagen nicht zu einer Einigung, so wird der ablehnende Beschluß dem Antragsteller unverzüglich mitgeteilt⁸.

Um die vereinbarte Härteklausele im Hinblick auf das von der Arbeitgeberseite verfolgte Ziel einer stärkeren betrieblichen Differenzierung von Tarifverträgen beurteilen zu können, wäre zunächst zu prüfen, worin denn die spezifischen Unterschiede der Betriebe in den neuen Ländern bestehen und worauf sie sich begründen. Tatsächlich weisen die Betriebsstrukturen in den neuen Ländern viele Besonderheiten auf: Es gibt Betriebe, die schon zu DDR-Zeiten in den Westen exportiert haben, um Devisen zu verdienen, und die folglich weniger Umstellungsschwierigkeiten haben. Dagegen gibt es andere, die völlig von Bezügen aus und Lieferungen in die Sowjetunion abhängig gewesen sind und ihre Märkte vollständig verloren haben. Dann wieder gibt es eine große Gruppe von Betrieben, die von westlichen Investoren aufgekauft wurden und heute schon teilweise technisch besser ausgerüstet sind als vergleichbare westliche Firmen. Hier bedeutet schon die verzögerte Lohnanpassung einen deutlichen Wettbewerbsvorsprung.

Des weiteren wären Betriebe zu nennen, die sich noch im Besitz der Treuhand befinden und über deren Sanierung noch entschieden werden muß. Hier sind die Lohnsteigerungen ohnehin weitgehend vom Steuerzahler zu finanzieren. Die (noch) Beschäftigten werden schon deswegen gegen Lohnreduktionen stimmen, weil diese die Höhe ihres künftigen Arbeitslosengeldes mindern würden. Und schließlich sind dann noch die durchaus zahlreichen Betriebe zu erwähnen, die als Grenzanbieter mit knapper Eigenkapitalausstattung und prekärer Auftragslage um ihr wirtschaftliches Überleben kämpfen und für die weitere Tariflohnanpassungen tatsächlich eine kaum zu tragende Belastung darstellen.

Für diese letztgenannte Gruppe von Betrieben könnte die Härtefallregelung eine Entlastung bringen. Das Problem besteht darin, in welcher Weise und von wem darüber entschieden werden soll. Wie nicht anders zu erwarten war, versuchte die IG Metall eine möglichst restriktive Handhabung dieser Regelung zu erreichen. Insbeson-

dere schloß sie eine Anwendung auf Treuhandbetriebe von vornherein aus, weil diese nicht vom Konkursrisiko betroffen seien. Bei Verlusten dieser Betriebe handle es sich um „Altschulden“, die als Preis der Einheit von allen Deutschen getragen werden müßten⁹.

Aber auch bei Betrieben, die sich nicht im Besitz der Treuhand befinden, wurden zunächst alle Anträge von der IG Metall selbst dann abgelehnt, wenn sie zuvor in geheimer Abstimmung die breite Zustimmung der Belegschaftsmitglieder gefunden hatten und von der Schiedsstelle als Härtefall anerkannt worden waren. Erst am 20. Juli konnte zwischen dem VSME und der IG Metall für zwei Unternehmen eine Härteklausele vereinbart werden, nach der für fünf bzw. für neun Monate Löhne und Gehälter unterhalb des Flächentarifvertrages gezahlt werden durften¹⁰.

Als Begründung für diese restriktive Genehmigungspraxis führte die IG Metall zumeist an, daß zunächst alle außertariflichen Möglichkeiten zur Krisenüberwindung ausgeschöpft werden müßten und daß außerdem ein kausaler Zusammenhang zwischen den Arbeitskosten und der Betriebsgefährdung nachzuweisen sei. Beide Argumente haben ihre Berechtigung, übersehen aber, daß sich insbesondere viele der von „bodenständigen“ Ost-Unternehmern gegründeten oder erweiterten Betriebe aufgrund ihrer unzureichenden Eigenkapitalausstattung noch in einer sehr labilen Finanzsituation befinden, in der schon kurzzeitige Liquiditätseingänge zum Konkurs führen können. Zur Abwehr dieses spezifischen Risikos stellen dann die Arbeitskosten die oftmals einzige disponible Möglichkeit dar, um kurzfristig eine wesentliche Entlastung bei den laufenden Betriebskosten zu erreichen. Es geht also nicht um versuchte „Lohnrückerei“, sondern darum, daß Belegschaftsmitglieder in voller Kenntnis dieser Liquiditätskrise ein zeitlich begrenztes „Lohnopfer“ erbringen, um damit ihre Arbeitsplätze zu erhalten.

Ein ungeeigneter Kompromiß

Es ist aber fraglich, ob gerade dieses Ziel mit Härtefallregelungen erreicht werden kann. Das vereinbarte Verfahren kann sich über fünf Wochen hinziehen und beläßt die letzte Entscheidungskompetenz bei der von den Tarifparteien gebildeten paritätisch besetzten Kommission, also auf der Verbandsebene. Dort sind aber häufig andere Interessen maßgeblich, als dies auf der Betriebsebene der Fall sein würde. Diese Divergenz zwischen Verbands- und Betriebsebene wird besonders dann of-

⁸ Ebenda, zitiert aus dem Abdruck der Vereinbarung.

⁹ So der amtierende Vorsitzende der IG Metall, Klaus Zwickel, in einem Interview mit der FAZ am 3. 6. 1993.

¹⁰ Siehe dazu die FAZ vom 23. 7. 1993.

fensichtlich, wenn die gewerkschaftliche Genehmigung von lediglich vorübergehenden quantitativ wirksamen Härtefallregelungen dazu verwandt werden sollte, um dauerhafte und qualitativ wirksame tarifpolitische Forderungen durchzusetzen, die auf der Verbandsebene nicht erreichbar wären. Zu denken wäre dabei zum Beispiel an eine erweiterte Mitbestimmung bei Investitionen und Rationalisierungsmaßnahmen, an Arbeitsplatzgarantien und an die Einsicht in Geschäftsunterlagen. Auf diese Weise könnten Härtefallregelungen für die Unternehmen zu einem „trojanischen Pferd“ werden, mit dem sich Arbeitgeber für eine vorübergehende Kostenentlastung eine dauerhafte Einschränkung ihrer Betriebsführungs-kompetenz durch die Gewerkschaften in das Unternehmen holen würden.

Eine nicht mit dieser Nebenabsicht verbundene tarifliche Differenzierung müßte dagegen eine echte Trennung zwischen beiden Interessensphären zulassen und also die Tarifautonomie auf Verbandsebene zumindest zeitweise und in Teilbereichen zugunsten der von Betriebsrat und Geschäftsführung ausgeübten Betriebsautonomie zurückzunehmen bereit sein. Das ist bei der Härtefallregelung in der bisherigen Form jedoch nicht gegeben. Damit ist die Frage vorläufig unbeantwortet geblieben, ob eine effektive Kompetenzübertragung auf die Betriebs-ebene überhaupt angestrebt werden sollte und, wenn ja, wie dies zweckmäßigerweise geschehen könnte.

Vorrang für die Betriebsautonomie?

Die Erkenntnis, daß die Starrheit flächendeckender Einheitstarifverträge zu einem Problem für die betriebliche Anpassung an den veränderten Standortwettbewerb in Europa geworden ist, bezieht sich keineswegs nur auf die neuen Bundesländer, dort ist dieser Zusammenhang aufgrund der strukturellen Heterogenitäten nur stärker virulent geworden. Im Westen ist es vor allem der unternehmerische Mittelstand, der mit Verbandsaustritt droht, weil er seine Interessen in den Branchentarifverhandlungen nicht mehr genügend berücksichtigt findet. Im Osten Deutschlands sind dagegen viele Unternehmer erst gar nicht ihren neugegründeten Verbänden beigetreten, um nicht unter das Diktat der Stufentarifverträge zu geraten. Der Tarifkonflikt in der Metallindustrie bot den Arbeitgebern insoweit nur eine willkommene Gelegenheit, um aus einer vermeintlich starken Position die geforderte betriebliche Flexibilisierung in den Tarifverhandlungen offensiv vertreten zu können.

Dennoch gebietet es die bei den Arbeitgebern relativ labile Verbandsbindung, am Prinzip von Branchentarifverträgen grundsätzlich festzuhalten, weil nur so die Ordnungsfunktion der Tarifautonomie, nämlich Wettbewerbsverzerrungen durch „Schmutzkonzurrenz“ und

„Lohnrückerei“ auszuschalten¹¹, zuverlässig gewährleistet ist. Daneben ist es vorrangig die Sorge, es ansonsten alleine mit den Gewerkschaften aufnehmen zu müssen, die den einzelnen Arbeitgeber an seinen Verband bindet¹². Bestünde Aussicht, ohne die äußere Einmischung von Gewerkschaften mit der eigenen Belegschaft in Verhandlungen treten zu können, so verlöre der Verband vermutlich rasch seine tarifpolitische Kompetenz, wenngleich zu dem Preis, daß damit auch die Konflikte von der Verbandsebene in die Unternehmen hineinverlagert werden und den Betriebsfrieden gefährden.

Aus Gewerkschaftssicht ist diese Entwicklung ambivalent zu beurteilen. Hinsichtlich der Verhandlungsmacht wäre es wohl günstiger, sich auf Firmentarifverträge einzulassen, doch stehen dem andere Nachteile entgegen, die ein Festhalten an zentralen Verhandlungen und branchenbezogenen Abschlüssen erwarten lassen. Der in den sechziger Jahren für kurze Zeit erwogene Übergang zu einer „betriebsnahen Tarifpolitik“¹³ übt heute wie damals nur wenig Attraktivität aus. Die Gründe sind leicht einzusehen:

- Erstens müßte dann mit einem zeitlich und personell großen Aufwand in vielen Unternehmen verhandelt werden. Die zu bildenden betrieblichen Tarifkommissionen wären ohne Einschaltung von Belegschaftsmitgliedern kaum zu besetzen. Das damit steigende Selbstbewußtsein der Betriebsräte würde ihren Souveränitätsanspruch gegenüber den Gewerkschaftszentralen noch verstärken.
- Zweitens wären übergeordnete Zielsetzungen, wie zum Beispiel die tarifliche Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten oder auch allgemeine Arbeitszeitverkürzungen, dann kaum noch durchsetzbar, weil betriebsbezogene und kurzzeitig erfolgswirksame Ziele zumindest tendenziell den Vorzug erhalten würden („Betriebs-egoismus“).
- Drittens würde die betriebsübergreifende Solidaritätsbereitschaft empfindlich geschwächt werden, wenn es keine einheitlichen Tarifziele und Tarifergebnisse mehr gäbe. Die Belegschaftsmitglieder würden sich ver-

¹¹ So die Formulierung des Bundesverfassungsgerichts in der Entscheidung vom 24. Mai 1977 (BVerfGE 44, 322 [323]).

¹² Der Fall der Digital Equipment GmbH liefert hierfür ein interessantes aktuelles Beispiel. Die Firma war nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes und hatte der IG Metall bis vor kurzem auch den Abschluß eines Haustarifvertrages verweigert und am bisherigen Prinzip von Einzelarbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen festgehalten. Obwohl nur etwa ein Viertel der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist, gelang es der IG Metall, die Firma durch Streikmaßnahmen zur Annahme eines Haustarifvertrages zu zwingen. Es wurde ein „Anerkennungs-Tarifvertrag“ abgeschlossen, der sich weitgehend am Branchentarifvertrag orientiert. Siehe dazu die Berichterstattung in der FAZ vom 6. 6., 22. 6. und vom 29. 6. 1993.

¹³ Siehe dazu Olaf Radke: Was ist betriebsnahe Tarifpolitik?, in: Der Betrieb, Jg. 1965, S. 1176 ff.

mutlich eher mit ihrem Unternehmen identifizieren als mit ihrer Gewerkschaft.

Es ist daher sehr die Frage, ob die Tarifpartner überhaupt eine und, wenn ja, welche Lösung sie für die tarifliche Differenzierung finden werden. Das Fundamentalproblem, daß die Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers beim Abschluß von Arbeitsverträgen nur durch kollektives Handeln in eine gleichgewichtige Verhandlungsposition überführt werden kann, ist jedenfalls unverändert gültig. Daher müßte wohl eine Lösung gefunden werden, die der schleichenden Auflösung der mit der Tarifautonomie beabsichtigten Ordnungs- und Schutzfunktionen sowie der wachsenden Gefahr, daß die herkömmliche Tarifpolitik die wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht mehr zutreffend abzubilden vermag, gerecht wird. Ob diese Lösung durch die (wiederum) vorgeschlagene Abdingbarkeit von Tarifverträgen durch Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen gefördert werden könnte, muß als fraglich angesehen werden.

Nachdem die Möglichkeit von Tariföffnungen bereits im gemeinsamen Herbstgutachten 1984 der fünf großen Wirtschaftsforschungsinstitute angeregt worden war¹⁴, hat diese Diskussion 1990 durch eine von der Bundesregierung eingesetzte Koalitionsarbeitsgruppe für Deregulierungsfragen eine Neuauflage erfahren. Deren Vorschläge befinden sich noch in der gesetzgeberischen Beratung¹⁵. Schließlich hat sich auch noch der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 1992/93 für einen „Kurswechsel in der Tarifpolitik“ (TZ 398) ausgesprochen, der zu einer Öffnung, Streckung und Differenzierung der Tarifvereinbarungen führen müsse¹⁶.

Mit der aus der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) abgeleiteten Tarifautonomie hat der Staat seine Normsetzungsbefugnis in einem wichtigen Bereich der Arbeitsmarktordnung bewußt zurückgenommen und an die Koalitionen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber übertragen. Die für die Makroebene gültige Tarifautonomie besitzt daher eine andersartige und jedenfalls höhere verfassungsrechtliche Qualität als die auf der Mikroebene wirksame Betriebsautono-

mie¹⁷. Diese beiden unterschiedlichen Entscheidungsebenen werden deshalb durch zwei rechtliche Barrieren deutlich voneinander getrennt, nämlich durch das Verbot, „tarifvertragliche Fragen über Betriebsvereinbarungen zu regeln (§ 77 Abs. 3 BetrVG), sowie durch das „Günstigkeitsprinzip“, nach dem bei Vorliegen mehrerer das Arbeitsverhältnis gestaltender Rechtsnormen abweichende Abmachungen nur dann zulässig sein sollen, „soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten“ (§ 4 Abs. 3 TVG).

Diese Formulierung weist bereits darauf hin, daß es sich hier um Fragen handelt, die auf Betriebsebene nicht entschieden werden können. Betriebsräte haben nicht nur andere, auf das vertrauensvolle Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber gerichtete Funktionen, vor allem erfüllen sie nicht die für tariffähige Koalitionen notwendigen Mindestanforderungen (freie, überbetriebliche Organisation, Gegnerfreiheit, Fähigkeit zur Druckausübung)¹⁸. Die vorgeschlagene Abdingbarkeit tarifvertraglicher Normen durch Betriebsvereinbarungen würde aber diese beiden Entscheidungsebenen durchbrechen und zu einer Aufhebung des Günstigkeitsprinzips führen. Wenn nämlich Betriebsvereinbarungen nicht nur ergänzend, also interpretierend, zu Tarifverträgen gelten, sondern darüber hinaus tarifgestaltend wirken dürften, so wären sie mit diesen letztlich gleichgestellt. Aus der Tarifautonomie würde damit eine „Tarifheteronomie“ werden¹⁹.

Strategien der Gewerkschaften

Es ist aber gar nicht erforderlich, mit der ordnungspolitischen Axt an den für Veränderungen in den Machtverhältnissen sehr sensiblen Bereich der Tarifautonomie heranzugehen, wo doch das prozeßpolitische Skalpell möglicherweise schon ausreichend wäre. Indem das Günstigkeitsprinzip auf die übergeordnete Ebene der Tarifverträge verweist, zeigt es bereits auf, wo für Veränderungen anzusetzen wäre. Das seit langem schwelende und durch die Auswirkungen der Transformationskrise in Ostdeutschland virulent gewordene Kernproblem in der Tarifautonomie besteht doch darin, daß sie bei der Erfüllung ihrer Funktion, Mindestbeschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, über die dann mit freiwilligen Zusatzleistungen betrieblich differenziert hinausgegangen werden kann, über das Ziel hinausgeschossen sind. Daß sich dies so verhält, liegt aber nicht an den gesetzlichen Rahmenbedingungen, sondern an bestimmten Verhaltensweisen der Tarifpartner.

Tarifpolitik sollte eigentlich nach dem „Geleitzugprinzip“ erfolgen, bei dem bekanntlich das langsamste Schiff das Tempo des Verbandes vorgibt. Die Realität sieht aber anders aus. Die Gewerkschaften beginnen die Tarifrunde

¹⁴ Zur damaligen Diskussion vgl. Hans Jürgen Rösner, a.a.O.

¹⁵ Vgl. Deregulierungskommission: Marktöffnung und Wettbewerb (Berichte 1990 und 1991), Stuttgart 1991. Siehe dazu auch die Kommentierung von Juergen B. Donges: Deregulierung am Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Tübingen 1992.

¹⁶ Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Für Wachstumsorientierung – gegen lähmenden Verteilungsstreit, Jahresgutachten 1992/93, TZ 389 ff.

¹⁷ Vgl. Gerhard Müller: Zum Verhältnis zwischen Betriebsautonomie und Tarifautonomie, in: Arbeit und Recht 9/1992, S. 258.

¹⁸ Vgl. Peter Hanau: Die Deregulierung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen als Problem der Koalitionsfreiheit, in: Recht der Arbeit 1/1993, S. 5.

¹⁹ Ebenda, S. 6.

verständlicherweise in einem Bezirk, in dem besonders günstige Beschäftigungs- und Gewinnverhältnisse bestehen, wie zum Beispiel in der baden-württembergischen Metallindustrie, weil sie dort die größte Nachgiebigkeit vermuten. Die in diesem Bezirk erzielten Abschlüsse dienen dann als Richtschnur, von der auch in wirtschaftlich weniger günstigen Tarifbezirken kaum noch abgewichen werden kann.

Des weiteren haben die Gewerkschaften häufig die Strategie verfolgt, zunächst freiwillig gezahlte Zusatzleistungen (wie zum Beispiel Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) möglichst rasch zu tarifieren und damit zum dauerhaften und unverrückbaren Bestandteil der Arbeitsentgelte zu machen. Indem die Arbeitgeber dies zugelassen haben, tragen sie auch Mitverantwortung dafür, daß diese übertariflichen Leistungen ihren ursprünglichen Charakter der freiwillig gezahlten Zusatzleistung einiger Betriebe weitgehend verloren haben, weil letztlich alle Betriebe zum Nachziehen verpflichtet werden. Und da über Betriebsvereinbarungen bekanntlich nichts geregelt werden darf, was Bestandteil von Tarifverträgen ist, wurde der Betriebsautonomie dadurch auch noch fortlaufend Regelungsmaterie entzogen.

Möglichkeiten für Betriebsvereinbarungen

Da man nun weder den Arbeitgebern noch den Gewerkschaftern eine andere Strategie vorgeben kann, sollten betriebliche Differenzierungen zunächst bei den noch nicht tarifierten Leistungen ansetzen. Da dies über Betriebsvereinbarungen geschehen kann, wären keine gesetzlichen Deregulierungsmaßnahmen erforderlich.

Eine weitergehende Lösung des Problems der tariflichen Starrheit könnte darin bestehen, daß Branchentarifverträge durch quantitative oder qualitative Vereinbarungen über betriebliche Differenzierungsspielräume ergänzt werden. Hierfür bestehen mehrere Möglichkeiten:

□ Eine Differenzierung nach der Betriebsgröße könnte durch Kleinbetriebs- und Mittelstandsklauseln erfolgen. So konnten im Bereich des Einzelhandels in den neuen Ländern die Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten von Februar bis August 1991 maximal 10%, von Septem-

ber 1991 bis März 1992 sogar bis maximal 12,5% geringere tarifliche Arbeitsentgelte zahlen. In der Druckindustrie sind Abschläge auf das Urlaubsgeld und die Jahresleistung zulässig²⁰.

□ Eine Differenzierung nach der regionalen Zugehörigkeit könnte sich an dem vereinzelt in den alten Bundesländern noch bestehenden Ortsklassensystem orientieren. Für das Metall- und Elektrohandwerk Berlin/Brandenburg und in Sachsen ist zum Beispiel eine Aufteilung in Tarifgebiete und Ortsklassen mit unterschiedlichen Tarifniveaus vorgenommen worden²¹.

□ Es könnte in den Branchentarifverträgen ein durch Betriebsvereinbarungen auszufüllender Tarifkorridor vorgegeben werden²². Bei diesem Vorschlag wird bei den Branchentarifverhandlungen eine prozentuale Spannbreite für Tariflohnerhöhungen ausgehandelt, die dann durch Betriebsvereinbarungen je nach der wirtschaftlichen Situation teilweise oder vollständig ausgeschöpft werden kann. Kann darüber keine Einigkeit erzielt werden, so entscheidet eine paritätisch besetzte betriebliche „Lohnfindungskommission“. Bei Stimmgleichheit entscheidet deren Vorsitzender, der – ähnlich wie bei der „Pendelschlichtung“ – wechselweise einmal von Arbeitgeber- und dann wieder von Belegschaftsseite bestimmt wird.

□ Quantitative Lohnbestandteile könnten in qualitative umgewandelt werden. Mehrere Verfahren stünden hier zur Auswahl, je nachdem, ob Bestandteile von Tariflohnerhöhungen nur als Liquiditätsbrücke auf Zeit zur Verfügung gestellt werden (Mitarbeiterdarlehen) oder ob sie in dauerhafte investive Beteiligungen umgewandelt werden sollen (Belegschaftsaktien, Genußscheine). Eine Kombination beider Maßnahmen wäre ebenso denkbar wie eine übertarifliche Aufstockung durch den Arbeitgeber, um den Anreiz für Barlohnverzichte zu erhöhen²³.

Ein Beispiel für dieses Verfahren wäre die Lohnstundung. Der Lohnanspruch durch die tarifvertraglichen Vereinbarungen entsteht zwar, doch würde der Fälligkeitzeitpunkt seiner Auszahlung verschoben werden. Ein Teil der Tariflohnerhöhungen würde vom Belegschaftsmitglied der Betriebsführung verzinslich für eine festgelegte Zeit zur Verfügung gestellt werden. Auf diese Weise bliebe dem Unternehmen Liquidität für Investitionen erhalten, ohne daß von den Branchentarifvereinbarungen abgewichen werden müßte, da ja nur eine qualitative Umwandlung erfolgt. Ein weiterer Vorteil bestünde darin, daß entsprechend einer Entscheidung des Bundesfinanzhofes aus dem Jahr 1982 für den gestundeten Lohn weder Steuern noch Sozialversicherungsabgaben zu leisten wären, d.h. mit Lohnzahlungen verbundene Belastungen während der Zeit der Stundung vermieden werden könnten²⁴.

²⁰ Vgl. Reinhard Bispinck: Tarifpolitik in der Transformationskrise, a.a.O., S. 130.

²¹ Ebenda.

²² Siehe dazu den unter dem Titel „Den Platz im Korridor suchen“ erfolgten Abdruck der Reformvorschläge einer von H. Albeck, H. D. Barbier, G. Fels, K.-G. Lortz, B. Rùthers, Chr. Watrin und O. Sievert gebildeten Arbeitsgruppe in der FAZ vom 5. 6. 1993.

²³ Siehe dazu den Artikel von Olaf Sievert: Investivlöhne könnten die Überlebenschancen vieler Betriebe in Ostdeutschland vergrößern, in: FAZ vom 19. 3. 1993.

²⁴ Vgl. BSTBL II 1982, 469.