

Rösner, Hans Jürgen

Article — Digitized Version

Bündnis für Arbeit - ist Korporativismus noch zeitgemäß?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Rösner, Hans Jürgen (1996) : Bündnis für Arbeit - ist Korporativismus noch zeitgemäß?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 76, Iss. 3, pp. 122-130

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137332>

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

Bündnis für Arbeit – ist Korporativismus noch zeitgemäß?

Mit zunehmender Intensivierung des globalen Standortwettbewerbs drohen immer mehr Arbeitsplätze an ausländische Konkurrenten verloren zu gehen. Der Stellenabbau führt nicht nur zu steigender Massenarbeitslosigkeit, sondern untergräbt auch das finanzielle Fundament des Sozialstaats, weil sich dessen steigende Kosten auf immer weniger Arbeitsplätze konzentrieren. Wenn das soziale Sicherungssystem nicht zusammenbrechen soll, muß es gelingen, das nutzbare Beschäftigungsvolumen zu vergrößern und die Sozialabgaben zu senken. Könnte ein „Bündnis für Arbeit“ dazu beitragen?

Angesichts der fortschreitenden Arbeitsplatzverluste hatte der Vorsitzende der IG Metall, Klaus Zwickel, schon zu Anfang November vorigen Jahres angeboten, auf reale Lohnsteigerungen in der Tarifrunde 1997 zu verzichten, wenn die Arbeitgeber innerhalb der kommenden drei Jahre 300 000 neue Arbeitsplätze schaffen würden. Diese schon bald als Bündnis für Arbeit¹ popularisierte Initiative sollte die durch öffentliche Kritik und verbandsinterne Querelen verunsicherten eigenen Mitglieder wieder neu motivieren und hinter ihrer Führung sammeln. Zum anderen sollte dadurch das negative Meinungsbild über die Gewerkschaften wieder aufgehellt werden, nachdem diese in der öffentlichen Meinung wegen ihrer für verfehlt gehaltenen Tarifpolitik ungleich mehr als die Arbeitgeber für die Beschäftigungskrise verantwortlich gemacht worden waren.

Auch der Zeitpunkt war taktisch äußerst günstig gewählt, da 1996 für die IG Metall gar keine Tarifverhandlungen anstehen und entsprechend kein Verzicht geübt werden mußte. Mit der schon bald nachgeschobenen Forderung, daß die Arbeitgeberseite als Vorleistung für die nächste Tarifrunde bereits im Jahre 1996 für 100 000 neue Arbeitsplätze zu sorgen habe, sollte zudem der für die Gewerkschaften ungünstige zeitliche Ablauf umgekehrt werden, nach dem die Tarifverhandlungen zu Anfang des Jahres 1997 ge-

führt worden wären, wohingegen sich die Arbeitsplatzbilanz erst am Ende jenes Jahres ergeben hätte. Und da schließlich auch der Gewerkschaftsführung bekannt ist, daß sich der Arbeitsplatzabbau in der Metall- und Elektroindustrie zumindest noch im laufenden Jahr fortsetzen wird, war unschwer abzusehen, daß die Arbeitgeber mit ihrer Bringschuld in Verzug geraten würden. Allerdings war die Forderung ohnehin etwas unredlich, da die Arbeitgeber aus den laufenden Tarifverträgen noch keine Kostenentlastung erwarten können und der angebotene Tausch gemäßiger Löhne gegen zusätzliche Arbeitsplätze schon deshalb für 1996 eigentlich nicht gelten kann.

Aber selbst wenn dies für die folgende Tarifrunde angestrebt werden sollte, so ist doch weitgehend unklar geblieben, wie derartige Vereinbarungen überhaupt realisiert werden könnten. Auch in der öffentlichen Meinung scheint trotz weitgehender grundsätzlicher Zustimmung selbst unter Gewerkschaftsmitgliedern die Skepsis darüber zu überwiegen, daß ein solcher Beschäftigungspakt erfolgreich umgesetzt werden könnte², zumal die Arbeitgeberverbände dafür weder ein Verhandlungsmandat haben, geschweige denn über Möglichkeiten verfügen, um derartige Be-

¹ Siehe dazu auch das „Zeitgespräch“ zum Thema „Was kann ein ‚Bündnis für Arbeit‘ leisten?“, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 76. Jg. (1996), H. 1, S. 7 ff., mit Beiträgen von W. Franz, J. Kromphardt und N. Berthold.

² Siehe dazu den Artikel von R. Köcher: Bündnis für Arbeit. Die Bevölkerung begleitet den Versuch mit Wohlwollen und Skepsis, in: Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) vom 17. Januar 1996, S. 5.

Prof. Dr. Hans Jürgen Rösner, 49, lehrt Sozialpolitik und Genossenschaftswesen an der Universität zu Köln.

schlüsse auf der Unternehmensebene durchsetzen zu können. Wenn überhaupt, so könnten beschäftigungssichernde Maßnahmen nur zwischen einzelnen Arbeitgebern und ihren Belegschaftsvertretern abgeschlossen werden. Dies würde aber bedeuten, daß tarifpolitische Verhandlungskompetenz auf die Betriebsebene delegiert werden müßte und damit genau jene Dezentralisierung in den Arbeitsbeziehungen eingeleitet würde, die sowohl Arbeitgeberverbände als auch Gewerkschaften wie kaum etwas zu fürchten scheinen. Das Bündnis für Arbeit hat deshalb bislang zumindest vor allem den sicherlich unbeabsichtigten Effekt gehabt, daß die Ohnmacht der bisherigen Tarifpolitik gegenüber der von der veränderten weltwirtschaftlichen Arbeitsteilung ausgelösten Beschäftigungskrise damit schlaglichtartig aufgedeckt worden ist.

Bündnisse zu Lasten Dritter?

Wenn aber diese Probleme auf der Verbandsebene ohne grundlegende Reformen nicht wirklich gelöst werden können, und wenn zugleich keine Bereitschaft besteht, derartige Veränderungen zuzulassen, so muß die Beschäftigungsinitiative wohl primär als Entlastungsangriff interpretiert werden, mit der sich die Gewerkschaftsführungen aus der öffentlichen Kritik herausbringen wollen, nachdem (vor allem) die IG Metall für die beschäftigungsschädliche Koinzidenz von allgemeinen Tariflohnsteigerungen und der letzten Durchsetzungsstufe zur 35-Stunden-Woche zum 1. Oktober vorigen Jahres verantwortlich gemacht worden ist. Von daher ist es auch wenig verwunderlich, daß sich die Diskussion nach ersten Gesprächen mit dem neugewählten Präsidenten des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Werner Stumpfe, bzw. nach der Kanzlerrunde am 23. Januar von der Beschäftigungsoffensive ziemlich rasch auf Probleme verlagert hat, bei denen die Interessen eher konvergieren als auseinanderlaufen³.

Damit haben die Sozialpartner aber wieder eine Gelegenheit ungenutzt verstreichen lassen, um sich der unbewältigten, an sich aber durchaus annehmerswerten Herausforderung zu stellen, wie beschäftigungssichernde Vereinbarungen in Flächentarifverträgen implementiert werden könnten, und sind statt dessen zu dem bewährten Lösungsmuster zurückgekehrt, die beschäftigungspolitische Verantwortung auf die staatliche Ebene abzuschieben. Zudem scheint

³ Der aus den Gesprächen mit der Bundesregierung resultierende Gesamthalt des „Bündnis für Arbeit und zur Standortsicherung“ ist abgedruckt in: „Sozialpolitische Umschau“, hrsg. vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Nr. 22 vom 29. Januar 1996.

bislang wenig bemerkt worden zu sein, daß die Gewerkschaftsführung mit ihrer Bündnisinitiative offenbar zwei Zielen näherkommen möchte, die sie über viele Jahre auf dem Wege betrieblicher bzw. gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung vergeblich angestrebt hat, nämlich erstens einen direkten Einfluß auf das Einstellungs- und Beschäftigungsverhalten der Arbeitgeber zu gewinnen, und zweitens an der Formulierung sozialpolitischen Regierungshandelns direkt mitwirken zu können. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund der von Bundesarbeitsminister Blüm geplanten Reform der Frühverrentungsregelung sowie der mit dem Bündnis für Arbeit in mittelbarem Zusammenhang stehenden Formulierung eines Entsendegesetzes für ausländische Arbeitnehmer deutlich geworden.

Beibehaltung der Frührente

Die Arbeitgeber und die Gewerkschafter haben bislang von relativ großzügigen Möglichkeiten Gebrauch machen können, um die Belegschaften zu Lasten der Sozialversicherungen zu verjüngen. Die dafür zentralen Begriffe Vorruhestand und Frührente werden in der öffentlichen Diskussion häufig (auch bewußt) durcheinandergebracht, sind aber tatsächlich streng voneinander zu trennen, zumal sie völlig unterschiedliche Kostenverteilungen vorsehen⁴. Ein weiterer aufklärender Irrtum betrifft die Annahme, es gehe bei der Frühverrentung nur um Beschäftigte, die bereits das 58. Lebensjahr erreicht haben und dann mit 60 Jahren vorzeitig in Rente gehen könnten. Davon hat sich aber

⁴ Nach dem zunächst auf fünf Jahre befristeten Vorruhestandsgesetz (VRG vom 13. April 1984) ist es den Tarifpartnern möglich gewesen, für freiwillig ausscheidende Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr erreicht oder überschritten hatten, die Zahlung eines Vorruhestandsgeldes in Höhe von 65% des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn zu vereinbaren. Das Vorruhestandsgeld war steuerpflichtig, und es mußten darauf Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung gezahlt werden, die hälftig vom Arbeitgeber und vom Versicherten zu tragen waren. Der Arbeitgeber konnte zu seinen Aufwendungen von der Bundesanstalt für Arbeit einen Zuschuß von 35% erhalten, wenn ersatzweise ein Arbeitsloser oder arbeitsuchender Jugendlicher neu eingestellt wurde. Da von dieser Vorruhestandsregelung weit weniger als erwartet Gebrauch gemacht worden ist und auch keine nennenswerten beschäftigungspolitischen Wirkungen damit erzielt werden konnten, wurde das Gesetz nach seinem Auslaufen im Jahre 1989 nicht verlängert. Generellen Anspruch auf eine volle „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit“ (Frührente) haben dagegen Versicherte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, innerhalb der letzten 18 Monate insgesamt wenigstens 52 Wochen arbeitslos waren und weiterhin arbeitslos sind. Zudem müssen in den vorangehenden zehn Jahren wenigstens acht Jahre Pflichtbeiträge gezahlt worden sein, und es muß eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt sein. Die Frühverrentungsvereinbarungen sehen für das freiwillige Ausscheiden Zuzahlungen des bisherigen Arbeitgebers vor, die das Arbeitslosengeld bis zum Renteneintritt zumeist annähernd auf die Höhe der früheren Nettoarbeitsentgelte aufstocken. Die Sozialversicherungsbeiträge werden bei dieser Lösung von der Bundesanstalt für Arbeit übernommen. Da Frauen ohnehin mit 60 Jahren Altersrente beziehen können, kommen diese Regelungen für sie nicht in Betracht.

die betriebliche Realität inzwischen weit entfernt. Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen können bereits Erwerbspersonen, die mit 55 Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren, unter bestimmten Voraussetzungen hinsichtlich Beschäftigungsdauer und Beitragszeiten, zunächst für bis zu 32 Monate Arbeitslosengeld erhalten und dann vom 60. Lebensjahr an die vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen⁵. Aus der für Männer formal bis zum 65. Lebensjahr beitragspflichtigen Erwerbsbiographie fielen damit volle zehn Jahre heraus. Es ist offensichtlich, daß dies auf Dauer nicht zu finanzieren sein kann.

Bundesarbeitsminister Blüm hatte deshalb bereits wiederholt eine Reform dieser für die Sozialversicherungen untragbaren Regelungen angemahnt, sich aber gegen die vereinte Interessenmacht der Tarifpartner zunächst nicht durchsetzen können. Nachdem aber die Zahl derjenigen, die mit 60 Jahren wegen Arbeitslosigkeit in Rente gehen, von 1992 54 000, 1993 112 000, 1994 204 000 Personen im Jahre 1995 sogar auf 290 000 emporgeschwollen war⁶, schien es auch für alle Beteiligten offensichtlich zu sein, daß es so nicht weitergehen konnte. Nach Blüms Berechnungen verursacht jeder Arbeitnehmer, der mit 58 Jahren arbeitslos wird und mit 60 Jahren von der Frührente Gebrauch macht, Kosten von insgesamt 237 000 DM. Bei 100 000 Fällen wären dies bereits 23,7 Mrd. DM, von denen die Bundesanstalt für Arbeit 9,2 Mrd. DM, die Rentenversicherung 12,7 Mrd. DM, die Arbeitgeber aber nur 1,8 Mrd. DM zu tragen hätten.

Nach den Reformplänen des Bundesarbeitsministers sollte deshalb die Frühverrentung durch den Übergang auf eine Teilzeitbeschäftigung und den Bezug einer Teilrente ersetzt werden⁷.

Nach mehreren Verhandlungsrunden wurde zwischen der Bundesregierung und den Tarifpartnern am 13. Februar 1996 schließlich der Entwurf für ein „Gesetz zur Förderung der Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer und zur Korrektur der Frühverrentungs-

praxis“ vereinbart, das nach seiner Verabschiedung durch den Bundestag rückwirkend zum 14. Februar 1996 in Kraft treten soll. Grundlage der Neuregelung ist ein Ersatz der bisherigen Frührente durch eine „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit“, die als Voll- oder als Teilrente bezogen werden kann. Ältere Arbeitslose, die vor dem Renteneintritt wenigstens 18 Monate arbeitslos gewesen sind oder eine Altersteilzeitarbeit von mindestens 24 Monaten hinter sich haben, können weiterhin mit 60 Jahren in Rente gehen, werden dafür aber künftig einen jährlichen Abschlag von 3,6% akzeptieren müssen, weil das mögliche Renteneintrittsalter schrittweise angehoben werden soll, und zwar 1997 auf 61 Jahre, 1998 auf 62 Jahre und schließlich 1999 auf 63 Jahre⁸.

Erste Entlastungswirkungen frühestens 1998

Bei den für die Wirksamkeit der Neuregelung entscheidenden Übergangsbestimmungen haben sich dagegen die Tarifpartner weitgehend durchsetzen können. Bereits Arbeitslose, die vor dem 14. Februar 1996 das 55. Lebensjahr vollendet haben, können die Frühverrentungsvereinbarungen wie bisher nutzen und ohne Abschläge in Rente gehen. Gleiches gilt für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor diesem Stichtag durch Kündigung oder Aufhebungsvereinbarungen beendet worden ist. Für die Beschäftigten der Montanindustrien soll dieser Vertrauensschutz sogar schon ab dem 52. Lebensjahr gelten. Es werden deshalb wohl auf absehbare Zeit nicht gerade viele Arbeitnehmer auf das weniger attraktive Angebot der Altersteilzeit angewiesen sein. Sogar nach den Berechnungen von Minister Blüm ist frühestens 1998 mit ersten Entlastungswirkungen zu rechnen⁹. Ein wirksamer Beitrag zur aktuellen Finanzierungskrise in den Sozialversicherungen ist jedenfalls nicht zu erwarten¹⁰.

Auf der anderen Seite ist anzuerkennen, daß die Möglichkeit eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben durchaus ein wirksames Instrument darstellt, um Jugendarbeitslosigkeit zu verringern und

⁵ Gemäß § 106 AFG beträgt die maximale Anspruchsdauer für Arbeitslosengeld nach Vollendung des 54. Lebensjahres 832 Tage. Seit 1992 kann der Arbeitgeber gemäß § 128a bzw. 128b AFG unter bestimmten Bedingungen zu einer Rückzahlung des Arbeitslosengeldes an die Bundesanstalt für Arbeit verpflichtet werden. Aufgrund der Vielzahl von in § 128 Abs. 1 vorgesehenen Ausnahmeregelungen scheint dies aber wenig Wirkung zu zeigen.

⁶ Zitiert aus „Sozialpolitische Umschau“ Nr. 64 vom 19. Februar 1996.

⁷ Zitiert aus der Berichterstattung in der FAZ vom 14. September 1995.

⁸ Vgl. ebenda vom 14. Februar 1996; sowie aus „Sozialpolitische Umschau“ Nr. 63 vom 19. Februar 1996.

⁹ Vgl. ebenda.

¹⁰ So hat der Direktor des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger, Franz Ruland, kürzlich in einem Zeitungsgespräch die Erwartung geäußert, daß in den kommenden Jahren noch 731 000 Männer wegen Arbeitslosigkeit vorzeitig in Rente gehen werden. Davon sind 486 000 Arbeitslose, die 55 Jahre und älter sind, 131 000 Bezieher von Altersübergangsgeld und weitere 114 000 Arbeitslose, die der Bundesanstalt für Arbeit bereits mitgeteilt haben, nicht mehr vermittelt werden zu wollen. Außerdem wird geschätzt, daß 200 000 Beschäftigte über 55 Jahren in den letzten Wochen noch eine Frühverrentungsvereinbarung getroffen haben, um in den Bestandsschutz zu gelangen. Zitiert nach der Berichterstattung in der FAZ vom 19. Februar 1996.

die sonst oftmals drohenden Entlassungen jüngerer Belegschaftsmitglieder zu vermeiden¹¹. Zu beklagen sind aber sowohl der Verfahrensweg, auf dem die jetzigen Reformen durchgesetzt worden sind, als auch deren einseitige Ergebnisse. Auch wenn der Bundesarbeitsminister die Rentenabschläge sowie die Altersteilzeit als Erfolge verbuchen wird, so kommt dies doch einem Etikettenschwindel gleich, denn die Möglichkeit von Abschlägen bei vorzeitigem Renteneintritt war bereits in der Rentenreformgesetzgebung des Jahres 1992 enthalten und ist jetzt nur erweitert worden. Die Einführung der Altersteilzeit reicht sogar noch weiter, nämlich bis in das Jahr 1988, zurück und ist vermutlich vor allem deswegen in Vergessenheit geraten, weil sie kaum in Anspruch genommen worden ist¹².

Ordnungspolitische Bedenken

Für diejenigen, die bereits jetzt Rente beziehen oder aber in weiterer Zukunft zu den Rentenbeziehern gehören werden und die deshalb gleichfalls einen Vertrauensschutz verdient hätten, werden die Erwartungen in den finanziellen Bestand ihrer Alterssicherung damit jedenfalls nicht gerade günstiger. Sie werden mit (weiteren) Kürzungen ihrer nicht auf eigenen Beiträgen beruhenden Rentenanwartschaften zu rechnen haben. Aber auch in ordnungspolitischer Hinsicht ist es zu beklagen, wenn die langfristige Effektivität sozialer Sicherungsziele für kurzfristige be-

schäftigungspolitische Effekte geopfert wird, zumal ja nicht einmal ein Mehr an Beschäftigung daraus zu erwarten ist, sondern bestenfalls ein Tausch von älteren Arbeitslosen, die jetzt Frührentner genannt werden, gegen jüngere Arbeitslose stattfindet. Sicherungspolitik und Beschäftigungspolitik sollten nicht nur finanziell, sondern auch funktionell wieder deutlich voneinander getrennt werden.

Des weiteren ist die Art und Weise bedenklich, mit der die neuen Frühverrentungsprogramme sowohl am Parlament als auch an den Institutionen der sozialen Selbstverwaltung vorbei unterschrittsreif vorbereitet worden sind. Zum einen, weil die Tarifpartner dafür nicht legitimiert sind; zum anderen, weil sie auf diesem Wege die Kosten ihrer tarifpolitischen Fehler und Versäumnisse auf die Sozialversicherungen (und damit auf die Gesamtheit sowohl der Beitragszahler als auch der Leistungsempfänger) abwälzen können. Durch diese Art von sozialpartnerschaftlicher Kollu-

¹¹ Der Übergang älterer Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeitsplätze wird durch steuer- und sozialabgabenfreie Zuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit gefördert, die das Einkommen auf 70% des Vollzeitnettoentgelts aufstocken, wenn dafür die Neueinstellung eines Arbeitslosen oder die Übernahme eines Auszubildenden erfolgt. Vgl. „Sozialpolitische Umschau“, Nr. 63 vom 19. Februar 1996.

¹² Gemeint ist das „Altersteilzeitgesetz“ (AtzG) vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I, S. 2343), nach dem die Bundesanstalt für Arbeit den gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand fördert, sofern damit die Neueinstellung eines Arbeitslosen ermöglicht wird (§ 1 AtzG).

Thomas Wernicke

Privates Bankvertragsrecht im EG-Binnenmarkt

Die Europäische Gemeinschaft entwickelt sich zunehmend auch zu einer Gemeinschaft des wirtschaftsrelevanten Privatrechts. In den Mittelpunkt wissenschaftlichen und praktischen Interesses rücken dabei die Strukturen des sich herausbildenden »Europäischen Privatrechts« als einer Synthese von nationalem und europäischem Recht. Für den Bereich des Bankvertragsrechts, speziell auch für den kartengesteuerten Zahlungsverkehr als weit fortgeschrittenem Sektor, bietet die Monographie eine eingehende Analyse des geltenden Rechts. Hieraus werden Leitlinien für die zukünftige Gestaltung des Bankvertragsrechts entwickelt, die über diesen Bereich hinaus von genereller Bedeutung für die zukünftige Gestalt des Privatrechts in der Gemeinschaft sind. Dessen Bedeutung als Grundlage des Wirtschaftsverkehrs und somit auch der wirtschaftlichen Integration in der Gemeinschaft ist kaum zu überschätzen. In diesem wichtigen Feld bietet der Band sowohl eine Orientierung für den bankrechtlichen Praktiker als auch Anregungen für die wissenschaftliche Diskussion.

1996, 184 S., brosch., 58,- DM, 429,50 öS, 58,- sFr, ISBN 3-7890-4130-0
(Studien zum Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bd. 42)



Nomos Verlagsgesellschaft · 76520 Baden-Baden



sionspolitik, mit der sich Gewerkschafter und Arbeitgeber zu Lasten Dritter einigen, werden die tatsächlichen Verantwortlichkeiten bis zur Unkenntlichkeit verwischt.

Allgemeinverbindliche Mindestlöhne

Ähnlich verhält es sich mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Auch wenn dies nicht Gegenstand der Verhandlungen über ein Bündnis für Arbeit gewesen ist, so gehört es doch nach Intention und Inhalt dazu. Der Anlaß zu dieser Gesetzgebung besteht in der starken Zuwanderung von Arbeitskräften aus Mitgliedsländern der Europäischen Union (EU), die über (vor allem) portugiesische, irische und britische Subunternehmer in der deutschen Wirtschaft beschäftigt werden und die dadurch ihre deutschen Konkurrenten durch niedrigere Arbeits- und Sozialkosten mühelos unterbieten können. Wegen der in der EU geltenden Dienstleistungsfreiheit ist dies legal möglich und hat insbesondere im Baugewerbe und für Handwerksbetriebe zu einer beträchtlichen Verdrängung und Arbeitslosigkeit einheimischer Arbeitskräfte geführt¹³. Nachdem ein erster Vorstoß, dieses Problem durch eine „Entsenderichtlinie“¹⁴ für den Einsatz ausländischer Arbeitnehmer innerhalb der EU einheitlich zu regeln, im Dezember 1994 nach intensiven Beratungen im Ministerrat letztlich vor allem am Widerstand Großbritanniens gescheitert war, kam es im Juli 1995 mit dem Entwurf für ein „Arbeitnehmer-Entsendegesetz“ zu einem deutschen Alleingang, mit dem künftig die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Bauhauptgewerbe ab dem ersten Arbeitstag auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinem in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer angewendet werden sollten. Die Anwendung des Gesetzes sollte auf zwei Jahre befristet werden und für das Niveau der jeweils untersten Lohngruppe des betroffenen Tarifvertrags gelten¹⁵.

Diese geplanten Regelungen wurden vom Baugewerbe, dem Handwerk und von Seiten der Gewerk-

schaften zwar grundsätzlich begrüßt, doch hinsichtlich ihrer räumlichen und zeitlichen Begrenzung sowie der unzureichenden Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten auch kritisiert und statt dessen die uneingeschränkte Anwendung des Territorialprinzips gefordert, demzufolge am gleichen Arbeitsort und bei gleicher Arbeit auch der gleiche Lohn gezahlt werden müßte. Aufgrund des Widerstands von den Arbeitgeberverbänden insbesondere der Metall- und Chemiebranche sowie anderen außenhandelsorientierten Industriezweigen wurde der Gesetzentwurf dagegen im Präsidium der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bereits im September 1995 mehrheitlich mit dem Argument abgelehnt, daß der niedrigste Stundenlohn im Baugewerbe bei 20,24 DM läge und damit weit über den Ecklöhnen anderer Branchen, wie zum Beispiel der Metallindustrie mit 18,14 DM. Die verbindliche Festlegung eines so hohen Mindestlohnes könnte deshalb zu Anpassungsforderungen in anderen Sektoren führen¹⁶. Angesichts dieses Widerstandes war zu erwarten, daß der Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit im paritätisch mit jeweils drei Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden besetzten Tarifausschuß (gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz) keine Mehrheit gefunden hätte. Wenn der Bundesarbeitsminister sich über dieses Votum nicht hinwegsetzen wollte, würde das Gesetz damit ohne praktische Konsequenzen bleiben.

Wohl in der Hoffnung, daß die Arbeitgeber letztlich doch noch insgesamt zustimmen werden, wurden die Beratungen im Bundestag trotzdem fortgesetzt¹⁷. Nachdem zwischenzeitlich als Alternative eine gesetzliche Mindestlohnregelung erwogen worden war und nachdem sich auf Intervention des Bundesrates dann auch noch ein Vermittlungsausschuß mit dem Gesetzentwurf befaßt hatte, wurde das Entsendegesetz schließlich mit Zustimmung von Bundestag und Bundesrat am 9. Februar doch noch verabschiedet und ist zum 1. März 1996 in Kraft getreten. Dabei hat das Vermittlungsverfahren zu einigen bemerkenswer-

¹³ Neben der großen Anzahl illegal beschäftigter Arbeitskräfte aus Osteuropa wirken sich auch die legal zugelassenen Werkarbeitnehmerverträge mit osteuropäischen Firmen häufig schädlich auf Wettbewerb und Beschäftigung aus. Indem diese (inzwischen allerdings stark gekürzten) Kontingente oftmals willkürlich je nach antragstellendem Unternehmen und behördlicher Genehmigungspraxis zugeteilt werden, entsteht eine wettbewerbsverzerrende Zweiteilung unter den Anbietern, wobei diejenigen, die über Werkarbeiterkontingente verfügen, erheblich kostengünstiger anbieten können und darin nur noch von denjenigen unterboten werden, die ausländische Arbeitskräfte illegal beschäftigen. Des Weiteren führt die Genehmigung von Werkarbeiterkontingenten häufig dazu, daß der Anteil deutscher Arbeitnehmer an der Belegschaft zugunsten ausländischer Mitarbeiter verringert oder auf Kurzarbeit gesetzt wird.

¹⁴ Gemeint ist der „Entwurf einer Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“. Siehe dazu ausführlich H. J. Rösner: Globalisierung und soziale Sicherung der Arbeitnehmer, in: W. Schönig, R. L'Hoest (Hrsg.): Sozialstaat wohin? Umbau, Abbau oder Ausbau der Sozialen Sicherung, Darmstadt 1996, S. 173-190 (hier S. 187 f.).

¹⁵ Zitiert nach der Pressemitteilung (P 20/95) des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 17. Juli 1995.

¹⁶ Zitiert aus der Berichterstattung in der FAZ vom 23. 8. 1995 über die ablehnende Stellungnahme des Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführers Dieter Kirchner.

¹⁷ Siehe dazu die „Sozialpolitische Umschau“, Nr. 504 vom 11. Dezember 1995.

ten Veränderungen geführt: So ist zum Beispiel die ursprünglich für zwei Jahre vorgesehene Befristung auf dreieinhalb Jahre erweitert worden. In den Gültigkeitsbereich sollen neben dem Bauhauptgewerbe nun auch die Bauausbaugewerbe sowie Montageleistungen von Metall-, Heizungs- und Elektronunternehmen auf Baustellen einbezogen werden – und ebenso die Seeschiffahrtsassistenten¹⁸.

Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung

An diesem Ergebnis ist zunächst bemerkenswert, mit welcher Willfährigkeit das demokratisch legitimierte Parlament den protektionistischen Forderungen der Tarifpartner nachgekommen ist, obwohl die ohnehin schon angeschlagene Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft dadurch absehbar weiter beeinträchtigt werden wird. Erstaunlich ist auch die Unbedenklichkeit, mit der die ansonsten für unantastbar erklärte Tarifautonomie von Interessenverbänden zur Disposition gestellt wird, wenn die parteipolitischen Mehrheitsverhältnisse den eigenen Zielen gerade einmal günstiger zu sein scheinen. Zugleich liefert die inhaltliche Entwicklung der getroffenen Vereinbarungen ein anschauliches Beispiel dafür, wie rasch und wie weitflüchtig sich marktwidrige Interventionen öfleckartig auszubreiten vermögen. Und schließlich bleibt zweifelhaft, wie eine Währungsunion erfolgreich zustande kommen könnte, wenn nicht einmal das wirtschaftlich stärkste Mitgliedsland dazu bereit zu sein scheint, so elementare Faktoren wie die Gewährleistung von Wettbewerbsfreiheit und Freizügigkeit zu akzeptieren.

Falls die Arbeitgeber nicht wider Erwarten doch noch ihre Zustimmung verweigern, wird damit in Kürze eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von bislang ungekannter Reichweite und inhaltlicher Bedeutung erlassen werden. Zur Zeit wird aber im Tarifausschuß noch um zwei Punkte gestritten: Zum einen möchten die Bauarbeitgeber längere Übergangsfristen für die Anwendung der neuen Mindesttarife vereinbaren, um so bereits bestehende Verträge mit ausländischen Subunternehmern erfüllen zu können; zum anderen ist auch die absolute Höhe dieser Tarife noch umstritten. Die IG Bauen-Agrar-Umwelt argwöhnt, daß die Arbeitgeber die zeitlich begrenzte Wirksamkeit des Entsendegesetzes durch möglichst lange Übergangsfristen faktisch unterlaufen möchten und besteht deshalb auf sofortiger Anwendung. Beim Mindestlohn möchte die Gewerkschaft ihren Basislohnsatz von 20,24 DM erhalten, um dem Eindruck zu begegnen, daß die Tarifskaala nach unten geöffnet

werden könnte. Die Arbeitgeber streben hingegen einen Basislohn an, der mit 15 bis 18 DM deutlich darunter liegen würde. Zugleich hat der sächsische Ministerpräsident Kurt Biedenkopf bereits seinen Einspruch gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung angekündigt, falls der vereinbarte Mindesttarif über 16 DM liegen sollte, weil die Bauwirtschaft in den neuen deutschen Ländern sonst höhere tarifliche Löhne als bisher zahlen müßte¹⁹.

Wie auch immer diese Auseinandersetzung letztlich ausgehen wird, so ist einer der wenigen positiven Aspekte in der Öffentlichkeit bislang weitgehend unbeachtet geblieben: Zum ersten Mal in der Nachkriegswirtschaftsgeschichte würden sich die Tarifvertragsparteien dann über eine Absenkung des Tarifniveaus verständigt haben. Zwar hat dieser bemerkenswerte Vorgang nur eine sehr begrenzte Reichweite, könnte aber doch eine, wenn schon von seinen Initiatoren vermutlich nicht beabsichtigte, so doch zukunftsweisende Bedeutung erlangen. Dies wäre der Fall, wenn damit künftig die prinzipielle Erkenntnis verbunden wäre, daß nicht nur zum fernen Indien oder nahen Tschechien ein beträchtliches Lohngefälle besteht, sondern auch innerhalb der Europäischen Union, und daß dies ohne fortschreitende Arbeitsplatzverluste so nicht weiterbestehen kann, und daß schließlich auch nicht die Möglichkeit besteht, dem Rest der Welt die deutschen Lohn- und Sozialstandards aufzuzwingen. Auch die Streikmacht der stärksten Gewerkschaft endet an den Landesgrenzen, und da diese mit der fortschreitenden europäischen und weltwirtschaftlichen Integration für Konkurrenten immer durchlässiger werden, wird sich letztlich keine tarifpolitische Insel der Seligen konservieren lassen.

Von dieser Erkenntnis unbeschadet bleibt allerdings das Problem, daß diese Frage auch nicht über einen globalen Unterbietungswettbewerb bei den Beschäftigungsbedingungen gelöst werden kann. Statt dessen wird, zum Beispiel über die neugegründete Welthandelsorganisation (WTO), gemeinsam

¹⁸ Letzteres hat eine recht denkwürdige Vorgeschichte. Und zwar ist die bisherige Monopolstellung der zu einem Kartell zusammengeschlossenen deutschen Schlepperreedereien für den Hamburger Hafen in jüngster Zeit von einer niederländischen Gesellschaft erfolgreich angefochten worden, die sich dabei auf das Recht auf Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union berufen hat. Daß diese Gesellschaft in der Lage war, die Hamburger Betriebe um 30 bis 40% (!) zu unterbieten, hat ihr sogleich den Vorwurf des „Ausländer-Dumpings“ eingetragen. Pikanterweise stellte sich dann heraus, daß auf den niederländischen Schleppern überwiegend deutsche Seeleute aus Rostock beschäftigt sind. Zitiert aus der Berichterstattung in der FAZ vom 6. Februar 1996.

¹⁹ Zitiert nach der Berichterstattung in der FAZ vom 10. Februar und vom 28. Februar 1996.

nach Wegen gesucht werden müssen, die innerhalb der internationalen Arbeitsteilung zu fairen und vergleichbaren Welthandelsbedingungen führen²⁰.

Freizeitausgleich für Überstunden

Ein weiteres Thema, das die Gespräche über ein mögliches Bündnis für Arbeit in jüngster Zeit geprägt hat, ist die Auseinandersetzung über die hohe Anzahl von Überstunden, die (vor allem) in der Metall- und Elektroindustrie, aber auch in anderen Bereichen der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst während des vorigen Jahres abgeleistet worden sind. Von seiten der IG Metall ist vorgerechnet worden, daß sich bei einer Umwandlung der über 250 Millionen geleisteten Überstunden im Jahre 1995 rechnerisch 120000 neue Arbeitsplätze hätten schaffen lassen²¹. Durch die zwingende tarifvertragliche Vorgabe, daß Überstunden durch Freizeitausgleich abgegolten werden müssen, sollten deshalb künftig stärkere Anreize für Neueinstellungen geschaffen werden. Auf Arbeitgeberseite wird diese Verbindlichkeit aber vor allem von kleineren und mittelständischen Unternehmern abgelehnt, da Überstunden für sie die wichtigste Möglichkeit darstellen, um Auftragsspitzen kostengünstig abdecken zu können.

Auch der Widerstand von seiten der Betriebsräte ist nahezu programmiert. Nachdem die gewerkschaftliche Arbeitszeitverkürzungspolitik seit 1984 dazu geführt hat, daß durch die teilweise Anrechnung der resultierenden Kosteneffekte die Masseneinkommen in einem geringeren Maße gestiegen sind, als dies sonst der Fall gewesen wäre, ist die Möglichkeit, mit Überstundenzuschlägen die Arbeitsentgelte aufzubessern, für viele Beschäftigte zu einer wichtigen Einkommensquelle geworden. Insgesamt schien so eine stillschweigende Übereinkunft zu bestehen, daß die mit Arbeitszeitverkürzungen einhergehenden Lohnminderungen über die dadurch gesteigerten Aussichten auf Überstundenzuschläge zumindest teilweise kompensiert werden würden. Dies erklärt im übrigen auch, warum die häufig auf dem Papier bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben nur selten ausgeschöpft werden. Diese Übereinkunft werden viele Beschäftigte nun als gefährdet ansehen, zumal damit auch den von ihnen gewählten Betriebsräten Regelungskompetenz entzogen werden soll.

Unabhängig davon, ob sich die Solidarität der Insider mit den arbeitslosen Outsidern so weit strapazieren lassen wird, daß die gewerkschaftlich angestrebte Umwandlung von Überstunden in Freizeit tatsächlich zustande kommt, ist mit dieser Diskussion,

wenn auch wohl wieder eher unbeabsichtigt, ein anderes durchaus interessantes Problem angerissen worden, nämlich ob die Abgrenzung zwischen der Verbandsautonomie nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) und der Betriebsautonomie nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BVG) in der gegenwärtigen Form weiterbestehen kann.

Erosion der Flächentarifverträge

Auch wenn die Diskussion um die Frage einer Abschaffung, Revision oder Beibehaltung des für die Entscheidungskompetenz der Betriebsräte strategischen Paragraphen 77 Absatz 3 BVG hier nicht weitergeführt werden kann, so scheinen doch deutliche Anzeichen dafür zu bestehen, daß durch die Globalisierung des Standortwettbewerbs sowohl intersektoral als auch intrasektoral zwischen den Unternehmen einer Branche durch die bisherige Form flächendeckender Tarifpolitik gravierende horizontale Differenzierungsdefizite entstanden sind²². Dies liegt daran, daß nicht alle Wirtschaftsbereiche und schon gar nicht alle Unternehmen in gleicher Weise dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind. Großunternehmen können auf den Kostendruck und die Diversifizierungsanforderungen globalisierter Wettbewerbsbedingungen eher auf dem Wege externer Rationalisierung durch den Aufbau weltumspannender Liefer- und Bezugsbeziehungen ausweichen, als dies kleinen und mittleren Unternehmen möglich ist. Diese können kaum anders handeln, als dem Kostendruck durch weitere interne Rationalisierung standzuhalten zu versuchen. Sie werden von Tarifsteigerungen daher in einem viel stärkeren Maße betroffen. Demgegenüber werden Großunternehmen eher dazu tendieren, sich den Betriebsfrieden durch überhöhte Abschlüsse zu erkaufen, in der Gewißheit, sich den steigenden Arbeitskosten durch die weitere Auslagerung von Betriebsstätten sowie durch steigenden Fremdbezug von Vorleistungen weitgehend entziehen zu können.

Für kleinere und mittelständische Unternehmen bietet sich hingegen nur die Möglichkeit, die Flächentarifverträge stillschweigend dadurch zu unterlaufen, indem mehr oder weniger diskrete Absprachen über Entgelte, Arbeitszeiten und Sonderzahlungen zwi-

²⁰ Paradoxerweise wird dies dazu führen, daß es nun die fortgeschrittenen Industrienationen sein werden, die eine gerechtere „neue Weltwirtschaftsordnung“ gegenüber den Entwicklungs- und Schwellenländern einklagen werden, und nicht, wie bislang, umgekehrt.

²¹ Siehe dazu die Berichterstattung in der FAZ vom 17. Januar 1996.

²² Dazu ausführlich H. J. Rösner: Von der Lean Production zum „Lean Employment“, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 74. Jg. (1994), H. 5, S. 248-255, hier S. 250 ff.

schen Geschäftsführung und Betriebsräten getroffen werden. Dieser Erosionsprozeß, dem die Verbindlichkeit von Flächentarifverträgen an der Betriebsbasis ausgesetzt ist, kann den Gewerkschaften nicht gleichgültig sein, weil damit eine Verlagerung von Handlungskompetenz von der Funktionärschicht auf die Betriebsratsebene einhergeht. Dies schränkt nicht nur die künftige Fähigkeit der Gewerkschaften ein, verbindliche Verbandsziele vorgeben zu können, sondern schwächt ebenso ihre Fähigkeit, Arbeitskämpfe erfolgreich durchzuführen. Je mehr sich die Arbeitsbedingungen im horizontalen Unternehmensvergleich differenzieren, desto schwieriger wird es, die Arbeitnehmer für übergeordnete Verbandsziele zu mobilisieren.

Auch die Drohung, dann eben Firmentarifverträge abschließen zu wollen, wird inhaltsleer, wenn die Beschäftigung bedroht ist. Die Belegschaften werden kaum dazu bereit sein, ihre Betriebe kaputtzustreichen, nur um die Herrschaftsgelüste von Verbandsfunktionären zu befriedigen. Wie die vergangenen Arbeitskämpfe gezeigt haben, sind die gewerkschaftlichen Streikführungen stets bestrebt gewesen, Arbeitskämpfe nur in solchen Betrieben durchzuführen, die einen hohen Auftragsbestand und eine gute Geschäftslage aufgewiesen haben²³.

Ist die Beschäftigungskrise defensiv zu lösen?

Betrachtet man die bislang aus den Verhandlungsrunden über ein Bündnis für Arbeit resultierenden Ergebnisse, so überwiegt der Eindruck, daß die Sozialpartner der Beschäftigungskrise nicht offensiv durch tarifpolitische Reformen, sondern primär mit arbeitsplatzkonservierenden und defensiven Strategien begegnen wollen. Dem scheint die Vorstellung zugrunde zu liegen, daß das volkswirtschaftliche Beschäftigungsvolumen eine als „Lump of labour“ quasi schicksalhaft vorgegebene feste Größe sei und daß es folglich nur darum gehen könne, diese möglichst gerecht auf die Erwerbspersonen zu verteilen. Allein durch fortschreitende Rationierung der jeweils noch verbliebenen Beschäftigungsmöglichkeiten wird sich die Arbeitslosigkeit aber nicht eindämmen lassen, weil die Bewegungsgesetze einer Wettbewerbsordnung nur Fortschritt oder Rückschritt, nicht aber Stillstand kennen. Wenn es nicht gelingt, die internationale Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft erneut zu festigen, so würde dann im Jahre 2000 vielleicht schon eine dreitägige Arbeitswoche als Vollzeitbeschäftigung zu gelten haben.

In mancherlei Hinsicht werden in der aktuellen Situation Parallelen zur unmittelbaren Nachkriegs-

situation deutlich, in der auch vielfach die Überzeugung vertreten worden ist, daß es im zerstörten Deutschland auf absehbare Zeit nur um eine Verteilung des Mangels gehen könne. Und ähnlich wie damals werden dafür staatswirtschaftliche Interventionen und korporativistische Lösungen vorgeschlagen. Daß die Beschäftigungskrise auch durch eine Revitalisierung der marktwirtschaftlichen Wachstumskräfte überwunden werden könnte, scheint damals wie heute für gänzlich unwahrscheinlich gehalten zu werden. Prinzipiell ist es zwar durchaus zu begrüßen, wenn Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierung sich um eine gemeinsame Vorgehensweise bemühen, zumal konsensfördernde Lösungen eher dazu geeignet sind, die ökonomischen und sozialen Friktionen volkswirtschaftlicher Anpassungsprozesse zu verringern. Dies ändert aber nichts daran, daß die notwendigen Anpassungen dann trotzdem auch tatsächlich durchgeführt werden müssen. In dieser Hinsicht scheint die fortwährend wachsende Staatsverschuldung sowie das Verschieben einer dauerhaft wirksamen Lösung der finanziellen Probleme in der Alterssicherung und im Gesundheitswesen aber eher einer Flucht vor den Realitäten zu gleichen, mit der Konflikten aus dem Wege gegangen werden soll.

Dies gilt auch für den Bereich der Arbeitsbeziehungen. Daß die Tarifvertragsparteien in sozialpartnerschaftlicher Kollusionspolitik danach trachten, die Kosten ihrer fehlgeleiteten Tarifpolitik auf die Sozialversicherungen abzuwälzen bzw. die tarifpolitischen Reformen, auf die sie selber sich nicht einigen können oder wollen, über staatlichen Protektionismus zu vermeiden trachten, ist zwar verständlich, wird aber den Funktionszuweisungen der Tarifautonomie nicht gerecht und stellt das Subsidiaritätsprinzip auf den Kopf.

Darüber hinaus mögen aber auch grundsätzliche Zweifel daran angebracht sein, ob eine Lösung der anstehenden Probleme überhaupt noch auf korporativistischem Wege gefunden werden kann oder ob diese Art von Makropolitik unter den Bedingungen des veränderten Standortwettbewerbs nicht ohnehin obsolet zu werden droht. Das Zusammenwachsen der Weltmärkte sowie die fortschreitende Integration innerhalb der EU bewirken tendenziell eine abnehmende funktionale Kompetenz dessen, was auf nationalstaatlicher Regierungsebene noch geleistet werden kann. Mit dem Zustandekommen der Währungsunion

²³ Siehe dazu ausführlich H. J. Rösner: Mehr Kompetenzen für Betriebsräte?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 73. Jg. (1993), H. 9; ders.: Mehr Arbeitsmarkteffizienz durch Tarifflexibilisierung; in: ebenda, 64. Jg. (1984), H. 12.

würden weitere Autonomieverluste nicht nur in geld- und kreditpolitischer, sondern auch in allgemeiner wirtschafts- und sozialpolitischer Hinsicht sowie in vielen anderen Bereichen, wie zum Beispiel der Rechtsordnung, zwangsläufig einhergehen müssen.

Neue Randbedingungen der Tarifautonomie

Diese Entwicklung wird auch vor den Arbeitsbeziehungen nicht haltmachen. Viele Anzeichen deuten darauf hin, daß sich bereits in diesem Jahrzehnt immer mehr Entscheidungsmacht von der Makroebene nationalstaatlichen Handelns auf die Chefetagen transnationaler Großkonzerne verlagern wird²⁴. Vermutlich werden die Weltmärkte zumindest in bestimmten Bereichen, wie zum Beispiel Kommunikationsmedien, Finanzdienstleistungen, Großchemie, im Luftverkehr sowie in der Automobilindustrie, schon zur Jahrtausendwende von nur noch einigen Dutzend Clustern branchenverwandter Großkonzerne beherrscht werden²⁵.

Dies wird zur Folge haben, daß auch auf der Mesoebene der Verbände die Regelungskompetenz für das, was substantiell noch zum Gegenstand flächendeckender tarifvertraglicher Vereinbarungen gemacht werden kann, zumindest tendenziell abnehmen wird. Transnationale Konzerne sind durch eine netzwerkartige Verknüpfung ihrer weltumspannenden Produktions- und Organisationsstrukturen gekennzeichnet, die ihnen einen flexiblen Wechsel ihrer Bezugs- und Lieferbeziehungen ermöglicht. Dies hat weitreichende beschäftigungs- und sozialpolitische Konsequenzen, weil derartige Unternehmen sich als „Global Player“ immer mehr den politischen Gestal-

tungsansprüchen ihres Herkunftslandes entziehen werden können, indem sie ihre Aktivitäten selektiv dorthin verlagern, wo zum Beispiel die Besteuerungs- und Finanzierungsbedingungen jeweils gerade günstiger, die Umweltstandards großzügiger und die Arbeits- und Sozialkosten niedriger sind. Und insbesondere damit kann der weltweite Überfluß an zu Niedriglöhnen abrufbaren Arbeitskräften produktiv genutzt werden²⁶.

Allerdings bildet die dadurch ermöglichte Mischkalkulation aber oft auch erst die Voraussetzung dafür, die hohen Arbeits- und Sozialstandards des Herkunftslandes überhaupt noch gegen die wachsende Weltmarktkonkurrenz verteidigen zu können. Die Internationalisierung der Produktionsstrukturen vermag deshalb auch zum Erhalt inländischer Arbeitsplätze beizutragen. Allerdings werden sich die autonomen Gestaltungsspielräume der Beschäftigungsbedingungen dadurch künftig zunehmend nach dem Grad differenzieren, mit dem die betroffenen Arbeitsplätze gegenüber der internationalen Standortkonkurrenz exponiert sind und damit von Auslagerungsmöglichkeiten bedroht werden²⁷. Neben dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wird deshalb zukünftig auch die unterschiedliche weltwirtschaftliche Verflechtung bestimmter Beschäftigungsfelder zu einer wesentlichen Randbedingung der Tarifautonomie werden.

Dies wird insbesondere aber dazu führen, daß im globalisierten Standortwettbewerb künftig die Eigentümerinteressen (Shareholder Values) zumindest tendenziell dem von Unternehmern, Gewerkschaftern und politischen Funktionsträgern gebildeten Interessenskonglomerat (Stakeholder Values) überlegen sein werden. Stakeholder-dominierte Unternehmen, wie zum Beispiel die Volkswagen AG, weisen in der Regel eine geringere Kapitalrentabilität auf und sind damit potentiell wettbewerbsschwächer als Shareholder-dominierte Unternehmen. Vor allem aber sind sie wegen ihrer Verpflichtung auf den oftmals langwierigen (und teuren!) korporativistischen Interessenausgleich weniger dazu in der Lage, rasch auf veränderte Bedingungen zu reagieren und diese in innovatorische Fortschritte umzusetzen. Das macht sie anfälliger und ist in Deutschland nur lange Zeit durch technologische und qualitative Vorsprünge sowie durch die Unterlegenheit der sozialistisch regierten Länder verdeckt gewesen. Der Vergleichsantrag der Bremer Vulkan AG sollte aber in dieser Hinsicht ein warnendes Beispiel dafür sein, daß sich mit Problemverzögerungsstrategien die Gesetzmäßigkeiten globalisierter Märkte letztlich nicht aufhalten lassen.

²⁴ Vgl. C. A. Bartlett: Aufbau und Management der transnationalen Organisationsstruktur: Eine neue Herausforderung, in: M. E. Porter (Hrsg.): Globaler Wettbewerb. Strategien der neuen Internationalisierung, Wiesbaden 1989, S. 425-466, insb. S. 438 ff.

²⁵ Siehe dazu R. Meckl, C. Rosenberg: Neue Ansätze zur Erklärung internationaler Wettbewerbsfähigkeit, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (ZWS), 115 (1995), S. 211-230, hier S. 215.

²⁶ Vgl. H. J. Rösner: Global Competition – Konsequenzen für die Tarifpolitik, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 75. Jg. (1995), H. 5, S. 475-483, hier S. 479 ff.

²⁷ Arbeitsplätze werden um so stärker vom Standortwettbewerb bedroht sein, je intensiver die internationalen Liefer- und Bezugsverflechtungen in diesem Beschäftigungsfeld sind und je mehr es sich um Arbeitnehmerqualifikationen handelt, die global nachgefragt werden können. Diese „globale Exposure“ ist vor allem im Bereich der produzierenden und der verarbeitenden Industrie sehr hoch. Vgl. H. J. Rösner, Global Competition ..., a.a.O., S. 481 f. Nach der Prognos/IAB-Schätzung von 1989 werden allein im Bereich einfacher Produktionstätigkeiten zwischen 1995 und 2010 rund 888 000 Erwerbstätige ihren Arbeitsplatz verlieren. Neuere Schätzungen scheinen auf einen noch stärkeren Abbau hinzudeuten. Vgl. Prognos AG (P. Hofer, I. Weidig, H. Wolff): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen, Textband, in: BeitrAB 131.1, Nürnberg 1989, S. 229 ff., hier S. 251.