

Härtel, Hans-Hagen

Article — Digitized Version

Stillstand in der Tarifpolitik

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Härtel, Hans-Hagen (1999) : Stillstand in der Tarifpolitik, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Springer, Heidelberg, Vol. 79, Iss. 3, pp. 134-135

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/40381>

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.

Stillstand in der Tarifpolitik



Hans-Hagen Härtel

Wenngleich in der deutschen Metallindustrie ein Arbeitskampf im letzten Moment durch eine außerordentliche Schlichtung vermieden werden konnte, geben Verlauf und Ausgang des Tarifkonflikts wenig Grund für die Zuversicht, daß die Tarifvertragsparteien zu den Innovationen fähig sind, die das deutsche Modell der Tarifautonomie wieder zu einem positiven Faktor im Standortwettbewerb machen können. Hierfür ist es kennzeichnend, daß die Reaktionen der Kontrahenten auf den von beiden Seiten akzeptierten Schlichterspruch nicht den Eindruck erweckten, es sei ein Kompromiß erzielt worden, bei dem es weder Sieger noch Besiegte gibt. Vielmehr hatte es den Anschein, daß die Gewerkschaften das Schlachtfeld als Sieger verlassen haben. Während die IG Metall sich zufrieden mit dem Ergebnis zeigte, herrschte im Arbeitgeberlager Katzenjammer, und es wurde sogleich Manöverkritik laut.

Es war schon ungewöhnlich, daß Gesamtmetall, die Zentralinstanz der regionalen Arbeitgeberverbände, auf Distanz zu dem vom Arbeitgeberverband Baden-Württembergs zu verantwortenden Tarifabschluß ging. Er verzichtete ausdrücklich auf die Empfehlung, diesen Abschluß auf die anderen Bezirke zu übertragen, lehnte eine solche Übertragung auf die neuen Bundesländer sogar ab. Daß der Pilotabschluß gleichwohl sowohl im Westen als auch im Osten mit nur minimalen Korrekturen übernommen wurde, vervollständigt nur den Eindruck der Niederlage. Welchen Konfliktstoff der Tarifabschluß im bisher schon nur mühsam zusammengehaltenen Arbeitgeberlager angehäuft hat, zeigt die Bereitschaft des sächsischen Arbeitgeberverbandes, seinen Mitgliedsfirmen vor seinem Inkrafttreten den Austritt aus dem Verband zu gestatten. Diese Unternehmen wären – bis zum Abschluß eines Firmentarifs – nur an den alten Tarifvertrag gebunden gewesen.

Diese asymmetrische Reaktion von Gewerkschaft und Arbeitgebern ist zunächst erstaunlich, wenn man sich vor Augen hält, daß das Verhandlungsergebnis weitaus näher am Angebot der Arbeitgeber als an der Forderung der Gewerkschaft liegt. Auf die Ausgangsforderung der IG Metall, die Tarifverdienste um 6,5% anzuheben, reagierten die Arbeitgeber in allen Bezirken mit dem Angebot, die Tarifverdienste linear um 2% anzuheben und den Arbeitnehmern darüber hinaus einen von der betrieblichen Ertragslage abhängigen Zuschlag von 0,5% zu gewähren; im Verlauf der Verhandlungen wurde dieses Angebot auf 2,3% plus 0,5% erhöht.

Der neue Tarifvertrag sieht demgegenüber eine lineare Anhebung der Tarifverdienste um 3,2% sowie einen nicht ertragsabhängigen Zuschlag von 1% des Jahresverdienstes vor. Dieser Jahresverdienst wird auf der Basis von zwölf Monatsverdiensten, also ohne Sonderzahlungen, berechnet, so daß sich das Gesamtvolumen nicht auf 4,2%, sondern auf 4,1% beläuft; in den ostdeutschen Tarifbezirken, wo der Zuschlag auf der Basis von elf Monatsverdiensten ermittelt wird, beläuft sich das Gesamtvolumen auf 4%. Da die Laufzeit des Tarifvertrages auf 14 Monate verlängert wurde, beträgt die auf ein Jahr umgerechnete Anhebung 3,6% bzw. 3,5%. Berücksichtigt man, daß der Zuschlag von 1% nur für dieses Jahr gezahlt wird, liegt die dauerhafte Belastung aus dem Tarifvertrag in der Tat recht nahe am letzten Arbeitgeberangebot. Gemessen an den Ausgangsvorstellungen hätten also eher die Arbeitnehmer als die Unternehmen der Metallindustrie Anlaß zur Unzufriedenheit.

Wie ist das paradoxe Reaktionsmuster zu erklären? Hierzu muß man noch einmal den Ursprung des Tarifkonflikts in Erinnerung rufen. Es begann damit, daß die Führung der IG Metall das „Ende der Bescheidenheit“ ausrief. Vordergründig begründete sie den Kurswechsel mit dem Argument, die Unternehmen hätten auf die vorangegangene Lohnzurückhaltung nicht mit Neueinstellungen reagiert. Sie erweckte damit nachträglich den Eindruck, als sei die „Bescheidenheit“ eine einklagbare Vorleistung gewesen. Tatsächlich hatte sie mit der Zurückhaltung auf die Sorgen der Belegschaften reagiert, für die in unsicheren Zeiten die Sicherung des Arbeitsplatzes Vorrang gegenüber der Steigerung der Einkommen hat. Als dann aber – nicht zuletzt wegen der „Bescheidenheit“ der Gewerkschaften – der Beschäftigungsrückgang zum Stillstand gekommen war und die Arbeitslosigkeit zu sinken begann, schwand in den Belegschaften das Gefühl für die Gefährdung der Arbeitsplätze. In den von der Konjunktur begünstigten Unternehmen, insbesondere in der Automobilindustrie, hielten die Arbeitnehmer nun den Zeitpunkt für gekommen, wieder an vollere Lohntüten zu denken.

Es ist allerdings schwer erklärlich, daß die Führung der IG Metall nicht bereit war, die aktuellen Erwartungen ihrer Mitglieder mit Blick auf eine längerfristige Perspektive zu dämpfen, sondern ihnen mit der Forderung von 6,5% sogar noch Nahrung gab; es lag ja angesichts der erreichten Preisniveaustabilität nicht einmal der Grund für einen Inflationsausgleich vor. Die Gewerkschaftsspitze mußte wissen, daß große Teile der Metallindustrie noch nicht auf der Sonnenseite der Konjunktur standen, und konnte sich ausrechnen, wie sehr sie die Investoren verprellen würde, wenn sie bereits zu Beginn einer konjunkturellen Erholung einen derart abrupten Kurswechsel in der Lohnpolitik einleitete. Möglicherweise machte es die IG Metall unvorsichtig, daß aus der Führung der Arbeitgeber schon vor Beginn der Tarifverhandlungen ein Lohnerhöhungsspielraum von 4% signalisiert wurde. Inzwischen hatte aber die neuerliche konjunkturelle Abschwächung wieder für Ernüchterung gesorgt.

Die Unzufriedenheit der Arbeitgeber mit dem Tarifabschluß mag damit zu erklären sein, daß angesichts der konjunkturellen Abschwächung die Ertragsaussichten ungünstiger eingeschätzt werden. Wichtiger ist aber vermutlich, daß die IG Metall in keiner Weise auf die Interessenunterschiede zwischen den Unternehmen in der Metallindustrie einzugehen bereit war. Statt dessen hielt sie bedingungslos an der überkommenen Form des Flächentarifvertrages fest, als ob es über ihn die breite und auch konstruktive Auseinandersetzung nicht gegeben hätte. Die Gewerkschaftsführung ließ weder über eine stärkere Öffnung des Tarifvertrages zugunsten von betrieblichen Verhandlungen mit sich reden, noch war sie bereit, auf den Vorschlag der Arbeitgeber einzugehen, Lohnbestandteile ertragsabhängig zu gestalten. Mit der Begründung, es sei den Arbeitnehmern nicht zuzumuten, neben dem Arbeitsplatzrisiko auch Einkommensrisiken zu übernehmen, stellt sie den tatsächlichen Zusammenhang auf den Kopf. Die Bereitschaft, Einkommensrisiken einzugehen, mindert nämlich das Arbeitsplatzrisiko. Dies wird einsichtig, wenn man den Grenzfall unterstellt, daß die gesamte Entlohnung ertragsabhängig ist. Wenn im Verlustfall kein Einkommensanspruch besteht, dann gibt es auch keinen Grund für eine Entlassung.

Im Arbeitgeberlager ist inzwischen eine wilde Diskussion über alternative Organisationsformen ausgebrochen. Unter den Unternehmen wächst die Bereitschaft, die kollektiven Tarifverträge durch betriebliche Vereinbarungen zu ersetzen. Um der Verbandsflucht entgegenzuwirken, denken die Arbeitgeberverbände darüber nach, auch Firmen die Mitgliedschaft zu ermöglichen, die nicht an die von ihnen ausgehandelten Tarifverträge gebunden sind. Die Industrieverbände von Unternehmen, die sich von den Arbeitgeberverbänden nicht mehr angemessen vertreten fühlen, überlegen sich, für ihre Mitgliedsfirmen Arbeitgeberfunktionen zu übernehmen.

Fast könnte man denken, daß die IG Metall der Erosion, und damit der Zersplitterung, der Arbeitgeberverbände tatenlos zusehen will. Gegenüber den verbandsflüchtigen Unternehmen glaubt sie am längeren Hebel zu sitzen, da nach geltendem Recht Betriebsräte Tarifverträge nur mit ihrer Zustimmung aushandeln dürfen. Die Gewerkschaften müssen aber auf der Hut sein, daß sie am Ende nicht wie in den USA, Großbritannien und Frankreich den Rückhalt in den Belegschaften verlieren. Eines können sie schon heute nicht verhindern: daß die Unternehmen mit ihren Beschäftigten individuelle Arbeitsverträge aushandeln.