Denkpapier

für eine zukunftsorientierte Tarifpolitik

1. Die Ritualisierung in den Tarifauseinandersetzungen

Über Jahrzehnte hinweg liefen Tarifauseinandersetzungen nach dem gleichen Muster: Die einen gruben das Kriegsbeil aus, schüttelten drohend die Fäuste, tanzten um das Lagerfeuer, legten die Kriegsbemalung auf und erhoben lautstark ihre Forderungen. Diesen Stamm nennt man „Gewerkschaften“! Einige aus dem Stamm der Gewerkschaften hatten soviel Farbe aufgetragen, dass sie diese bis heute nicht mehr aus dem Gesicht bekommen.

Die anderen schoben ihre Wagenburg zusammen, verschanzten sich dahinter, steckten hier und da ihre Nase heraus, ließen sich die Kugeln um die Ohren fliegen, verhandelten dann zum Teil offen, zum anderen heimlich hinter den Kulissen und unterschrieben dann einen „Friedensvertrag“, auch Tarifvertrag genannt, den sie dann am Tag danach bereits wieder selbst kritisierten. Dies ist der Stamm der Arbeitgeber, insbesondere der Arbeitgeberverbände.

Hier und da kam es zur offenen Schlacht, Streik genannt, nach welcher es am Ende ausschließlich Sieger gab. Auf der Strecke blieben oft die „einfachen Indianer“ aus beiden Stämmen! Dafür aber will heute niemand mehr verantwortlich sein.

Der staunende Betrachter stellte sich zu Recht die Frage, ob derartige Rituale nicht besser in die Zeit der amerikanischen Indianerkriege, als in eine moderne Bundesrepublik des 21. Jahrhundert passen.

Hier sollte man jedoch wissen, dass es in dieser Republik sehr viel mehr darum geht, die eigene Existenzberechtigung stets und ständig beweisen und verteidigen zu müssen, als um eine Verantwortung für das sogenannte Gemeinwohl.

Sowohl Gewerkschaften, als auch Arbeitgeberverbände befinden sich in einem Erosionsprozess und es wäre höchste Zeit, den jeweils eigenen Anteil an diesem Prozess einer kritischen – sprich selbstkritischen - Prüfung zu unterziehen!

Gestützt auf eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, auf depressive Elemente in der Gesellschaft und auf die Unfähigkeit der Politik, die Probleme dieses Landes zu lösen, haben die Arbeitgeberverbände in jüngster Zeit ihre Position ausbauen und verfestigen können. Dies findet Ausdruck in ständig neuen Forderungen der Arbeitgeber nach weiterem Abbau sozialer Errungenschaften. Hier wird nahezu jeden Tag die sprichwörtliche „Sau durchs Dorf getrieben“, während sich die Gewerkschaften eindeutig in die Defensive begeben haben.

2. Gewerkschaftsmacht

Während vor wenigen Jahren der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten noch über 30 Prozent lag, ist dieser Anteil auf nunmehr 20 Prozent gesunken. Die Tendenz ist weiter fallend. Die Verblendung in den Führungsetagen der „mächtigen“ Gewerkschaften ist allerdings so weit fortgeschritten, dass sie diese Tatsache schlichtweg ignorieren. Ursachenforschung wird zum Lippenbekenntnis, Selbstkritik ist Fehlanzeige.

Mit Superlativen wie „größte Einzelgewerkschaft der Welt“ (verdi) oder „größte Industriegewerkschaft der Welt“ (IG-Metall) verabreicht man sich selbst Beruhigungspillen. Gegen die Konkurrenz im Gewerkschaftslager geht man gerichtlich vor. Anstatt man froh ist, dass weitere Gewerkschaften den Grad der insgesamt Organisierten erhöhen, will man diese Konkurrenzgewerkschaften gerichtlich verbieten lassen. Welchen Effekt sich die „Mächtigen“ davon versprechen, wissen diese sehr wahrscheinlich selbst nicht.

Fakt ist, dass es weite Wirtschaftsbereiche und insbesondere Handwerksbereiche mit vielen Millionen Beschäftigten gibt, in welchen man von „der Gewerkschaft“ nur aus den Medien weiß.

Die spontane Ablehnung eines Mindestlohnes durch die IG-Metall zeugt von einer derartigen Verblendung. Ein Mindestlohn nach heutigem Diskussionsstand würde in die autonome Tarifpolitik der Gewerkschaften überhaupt nicht eingreifen. Er käme nur dort zum tragen, wo die „mächtigen“ Gewerkschaften nichts zu bestellen haben und sich dies in der Zukunft auch nicht ändern wird.

Dass die Arbeitgeberverbände den Mindestlohn ablehnen, gehört schon fast zum „guten Ton“ aus diesem Lager!

Es verwundert nur immer wieder, wie einig sich IG-Metall und Arbeitgeber in einigen grundlegenden Fragen sind!

3. Betriebliche Lösungen

In einer auf Pluralität begründeten Gesellschafts- und Staatsform, wie diese sich in der Bundesrepublik Deutschland darstellt, gibt es kein einheitliches Bild in der Wirtschaft und der Arbeitswelt. So wie es tausende unterschiedlicher Produkte und Dienstleistungen gibt, tausende unterschiedlicher Produktions- und Dienstleistungsverfahren, gibt es ebenso viele Möglichkeiten, betriebliche Lösungsansätze für die Organisation im Arbeitsleben zu kreieren.

Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist hier ebenso wichtig wie die Frage, welche gesamtgesellschaftliche Verantwortung nimmt man wahr. Es wäre im höchsten Maße richtig, wenn stets ein Augenmerk auf die Pflicht gerichtet wäre, mit intelligenten Lösungen auch zum Abbau der Arbeitslosigkeit beizutragen.

Spätestens nach Feierabend tritt jeder Arbeitnehmer wieder in die Wirklichkeit hinaus. Es hat also wenig Sinn, den eigenen Betrieb als Bastion gegen „die da

draußen“ zu betrachten, dies hätte auch mit verantwortlichem Handeln nichts mehr zu tun.

Betriebsräte dürfen sich niemals als bloßer Widerpart des Arbeitgebers verstehen, Arbeitgeber müssen lernen, ihre Beschäftigten sowohl an innerbetrieblichen Entscheidungsprozessen, als auch in materieller Hinsicht am Unternehmen zu beteiligen. Es macht keinen Sinn, nach einer Änderung des betriebsverfassungs- und Tarifvertragsgesetzes zu rufen, um mehr „betriebsbezogene Lösungen“ zu finden, wenn nicht zuvor bereits innerbetriebliche Kooperation praktiziert wurde.

Wenn Arbeitgeber mehr denn je die Möglichkeit der Produktverlagerung ins Ausland als Erpressungspotential gegenüber ihren Beschäftigten nutzen und wenn Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte dazu nutzen, reine Blockade zu betreiben, um ganz andere Ziele zu verfolgen, dann bleiben wirkliche betriebliche Lösungen ein Wunschtraum!

In der Diskussion um betriebliche Beteiligungsmodelle stößt man immer wieder auf Aussagen wie „Ich hole mir doch nicht diesen Betriebsrat als Miteigentümer“, arbeitgeberseitig, oder „dann würde man ja keine Gewerkschaften mehr benötigen“, auf Seiten der Arbeitnehmerschaft.

Mit der Sache selbst hat dies wenig zu tun!

4. Grundlagen der Tarifpolitik

Tarifpolitik darf nicht dem Ziel dienen, etwas ganz anderes zu wollen. Tarifpolitik wirkt sich unmittelbar oder mittelbar auf die gesamtwirtschaftliche Lage eines Landes aus. Wer also Forderungen erhebt, von welchen wer weiß, dass der Tarifpartner sie nicht erfüllen kann, der handelt tarifpolitisch unkorrekt und erstrebt möglicherweise politische Ziele. Die Tarifpolitik ist dazu ungeeignet und die Tarifautonomie ist ein zu hohes Gut, um es in dieser Form zu missbrauchen.

Tarifpolitik darf keine Abhängigkeiten schaffen, sie muss Abhängigkeiten zu überwinden helfen. Insofern bleibt die Forderung nach Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmen und auch am Erfolg des Unternehmens auf der Tagesordnung für Christliche Gewerkschaften.

Diese mittel- und langfristigen Ziele werden jedoch naturgemäß überlagert von der tagesaktuellen Problematik der Entgeltgestaltung- und -entwicklung. Hier bleibt festzustellen: Solange der Staat sich nicht zu einer wirklich grundlegenden Steuer- und Abgabenreform durchringen kann, welche für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirkliche Entlastung in der Lebensführung und für die Unternehmen eine ebensolche im Bereich Lohnnebenkosten bringt, solange ist Tarifpolitik im Entgeltbereich wie der Flicker auf dem Fahrradreifen: Im Moment hält er zwar, aber alsbald ist die Luft wieder heraus.

Es wird daher in absehbarer Zeit um nicht viel mehr gehen können, als um Ausgleich der Inflationsraten, um Preissteigerungen und um Modelle zur privaten Alterssicherung.

Dabei sind insbesondere die Handwerksbetriebe und Zulieferer und Dienstleister aller Art, diejenigen nämlich, die selbst in Abhängigkeit zu großen Unternehmen oder der öffentlichen Hand stehen, kaum in der Lage, in Sachen Entgeltentwicklung auch nur einen wirklichen „größeren Schritt“ zu gehen.

Ein Zulieferer der Automobilindustrie, welcher durch seinen Kunden gezwungen wird, in jedem Jahr mit seinen Preisen um 5 % zurück zu gehen, kann prozentuale Lohnsteigerungen nur dann noch erfüllen, wenn er Rationalisiert. Rationalisieren bedeutet in der heutigen Zeit oft nichts anderes, als Personal abzubauen und die vorhandene Arbeit auf weniger Schultern zu verteilen.

In den Handwerken stellt sich die Lage nicht sehr viel anders dar!

Es ist daher müßig zu spekulieren, ob man in den nächsten Jahren eine durchgängige Entgeltsteigerung von Prozent X erreichen kann. Dies ist branchenspezifisch zu betrachten, manchmal sogar betriebsspezifisch. Sicher wird man darauf zu achten haben, dass die Schere zwischen den „Reichen“ in der Industrie und den „Armen“ in Handwerk und Dienstleistung nicht noch weiter auseinander geht.

Daneben wird zu beachten sein, dass Tarifpolitik stets auch die Verantwortung für Menschen ohne Arbeit oder ohne Berufsausbildungsplatz wahrnimmt. So kann es überhaupt keine Frage sein, auch hier und da einmal auszusetzen, wenn dafür Arbeitsplätze nachweisbar gesichert oder neue geschaffen werden, auch bei den Auszubildenden.

Eine Grundvoraussetzung dabei ist, dass die Führungsetagen der Unternehmen auf dem Teppich bleiben. Managergehälter in Höhe des zehnfachen Gehaltes des Bundeskanzlers passen nicht in die Zeit! Kein Mensch kann durch physische und/oder geistige Leistung mehr als 10 Millionen Euro pro Jahr „verdienen“.

Dringend auf den Prüfstand gehören z.B. der BAT. Für Regelanhebungen der Entgelte durch Zeitablauf, Beförderungen durch Absitzen von Jahren, ist kein Platz mehr in der heutigen Tariflandschaft!

Tarifpolitik muss auch immer eine Leistungskomponente enthalten. Daher werden sogenannte „Sockelbeträge“ kritisch zu beurteilen sein!

5. Der Tarifvertrag als Rahmen

Wer selbst aktive Tarifpolitik betreibt, der wird auch festgestellt haben, dass es einen gewissen Reiz hat, alles und jedes im Papier des Vertrages zu regeln und festzuschreiben. Wer sich dann damit beschäftigt, über Jahre hinweg gewachsene Tarifverträge zu entrümpeln, der wird feststellen, wie sehr man an bestimmten Formulierungen und Regelungen hängt, weil sie ja auch – unbestritten – Rechtssicherheit bedeuten können.

Dazu kommt noch das gewerkschaftliche Misstrauen, dass man Instrumente aus der Hand gibt und irgendwann keinen Einfluss mehr auf deren Gestaltung hat, wenn man sie aus dem Tarifvertrag entfernt.

Es hilft jedoch alles nichts: Wer mit uns der Meinung ist, dass die oben bereits genannte Pluralität in der Wirtschaft mehr betriebsbezogene Lösungen bedingt, der muss sich ebenso damit beschäftigen, den Tarifvertrag auf das zu reduzieren, was die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses sind.

Zugegebenermaßen provokativ kann man die Frage stellen, ob die Arbeitszeit überhaupt zum Regelwerk gehören muss. Sicher aber darf auf keinen Fall eine starre Arbeitszeit im Tarifvertrag festgeschrieben sein. Insofern war die starre 35-Stunden-Woche immer, wie sich heute klar und deutlich herausstellt, falsch!

Der Tarifvertrag sollte also neben Arbeitszeitkomponenten (z.B. die Höchstjahresarbeitszeit) , Elemente der Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses enthalten, Modalitäten rund um das Entlohnungsverfahren, Urlaubsregelungen, Ausschlussfristen zur Regelung von gegenseitigen Ansprüchen und Kriterien zur Überweisung von Regelungen an die Betriebspartner. Modalitäten zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen, umzusetzen im Betrieb und ggf. Regelungen zur Organisation einer zusätzlichen Altersvorsorge für die Beschäftigten als Auftrag an die Betriebsparteien.

Mehr ist in einem Manteltarifvertrag schlichtweg nicht nötig! Selbst Entgeltgruppen können nach diesseitigem Erachten betrieblich besser organisiert werden, als sie am „grünen Tisch“ im Tarifvertrag festzuschreiben wären.

Daneben haben die Entgelttarifverträge (Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen) das Niveau zu regeln, Verteilungskriterien jedoch können betrieblich organisiert werden.

6. Lohnnebenkosten

Als Lohnnebenkosten gelten im allgemeinen Sprachgebrauch vor allem die Beiträge zur Renten-, zur Kranken-, zur Arbeitslosen- und zur Pflegeversicherung. Gemeint sind also meistens die Sozialversicherungsbeiträge, die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu gleichen Teilen gezahlt werden müssen. Das Statistische Bundesamt fasst den Begriff allerdings wesentlich weiter. Die amtlichen Statistiker bezeichnen all das als Personalnebenkosten, was neben dem Entgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, dem so genannten Direktentgelt, vom Arbeitgeber gezahlt wird. Diese Personalnebenkosten werden in drei Gruppen eingeteilt:

a. Gesetzliche Personalnebenkosten: Als gesetzliche Personalnebenkosten gelten die oben angesprochenen Beiträge der Arbeitgeber zur Sozialversicherung ihrer Beschäftigten und die allein vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge zur betrieblichen Unfallversicherung. Auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die Vergütung von Feiertagen werden zu den Personalnebenkosten gezählt. Gesetzlich vorgeschrieben sind außerdem Leistungen des Arbeitgebers nach dem

Mutterschutzgesetz, dem Schwerbehindertengesetz, den Bildungsurlaubsgesetzen der Bundesländer und dem Betriebsverfassungsgesetz (Mitbestimmung).

b. Tarifliche Personalnebenkosten: Tarifliche Personalnebenkosten sind der bezahlte Urlaub, das Urlaubsgeld, das 13. Monatsgehalt beziehungsweise das Weihnachtsgeld. Auch die Leistungen des Arbeitgebers zur Vermögensbildung der Arbeitnehmer werden zu den tariflichen Personalnebenkosten gezählt.

c. Freiwillige und betriebliche Leistungen: Die freiwilligen und betrieblichen Leistungen bilden die dritte Gruppe der Personalnebenkosten. Hierzu zählen Betriebsrenten und Kosten der betrieblichen Aus- und Fortbildung. Zuschüsse zur Kantine gehören genauso dazu wie der Aufwand für Wohnungsfürsorge, Familienunterstützungen, betriebliches Kurzarbeitergeld, Abfindungen, Anwerbungskosten, Aufwendungen für Verkehrsmittel oder Naturalleistungen.

Auf Grund dieser weiten Definition des Begriffs Personalnebenkosten lässt sich ein entsprechend hoher Anteil der Lohnnebenkosten an den gesamten Personalkosten errechnen. Danach lag der Anteil der Personalnebenkosten etwa im produzierenden Gewerbe in Westdeutschland Ende der Neunzigerjahre bei rund 45 Prozent der Gesamtpersonalkosten. In einigen Branchen, wie etwa dem westdeutschen Kreditgewerbe oder bei den Versicherungen, liegt der Anteil der Nebenkosten bei rund der Hälfte der Gesamtkosten, erklärt das den Arbeitgebern nahe Institut der Deutschen Wirtschaft (IW). Die Arbeitgeber sprechen daher auch von einem "Zweitlohn", wenn sie ihre Belastung durch die Lohnnebenkosten darstellen. In Ostdeutschland liegen die Personalzusatzkosten im produzierenden Gewerbe bei nur rund 40 Prozent. Der Unterschied zwischen Ost und West wird damit erklärt, dass es in den ostdeutschen Ländern weniger Großbetriebe gibt, die im Allgemeinen besonders hohe Personalnebenkosten haben.

Beiträge zur Sozialversicherung der größte Posten der Lohnnebenkosten

Unbestritten sind die Beiträge zur Sozialversicherung der größte Posten der Lohnnebenkosten. Sie sind in den letzten Jahren immer weiter angestiegen im Gegensatz zu den tariflichen und betrieblichen Personalnebenkosten. Dafür sorgen vor allem der wachsende Anteil älterer Menschen in unserer Gesellschaft, die hohe Arbeitslosigkeit und der Anstieg der Kosten im Gesundheitswesen. Im Jahr 2001 bereits lag der durchschnittliche Anteil der Sozialversicherungsbeiträge bei rund 41 Prozent der Brutto-Vergütungen, 19,1 Prozent gingen an die gesetzliche Rentenversicherung, 6,5 Prozent an die Arbeitslosenversicherung, 1,7 Prozent an die Pflegeversicherung und im Schnitt 13,7 Prozent an die gesetzlichen Krankenkassen.

Für das Jahr 2004 sind keine großen Änderungen bei der Zusatzkostenquote zu erwarten. Die Beitragssätze zur Sozialversicherung blieben im ersten Quartal 2004 gegenüber dem Jahresdurchschnitt 2003 unverändert. Bei den gesetzlichen Krankenversicherungen besteht Hoffnung auf ein Absinken des Beitragssatzes von zurzeit 14,3 Prozent auf etwa 14 Prozent zum Jahresende. Selbst wenn es hierzu käme, ginge dadurch die Zusatzkostenquote im Jahresdurchschnitt aber lediglich um 0,1 Prozentpunkte zurück.

Die Sozialversicherungsbeiträge haben sich auf der einen Seite zur "Steuer des kleinen Mannes" entwickelt. Denn eine Familie mit einem niedrigen Einkommen zahlt auf Grund des Steuer freien Existenzminimums und der steuerlichen Entlastung der Familien nur noch wenig Einkommensteuer, muss aber die Hälfte der 41 Prozent des Brutto-Entgelts, den Arbeitnehmeranteil, an die Sozialversicherungen abführen. Genauso muss auf der anderen Seite der Arbeitgeber die andere Hälfte zahlen, ohne dass er wie bei der Steuer Gestaltungsmöglichkeiten hat. Insofern belasten die hohen Lohnnebenkosten die Entscheidung, neue Mitarbeiter einzustellen. Eine Entlastung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei den Sozialabgaben gilt von daher für den Arbeitsmarkt als mindestens so wichtig wie eine Steuerentlastung.

Wie dargestellt, sind einige der Komponenten tarifpolitisch beeinflussbar, andere aber nicht. Es ergibt sich dennoch die besondere Verantwortung der Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung der Tarifverträge unter Berücksichtigung der Lohnnebenkosten.

7. Zusammenfassung und Perspektiven

Der Tarifvertrag in der althergebrachten Form steht vor dem Aus! Die Zahl seiner Kritiker, teilweise sachlich und fachlich fundiert, zum anderen polemisch-populistisch, steigt. Man tut dem Tarifvertrag bitter Unrecht, wenn man ihn für die Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit oder den wirtschaftlichen Problemen in Deutschland verantwortlichen machen wollte. Zum wirklichen Abbau der Arbeitslosigkeit kann der Tarifvertrag alleine, in welcher Form auch immer, nur sehr bedingt beitragen.

Die Tarifpartner haben sich in früheren Zeiten in einer regelrechten Regelungswut ergangen. Sie haben damit ihrer eigenen Existenzberechtigung keinen gefallen erwiesen, denn alle, die meinen, dass mehr Differenzierung und mehr Flexibilität nötig ist, meinen gleichzeitig, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dem im Wege stehen. Die Zahl derjenigen, die den Gewerkschaften zu viel Macht unterstellen, steigt ständig.

Nichtsdestoweniger muss die Tarifautonomie erhalten bleiben. In vielen anderen Ländern werden wir um diese autonome Regelungskompetenz der Sozialpartner beneidet.

Parallel dazu ist die Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn aber durchaus konstruktiv zu führen. Keinem Staat kann daran gelegen sein, einen ständigen Prozentsatz seiner Menschen unterhalb der Sozialhilfegrenze zu halten.

Tarifpolitik darf nicht von wechselnden politischen Mehrheiten abhängen, darf ebenso nicht der Tagespolitik unterliegen. Darüber hinaus ist der Flächentarifvertrag als das „Grundgesetz“ für eine Tarifpolitik zu erhalten. Die Unternehmen brauchen jedoch die Luft zum atmen, insofern sind lediglich Rahmenbedingungen zu schaffen, diese sind betrieblich auszufüllen und auszuführen.

Um dieses Modell in die Zukunft zu führen, bedarf es auch eines Umdenkens im Gewerkschaftslager. Prozesse gegen konkurrierende, freie und pluralistische Gewerkschaften sind ein Relikt aus dem vorigen Jahrhundert. Heute ist das Tarifvertragsgesetz ein Schutzzaun zum Erhalt weniger Saurier, deren Zeit im Grunde abgelaufen ist.

Die Arbeitnehmer sind durch echte Mitverantwortung an den Unternehmen zu beteiligen. Arbeit bedeutet Selbstverwirklichung und Menschenwürde, jeder hat das Recht, die Früchte seiner Arbeit zu ernten!

Entgeltgestaltung muss ebenso flexibel gehandhabt werden, wie Arbeitszeiten und die Möglichkeiten der Schaffung von Arbeitsplätzen und deren Erhalt. Nur dann wird der Tarifvertrag - und nur dann werden Gewerkschaften und auch Arbeitgeberverbände eine Zukunft haben.

Detlef Lutz
stellv. Bundesvorsitzender
Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)
Beauftragter für allgemeine Tarifpolitik
Hohe Straße 5, 47051 Duisburg
Fon 0203/23447 Fax 287644 Mail : Duisburg@cgm.de
Internet: www.cgb-nrw.de
im August 2004