

Bodo Lindena

Zukunft der Tarifautonomie Kolloquium zu Arbeitsrecht und Personalwesen

Bereits in den vergangenen Jahren hat die Universität Mannheim unter der Leitung von Prof. Dr. Eduard Gaugler und Prof. Dr. Günther Wiese Themen wie die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Personalprobleme bei Rationalisierung und Technisierung oder die Flexibilisierung der Arbeitszeit erörtert. Angesichts der in wichtigen Tarifbereichen vereinbarten langen Laufzeiten bestand nun Gelegenheit, das eher grundsätzliche Thema „Zukunft der Tarifautonomie“ zu behandeln.

Prof. Dr. Bernd Rütters, Universität Konstanz, und Prof. Dr. Gerhard Kleinhenz, Universität Passau, beleuchteten die Fragestellung aus wissenschaftlicher Sicht. Dr. Manfred Beltz Rübemann, Vizepräsident des Bundesverbandes Druck, und Günter Döding, 1. Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten, verdeutlichten dagegen die praktischen Probleme der Tarifautonomie.

Rütters beantwortete die seinem Vortrag zugrunde liegende Frage: Hat die Tarifautonomie noch Zukunft? eindeutig positiv. Er bezeichnete die Tarifautonomie und die betriebliche Mitbestimmung als Eckpfeiler unseres Systems, deren sozial befriedigende Wirkung bereits in früheren Krisenzeiten Erfolge hatte. Unabdingbare Grundlagen der Tarifautonomie seien vor allem die auf Dauer angelegte Kooperation mit dem Sozialpartner und die Anerkennung bestimmter Funktionsbedingungen, insbesondere die Gegenunabhängigkeit, ein relatives Kampfgleichgewicht und weitgehendes Fernhalten staatlicher Einflußnahme.

Dieses System habe jedoch erhebliche Kratzer bekommen. Die nun schon seit Jahren bestehende hohe Anzahl der Arbeitslosen, für die die Tarifpartner, insbesondere die Gewerkschaften, vor ihren Mitgliedern Mitverantwortung übernehmen müßten, führe zur Ideologisierung und Politisierung gewerkschaftlicher Forderungen. Trotz unumstritten kleiner werdender Verteilungsspielräume würden die Gewerkschaften an ihren früheren Erfolgen gemessen; daraus habe sich eine z.T. besorgniserregende Klimaver-schlechterung und Radikalisierung insbesondere in den im Vordergrund stehenden umkämpften Tarifbereichen entwickelt.

Rütters warnte die Tarifvertragsparteien in diesem Zusammenhang vor einem Verlust ihrer Glaubwürdigkeit, der eintreten könnte, wenn m Zuge allzu extremer Verbandspolitik Positionen medienwirksam aufgebaut werden, die

ohne Gesichtsverlust nicht wieder aufgegeben werden könnten. Derartige Schützengrabenmentalität hätte in der Vergangenheit schon zu (vermeidbaren) Arbeitskämpfen geführt. Hier wäre eine Rückbesinnung auf die auf Treu und Glauben beruhenden Systemgrundlagen angebracht; dies gelte in Besonderheit für die nachwachsenden Führungskräfte in beiden Lagern, die nach seiner Meinung angesichts ihrer sozialen Herkunft und Qualifikation zunehmend austauschbarer werden.

Besondere Beachtung schenkte Rütters dem Arbeitskampfrecht; er bekannte sich nachdrücklich zur Arbeitskampffreiheit in bestimmten Grenzen; es müsse jedoch festgestellt werden, daß bei gesteigerter Störanfälligkeit der Produktion und der neueren gewerkschaftlichen Kampfaktiken der volkswirtschaftliche Gesamtschaden der Arbeitskämpfe oft jenseits des Vertretbaren liege. Vor diesem Hintergrund gewinne der Ultima-ratio-Grundsatz im Arbeitskampfrecht neue, herausragende Bedeutung. Die Tarifvertragsparteien forderte Rütters auf, das Schlichtungsrecht fortzuentwickeln und auszubauen.

Kleinhenz untersuchte die Perspektiven der Tarifautonomie aus ökonomischer Sicht. Er unterstrich, daß die Tarifvertragsparteien wegen der sich verändernden Gegebenheiten wandlungs- und anpassungsfähig bleiben müßten. Auch er stellte fest, daß die schlechte Arbeitsmarktlage negativen Einfluß auf die Tarifautonomie habe, da anstelle der ordnungspolitischen mehr und mehr eine beschäftigungspolitische Argumentation in den Vordergrund trete. Es könnten jedoch tarifvertragliche Regelungen nicht direkt korrigierend auf die Arbeitsmarktverhältnisse einwirken, denn sie seien lediglich Mindestnormen, was allerdings wieder verstärkt anerkannt werden sollte.

Kleinhenz beklagte, daß es keine vernünftige Kosten-Nutzen-Analyse der Tarifautonomie gebe, diese sei jedoch auch nicht leicht aufzustellen. Trotz der sicher auf der Negativseite stehenden Reibungsverluste und der Schäden durch Arbeitskämpfe sei die Bilanz aber wohl eindeutig positiv. Dies liege an den bedeutenden Aktivposten, der hohen sozialen Befriedigungsfunktion von Tarifverträgen, der Sicherung des Arbeitsfriedens und der Kalkulationsgrundlage für die Unternehmen, die die Tarifverträge böten. Die Leistungsfähigkeit der Tarifautonomie sei angesichts der zukünftigen ta-

rifpolitischen Herausforderungen erneut unter Beweis zu stellen. Hier hob Kleinhenz die Notwendigkeit zu größerer Flexibilisierung des Arbeitslebens und zur beruflichen Weiterbildung hervor.

Beltz Rübemann führte am Nachmittag von den theoretischen Grundsätzen der Tarifautonomie zu den täglichen Schwierigkeiten, die er für die Druckindustrie vor allem in der starren und radikalen Haltung der IG Druck und Papier begründet sah. Nach seinem Urteil gefährdeten die Tarifvertragsparteien zunehmend das ihnen von Gesetzgeber und Staat eingeräumte Vertrauen, da sie nicht ausreichend auf veränderte Rahmenbedingungen reagierten. Besonders deutlich werde dies an der äußerst negativ zu bewertenden, jedoch allzu verbreiteten Übernahme sog. Pilot-Tarifabschlüsse. Tarifvertragliche Regelungen seien nicht mehr Mindestregelungen, sondern gerieten zunehmend zu faktischen Höchstbedingungen. Die „Sockelei“ in unteren Lohngruppen verschärfe die Arbeitslosigkeit. Der Tariffriede werde durch betriebliche Auslegungstreitigkeiten unterlaufen, und die ständige Tarifierung früherer einzelvertraglicher Regelungen führe zu einer tendenziellen Benachteiligung kleinerer Unternehmen.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik, der die Arbeitgeber nur wenig entgegenzusetzen könnten, gehe immer nur in eine Richtung: Besitzstandswahrung sei der oberste Grundsatz, Reversibilität unmöglich. Forderungen, die heute noch abgewehrt werden könnten, würden in der nächsten Runde zugestanden. Es herrsche das Dominanzprinzip! Diese gewerkschaftliche Politik sei trotz aller Lippenbekenntnisse allein auf die Beschäftigten ausgerichtet, denn für die Arbeitslosen würden die Eintrittsbarrieren immer höher. Dennoch gebe es gute Ansätze in der Tarifpolitik, jedoch wohl nicht mit der IG Druck und Papier, deren Führungsspitze nach den Worten Beltz Rübemanns nicht Partnerschaft, sondern bei möglichst geringem Aufwand ein Höchstmaß an Durchsetzungskraft anstrebe. Die Diskussion um die Betriebsbesetzungen und die Kündigung der Schlichtungsordnung stünden exemplarisch für diese neue Stufe der Eskalation.

Als Beispiel für positive Tarifregelungen nannte er die jüngsten Entwicklungen in der Chemischen Industrie. Er forderte, die Tarifpolitik müsse die unternehmerische Entscheidungskraft und Risikobereitschaft stärken, klare Ta-

rifvertragsregelungen müßten überflüssige Besitzstände ersetzen, Differenzierung und Flexibilisierung gelte es auszubauen. Auch flexible Löhne, u.U. mit Gewinn- bzw. Risikobeteiligung, zusätzliche tarifvertragliche Einstiegslohnggruppen und Öffnungsklauseln für gefährdete Unternehmen sollten in die Überlegungen einbezogen werden.

Zu einer viel positiveren Sicht der praktischen Tarifpolitik kam Döding. Er rief zu vorurteilsfreien und tabulosen Tarifverhandlungen auf. Auch außerhalb der Tarifrunde könne man zu informativen Gesprächen zusammenkommen. Nach seiner Ansicht funktioniere die Tarifautonomie; er warnte aber vor Deregulierung und Kompetenzverlagerung originärer Rechte der

Tarifvertragsparteien auf die Betriebsparteien, da dies tendenziell zu englischen Verhältnissen führen könnte. Dies schließe nicht aus, daß in den Betrieben die tarifvertraglichen Rahmenregelungen konkretisiert werden. Als besondere Aufgabenbereiche für die Zukunft nannte Döding Rahmenregelungen über Technikeinführung und -einsatz. Dabei seien die Rechte des Betriebsrats zu wahren, wobei er offenbar das Letztentscheidungsrecht des Unternehmers anerkannte: „Wir wollen nicht die Mitbestimmung über das ‚Ob‘ der Einführung neuer Techniken, sondern über das ‚Wie‘!“

Nachdrücklich sprach sich Döding für verbesserte Bedingungen zur Frauenbeschäftigung aus. Bei selbstverständlich gerechter Eingrup-

pierung der Frauen liege auch hier der Schwerpunkt in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Auch eine Arbeitsplatzgarantie wegen erziehungsbedingter Ausfallzeiten sei zu erwägen. Das große Auditorium und die lebhafteste Diskussion bestätigten die Notwendigkeit derartiger Veranstaltungen, die einen umfassenden Meinungsaustausch zu grundlegenden Problemen ermöglichen. Da es im Bereich des Arbeitsrechts und Personalwesens keinen Themenmangel gibt, wird der Aufruf Gauglers, interessante Themen für das nächste Kolloquium vorzuschlagen, sicherlich Beachtung finden.