

Zimmermann, Lothar; Erdmann, Ernst-Gerhard

Article — Digitized Version

Mehr Differenzierung in der Tarifpolitik?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Zimmermann, Lothar; Erdmann, Ernst-Gerhard (1985) : Mehr Differenzierung in der Tarifpolitik?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 65, Iss. 5, pp. 219-224

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136037>

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.

Mehr Differenzierung in der Tarifpolitik?

Starre tarifvertragliche Vereinbarungen werden in jüngster Zeit verstärkt für die zunehmenden Beschäftigungsprobleme in der Bundesrepublik verantwortlich gemacht. Gefordert werden mehr Flexibilisierung und Differenzierung – bis hin zu einer Aufhebung verbindlicher Tarifnormen. Ist die Kritik an der bisherigen Tarifpolitik berechtigt, oder geht sie an der sozialen und ökonomischen Realität vorbei?

Lothar Zimmermann

Das eigentliche Ziel ist eine Systemveränderung

Die Koalition der Wende hat das Versprechen, durch Wirtschaftswachstum die Massenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik abzubauen, bislang nicht erfüllt. Das Gegenteil ist der Fall. Im Jahre 1985 hat die Massenarbeitslosigkeit den höchsten Stand seit Bestehen der Bundesrepublik erreicht. Um von den eigenen Mißerfolgen abzulenken, wird versucht, den Tarifvertragsparteien, und hier insbesondere den Gewerkschaften, den Schwarzen Peter zuzuschieben. Mehr Differenzierung der tariflichen Mindestentgeltsätze und größere Flexibilisierung für die Arbeitgeber heißt die Zauberformel.

Dabei wird so getan, als sei die Tariflandschaft in der Bundesrepublik einheitlich und undifferenziert sowie ihre praktische Anwendung absolut starr und unflexibel. Wer dies behauptet, ignoriert die Vielzahl der in der Bundesrepublik bestehenden Tarifverträge und ihre unterschiedlichen Bestimmungen.

Eine eingehende Auseinandersetzung mit der Tarifsystematik und der Vielfalt der Tarifverträge sowie den unterschiedlichen tarifvertraglichen Vorschriften ist hier dringend zu empfehlen.

Große Bandbreite

Bereits im Jahre 1982 kam das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB in einer Untersuchung über „Tarifliche Lohn- und Gehaltsstruktur“ zu dem Ergebnis, daß hinsichtlich der Lohn- und Gehaltsätze eine große Bandbreite von Differenzierungen besteht. Die einzelnen tariflichen Lohn- und Gehaltsätze weisen sowohl im Vergleich zwischen den Branchen als auch zwischen den einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen innerhalb eines Tarifvertrages erhebliche Unterschiede aus. Weniger ausgeprägt, aber ebenfalls vorhanden, sind Differenzierungen zwischen den einzelnen Tarifgebieten innerhalb einer Branche.

Die Differenz der tariflichen Stundenlohnsätze der einzelnen Tarifbereiche betrug maximal bei den untersten tariflichen Lohnsätzen 133 %, bei den tariflichen Stundenlohnsätzen für Facharbeiter 97 % und bei den tariflichen Maximalstundenlohnsätzen 105 %.

Die Relation der tariflichen Gehaltsätze zwischen den Tarifbereichen ist ähnlich der der tariflichen Lohnsätze. Die maximale Gehaltsdifferenz zwischen den Tarifbereichen betrug bei den untersten Gehaltsätzen 38 %, bei Angestellten mit Berufsausbildung 94 % und bei den höchsten Tarifgehältern sogar 235 %.

Auch innerhalb der einzelnen Tarifbereiche läßt sich eine erhebliche Differenzierung feststellen. Die Differenz zwischen der untersten und obersten Lohngruppe beträgt bis zu 191 %. Im Angestelltenbereich ist hier die Differenzierung noch viel gravierender. Die Differenz zwischen den untersten und obersten

Tarifgehältern liegt hier in der Spitze bei 244 %.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge selbst sehen keine einheitlichen Lohn- und Gehaltsgruppen vor, sondern differenzieren nach Art der Tätigkeiten. Hier wird sowohl die Art der Tätigkeit als auch die vom Arbeitnehmer geforderte Leistung und erworbene Qualifikation berücksichtigt. In der Regel weisen die Tarifverträge 8 bis 9, in einzelnen Tarifverträgen sogar bis zu 15 Lohn-/Gehaltsgruppen auf. In mehreren Tarifverträgen sind noch Differenzierungen innerhalb einzelner Lohngruppen vorgesehen. Für diese Unterteilung werden Kriterien wie Berufserfahrung, Tätigkeitsjahre oder Lebensalter berücksichtigt. Daneben besteht in den Tarifverträgen die Möglichkeit einer weiteren Differenzierung durch Zuschläge und Zulagen. Dazu kommen noch analytische Lohnfindungssysteme.

Zunahme der Differenzierung

Die Differenzierung der Entgeltzahlung hat, wie die jüngsten Verdienststatistiken des Statistischen Bundesamtes zeigen, nicht ab-, sondern zugenommen. Die Einkommensunterschiede zwischen der obersten und untersten Leistungsgruppe haben sich bei den Angestellten von rund 105 % im Jahre 1980 auf 122 % im Jahre 1984 erhöht. Auch zwischen den einzelnen Branchen variiert das Durchschnittseinkommen nach wie vor beträchtlich. Das Monatsgehalt einer Angestellten in der Mineralölverarbeitung liegt im Durchschnitt um knapp 90 % höher als das einer Angestellten des Einzelhandels. Bei den männlichen Angestellten ist der Unterschied noch wesentlich größer. Hier beträgt die Differenz 170 %. Diese Beispiele lassen sich noch vielfach erweitern. Die Daten der Verdienststatistik des Statisti-

schen Bundesamtes beweisen eindeutig, daß die erheblichen Unterschiede der Verdienste der Arbeitnehmer in den letzten Jahren nicht abgebaut wurden, sondern zugenommen haben. Dies trifft insbesondere im Vergleich zwischen den einzelnen Branchen zu.

Wer trotz der Vielschichtigkeit der Tarifverträge lautstark einer weiteren generellen Differenzierung und Flexibilisierung der frei vereinbarten tarifvertraglichen Mindestbedingungen und Mindestentgeltsätze das Wort redet, hat entweder von der tariflichen Vielfalt keine Ahnung und sollte sich daher schnellstens umfassend und gründlich informieren, oder er will die wahren Hintergründe verschleiern und vom eigenen Unvermögen ablenken.

Kein Mittel gegen Arbeitslosigkeit

Mehr Differenzierung und mehr Flexibilisierung im sozialen Bereich sind keine geeigneten Mittel, die Arbeitslosigkeit als Folge der mit dem technologischen Wandel einhergehenden Rationalisierungsmaßnahmen zu bekämpfen. Die sogenannte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und des Arbeitsschutzes haben sich ausschließlich zum Nachteil

der Arbeitnehmer ausgewirkt. Die Arbeitslosen mußten die Einschränkung wesentlicher Rechte und Minderung der ihnen zustehenden Leistungen hinnehmen. Der Abbau von Kündigungs- und Schutzbestimmungen verstärkt die Unsicherheit der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer. Unter dem Vorwand der Flexibilisierung wurden im Bereich des Arbeitsschutzes bestehende und bewährte Schutzbestimmungen insbesondere für Frauen und Jugendliche sowie andere benachteiligte Gruppen abgebaut. Arbeitsmedizinische Erkenntnisse blieben hierbei ohne Berücksichtigung.

Die von den Arbeitnehmern mit Hilfe ihrer Gewerkschaften in jahrzehntelangen Kämpfen erstrittenen Rechte und Schutzbestimmungen wurden durch den flexiblen Sozialabbau der Bundesregierung in wenigen Jahren abgebaut. Im Tarifbereich dagegen fand ein Sozialabbau nicht statt. Die Tarifverträge haben sich für die Arbeitnehmer als der stabilste Faktor in der Krise erwiesen. Das soll und darf sich auch in Zukunft nicht ändern.

Die Kampagne einer umfassenden Flexibilisierung der Arbeitszeit konnte in der Tarifrunde 1984 abgewehrt werden. Die Aushöhlung des tariflichen Arbeitszeitrechts und seine Degradierung zu einer reinen Rahmenvorschrift sowie die totale zeitliche Anpassung der Arbeitnehmer an die Anforderungen der Betriebe fanden nicht statt. Die Umsetzung der neuen flexibleren Arbeitszeitvorschriften in der Metallindustrie hat die Probleme und Konflikte deutlich gemacht.

Drastische Einkommensumverteilung

Der Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit im Jahre 1984 hat aber auch deutlich gemacht, daß die Forderung nach mehr Differenzierung und Flexibilisierung der Ta-

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Lothar Zimmermann, 55, ist Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes in Düsseldorf und dort u. a. für Tarifpolitik zuständig.

Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, 59, ist Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

riflöhne und -gehälter keine Frage von mehr Leistungsgerechtigkeit ist. Die in den Jahren zuvor immer wieder erhobene Forderung nach Lohnverzicht und mehr Differenzierung trat völlig in den Hintergrund. Um eine arbeitsplatzsichernde und arbeitsplatzschaffende Arbeitszeitverkürzung zu verhindern, scheute man sich nicht, das zuvor immer energisch bekämpfte Argument, daß Lohnerhöhungen wegen ihrer Wirkung auf die Stärkung der Kaufkraft notwendig seien, zu gebrauchen.

Wenn heute wieder nach mehr Flexibilisierung und Differenzierung der Löhne und Gehälter gerufen wird, ist die damit verbundene Absicht klar und eindeutig erkennbar. Die Absicht ist, ohne Rücksichtnah-

me auf die wirtschaftliche und soziale Situation der Arbeitnehmer Löhne und Gehälter ausschließlich entsprechend der Marktlage einseitig festzusetzen.

Die Folge wären Tariföffnungsklauseln, die es dem einzelnen Arbeitgeber ermöglichen, die tariflichen Mindestentgeltsätze willkürlich zu unterschreiten. Selbst wenn dies zunächst nur für neu einzustellende Arbeitslose gelten sollte, würde dies sehr bald zu einer drastischen Senkung des Lohn- und Gehaltsniveaus führen. Der betrieblichen Willkür würden Tür und Tor geöffnet. Neue Arbeitsplätze würden bestenfalls nur in einer Anfangsphase, nicht aber auf Dauer geschaffen. Eine Umschichtung der Arbeitsplätze von Besserverdie-

nenden auf weniger Verdienende wäre mittel- und langfristig die Folge.

Die eigentlichen Ziele

Als Indiz, daß durch eine größere Differenzierung der tariflichen Entgeltsätze die Beschäftigungsprobleme nicht zu lösen sind, kann die Tatsache herangezogen werden, daß es Bereiche gibt mit hoher Differenzierung und gleichzeitig hohen Beschäftigungsrisiken, während es Bereiche mit geringerer Differenzierung und gleichzeitig geringeren Beschäftigungsrisiken gibt. Auch der Vergleich zwischen Branchen mit hohem und niedrigem Lohnniveau läßt nicht erkennen, daß ein niedrigeres Lohnniveau die Arbeitsmarktlage positiv verändert. Berei-

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Klaus Bolz (Hrsg.)

DIE WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG IN AUSGEWÄHLTEN SOZIALISTISCHEN LÄNDERN OSTEUROPA ZUR JAHRESWENDE 1984/85

Die Abteilung Sozialistische Länder und Ost-West-Wirtschaftsbeziehungen erarbeitet seit nunmehr dreizehn Jahren jeweils zu Jahresbeginn eine nach Ländern getrennte Übersicht über die wirtschaftlichen Ergebnisse des vorangegangenen Jahres sowie über die Entwicklungstendenzen des jeweils laufenden Jahres. Einschließlich der Daten für 1984 liegen Informationen für vier Jahre des laufenden Fünfjahrplans (1981-1985) vor. Ein Vergleich dieser Daten mit den im Fünfjahrplan festgelegten Leitlinien liefert im Grunde schon jetzt eine abschließende Beurteilung über den Erfüllungsgrad wichtiger Fünfjahrplanziele.

Großoktav, 389 Seiten, 1985, brosch. DM 39,-

ISBN 3-87895-269-4

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

che mit relativ niedrigem Lohnniveau bieten vielfach eine geringere Arbeitsplatzsicherheit als Bereiche mit relativ hohem Lohnniveau.

Es geht in Wirklichkeit nicht um mehr Differenzierung und Flexibilisierung, sondern um Systemveränderung. Es geht ausschließlich um

den gewollten Ausstieg aus dem kollektiven Arbeits- und Sozialrecht. Es geht um eine Entsolidarisierung der Arbeitnehmer untereinander und von ihren Gewerkschaften. Es geht um die absolute Anpassung des Menschen an die Betriebs- und Produktionsabläufe.

Differenzierung in Tarifverträgen sollte auch in Zukunft nur soweit wie dies ohne Nachteile für die Arbeitnehmer möglich ist und nur soviel wie unbedingt nötig erfolgen. Nicht Individualisierung, sondern Solidarisierung aller Arbeitnehmer ist das Gebot der Stunde.

Ernst-Gerhard Erdmann

Die Verbindlichkeit der Tarifnormen ist unverzichtbar

Die Frage nach dem Beitrag der Lohn- und Tarifpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und dem Erfordernis einer sektoralen, qualifikatorischen und regionalen Differenzierung ist nicht neu, sondern wird im Grunde seit vielen Jahren diskutiert. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat dieses Thema in seinen Jahresgutachten wiederholt aufgegriffen. In den letzten Monaten kam in die öffentliche Diskussion allerdings ein besonderer Akzent.

Von einigen Politikern, namentlich dem FDP-Generalsekretär, wird gefordert, den Geltungsbereich von Tarifverträgen durch Öffnungsklauseln für Klein- und Mittelbetriebe sowie durch eine untertarifliche Entlohnung von Arbeitslosen einzuschränken. Noch weiter ist der Kieler Wirtschaftsprofessor Walter mit seiner Überlegung gegangen, die Tarifverträge in jenen Arbeitsamtsbezirken bzw. Wirtschaftszweigen für unwirksam zu erklären, in denen die Arbeitslosigkeit eine gesellschaftlich akzeptable Rate übersteigt, wobei es schon schwerfällt, sich die Definition einer „gesellschaftlich akzeptablen Arbeitslosenrate“ vorzustellen. Darüber hinaus erscheint es zweifelhaft, ob

den Befürwortern solcher weitreichender Vorschläge die ganze Tragweite und die gesellschaftspolitischen Konsequenzen, die damit verbunden wären, wirklich bewußt sind.

Einstellungsbarriere für Arbeitslose?

Die Diskussion um die tariflichen Mindestnormen entzündet sich an der geringen Anpassungsfähigkeit der Tarifverträge nach unten. Zwar können auch heute mit Zustimmung der Gewerkschaft in Ausnahmesituationen die Tarifnormen für einzelne Betriebe vorübergehend unterschritten werden. In der Regel schreiben die Tarifverträge jedoch Mindestlohn- und -arbeitsbedingungen zwingend vor. Kritiker sehen dies als Einstellungsbarriere für Arbeitslose. Deshalb sei die Tarifbindung bei der Einstellung von Arbeitslosen zeitweise oder gänzlich aufzuheben und eine freie Aushandlung der Lohn- und Arbeitsbedingungen unterhalb der Tarifnormen zuzulassen. Aber kann hierin unter den Bedingungen einer hocharbeitsteiligen Industriegesellschaft mit sozialer Verpflichtung wirklich eine Antwort auf das Problem der Arbeitslosigkeit liegen? Wird damit nicht vielmehr ein bewährter Koor-

dinationsprozeß in Frage gestellt, der seit Bestehen der Bundesrepublik entscheidend zur Wahrung des sozialen Friedens beigetragen hat?

Die Arbeitgeberverbände haben in den vergangenen Jahren selbst immer wieder darauf gedrungen, die verteilungspolitischen Fehlentwicklungen der 70er Jahre, die bis heute eine wesentliche Ursache der Arbeitslosigkeit sind, zu korrigieren. Trotz der moderateren Lohnentwicklung der letzten Jahre und der zum Teil sogar etwas gesunkenen Lohnstückkosten ist die Arbeit im ganzen gesehen nach wie vor zu teuer, um für alle Arbeitssuchenden rentable Arbeitsplätze bereitstellen zu können. Korrekturen, die das Lohnniveau und die Lohnstruktur noch besser mit den Beschäftigungsmöglichkeiten in Einklang bringen, sind daher zweifellos gefordert.

Bedeutsame Personalzusatzkosten

Allerdings wäre es falsch, die Diskussion auf die Arbeitnehmerverdienste zu beschränken. Ebenso bedeutsam – und im Hinblick auf die ständig zunehmende Schwarzarbeit und Schattenwirtschaft wahrscheinlich sogar noch wichtiger – sind die hohen Personalzusatzkosten, die inzwischen im Durch-

schnitt des Produzierenden Gewerbes etwa 80 % der Direktverdienste erreicht haben. Zu jeder D-Mark direktes Leistungsentgelt kommen also noch einmal 80 Pfennig an gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Zusatzkosten hinzu.

1984 haben vor allem die gesetzlichen Sozialabgaben weiter zugenommen, und 1985 wird sich die Kostenspirale wegen der beschlossenen Beitragssatzerhöhungen in der Rentenversicherung nochmals weiterdrehen. Auch von den wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstituten wird deshalb im neuen Frühjahrsgutachten nachdrücklich gefordert, den Anstieg der Lohnzusatzkosten zu bremsen und insgesamt ein besseres Gleichgewicht zwischen Beiträgen und Leistungsansprüchen herbeizuführen.

Einseitiges Bild

Eine Bestandsaufnahme der Tarif- und Effektivlohnstrukturen zeigt, daß im Gegensatz zu dem gegenwärtig manchmal verbreiteten Eindruck erhebliche Lohnunterschiede zwischen den Qualifikationen, Sektoren und Regionen bestehen. Obwohl in den 70er Jahren die nivellierenden Elemente in der Tariflohnpolitik eher größer waren als die differenzierenden Einflüsse, liegt z. B. die höchste Lohngruppe in der Mehrzahl der Metalltarifverträge

noch um gut 60 % über der untersten Lohngruppe. Dieser Abstand kommt in der amtlichen Effektivverdienststatistik allein deshalb nicht so deutlich zum Ausdruck, weil dort jeweils mehrere Tariflohngruppen zusammengefaßt sind.

Ein einseitiges Bild entsteht auch dadurch, daß sich die öffentliche Diskussion vor allem auf die Zuwachsraten der Löhne konzentriert, die im vergangenen Jahrzehnt zumindest sektoral eine ziemliche Parallelität aufwiesen. Seit dem vergangenen Jahr hat aber auch bei den Zuwachsraten die Differenzierung wieder stärker zugenommen, wie die diesjährigen Abschlußdaten von 3,8 % in der Chemischen Industrie und 2,4 bzw. 1,6 % im Baugewerbe zeigen.

Gleichwohl muß es als vordringliche Aufgabe angesehen werden, das Lohnniveau durch ein Mehr an Differenzierung zwischen den Wirtschaftszweigen und bei der beruflichen Qualifizierung noch besser mit den Beschäftigungsbedingungen in Einklang zu bringen. Hierbei kommt es allerdings darauf an, den richtigen Weg einzuschlagen. Die Lohnpolitik darf nicht gegen die Tarifautonomie gerichtet sein, sondern muß, wenn sie konstruktiv und erfolgversprechend sein will, die Tarifautonomie als Basis nehmen.

Die Einführung von generellen Öffnungsklauseln für Klein- und Mittelbetriebe in Tarifverträge zusammen mit der Möglichkeit, mit Arbeitslosen Einzelverträge unterhalb der Tarifverträge abzuschließen, würde die Tarifautonomie untergraben und müßte letztlich das Ende des Tarifvertrages überhaupt bedeuten. Die Größe eines Unternehmens ist keineswegs ein verlässlicher Anhaltspunkt für die jeweilige betriebliche Leistungsfähigkeit, wie nicht zuletzt die Insolvenzstatistik der vergangenen Jahre gezeigt hat. Ebenso wenig praktikabel erscheint die Vorstellung, auf sonst gleichen Arbeitsplätzen Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Löhnen zu beschäftigen, nur weil der eine vor seiner Einstellung arbeitslos gewesen ist und der andere nicht. Will man das Beschäftigungsrisiko von Problemgruppen verringern, so bieten sich insbesondere die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik an. Für schwer vermittelbare und längerfristig Arbeitslose zahlt die Bundesanstalt für Arbeit z. B. in diesem Jahr Einarbeitungszuschüsse und Eingliederungshilfen in Höhe von 600 Mill. DM. Damit kommen rund 60 000 Arbeitslose zu einem Arbeitsplatz.

Das Anliegen einer größeren Lohndifferenzierung nach Tätig-

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Richard Jaekel

DIE INTEGRATIONSWIRKUNG DES EUROPÄISCHEN WÄHRUNGSSYSTEMS

Großoktav, 230 Seiten, 1985, Preis brosch. DM 52,-

ISBN 3-87895-265-1

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

keitsbereichen betrifft nicht nur eine bestimmte Problemgruppe des Arbeitsmarktes, und es kann auch nicht außerhalb des Tarifvertrages befriedigend geregelt werden. Das geltende Tarifvertragsrecht läßt es im übrigen durchaus zu, daß den besonderen Bedingungen von Unternehmen, deren wirtschaftliche Existenz bedroht ist, Rechnung getragen wird. Die Tarifvertragsparteien können für solche Unternehmen das sonst geltende Mindestlohn-niveau vorübergehend aufheben.

Die soziale Wirklichkeit

Die Vorstellung mancher Kritiker des heutigen Tarifvertragssystems, ganz generell durch den Übergang vom Verbandstarif zum Firmentarif größere betriebsindividuelle Gestaltungsfreiheiten zurückzugewinnen, geht vollends an der Realität der deutschen Gewerkschaftsstruktur vorbei. Angesichts der bundesweiten Organisation der deutschen Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip können die Unternehmen nur durch einen solidarischen Zusammenschluß als gleichwertige Verhandlungspartner auftreten. Für die im Wettbewerb stehenden Unternehmen erfüllt der Tarifvertrag mit der Festlegung gleicher Konkurrenzbedingungen bei den Arbeitskosten genauso eine Schutzfunktion wie für den einzelnen Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmen.

Die tarifliche Organisations- und Verhandlungsstruktur in der Bundesrepublik hat sich in den vergangenen Jahrzehnten im ganzen bewährt. Bei aller Kritik an einzelnen Fehlentwicklungen sollte nicht übersehen werden, welche Bedeutung die Tarifautonomie für die relativ hohe soziale Stabilität hatte und nach wie vor hat. Sie ist zu einem unentbehrlichen Ordnungs- und Friedenselement in unserer Gesell-

schaft geworden. Diese Funktion können die Tarifvertragsparteien nur erfüllen, wenn das Geben und Nehmen für beide Seiten in einer akzeptablen Relation bleibt. Die Friedenspflicht ist quasi auch eine Gegenleistung, die die Gewerkschaften für den Abschluß eines Tarifvertrages erbringen. Für die Aufrechterhaltung dieser friedensstiftenden Funktion von Tarifverträgen ist die Verbindlichkeit der Tarifnormen als Mindestbedingungen unverzichtbarer Bestandteil.

Angesichts der sozialen und ökonomischen Wirklichkeit von heute läge die Alternative zur Tarifautonomie nicht – wie mancher Kritiker glauben mag – in der einzelvertraglichen Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Vielmehr ließen gesetzliche Mindestbedingungen und Regulierungen insbesondere zugunsten der sozial Schwachen nicht lange auf sich warten. Es muß bezweifelt werden, daß damit den Arbeitsmarkterfordernissen besser gedient wäre als mit tarifvertraglichen Lösungen.

Anzustreben ist eine Entwicklung, die die Ordnungsfunktion des tarifvertraglichen Rahmens mit der wünschenswerten betriebsindividuellen Gestaltungsfreiheit verbindet. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein solcher Weg eingeschlagen worden, der erhebliche Differenzierungsmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Wirtschaftsbereichen und beruflichen Qualifikationen zuläßt. Damit wurde ein neues Kapitel in der Sozialgeschichte der Bundesrepublik aufgeschlagen, dessen Entwicklungsmöglichkeiten bisher noch vielfach unterschätzt werden. Schon die jüngsten Erfahrungen sprechen dafür, daß die Flexibilisierung immer mehr Wirtschaftsbereiche und Bestandteile der Arbeitsbedingungen erfassen wird und damit einen immer größeren Beitrag zum Differen-

zierungsbedarf in der Wirtschaft leistet.

Für die Personalpolitik der Unternehmen sind neben den Arbeitskosten und neben den vom Staat zu verantwortenden Sozialbeiträgen auch die arbeitsrechtlichen Bedingungen von maßgebender Bedeutung. Der Bestandsschutz für diejenigen, die einmal in das Beschäftigungssystem gekommen sind, ist ständig ausgeweitet worden. Für die Arbeitssuchenden erwiesen sich diese Schutzzäune der Arbeitsplatzbesitzer zunehmend als unüberwindbare Hindernisse.

Verpflichtung des Staates

Mit dem am 1. Mai in Kraft getretenen Beschäftigungsförderungsgesetz ist nunmehr zum ersten Mal nach längerer Zeit ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Beschäftigungschancen der Arbeitslosen unternommen worden. Hiervon dürften spürbare beschäftigungspolitische Anstoßwirkungen ausgehen. Insbesondere die Erleichterung des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge ist geeignet, bei anspringender, aber noch nicht gefestigter Konjunktur Neueinstellungen zu begünstigen, ohne daß dabei bereits die volle Wirkung des Kündigungsschutzes bedacht werden muß.

Die Tarifparteien haben unzweifelhaft ein hohes Maß an Verantwortung für die Beschäftigung. Sie können dieser Verantwortung aber nur gerecht werden, wenn der Staat ebenso seiner Verpflichtung für eine beschäftigungsfördernde Ausgestaltung der Rahmenbedingungen nachkommt. Eine einseitige Verantwortungszuweisung wird dem Arbeitslosenproblem nicht gerecht. Anstrengungen sowohl der Tarifparteien als auch des Staates sind erforderlich, um die Beschäftigungssituation dauerhaft zu verbessern.