



Wird das System der Flächentarife vom Vorzeige- zum Auslaufmodell?

Arno Rastetter

Wie lange wird es den Flächentarifvertrag (FTV) noch geben? Diese Frage drängt sich mensch auf, wenn er/sie sich die massiven Angriffe der letzten Jahre von ArbeitgeberInnen- und Regierungsseite betrachtet. Dies geschieht vor dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit und dem Wegfall der Systemkonkurrenz zu den real existierenden sozialistischen Staaten, der den ArbeitgeberInnen den „sozialstaatlichen Kompromiß“ der 70er Jahre als überflüssig erscheinen läßt. Der FTV ist zu einem „Störfaktor“ einer neoliberalen Wirtschaftspolitik geworden, die darauf ausgerichtet ist, dem rigorosen Sozialabbau auf allen Ebenen der Gesellschaft zum Durchbruch zu verhelfen. Längst scheint der FTV als der Teil der Sozialpolitik ausgedient zu haben, der die abhängig Beschäftigten in einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung vor Einkommensverlusten bei Krisenerscheinungen schützt und Einkommensumverteilung zu Gunsten dieser voran treibt.

Dabei wird den Gewerkschaften die Verteidigung des FTV durch die Spaltung des Arbeitsrechts erschwert. Die Teilung besteht darin, daß die Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene

entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) durch die Betriebsräte (BR) wahrgenommen wird, während die materielle Normsetzungskompetenz in Tarifverträgen (TV) entsprechend dem Tarifvertragsgesetz (TVG) durch Gewerkschaften wahrgenommen wird. Immer schwieriger wird die Durchsetzung des Rechtes bei Verstößen. Während zu Zeiten der relativen Vollbeschäftigung der FTV den einzelnen Unternehmen noch den Vorteil bot, von betrieblichen Verteilungskämpfen weitgehend verschont zu bleiben, wird in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit ein Rechtsbruch in Kauf genommen.

Bereits Mitte der 80er Jahre versuchten die UnternehmerInnen, die Gestaltungsfähigkeit der Gewerkschaften durch den FTV zu beschneiden, allerdings ohne auf ihn als Ordnungsfaktor verzichten zu wollen. Im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche wurden 155 000 MetallerInnen in den Tarifgebieten Hessen und Nordwürttemberg/Nordbaden ausgesperrt, wodurch bundesweit weitere 315 000 „kalt“ ausgesperrt waren¹. Hilfe für die UnternehmerInnen kam dabei durch den sogenannten „Franke Erlaß“ (damaliger Präsident der Bundesanstalt

für Arbeit), der den „kalt“ Ausgesperrten die Zahlung von Kurzarbeitergeld verweigerte. Dies wurde zwar durch das Bundessozialgericht für rechtswidrig erklärt, aber durch die Änderung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz (AFG)² wieder legalisiert. Diese nachhaltige Einschränkung des Streikrechts, die einen ersten Angriff auf die Tarifautonomie darstellt, wurde dann vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seinem Beschluß vom 4. Juli 1995 als noch „verfassungskonform“ abgesegnet.

„Erosion“ des Flächentarifs

Seit Beginn der 90er Jahre haben die Unternehmen nun den „sozialstaatlichen Kompromiß“ endgültig aufgekündigt und versuchen mit unterschiedlichsten Methoden, sich den Flächentarifen ganz zu entziehen. Eine davon ist, in den entsprechenden ArbeitgeberInnenverband erst gar nicht einzutreten – so von Anfang an praktiziert von einigen Unternehmen in Ostdeutschland. Dennoch lag der Anteil der Unternehmen der Ostdeutschen Metallindustrie, die dem ArbeitgeberInnenverband beitraten, 1991 noch bei 60,1 %, wodurch 53,8 % der Metallbeschäftigten vom FTV erfaßt wurden,

fiel dann aber bis 1994 auf 35,7 % ab. Viele Unternehmen nutzten die Privatisierung als Austrittsgrund. Im Vergleich dazu waren 1991 in Westdeutschland 45,2 % der MetallarbeitgeberInnen im Verband, wodurch 67,6 % der Beschäftigten erfaßt wurden.³

Besonders in sich neu entwickelnden Branchen ist der Trend festzustellen, daß viele dieser Unternehmen nicht mehr in die ArbeitgeberInnenverbände eintreten, was nicht zuletzt auf die stark ausgeprägten Individualisierungstendenzen und einen sehr geringen Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern in diesen Bereichen zurückzuführen sein dürfte. In der EDV-Brache sind z. B. nur 7 % der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder.

In den traditionellen Bereichen nehmen die Austritte aus den ArbeitgeberInnenverbänden seit Ende der 80er Jahre zu. So traten 88 Betriebe in der Metallindustrie von Hessen und Baden-Württemberg zwischen 1990 und 1995 aus den ArbeitgeberInnenverbänden aus⁴. Die Folge war, daß 3,9 % der Beschäftigten aus dem Verbandstarif herausfielen.

Der IG Metall gelang es nur, in 11 Betrieben (12,5 %) im Anschluß Anerkennungstarifverträge⁵ abzuschließen. Dies ist um so beunruhigender, da die normativen Regelungen nach dem Austritt entsprechend § 3 Abs. 3 TVG weiter wirken, bis der TV endet. Daher ist es für die Gewerkschaften leichter, einen Anerkennungstarifvertrag abzuschließen, solange durch die Nachwirkung der Verbandstarife rechtlich noch keine materiellen Verschlechterungen eingetreten sind. Faktisch versuchen die meisten UnternehmerInnen jedoch, unmittelbar mit dem Verbandsaustritt materielle Verschlechterungen gegenüber den Beschäftigten durch den Eintritt in einen anderen Verband mit niedrigeren Tarifen oder durch die Nichteinhaltung der gültigen Rechtsnormen durchzusetzen.

Eine noch größere Bedeutung im Bezug auf die „Erosionstendenzen“ kommt der Nichtbeachtung von Tarifen in verbandsgebundenen Betrieben zu. Das bekannteste Beispiel hierfür ist die Firma Viessmann, welches eindrucksvoll zeigt, wo das rechtliche Problem der Durchsetzbarkeit von Tarifverträgen liegt. Obwohl Viessmann Mitglied im hessischen MetallarbeitgeberInnenverband ist und somit der vereinbarte Manteltarifvertrag normativ

für alle IG-Metallmitglieder des Betriebs wirkt, verlangte sie, von seinen Beschäftigten 3 Stunden pro Woche unentgeltlich länger zu arbeiten, und versprach dafür, auf Kündigungen zu verzichten. Verschärft durch die Tatsache, daß die Mehrheit der unorganisierten Betriebsräte dieses „Bündnis für Arbeit“ noch unterstützte, gelang es der Geschäftsleitung, 3234 von insgesamt 3356 Beschäftigten derart unter Druck zu setzen, daß sie der Regelung „zustimmten“. Nun hätten zwar die einzelnen IG-Metallmitglieder des Betriebs die Möglichkeit, gegen eine unentgeltliche Arbeitszeitverlängerung beim Arbeitsgericht zu klagen, was in diesem Fall nicht notwendig war, sie hätten ja „nur“ ihre Zustimmung verweigern müssen. Daran zeigt sich aber überdeutlich, wie stumpf der einklagbare unmittelbare Rechtsanspruch durch die einzelnen Beschäftigten ist. Da der BR zwar die Aufgabe hat, entsprechend § 80 Abs. 1 darüber zu wachen, daß Tarifnormen eingehalten werden, welche er im Fall Viessmann grob verletzt hat, so könnte er, selbst wenn er wollte, den Beschäftigten nicht im Wege einer Klage zu ihrem Recht verhelfen. Dies ist insoweit auch sinnvoll, da ein BR keinerlei Gewähr dafür bieten würde, dies auch zu tun und er ja auch keiner vertragsschließenden Partei angehört.

Wirksamer wäre es, wenn die vertragsschließende Gewerkschaft selbst die Möglichkeit hätte, auf Einhaltung des TV gegenüber dem Betrieb zu klagen. Diese Stellvertretung durch die Gewerkschaft lehnt das Bundesarbeitsge-



richt (BAG) aber mit der Begründung ab, daß die Vorstellung, daß Tarifregelungen in den Arbeitsvertrag inkorporiert werden, durch § 4 TVG „aufgegeben“ worden sei⁶. Auch die Möglichkeit der Gewerkschaften, entsprechend § 328 BGB zu klagen, verneint das BAG mit der Begründung, daß es zwar einen Vertrag zugunsten Dritter, nicht aber zu Lasten Dritter im Fall verbandsgebundener Betrieb gibt. Eine Vorstel-

lung, die nicht nachvollziehbar ist, da der entsprechende Betrieb nicht ohne sein Zutun zum Schuldner wird, sondern durch seinen Beitritt zum entsprechenden ArbeitgeberInnenverband gerade zum Ausdruck bringt, daß er sich der Tarifnorm unterwerfen will⁷.

Aber nicht nur einzelne Betriebe wollen sich der Wirkung des Flächentarifvertrags entziehen, sondern auch die ArbeitgeberInnenverbände torpedieren das System der Flächentarife. So kündigten die MetallarbeitgeberInnen in Ostdeutschland 1993 den TV zur stufenweisen Angleichung der Grundvergütungen an das Westniveau außerordentlich während der Laufzeit. Der IG Metall ist es nur durch eine breite Mobilisierung der Mitglieder in Warnstreiks und einem Schwerpunktstreik gelungen, die ArbeitgeberInnenverbände zu einem erneuten Abschluß eines TV zu zwingen. Auch der Frontalangriff auf die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der durch die gesetzliche Absenkung auf 80 % durch die Bundesregierung eingeleitet und mit der anschließenden Aufforderung der ArbeitgeberInnenverbände, auch die entsprechend vereinbarten Tarifverträge nicht mehr einzuhalten, noch verschärft wurde, konnte nur durch massenhaften Protest und Arbeitsniederlegungen der Beschäftigten weitgehend erfolgreich abgewehrt werden.

Noch schwieriger stellt sich die Situation in kleineren Handwerksbranchen dar, in denen die ArbeitgeberInnenverbände durch die Weigerung, einen neuen TV abzuschließen, für tariflose Zustände sorgen, wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, die Beschäftigten dieser Bereiche zu mobilisieren. Eine weitere Strategie der ArbeitgeberInnenverbände, die aber bisher nur zum Teil praktiziert wird, ist die Einführung der gespaltenen Mitgliedschaft in den ArbeitgeberInnenverbänden in Mitglieder mit und ohne Tarifbindung.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Gleichzeitig mit diesen Angriffen auf die Flächentarifverträge verschlechtert die Bundesregierung die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Mit dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vom 14. Juni 1985 wurde erstmalig ein massiver Eingriff in einen bestehenden TV vorgenommen. Durch die Einfügung des § 57 a Satz 2 ins Hochschulrahmengesetz wurde ausgeschlossen, daß bezüglich der Probezeitregelung für den betroffenen Personenkreis zukünftige bessere tarifliche Regelungen möglich sind. Damit hat der Gesetzgeber in die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) eingegriffen. Das BVerfG hielt

diesen Eingriff aber für rechens, da sich der Gesetzgeber in diesem Fall auf Art. 5 Abs. 3 GG stützen könne, der den Staat dazu verpflichtet, die Pflege der freien Wissenschaft und ihrer Vermittlung an die nachfolgende Generation durch Bereitstellung von personellen, finanziellen und organisatorischen Mitteln zu ermöglichen und zu fördern. Wieso hierzu eine Ausweitung der Probezeiten in befristeten Arbeitsverträgen erforderlich sein soll und deshalb die Tarifautonomie mit Füßen getreten werden darf, bleibt das Geheimnis des BVerfG⁸. Das BVerfG ermuntert durch eine solche Rechtfertigung von gesetzlichen Eingriffen in die Tarifautonomie die Bundesregierung, eine derartige Politik fortzusetzen.

Einen noch massiveren gesetzlichen Eingriff in die Tarifautonomie stellt die Verabschiedung der 10. Novelle zum AFG vom 18. Dezember 1992 dar. Mit ihr wurde der § 249 h in das AFG eingefügt und die Gewährung von Zuschüssen durch das Arbeitsamt entsprechend § 242 s AFG geändert⁹. Letzteres regelte die Förderung von schwer vermittelbaren Arbeitslosen in den alten Bundesländern. Diese war nun an dieselbe Bedingung wie in den neuen Bundesländern nach § 249 h AFG geknüpft, die besagt, daß entweder das Arbeitsentgelt „angemessen“ niedriger ist oder die Arbeitszeit höchstens 80 % mit entsprechenden Lohnabschlägen beträgt.

Mit dieser Regelung zwang der Gesetzgeber quasi die TrägerInnen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, ein untertarifliches Arbeitsentgelt zu bezahlen, da ansonsten die Zuschüsse wegfielen¹⁰. Die TrägerInnen wurden dadurch regelrecht dazu aufgefordert, Tarifflucht zu begehen, da es wegen der zwingenden Wirkung von Tarifverträgen nicht möglich war, den Förderungsbedingungen eines abgesenkten Entgelts nachzukommen. Konsequenz davon war, daß die IG Bergbau bereits 1993 einen Tarifvertrag mit abgesenkten Löhnen für den förderungsfähigen Braunkohlebereich abschloß. Auch die IG Metall hat 1996 einen Anerkennungstarifvertrag mit allen ABS-Gesellschaften in Sachsen abgeschlossen, der eine 10%ige Lohnreduktion beinhaltet. Somit wurde einem großen Bevölkerungsteil in Ostdeutschland über Jahre hinweg jede Möglichkeit genommen, eigenständig kollektive Regelungen bezüglich der Löhne und Gehälter mit ihren Gewerkschaften durchzusetzen. Auch stört es die Regierung nicht, einen weiteren Verfassungsbruch nach Art. 9 Abs. 3 GG zu begehen.

Weiterhin wurde mit der Verabschiedung des Umwandlungsgesetzes vom 28. Oktober 1994 den Unternehmen die Möglichkeit der Umstrukturierung in Form von Verschmelzung und Aufspal-

tung erheblich erleichtert, weil sie dabei nicht mehr eine Reihe von Einzelgesetzen beachten müssen, sondern nun alle relevanten Umstrukturierungsprozesse im Umwandlungsgesetz geregelt sind. Neben den Steuereinsparungsmöglichkeiten und den Möglichkeiten, sich durch Aufspaltung insbesondere in kleinere Unternehmen der betrieblichen Interessensvertretung oder des Kündigungsschutzgesetzes zu entziehen, besteht hierdurch die Gefahr der direkten Tarifflucht, da für die Weitergeltung von FTV bei einem neuen Rechtsträger dessen Tarifbindung erforderlich ist. Bei einer Aufspaltung oder Abspaltung kann man zwar davon ausgehen, daß es sich um eine Vervielfältigung des alten Inhabers handelt und damit die Tarifbindung nach § 3 Abs. 1 TVG erhalten bleibt, aber nur, wenn sich der Geltungsbereich nicht wesentlich ändert. Werden aber bestimmte Fachabteilungen abgespalten, die nach der Spaltung nicht mehr im Geltungsbereich des Tarifvertrags liegen, so z. B. die Betriebskantine oder die Schreinerei in einem Metallbetrieb, kann das Unternehmen dies dazu nutzen, eine generelle Tarifflucht zu begehen oder in einen für die Beschäftigten schlechteren Tarifbereich zu flüchten. Dieses Einfallstor wird derzeit vor allem von großen Konzernen genutzt, um nach Ausgliederungen große Teile der Belegschaften zu schlechteren Bedingungen zu beschäftigen.

Daneben wurde eine Reihe von weiteren Gesetzen verabschiedet, die den Erhalt des Prinzips von Flächentarifen zumindest erschweren, so z. B. die mehrmaligen Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die Einschränkungen im Kündigungsschutzgesetz und die Verabschiedung des „Beschäftigungsförderungsgesetzes“ am 1. Oktober 1996.

Die aktuelle Diskussion

Aktuell wird nun die Frage diskutiert, ob die Regelungssperre in § 77 Abs. 3 BetrVG und der Tarifvorrang entsprechend § 4 Abs. 3 BetrVG erhalten bleiben soll. Bereits 1995 befaßte sich der Juristentag in Karlsruhe mit dieser Fragestellung. Dabei wurde die Frage mit dem völlig falschen neoliberalen Kanon aufgeworfen, daß die Höhe der Arbeitskosten zur Vernichtung von Arbeitsplätzen beitrage und dies wiederum ein Ergebnis der Tarifpolitik und deren Auswirkungen sei. Weiter wurde in der Diskussion verkannt, daß das gesamte BetrVG nicht darauf angelegt ist, daß die

Betriebsparteien Rahmenbedingungen und die Höhe von materiellen Leistungen von Arbeitsverhältnissen aushandeln, sondern lediglich deren Einhaltung überprüfen und ausgestalten. Durch den Ausschluß von Arbeitskämpfen in § 74 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat als Vertreter der ArbeitnehmerInnenseite keine Möglichkeit,



durch Streik eine auch nur annähernde Verhandlungsparität gegenüber dem/der ArbeitgeberIn herzustellen. Es würde sich ein Übergewicht der ArbeitgeberInnenseite ergeben. Dennoch plädierten eine beachtliche Zahl von JuristInnen für die Streichung des § 77 Abs. 3 BetrVG, was daran liegen mag, daß sie sich entweder über diese Konsequenz nicht im klaren sind oder genau diese beabsichtigen. Allerdings blieb offen, ob ein solcher Eingriff gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstößt.

Diese Frage kommt spätestens mit dem Bekanntwerden des Strategiepapiers des stellvertretenden CDU/CSU Fraktionsvorsitzenden Hans-Peter Repnik, in dem eine Änderung des § 77 Abs. 3 BetrVG gefordert wird¹¹, eine zentrale Bedeutung zu. Da auch er offensichtlich davon ausgeht, daß gegen eine allgemeine Öffnungsklausel massive verfassungsrechtliche Bedenken vorgetragen werden, schlägt er als weitere Möglichkeit

Anmerkungen:

- 1 Beschäftigte, die von den Unternehmen mit der Begründung nicht weiter beschäftigt und bezahlt werden, daß die Produktion als Folge des Arbeitskampfes nicht aufrecht erhalten werden kann.
- 2 Inhalt des § 116 AFG ist seit 01.01.1998 identisch in § 146 Sozialgesetzbuch (SGB) III geregelt.
- 3 Berechnungen der IG Metall auf Grundlage von Daten von Gesamtmetall und dem Statistischen Bundesamt.
- 4 Schroeder / Burkard in einer Studie der IG Metall.
- 5 gleiche materiellen Regelungen wie im Flächentarif, jedoch mit einem auf ein Einzelunternehmen eingeschränkten Geltungsbereich.
- 6 BAG, *Arbeit und Recht (ArbuR)* 1968, 314.
- 7 s. a. Gamillscheg, *ArbuR* 1996, 354.
- 8 a. A. Kühling, *Der Betriebsberater* 1996, 1835.
- 9 Die §§ 249 h, 242 s AFG sind im SGB III nicht wieder aufgenommen worden. Im Abschnitt Förderung von Strukturmaßnahmen wurde jedoch die Zuschußmöglichkeit generell auf ein berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt von max. 80 % gekürzt.
- 10 s. a. Mayer, *Arbeit im Betrieb* 1993, 309.
- 11 *Die Zeit* v. 31.01.97, 32.

ein „Korridormodell“ vor, bei dem die Tarifvertragsparteien nur noch einen Korridor vorgeben, der dann durch die Betriebe ausgefüllt werden kann. Außerdem möchte er eine „Härteklause“ einführen, die es erlauben soll, ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien vom TV abzuweichen. Ebenfalls in Betracht gezogen wird eine „regionale Öffnungsklausel“ für Ostdeutschland. Sein besonderes Interesse gilt einer Menülösung, bei der er die Tarifparteien gesetzlich dazu verpflichtet will, bei tariflichen Regelungen verschiedene Varianten anzubieten, die frei von den Betrieben kombiniert werden können.

Die bisherige Umsetzung dieses Papiers in Regierungspolitik ist mit Sicherheit nicht an einer besseren Einsicht der CDU/CSU-Fraktion gescheitert, sondern ist wohl aus wahltaktischen Überlegungen vorerst wieder in der Schublade verschwunden, um es nach der Bundestagswahl wieder hervorzuholen. Es bleibt zu hoffen, daß weder dieses Papier noch die Vorstellungen der FDP, die gleich das halbe TVG beseitigen will, wegen dann fehlender parlamentarischer Mehrheiten umgesetzt werden können.

Mögliche Lösungsansätze

In fast allen Gewerkschaften wird derzeit darüber diskutiert, wie das System der Flächentarifverträge erhalten werden kann, weil nur

der Flächentarif im Gegensatz zum Haustarif die betriebswirtschaftliche Logik überwindet und somit ein gesellschaftspolitisches Gestaltungsinstrument der Gewerkschaften darstellt. Darüber hinaus ist er ein wichtiger eigenständiger Beitrag zur Sozialpolitik. Unstrittig ist dabei, daß Angriffe auf den Tarifvorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen abgewehrt werden

müssen, da sie nicht nur die Flächentarife sondern die Tarifautonomie insgesamt in Frage stellen. Klar ist ebenfalls, daß Anstrengungen unternommen werden müssen, um den Organisationsgrad in den Betrieben zu erhöhen und die Betriebspolitik der Gewerkschaften zu verstärken, da diese das Rückrat einer aktiven Tarifpolitik darstellen.

Unterschiedliche Ansätze gibt es bei der Frage, ob mehr Ausdifferenzierungsmöglichkeiten in den Flächentarifen im Hinblick auf die betriebliche Ebene geschaffen werden müssen, um sie so zu erhalten. Die Vorstellungen reichen dabei von tariflich abschließend geregelten Wahlmöglichkeiten über zusätzliche Tarifbausteine, unter denen auf betrieblicher Ebene ausgewählt werden kann, bis hin zu einer Ausweitung von Öffnungsklauseln, die Lohn- und Gehaltsenkungen von bis zu 10 % ermöglichen. Aber auch die Möglichkeit zusätzliche Branchenfenster zu vereinbaren, wird in Betracht gezogen.

Ohne Zweifel gibt es einen inhaltlichen Erneuerungsbedarf der Flächentarife, da sie überwiegend auf das „Normalarbeitsverhältnis“ abzielen, und aktuelle Veränderungen der Arbeitsbeziehungen aber auch der Arbeitsorganisation nicht oder zu wenig berücksichtigen.

Gegen entsprechende Anpassungsformen in den Flächentarifen wehren sich aber die ArbeitgeberInnen, wenn es z. B. um gemeinsame Entgeltstrukturen für ArbeiterInnen und Angestellte oder neu zu definierende Leistungsanforderungen geht. Sie wollen vielmehr ihre Vorstellung von Flächentarifen verwirklichen, in denen nur noch wenig verbindlich geregelt ist. Hingegen soll vieles zu Lasten der abhängig Beschäftigten flexibilisiert werden. Durch ihre beharrliche Weigerung, notwendige Reformen zu vereinbaren, sorgen sie bereits jetzt dafür, daß in den Betrieben Regelungen getroffen werden, die durch den TV nicht mehr abgedeckt sind. Die Gewerkschaften müssen deshalb mehr tun, als



Beschwörungsformeln in das DGB-Grundsatzprogramm zu schreiben, oder Appelle an die ArbeitgeberInnenverbände zu richten, die Flächentarife zu erhalten und zu erneuern. Auch materielle Zugeständnisse jedweder Art, sei es über Öffnungsklauseln, Härtefallregelungen oder Branchenfenster, sind kein Ausweg, da sie durch die Schwächung der Massenkaukraft und einem damit verbundenen weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit volkswirtschaftlich kontraproduktiv wä-

ren. Sie würden einerseits die Durchsetzungsbedingungen der Gewerkschaften weiter schwächen, andererseits aber keinerlei Gewähr dafür bieten, daß die Unternehmen die schlechteren Tarife auch einhalten.

Soll das System des Flächentarifs erhalten und auch wirksam bleiben, so müssen die Gewerkschaften notwendige Anpassungen, verbunden mit Reallohn-erhöhungen und weiteren Arbeitszeitverkürzungen in den traditionellen Branchen, notfalls gegen die Widerstände der ArbeitgeberInnenverbände, durch- und in den Betrieben umzusetzen. Bezüglich der Änderungen in den Arbeitsbeziehungen ist zu untersuchen, wie „arbeitnehmerInnenähnliche“ Personen entsprechend § 12 a TVG stärker in die Tarifpolitik der Gewerkschaften einbezogen werden können. In neu entstehenden Branchen wird es von entscheidender Bedeutung sein, ob es den Gewerkschaften gelingt, eine emanzipatorische Entwicklung der Beschäftigten voranzutreiben, die es ermöglicht, auch dort eine wirkungsvolle gewerkschaftliche Betriebspolitik aufzubauen. Dies ist Voraussetzung dafür, Betriebe in den Flächentarif zu zwingen. Diese Möglichkeit besteht aber nur, wenn es gleichzeitig gelingt, das neoliberale Klima in der Gesellschaft zurückzudrängen. Dazu ist es notwendig, die Angriffe von Kabinett und Kapital auf die Tarifautonomie nicht nur abzuwehren, sondern im Gegenzug Verbesserungen bei der rechtlichen Ausgestaltung durchzusetzen.

Ein wichtiger Punkt ist dabei die Möglichkeit einer Verbandsklage der Gewerkschaften gegen tarifswidriges Verhalten von Betrieben gegenüber den organisierten Beschäftigten. Dabei sollten die Hoffnungen nicht ausschließlich auf eine Änderung in der Rechtsprechung gesetzt werden, sondern die Verankerung einer Regelung in TVG angestrebt werden. Ob derartige Ansätze realisiert werden können oder ob es zu einer weiteren Aushöhlung der Flächentarife kommt, hängt nicht zuletzt davon ab, ob der Durchsetzungswille der abhängig Beschäftigten ausreicht, über einen Regierungswechsel hinaus auch eine progressive Politik durchzusetzen.

Arno Rastetter ist Mitglied der IG Metall-Vertreterversammlung Karlsruhe und studiert Jura in Frankfurt.

Literatur:

- Bergmann, Joachim / Bürckmann, Erwin / Dabrowski, Hartmunt, Reform des Flächentarifvertrages, in: Supplement der Zeitschrift *Sozialismus* 1/98.
 Bispink, Reinhard, Tarifpolitik der Zukunft, 1995.
 König, Otto / Stamm, Sybille / Wendl, Michael, Erosion oder Erneuern, 1998.