

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Inhaltsverzeichnis	I
1. Einleitung	1
2. Entwicklungsgeschichte der christlichen Gewerkschaften	2
2.1. Historische Wurzeln	2
2.2. Entwicklung nach dem 2. Weltkrieg	4
2.3. Heutiger Zustand	5
2.4. Verhältnis zu den DGB-Gewerkschaften	7
3. Prozedurale Regelungsformen und –vorschläge	8
3.1. Friedensabkommen nach Schweizer Vorbild	8
3.2. Reform des Flächentarifvertrags	14
4. Substantielle Regelungsformen und –vorschläge	16
4.1. Allgemeine Standpunkte	16
4.2. Umsetzung am Beispiel „Phönix“	17
5. Schlussbemerkungen	20
Anhang	II
Literaturverzeichnis	III

1. Einleitung

Die vorliegende Seminararbeit beschäftigt sich mit dem Thema der Tarifbeziehungen aus Sicht der christlichen Gewerkschaften (CG) im Rahmen des Seminars „Wandel der Tarifbeziehungen“. Das Thema ist deshalb von Interesse, weil sich die CG in Deutschland von den vorherrschenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB in vielen Punkten sehr pointiert abgrenzen. Es ist daher von Interesse, ob Regelungsformen im Bereich der Tarifbeziehungen, die von den CG vertreten werden, einen Beitrag zur Reform der Tarifbeziehungen und vor allem des Flächentarifvertrags leisten können, wie es in letzter Zeit immer lauter gefordert wird. Es ist zu untersuchen, ob die CG ihrem eigenen Anspruch gerecht werden, die verkrusteten Strukturen der Tarifauseinandersetzung zu durchbrechen und ihre Parole „Partnerschaft statt Klassenkampf“ zu verwirklichen.

In Kapitel zwei soll zunächst die Entwicklung der CG in Deutschland erläutert werden. Dabei soll es weniger um eine chronologische Aufreihung der Entwicklungsgeschichte gehen, als vielmehr um eine Darstellung der geistigen Wurzeln und des Milieus der CG. Dabei werden zunächst die Verhältnisse bis zum Zweiten Weltkrieg betrachtet, der eine Zensur in der Geschichte der CG darstellt. Danach wird die Neugründungsphase betrachtet und in Kapitel 2.3. wird der Ist-Zustand beleuchtet. Dabei wird auch Wert darauf gelegt, wie die CG heute wertmäßig verortet sind. In diesem Zusammenhang wird auch der Kontrast zu den DGB-Gewerkschaften dargestellt, der teilweise sehr spannende Züge annimmt.

In Kapitel drei werden dann die Vorstellungen in Bezug auf die prozeduralen Regelungsformen in der Tarifpolitik näher untersucht. Großes Vorbild ist dabei das Schweizer Friedensabkommen, welches auch Gegenstand sowohl der öffentlichen Diskussion aber vor allem innergewerkschaftlicher Diskussionen war. Hier wird eine neue Form der Tariffindung ohne Streik und Aussperrung gefordert, die die gegenwärtige Wirklichkeit stark verändern würde. Weiterhin sollen auch die allgemeinen Vorschläge zur Reform der Flächentarifverträge aufgezeigt werden.

In Kapitel vier sollen dann die inhaltlichen Tarifvorstellungen zunächst allgemein dargestellt werden. Im Anschluss daran wird dann anhand des Tarifwerkes „Phönix“, das in der Öffentlichkeit erhebliche Beachtung fand, aufgezeigt, welche inhaltlichen Vorstellungen die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) in diesem Tarifwerk umgesetzt hat, und wie die Kritik der IG Metall (IGM) ausgefallen ist.

In den Schlussbemerkungen sollen die Ergebnisse dieser Arbeit zusammengefasst und kritisch kommentiert werden.

Insbesondere in den Kapiteln drei und vier ist es auch Aufgabe, die dargestellten Vor-

stellungen kritisch zu betrachten. Sinnhaftigkeit und Durchsetzbarkeit der Forderungen sind dabei zu berücksichtigen.

Insgesamt hat sich das Gebiet der Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) als sehr lebendig und Facettenreich gezeigt. Aus diesem Grunde kann diese Arbeit nicht vollständig sein. Statt dessen soll sie einen sinnvollen Einblick in das Wesen und die Vorstellungen der CG geben, um daraus eventuell Anregungen für den Wandel der Tarifbeziehungen diskutieren zu können. Immer wieder wird deshalb die CGM als größte Einzelgewerkschaft des CGB als Beispiel herangezogen, um die Komplexität des Themas zu reduzieren.

2. Entwicklungsgeschichte der christlichen Gewerkschaften

2.1. Historische Wurzeln

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, soll nun die Entwicklungsgeschichte der CG dargestellt werden. Dabei geht es nicht um eine chronologische Aufreihung von Ereignissen, sondern vielmehr um die Darstellung der Wurzeln für die heutige Positionierung der CG im Hinblick auf Werte und Regelungsvorschläge. Zunächst zu der Phase von der Gründung bis zum Zweiten Weltkrieg.

Die ersten CG gründeten sich vor etwa 100 Jahren. Die CGM etwa feierte 1999 ihr hundertjähriges Bestehen. Doch die Geschichte der christlichen Arbeitnehmervertretung begann bereits mit dem Erscheinen der sozialen Frage in Deutschland. Schon früh war insbesondere in der katholischen Kirche das Leid der Arbeiterklasse Gegenstand der Diskussion. In erster Linie wurden immer wieder Hilfsmaßnahmen auf caritativ-seelsorgerischer Ebene durch die Kirche angedacht. Bekannte Namen sind hier etwa Franz Hitze oder Wilhelm Emanuel Ketteler. Die Position der katholischen aber auch der evangelischen Kirche setzte sich aber bereits damals stark von den Positionen des Sozialismus ab. So wurde der Klassenkampf verurteilt und statt dessen sollten Reformen das Elend bessern. Ebenfalls wurden unabhängige Gewerkschaftsgründungen sehr kritisch betrachtet, da diese die Verankerung der Arbeiter im Glauben beeinträchtigen könnten (vgl. DGZ 1999b, S. 16f.). Einen Durchbruch der katholischen Soziallehre lieferte die päpstliche Enzyklika *Rerum Novarum* 1891, die sich mit der sozialen Frage auseinandersetzte und Grundlage der christlichen Sozialpolitik geworden ist. In dieser Enzyklika billigte Papst Leo XIII. jedem Menschen ein Grundrecht auf Eigentum zu, nicht nur den Kapitalisten. Damit verbunden war eine Kampfansage einerseits an die Kapitalisten und die Herrschenden, andererseits aber auch an die Sozialisten, die die Kapitalisten liquidieren und eine Revolution herbeiführen wollten (vgl. ebd., S. 17).

Der Papst sah vielmehr in einem Ausgleich durch Reformen als im Kampf die Abhilfe für die Probleme der Zeit. Die beiden Klassen sind danach aufeinander angewiesen und die Kirche soll die Gerechtigkeit in der Gesellschaft unterstützen. Aber auch die Gründung von Arbeitervereinen zur Durchsetzung der Forderungen wird gefordert. Auch der Streik wird nicht gänzlich ausgeschlossen (vgl. DGZ 1999c, S. 16f.).

Auf diesem Hintergrund gründen sich um 1890 die ersten christlichen Arbeitervertretungen. Franz Wieber gründet etwa 1887 den „Christlichen Fachverein der Former und verwandter Berufsgenossen“ und 1899 den „Christlich socialen Metallarbeiterverband“ (vgl. ebd. S. 16). Bereits hier wird deutlich, dass die christlichen Verbände auch als Reaktion auf die sozialistischen Gewerkschaften zu verstehen sind. Die CGM verweist auf die Enttäuschung darüber, dass die zunächst gegründeten Gewerkschaften, die als Einheitsgewerkschaften gedacht waren, die christlich verwurzelten Arbeitnehmer nicht tolerierten und sozialistische Forderungen vertraten. Von den christlichen Gewerkschaften wird dabei die Schuld für die Teilung der Gewerkschaftsbewegung den sozialistischen Gewerkschaften zugeschoben. Diese hätten den Grundstein für die weltanschauliche Orientierung der Gewerkschaften in Deutschland gelegt. Von der zeitlichen Abfolge sind die christlichen Gewerkschaften tatsächlich später entstanden als die freien Gewerkschaften. Über die Schuld für die Teilung der Gewerkschaften kann und soll aber an dieser Stelle nicht entschieden werden. Festzuhalten bleibt aber, dass bereits in der Gründungsphase der CG erhebliche Spannungen in Hinblick auf die sozialistischen Gewerkschaften bestanden haben.

Weiterhin waren die CG nicht auf die katholische Konfession beschränkt. Dies bedeutete gerade in der damaligen Zeit eine nicht unumstrittene Entscheidung. Insbesondere aus katholischen Kreisen, die die CG dominierten, wurde dies scharf kritisiert. Nichtsdestotrotz wurde auf dem Prinzip der Interkonfessionalität bestanden auch gegen den Widerstand von Klerus und Bischöfen. Damit war verbunden, dass die CG sowohl von den sozialistischen Gewerkschaften als zu romfreundlich beschimpft wurden, von der katholischen Kirche dagegen als unkatholisch bezeichnet wurden. Erst im Jahre 1912 wird Katholiken offiziell erlaubt, sich auch mit anderen Konfessionsangehörigen in einer Gewerkschaft zu vereinigen (vgl. ebd., S. 17). Trotzdem scheint es aber so, dass die Wurzeln der CG eher im konservativen Katholizismus lagen als im liberaleren Protestantismus.

Bis zum Dritten Reich entwickelten sich die CG erfolgreich und konnten sich als zweite Kraft hinter den freien Gewerkschaften etablieren. Dabei wurde zunächst bis zum Ersten Weltkrieg auch noch erheblich das Mittel des Streiks genutzt, um die Forderungen

gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen. Insbesondere nach dem Ersten Weltkrieg wurde neben der Forderung nach Lohngerechtigkeit auch die Forderung nach Miteigentum am Produktivkapital vertreten in der Tradition der päpstlichen Enzyklika von 1891. Beteiligung sollte den Klassenkampf ersetzen. Zahlenmäßig waren vor der Auflösung durch die Nationalsozialisten 1933 ca. 1,2 Mio. im Deutschen Gewerkschaftsbund der CG organisiert gegenüber ca. 4,6 Mio. in den freien Gewerkschaften mit eher sozialdemokratisch-sozialistischer Orientierung (vgl. DGZ 1999d., S. 9).

2.2. Entwicklung nach dem 2. Weltkrieg

Nach dem Zweiten Weltkrieg gestaltete sich die Situation für die CG sehr schwierig. In den drei westlichen Zonen war die Gründung von Gewerkschaften von Lizenzen durch die Militärregierung abhängig. Diese verfolgten das Ziel der Einheitsgewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip und erteilten nur diesen Gewerkschaften Lizenzen, die sich 1949 zum DGB zusammenschlossen. 1946 jedoch wurde die DAG zugelassen und 1950 gründete sich der DBB. Christliche Gewerkschaften existierten aber bis in die 50er Jahre nur im Saarland, wo Frankreich als Verwaltungsmacht christliche Gewerkschaften zugelassen hatte. Hier haben die CG bis heute eine Hochburg zu verzeichnen, da hier besonders viele katholische Arbeiter sich den CG anschlossen (vgl. CGB 2000a; S. 1f.). Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland wurde dann das Recht auf Koalitionsfreiheit festgeschrieben und der Lizenzierungszwang entfiel. 1950 gründeten sich die ersten CG wieder, jedoch zunächst ohne Spitzenorganisation. Insbesondere weltanschauliche Gründe werden genannt, um die Abspaltung von der zunächst unterstützten Einheitsgewerkschaft zu rechtfertigen. Die Mitglieder der neuen CG fühlten sich von den Mehrheiten in den Einheitsgewerkschaften nicht berücksichtigt und hielten die parteipolitische und weltanschauliche Neutralität der DGB-Gewerkschaften für nicht gegeben. Statt dessen wurde ihnen Parteipolitik zugunsten der Sozialdemokraten vorgeworfen, ohne dass alle Mitglieder damit einverstanden gewesen seien. Die Gründe der Abspaltung scheinen also wider ähnliche gewesen zu sein wie bereits bei der ersten Gründung der CG. Vor allem der Wahlauf Ruf zur Bundestagswahl 1953 zugunsten der Sozialdemokraten wurde als Bruch des Gedankens der Einheitsgewerkschaft angesehen (vgl. ebd. S. 3f.). Daher forderten sogenannte „christlich-soziale“ Mitglieder des DGB zunächst eine Fraktionsbildung und Verhältniswahl innerhalb des DGB und anschließend nach dem Misserfolg dieser Forderungen die Gründung einer christlichen Arbeiterbewegung in Deutschland. Die CG konnten sich aber gegen die übermächtigen DGB-Gewerkschaften kaum durchsetzen, die schon eine feste Stellung

eingonnen hatten. Auch in den Betrieben wurde die Arbeit der CG durch die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften bekämpft und die Mitgliederwerbung war nur bedingt erfolgreich. Darüber hinaus blieben auch weite Teile der christlich orientierten Arbeitnehmer kritisch gegenüber dem CG. Sie verblieben zunächst im DGB und versuchten dort ihren Interessen Gehör zu verschaffen. Erst 1960 wurde vom Zentralausschuss der „christlich-sozialen Kollegenschaft im DGB“ das Scheitern der Einheitsgewerkschaft erklärt. Als Folge existieren heute noch die Sozialausschüsse der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA), die jedoch keine Gewerkschaft sind und die sich nicht zu einem klaren Bekenntnis zu den CG durchringen konnten (vgl. ebd., S. 4f.). Dies dürfte auf die teilweise eher CSU als CDU-nahen Standpunkte des CGB zurückzuführen sein, die immer wieder zu erkennen sind, wie im Verlauf noch näher zu erläutern sein wird.

2.3. Heutiger Zustand

Heute bestehen in Deutschland 15 Einzelgewerkschaften, die sich unter dem Dach des CGB zusammengeschlossen haben und sich als CG verstehen. Der CGB wurde 1959 in Mainz gegründet und hatte in den Einzelgewerkschaften 1999 etwa 303.000 Mitglieder. Der CGB versteht sich als

„der freiwillige Zusammenschluss von Arbeitern, Angestellten und Beamten in eigenständigen Einzelgewerkschaften, in der Überzeugung, dass die gewerkschaftliche Vertretung christlich-sozialer Ordnungsvorstellungen nur in selbständigen und unabhängigen christlichen Gewerkschaften möglich ist.“ (vgl. CGB 2000b, S. 1)

Bereits in diesem Selbstverständnis schwingt mit, dass die Einheitsgewerkschaften als ein gescheitertes Projekt angesehen werden, da dort die Meinungen der Minderheiten nicht entsprechend berücksichtigt werden. Weiterhin wird die Zusammenarbeit mit allen anderen demokratischen Kräften in der Gesellschaft angestrebt. Noch vor den Zielen wird aber in der Präsentation des Selbstverständnisses betont, dass keine Organisation, womit wohl der DGB gemeint ist, eine Allzuständigkeit anstreben darf. Das Ziel der Gewerkschaftsarbeit soll die Vertretung der Belange der Arbeitnehmer sein, einerseits auf materiellem und sozialem Gebiet und andererseits auch im kulturellen Bereich. Die soziale Marktwirtschaft wird bejaht, aber es werden auch weiterhin Korrekturen für nötig erachtet. Diese sollen jedoch nicht im Klassenkampf, sondern in Partnerschaft umgesetzt werden.

Die Grundprinzipien der Sozialpolitik sind Solidarität, Selbstverantwortung und Eigenvorsorge, die unter den Schutz des Staates gestellt werden soll. Der Bildungsbereich soll die Freiheit des Einzelnen wie das Elternrecht respektieren. Die Chancengleichheit soll

als Gleichheit der Ausgangsbedingungen angesehen werden und nicht als Gleichmacherei (vgl. CGB 2000a, S. 6).

Aus diesem Selbstverständnis und aus weiteren offiziellen Dokumenten wie etwa den Leitsätzen des CGB (vgl. CGB 2000c, S. 1ff.) geht hervor, dass eine christlich-konservative Werthaltung den CG weiterhin zugrunde liegt. Auch die Tatsache, dass der CGB seinen 40. Geburtstag in der bayrischen Landesvertretung in Berlin begangen hat (vgl. CGB 2000d, S. 1ff.), legt eine wertmäßige Nähe zur CSU zumindest nahe.

Weiterhin ergibt sich aus der Durchsicht der Deutschen Gewerkschaftszeitung als gemeinsamem Organ mehrerer CGB-Gewerkschaften, dass die CG einerseits in vielen Tarifgemeinschaften mit DGB-Gewerkschaften, DAG und DBB Mitglied sind und deren Abschlüsse übernehmen. Hier zeigen die christlichen Gewerkschaften praktisch kein eigenes Profil. Darüber hinaus schließen die CG aber auch einige eigene Tarifverträge mit den Arbeitgebern ab. Dies scheint insbesondere in einigen handwerklichen Berufen der Fall zu sein, in denen DGB-Gewerkschaften nicht präsent sind oder wo diese die Abschlüsse der CGB-Gewerkschaften übernehmen (vgl. DGZ 41. – 45. Jhg.). In diesen Tarifverträgen werden die Regelungsformen, die vom CGB vorgeschlagen werden, umgesetzt. Auf das inhaltliche werde ich daher später eingehen. Auch in einer nicht unbedeutlichen Anzahl Betriebs- und Aufsichtsräten sind Vertreter der CG vorhanden, wobei jedoch keine flächendeckende Verbreitung vorhanden scheint.

Besonders die CGM hat in den letzten Jahren in Ostdeutschland im Bereich der Metall- und Elektroindustrie mit ihrem Flächentarifvertrag Phönix 1998 und dem Haustarifvertrag bei Jenoptik 1999 für erhebliche Aufregung gesorgt. In diesen Verträgen wurden neue inhaltliche und prozedurale Regelungen vereinbart. Dabei ist die CGM in einen sonst von der IG Metall beherrschten Bereich eingedrungen und hat damit Widerstand provoziert. Zu Phönix später mehr.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass der CGB heute von der Mitgliederzahl her eher als klein einzuschätzen ist. Der Abschluss von Tarifverträgen auch unter eigener Verhandlungsführung sollte jedoch nicht unterschätzt werden und insbesondere das Auftreten als Wegbereiter für neue Regelungsformen ist weiter zu betrachten. Innovationen könnten so von relativ kleinen Gewerkschaften den großen DGB-Gewerkschaften durch einen Wettbewerb der Ideen aufgezwungen werden. Wenn davon Arbeitslose, Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren würden, wäre dies ein Fortschritt für das Gemeinwohl.

2.4. Verhältnis zu den DGB-Gewerkschaften

Das Verhältnis der CG zu den DGB-Gewerkschaften ist deshalb von Bedeutung, da es Ausdruck der teilweise sehr unterschiedlichen Standpunkte der beiden Gewerkschaftsgruppen ist. Bereits aus der Historie ergibt sich, dass das Verhältnis nicht als freundschaftlich zu bezeichnen ist. Im folgenden soll aber weniger auf die historischen Ereignisse eingegangen werden, als vielmehr aktuelle Belege für das angespannte Verhältnis untersucht werden. Insbesondere ist die Frage zu stellen, ob die Auseinandersetzung hauptsächlich auf der Sachebene oder auf sachfremder Ebene abläuft. Exemplarisch wird an dieser Stelle das Verhältnis CGM zu IGM dargestellt.

Die Strategie der IGM gegenüber ihrer Konkurrentin CGM scheint es zu sein, diese mit Rechtsmitteln zu bekämpfen. Ziel ist es dabei, ihr den Status als Gewerkschaft aufgrund ihrer mangelnden Organisation und Mitgliederstärke (ca. 102.000) aberkennen zu lassen. Folge wäre, dass die CGM keine Tarifverträge mehr abschließen dürfte und die IGM praktisch die alleinige Arbeitnehmervertretung darstellen würde. Die CGM hat zu diesen Rechtsstreitigkeiten eine „Chronik eines anmaßenden Monopolanspruchs“ herausgegeben (vgl. CGM 2000a, S. 1ff.). Die CGM beklagt darin, dass die IGM sich statt über die Inhalte auseinanderzusetzen sich auf eine undemokratische Weise einer unbequemen Konkurrenz entledigen will. Die CGM beruft sich dabei auf die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG. Die Arbeitsgerichte haben bisher auch immer im Sinne der CGM entschieden, so etwa 1972, 1990, 1991 und 1998.

Einerseits scheint es tatsächlich nicht der feine Still zu sein, einer Gewerkschaft, die auch als Zwerg gegenüber der IGM bezeichnet werden kann, einfach die Gewerkschaftseigenschaft aberkennen zu wollen und sie damit zu vernichten. Dies ist sicherlich keine inhaltliche Auseinandersetzung um den besseren Weg. Auch die Arbeitsgerichte wollen diese Einschränkung der Vereinigungsfreiheit nicht hinnehmen und befürworten den Wettbewerb. Andererseits ist es aus Sicht der IGM auch nachvollziehbar, wenn Mittel gesucht werden, um die eigenen Vorstellungen durchzusetzen. Auf dem Verhandlungsweg mit den Arbeitgebern dürfte dies nämlich schwer fallen, wenn die CGM mit ihren Vorstellungen näher an den Arbeitgeberbervorstellungen liegt.

Untersucht man die Auseinandersetzung der beiden Gewerkschaften im Umfeld des Tarifwerkes Phönix, so bestätigt sich das feindliche Verhältnis weiter. So wurde der CGM von der IGM vorgeworfen, „Gefälligkeitsverträge“ unter „Arbeitgeberdiktat“ abzuschließen und damit „Tarifdumping“ zu betreiben (Lorz 1997, S. 1). Andererseits wirft die CGM der IGM vor, dass sie Phönix bereits vor der Veröffentlichung abgelehnt habe und statt dessen „Gift und Galle“ spuckt (CGM 2000b, S. 1). Auch wird der IGM im

gleichen Beitrag vorgeworfen, dass sie ihre Machtansprüche über Innovationen in der Tarifpolitik stelle und damit für die Auflösung des Flächentarifvertrages verantwortlich sei. Ihr wird aber prophezeit, dass sie Phönix nicht verhindern könne und die Tariflandschaft unwiderruflich verändert worden ist.

Auch hier wie auch im jüngsten Beispiel des Haustarifvertrages Jenoptik steht die sachliche Auseinandersetzung im Hintergrund. Im Endeffekt scheint es aber so zu sein, dass der IGM nicht anderes übrig bleibt, als die Veränderungen, die durch die CGM erreicht wurden, nach längeren Streitereien zu übernehmen. Nach anfänglichem Widerstand wurde so z.B. auch der Jenoptik-Tarifvertrag von der IGM mit nur geringen Änderungen übernommen (vgl. CGM 2000c, S. 1). Allerdings sind für die Auseinandersetzungen beide Lager mitverantwortlich. Beide benutzen gerne kämpferische Begriffe in der Auseinandersetzung. Zwar ist der Vorwurf des Sozialismus auf der einen und der kapitalistischen Handlanger auf der anderen Seite weniger zu hören als früher. Sachliche Auseinandersetzung wäre aber mehr angebracht. Teilweise erinnern die Auseinandersetzungen auch an die Tarifverhandlungen selber, wo zunächst von beiden Seiten utopische Forderungen aufgestellt werden. Allerdings fehlt hier dann der Zwang und der Wille zur Einigung. Es liegt der Schluss nahe, dass Gewerkschaften diese Art der lautstarken Auseinandersetzung nahe liegt und ein sachlicher Wettbewerb zumindest momentan nicht abzusehen ist.

An dieser Stelle möchte ich einen Artikel aus der Deutschen Gewerkschaftszeitung beifügen, der als Beleg für den Stil der Auseinandersetzung dienen soll (siehe Anhang). Er ist nicht als übliche Umgangsform anzusehen, liegt aber durchaus im Rahmen des möglichen. Die gegenseitigen Beschimpfungen nehmen in diesem Artikel mit dem bedeutungsschweren Titel „An ihrer Sprache sollt ihr sie erkennen“ solche Ausmaße an, dass eine vernünftige Kommunikation kaum mehr möglich zu sein scheint. Beide Lager scheinen an ihrer Sprache tatsächlich als schlechte Demokraten erkennbar zu sein. Hier gibt die CGM als Herausgeber der DGZ sogar ein noch schlechteres Bild ab als die IGM, deren angesprochene Broschüren mir leider nicht vorliegen.

Insgesamt kann daher das Verhältnis nur als blanker Hass bezeichnet werden, der eine Annäherung nicht erwarten lässt.

3. Prozedurale Regelungsformen und –vorschläge

3.1. Friedensabkommen nach Schweizer Vorbild

Im Anschluss sollen nun die Standpunkte der CG näher erläutert werden. Dabei werde ich mich zunächst dem Schweizer Friedensabkommen zuwenden, das im CGB als Mo-

dell für Deutschland diskutiert wurde und wird. Im September 1995 hat sich der CGB in einem Fachseminar „Tarifautonomie ohne Arbeitskämpfe – Vision oder Utopie?“ mit diesem Thema beschäftigt. Als Resultat ist 1997 das Buch „Schlichten statt streiken“ erschienen (vgl. Hettlage/Hettlage 1997). Hierin lässt sich die Argumentation gut nachverfolgen. Zunächst werde ich mich dabei den Inhalten zuwenden. Daran anschließend werde ich die Begründungen für die Einführung dieser Verhandlungsordnungen in Deutschland untersuchen.

Das sogenannte Schweizer Friedensabkommen wurde erstmals 1937 in der Schweizer Maschinenindustrie zwischen Arbeitgeberverband und mehreren Gewerkschaften geschlossen. Dieses offiziell Gesamtarbeitsvertrag genannte Vertragswerk basiert auf dem Grundsatz von Treu und Glauben und war zunächst auf zwei Jahre befristet. Danach ist es bisher alle fünf Jahre verlängert worden. In der Schweiz ist es Vorbild für ähnliche Regelungen in vielen anderen Branchen. Als Ziele wurden die positive Entwicklung der Branche mit ihren Mitgliedsunternehmen auf der einen und das Wohl der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der anderen Seite formuliert. Die entscheidende Regelung ist ein Friedensabkommen und ein aus drei Stufen bestehendes Konfliktregelungsverfahren. Der Grundsatz nach Treu und Glauben zu handeln beinhaltet, dass beide Seiten Verständnis für die Forderungen der anderen aufbringen. Dabei muss der Arbeitsfriede, der als ein hohes Gut betrachtet wird, für die Dauer des Friedensabkommens auf jeden Fall eingehalten werden. Für die Dauer von fünf Jahren ist damit jeder Streik und jede Aussperrung ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere auch für Inhalte, die nicht im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind, sondern in kurzfristigeren Betriebsvereinbarungen oder Gehaltstarifverträgen zu lösen sind. Das dreistufige Konfliktlösungsverfahren soll dabei dem Allgemeinwohl dienlich sein und insgesamt bessere Ergebnisse in einem geregelten Verfahren erbringen als der Arbeitskampf.

Charakteristisch für das Schweizer Modell ist, dass viele Entscheidungen auf der ersten Ebene, d.h. der Betriebsebene getroffen werden. Auch Entgelte können hier zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmersvertretung festgelegt werden. Kommt es auf dieser Ebene zu keiner Einigung, treten die jeweiligen Verbände als Vermittler auf. Diese Verbandsverhandlungen führen in den allermeisten Fällen zu Regelungen. Kommt es auch hier nicht zu einem Ergebnis über die strittigen Punkte, tritt auf der dritten Stufe ein Schiedsgericht mit einem Arbeitnehmersvertreter, einem Arbeitgebervertreter und einem unabhängigen von beiden Seiten gewählten Vorsitzenden in Erscheinung. Die Sprüche dieses Schiedsgerichts sind für beide Seiten verpflichtend (vgl. Arbeitgeberverband Schweizer Maschinenindustrie 1997, S. 33ff.). Daraus folgt, dass in der

Schweiz Arbeitskämpfe im herkömmlichen Sinn fast gänzlich verschwunden sind. In der Schweiz ist 1990 bis 1995 durchschnittlich nur ein Streiktag jährlich pro 1.000 Arbeitnehmer angefallen. In Deutschland lag die Vergleichszahl bei ca. 21,5, was im internationalen Vergleich ebenfalls noch einen niedrigen Wert darstellt. Auch die Arbeitslosigkeit lag im Jahr der Wiedervereinigung 1990 in der Schweiz mit 0,6 % deutlich unter dem westdeutschen Wert von 4,8 % (vgl. Hettlage R. 1997a, S. 108ff.). Aus Sicht der Schweizer Sozialpartner hängen diese positiven Werte unmittelbar mit dem Friedensabkommen und den sich daraus ergebenden besseren Bedingungen für die Unternehmen und für die Arbeitnehmer zusammen.

Warum das Schweizer Modell für die heutige Zeit geeigneter sein soll als die herkömmliche Tarifaueinandersetzung, wie sie auch in Deutschland sehr ritualisiert betrieben wird, versuchen verschiedene Erklärungsansätze zu verdeutlichen.

Bei der Darstellung möchte ich die Meinungen verschiedener Autoren wiedergeben.

Utz argumentiert aus einer naturrechtlichen Sicht (vgl. Utz 1997, S. 27ff.). Er behauptet, dass Arbeitskämpfe nicht mehr in die Industriestaaten der heutigen Zeit passen. Er bezweifelt, ob sie dem Allgemeinwohl dienen und vergleicht sie mit einem Weltkrieg mit Pfeil und Bogen. Die steinzeitlichen Methoden sollten vielmehr einem anderen Konfliktlösungsmechanismus weichen.

Als Sozialethiker gibt er Streik und Aussperrung nur als Notwehr eine Existenzberechtigung. Die Lage der Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft ist aber nach Utz nicht mehr durch eine solche Notstandslage geprägt. Kämpfe um das Existenzminimum wie zu Zeiten des Manchesterkapitalismus seien bei uns nicht mehr zu erkennen, in anderen Staaten der Erde dagegen schon. Er erwähnt dabei den russischen Bergarbeiterstreik von 1995, in dem sich die Arbeiter ihr natürliches Recht auf Lohnauszahlung erstreikt haben. Streik als Notwehr gegen die Ausbeutung durch Arbeitgeber und daran anschließend Aussperrung als Gegenmaßnahme schaden der Gesellschaft insgesamt. Sie haben Auswirkungen auf die Inflation und auch auf den Wohlstand der Gesellschaft, der durch Arbeitskämpfe geschmälert wird. In Zeiten von großem Wohlstand weiter Bevölkerungskreise sind deshalb die veralteten Konfliktregelungsprozeduren sozialetisch nach seiner Meinung schärfstens zu verurteilen (vgl. ebd., S. 28f.).

Die Aussperrung dagegen ist anders als die Gewerkschaften nach Utz Auffassung gemeinhin behaupten in der heutigen Zeit als Gegenmaßnahme sozialetisch nicht zu verurteilen. Dies deshalb, weil Streiks heute die Arbeitgeber in Notlagen zwingen und die Gefahr der Ausbeutung in die andere Richtung verkehrt wird. Äußerst machtvolle Gewerkschaften können heute, bei einem Streik nicht aus einer Notlage heraus, durchaus

existenzvernichtend wirken. In dieser Situation, bei einem Missbrauch des Streiks, wäre die Aussperrung zulässig, im Gegensatz zu der Aussperrung bei einer tatsächlichen Ausbeutung der Arbeitnehmer (vgl. ebd., S. 30). Der Notwehrbegriff in BGB und StGB müsste demnach auch auf die Tarifautonomie angewendet werden. Notwehr liegt nur dann vor, wenn Verteidigung notwendig ist, um einen rechtswidrigen Angriff abzuwehren. Für die Tarifaufeinandersetzungen dagegen müsste es für Utz auch möglich sein, wie in der Schweiz auf friedliche Regelungsformen auszuweichen, um damit allen zu nutzen (vgl. ebd. S. 30ff.). Insgesamt scheinen die Ausführungen von Utz in sich durchaus logisch. Tatsächlich scheint es auch mir so, dass Streik und Aussperrung den Charakter eines sozialen Duells haben, der den heutigen Verhältnissen nicht mehr angemessen scheint. In allen anderen Gesellschaftsbereichen werden friedliche Problemlösungen propagiert, nur in der Tarifautonomie wird auf Kampfmaßnahmen und deren Androhung bestanden. Auch scheint es mir nachvollziehbar, dass Arbeitskämpfe in der heutigen Zeit erheblich weitere Auswirkungen auf verschiedene, meist unbeteiligte Akteure, Arbeitnehmer, Unternehmen und Verbraucher haben, als zu früheren Zeiten. Ob das Schweizer Modell aber so einfach übertragbar ist, wie Utz annimmt, ist fraglich. Dazu im weiteren mehr.

Karl Bayer (vgl. Bayer 1997, S. 53ff.) führt weitere Gründe für eine friedliche Konfliktregelung an. Er setzt voraus, dass sich in den letzten Jahrzehnten die Rahmenbedingungen insofern verändert haben, als erstens die Globalisierung immer weiter fortschreitet und zweitens die Firmenhierarchien aufgebrochen sind, so dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht mehr als Rivalen gegenüberstehen.

Ein erster Grund für friedliche Regelungen ist daher die direkte Konkurrenz mit billigeren Standorten. Um durch Streiks unnötige Kosten und Kraftvergeudung zu vermeiden, sollte auf Arbeitskämpfe verzichtet werden. Des weiteren könnte mit den friedlichen Regelungsformen auch eine seiner Meinung nach angebrachte Verlagerung von Entscheidungen auf die Betriebsebene einhergehen. Seiner Auffassung nach werden betriebsspezifische Abkommen immer wichtiger im globalen Wettbewerb. Da bei friedlichen Regelungen nicht mehr das Drohpotential von mächtigen Verbänden im gleichen Ausmaß wie bisher erforderlich ist, könnten diese auch leichter Kompetenzen an die Betriebe im Sinne des Subsidiaritätsprinzips zurückgeben. Bei den bisherigen Strukturen sei es so, dass in den großen Verbänden Konfliktstrategen eher das Vorgehen bestimmen als vernünftige Überlegungen. Dies wäre in Zukunft dann nicht mehr notwendig. Auch würde von den Akteuren verantwortlicheres Vorgehen verlangt. Die Akteure

könnten sich nicht mehr wie bisher auf ihre Arbeitskämpfungsmittel verlassen, sondern müssten ihre Gegenüber mit Argumenten überzeugen.

Insgesamt scheinen mir diese Begründungen nicht so stichhaltig wie die Begründung von Utz. Bayer scheint sich eher Vorteile für die Unternehmer zu erhoffen und offenbart sich als Verbandskritiker. In seiner Darstellung fehlen auf der anderen Seite aber die Vorteile der Arbeitnehmer. Diese müssen aber ebenfalls vorhanden sein, da sich ansonsten keine Gewerkschaft auf das Schweizer Modell einlassen wird. Die Schweizer Gewerkschaften sehen diese Vorteile in dem hohen Lohnniveau, der hohen Kaufkraft und der niedrigen Arbeitslosigkeit, die in der Schweiz mit Hilfe des Friedensabkommens realisiert sind (vgl. Steck 1997, S. 41ff.). Die Kausalkette scheint zwar nachvollziehbar, allerdings ist zu kritisieren, dass dafür keine wissenschaftlich fundierten Belege vorliegen.

Nun zu der Frage, ob die Einführung einer Regelung nach Schweizer Vorbild in Deutschland möglich ist. R. Hettlage führt dazu folgendes aus (vgl. Hettlage, R. 1997b, S. 121ff.). Das Schweizer Friedensabkommen hat bisher in der Öffentlichkeit wie in der Wissenschaft in Deutschland kaum Gehör gefunden. Dies führt er darauf zurück, dass der Gesamtarbeitsvertrag bis 1974 keine im engeren Sinne tariflichen Regelungen beinhaltete und daher nicht mit Tarif- oder Manteltarifverträgen zu vergleichen war, die eine andere Struktur aufwiesen. Die Friedenspflicht dagegen ist eine dem deutschen System fremde Erscheinung, wenn sie über die Geltung eines Tarifvertrages und dessen Regelungen hinausgeht. Sie ist auch kaum mit deutschen Schlichtungsregelungen zu vergleichen, da dahinter in Deutschland immer die Androhung von Arbeitskämpfen steht (vgl. ebd., S. 122ff.). Die Schlichtersprüche sind daher nicht verbindlich. In der Schweiz dagegen ist sie ein Teil des friedlichen Prozesses der Vertragsfindung, der nicht verlassen wird. In Deutschland sind Zwangsschlichtungen, wie man sie auch bezeichnen kann, immer mit dem negativen Image der staatlichen Einmischung in die Tarifautonomie verbunden. Diese Systemfremdheit dürfte daher eine erste Hürde darstellen.

Auch die lange Verwurzelung in den Schweizer Tarifbeziehungen seit 1937 kann nicht auf Deutschland übertragen werden. In der Schweiz wurde die Regelung auch aus einem gewissen Krisendruck heraus eingeführt und hat sich seitdem tradiert., was dazu geführt hat, dass die Einsicht in die Sinnhaftigkeit der Regelung tief verwurzelt ist.

Ein weiterer Faktor ist das sogenannte Schweizer System. Es beruht auf der Tatsache, dass in der Schweiz viele Mikrokosmen mit persönlichen Bezugsgemeinschaften existieren, die nach kooperativen Problemlösungsmechanismen verlangen. Insbesondere in der politischen Sphäre kann dies nachvollzogen werden. Hier kommen Problemlösun-

gen fast immer als Verhandlungsergebnisse in den Allparteienregierungen zustande. Lautstarkes Aufstellen von Maximalforderungen dagegen kommt kaum vor. Dieses Schema ist auch in den Arbeitsbeziehungen ähnlich zu beobachten (vgl. ebd., S. 126ff.). Auch hier ist das System in der Bundesrepublik ein anderes. Lautstarke Auseinandersetzungen sind hier vielmehr Realität und werden als der Norm entsprechend angesehen. Verhandlungen kommen oft erst nach einem öffentlichen Schlagabtausch zustande. Ebenso sind die Kommunikationswege in Deutschland schon allein räumlich und durch die Bevölkerungszahl bedingt erheblich länger und komplizierter. Es kann festgehalten werden, dass die politische Kultur in der Schweiz stark abweichende Merkmale von der deutschen aufweist. Das Verständnis, dem Wohle aller verpflichtet zu sein und sich nicht als Gegner im Klassenkampf gegenüber zu stehen, ist in der Schweiz stark ausgeprägt. Eine Übertragung friedlicher Regelungsformen in unsere politische Kultur wird dadurch behindert.

R. Hettlage kommt bei einer Untersuchung des Selbstbildes zu ähnlichen Ergebnissen. Hinweise auf eine Partnerschaft mit der anderen Seite oder den Begriff der „Berufsgemeinschaft“ findet er in deutschen Verbandstatuten nicht. Gruppeninteressen gehen demnach in Deutschland bisher vor Sozialpartnerschaft, wobei er jedoch Unterschiede in den Branchen einräumt. Tarifverträge werden insbesondere von der IGM eher als Waffenstillstandsverträge im Klassenkampf angesehen denn als Friedensverträge (vgl. ebd., S. 131f.). Nach dieser Auflistung von negativen Voraussetzungen sieht er aber auch Positives. Er behauptet, dass auch in unserer Gesellschaft die Einsicht wächst, dass Arbeitskampf mehr zerstört als er aufbaut. Er hofft, dass die Vernunft immer stärker zur Geltung kommt und sich auch die Verbände zu anderen Regelungsformen durchringen können – Schritt für Schritt. Dies könnte auch durch die schwieriger werdenden Rahmenbedingungen geschehen, die zu einem gewissen Leidensdruck führen (vgl. ebd., S. 133f.).

Aus meiner Sicht sind die negativen Voraussetzungen nicht zu unterschätzen. Andererseits sind die Argumente für Regelungsformen nach Schweizer Vorbild aber so stichhaltig, dass Versuche unternommen werden müssen, dieses Modell voranzubringen. Der von Hettlage herbeigehoffte Prozess sollte daher aktiv unterstützt werden. Da die Rituale in der deutschen Tariflandschaft aber dermaßen festgefahren scheinen, wie aktuell an den sehr dürftigen Ergebnissen des Bündnis für Arbeit zu sehen ist, stellt sich die Frage, ob nicht tatsächlich andere Akteure neuen Schwung in die Tarifbeziehungen bringen könnten. Da eine Einmischung des Staates von keiner Seite gewollt ist, sind die CG als Alternative nicht uninteressant. Sie könnten als Konkurrenz zu den DGB-

Gewerkschaften dafür sorgen, dass die neuen Regelungsformen bekannt werden und diese punktuell durchsetzen. Ein solches Vorgehen würde die Tariflandschaft eventuell so verändern, dass die DGB-Gewerkschaften durch Tatsachen zu einem neuen Denken gezwungen werden. Dieses Vorgehen darf aber nicht schlagartig vonstatten gehen, sondern müsste nach und nach einsetzen. Zunächst könnten beispielsweise in mehr Branchen obligatorische Schlichtungen eingeführt werden oder die Laufzeiten der Tarifverträge verlängert werden.

3.2. Reform des Flächentarifvertrags

Nun zu den Standpunkten der CG zu dem Instrument des Flächentarifvertrags. Dabei geht es hier weniger um inhaltliche Ziele, die die CG in Flächentarifverträgen anstreben. Vielmehr geht es um den grundsätzlichen Standpunkt, den die CG in Bezug auf dieses bisher dominierende Instrument in der deutschen Tariflandschaft einnehmen. Die CGM hat zu der Reform des Flächentarifvertrags Grundsatzthesen aufgestellt (vgl. DGZ 1998a, S. 20). In diesen Grundsatzthesen bringt die CGM ihre Besorgnis über die zunehmende Erosion des Flächentarifvertrags zum Ausdruck. Sie erkennt, dass einerseits eine offene Erosion durch Austritte aus den Arbeitgeberverbänden stattfindet, auf der anderen Seite aber auch versteckt oder stillschweigend geduldet, die Regelungen missachtet werden. Dies hat einen oft tariflosen Zustand zur Folge, der nicht hinzunehmen ist. Um diese Tariffucht zu beenden, ist eine Reform notwendig, die das Instrument an die sich verändernden Wirtschafts- und Rechtsbedingungen anpassen muss.

Als Gründe für die Krise nennt die CGM „... starres und unbewegliches Festhalten an überkommenen Machtstrukturen und Besitzstandsdenken.“ (DGZ 1998a, S. 20). Insbesondere dürften damit die mächtigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gemeint sein, die zu lange ihre Macht verteidigt haben. Nun zu den eigentlichen Thesen.

Die erste These setzt sich für den Erhalt der Flächentarifverträge ein, da sich diese Regelungsform grundsätzlich bewährt hat. Sie hätten den Vorteil, dass Rechtssicherheit und Verlässlichkeit in einem höheren Maß garantiert werden als bei Haustarifverträgen. Dieses Argument ist nachzuvollziehen, da Verbände im Hintergrund eine stärkere disziplinierende und kontrollierende Funktion wahrnehmen können, als dies bei reinen Betriebsvereinbarungen möglich ist.

Die zweite These beschäftigt sich mit dem Tarifvorrang aus § 77 Abs. 3 BetrVG, der erhalten bleiben soll. Dies soll geschehen, damit die Betriebsparteien ihre Unabhängigkeit voneinander bewahren und nicht unter Druck gesetzt werden können. Ausnahmen sollen weiterhin von den Tarifvertragsparteien genehmigt werden, um diesen Kontroll-

rechte zu erhalten. Diese Forderung erscheint mir ebenfalls sinnvoll, da damit Missbrauch auf Betriebsebene verhindert werden kann, der ansonsten zu erheblichen Ungerechtigkeiten und Unmut führen könnte.

In der dritten und in der vierten Grundsatzthese wird auf die Regelungsdichte eingegangen, die nach der CGM verringert werden muss. Durch die Tarifverträge müssen mehr Entscheidungen auf die Betriebsebene zurückverlagert werden, da so erheblich besser auf die spezifischen Besonderheiten eingegangen werden kann. Der Flächentarifvertrag soll so zu einem Rahmen werden, an dem sich die Tarifvertragsparteien orientieren. Die Verantwortung der Tarifvertragsparteien soll so gestärkt werden und die veralteten Fronten aufgebrochen werden. So könnte eine partnerschaftlichere Zusammenarbeit implementiert werden, die beiden Seiten nutzt. Auch hier stimme ich zu, dass es in den einzelnen Branchen und auch regional bedingt erhebliche betriebliche Unterschiede gibt. Die werden bei den jetzigen Regelungen zuweit gleich gemacht. Das Subsidiaritätsprinzip sollte hier wieder mehr Gewicht erlangen, um betriebliche Arbeitszeitregelungen oder Lohnregelungen zu ermöglichen.

Das Günstigkeitsprinzip wird in der vorletzten These näher betrachtet. Hier wird der Standpunkt eingenommen, dieses Prinzip anders zu definieren. Die einseitige materielle Ausrichtung sei nicht mehr zeitgemäß. Statt dessen sollten auch Arbeitsplatzgarantien als eine Vergünstigung für den Arbeitnehmer zugelassen werden. In diesem Punkt ist der CGM ebenfalls zuzustimmen, allerdings muss darauf geachtet werden, dass das Prinzip nicht zu weit ausgehöhlt wird. Insgesamt sollten mögliche Abweichungen nach unten im Tarifvertrag geregelt werden, um sie einer Kontrolle der Tarifvertragsparteien zugänglich zu machen.

Die letzte grundsätzliche These fordert für Arbeitnehmer und die Betriebsparteien mehr Auswahlmöglichkeiten. Die CGM geht davon aus, dass Arbeitnehmer erheblich unterschiedliche Bedürfnisse haben können. Etwa hätten junge Menschen erheblich andere Einkommens- und Arbeitserwartungen als ältere. Für jeden Arbeitnehmer sollten daher verschiedene Wahlmöglichkeiten ermöglicht werden, die sich an der persönlichen Lebensplanung orientieren. Dieses scheint mir ein interessanter Ansatz zu sein. Tatsächlich haben sich die Lebensstile immer weiter differenziert. Auch im Lauf des Arbeitslebens können sich die Erwartungen z.B. in Bezug auf Arbeitszeit und Einkommen erheblich verändern. Eine Berücksichtigung wäre daher sehr wünschenswert.

Insgesamt scheinen die Reformvorschläge gut nachvollziehbar und sinnvoll. Es bleibt allerdings zu bezweifeln, ob diese Forderungen von kleinen Gewerkschaften wie den christlichen durchgesetzt werden können. Die Unterstützung des DGB wäre auf jeden

Fall sehr hilfreich, um kraftzehrende Auseinandersetzungen auch im Gewerkschaftslager zu verhindern.

4. Substanzielle Regelungsformen und –vorschläge

4.1. Allgemeine Standpunkte

Bei den inhaltlichen Zielen werde ich wieder auf die Forderungen der CGM aus dem Jahr 1998 eingehen.

Die Forderungen der CGM sind unter anderem (vgl. DGZ 1998a, S. 20):

- Gemeinsamer Entgelttarifvertrag für alle Arbeitnehmer
- Verstetigtes Monatseinkommen als Ersatz für Lohn/Gehalt, Urlaubsgeld und Sonderzuwendung
- Flexible Jahresarbeitszeiten anstatt fester Wochenarbeitszeiten
- Beschränkter Einkommensverzicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen
- Verwendungsfreiheit für die die gesetzlichen Vorgaben übersteigenden Urlaubstage, Ausbezahlung oder Ansammlung auf Langzeitkonten
- Einrichtung von Langzeitkonten zur Finanzierung von Langzeiturlaub, Altersteilzeit oder vorgezogenem Ruhestand durch Überstunden und Urlaubstage
- Niedrigere Tarife für Langzeitarbeitslose und Neueinstellungen auf Zeit
- Erfolgsbeteiligungen der Arbeitnehmer als Ausgleich für Einkommensverzicht in Krisenzeiten
- Mitarbeiterkapitalbeteiligungen für echte Beteiligung der Arbeitnehmer

Diese Forderungen erscheinen durchaus teilweise sehr innovativ zu sein. In Zusammenhang mit der Forderung, viele Entscheidungen auf die Betriebsebene zu verlagern, bieten sie in der Tat erhebliche Verhandlungsmasse, die auf die jeweiligen Bedürfnisse sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer zugeschnitten werden könnte.

Würden diese Ziele umgesetzt, wäre damit einerseits eine erhebliche Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen verbunden. Andererseits beinhalten diese Ziele auch erhebliche Wahlmöglichkeiten für die Arbeitnehmer je nach ihren Präferenzen. Nicht zu vergessen ist aber auch, dass ein erhebliches Maß an Sicherheit insbesondere für die Arbeitnehmer verloren gehen kann. Zwar würde die Sicherheit des Arbeitsplatzes als ganzem erhöht werden, da in Krisenzeiten die Arbeitskosten zu senken wären, andererseits kann der Arbeitnehmer aber sein Einkommen nicht mehr so genau vorhersehen.

Wie der Tarifvertrag Phönix im folgenden zeigen wird, sind diese Forderungen durchaus realistisch und im Endeffekt auch von der IGM anerkannt und umgesetzt worden.

Daher ist es nicht unmöglich, dass zumindest Teilforderungen auch auf andere Branchen und Länder auszudehnen wären.

4.2. Umsetzung am Beispiel „Phönix“

Nun zur Betrachtung des Tarifvertrages Phönix. Das Tarifwerk Phönix besteht aus acht einzelnen Tarifverträgen, die am 15.05.1998 zwischen der CGM und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen – Ostmetall geschlossen wurden. Die Tarifverträge sind (Ostmetall/CGM 1998, S. 4):

- „Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer
- Tarifvertrag über das Monatsgrundentgelt und die Ausbildungsvergütung
- Tarifvertrag zur Erfolgs- und Mitarbeiterbeteiligung
- Manteltarifvertrag für die Auszubildenden
- Tarifvertrag über Altersteilzeit
- Tarifvertrag über Auswärtsarbeiten in der Metall- und Elektroindustrie
- Tarifvertrag zur Beilegung von Konflikten bei Tarifauseinandersetzungen
- Tarifvertrag zur Einführung der neuen Tarifstrukturen“

Die Tarifverträge sollten zum 01.06.1998 in Kraft treten und die bisherigen Tarifverträge mit der IGM ablösen.

Phönix ist in der Öffentlichkeit auf reges Interesse gestoßen und hat für erhebliche Diskussionen gesorgt. Auf die Reaktionen der IGM werde ich später noch eingehen. Zunächst möchte ich auf die Inhalte von Phönix weiter eingehen.

Bereits die Präambel des Verhandlungsergebnisses liefert wichtige Hinweise auf die Ziele dieses Tarifwerks (vgl. Ostmetall/CGM 1998, S. 3f.). Als Ziel des Tarifwerks wird die „...Reformierung und Erhaltung des Flächentarifvertrages vereinbart.“ Bereits damit wird deutlich, dass etwas neues entstehen soll, das sich von den bisherigen Modellen durch Innovation abheben soll. Der Flächentarifvertrag soll zwar auch weiterhin rechtssichere Grundlage der Arbeitsbedingungen sein und damit den sozialen Frieden sichern. Aber er soll sich stark an der wirtschaftlichen Grundlage der Unternehmen orientieren. Daher soll er einerseits normativ Grundlagen für alle setzen, andererseits aber auch sehr breite Spielräume für die Betriebspartner und für die Mitarbeiter eröffnen, damit die konkreten betrieblichen Bedingungen in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit einfließen. Es wird auch darauf hingewiesen, dass diese Verlagerung von Befugnissen auf die Betriebsebene Verantwortungsbewusstsein erfordert und gelebte Partnerschaft statt Misstrauen bedeutet. Diesen Prozess der Kulturveränderung wollen die Tarifvertragsparteien begleiten. Zum Abschluss der Präambel wird vereinbart, dass das Personalkostenvolumen insgesamt nicht abgesenkt werden darf, also niemand durch den Tarifvertrag materiell schlechter gestellt werden darf.

Die wichtigsten Einzelheiten und Neuerungen können folgendermaßen zusammengefasst werden (vgl. DGZ 1998a, S. 4f.; vgl. Ostmetall/CGM 1998, S. 9ff.):

1. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wird aufgegeben. Daher sind für diese zwei Gruppen keine eigenen Tarifverträge mehr notwendig. Die Grundentgelte werden in 12 Entgeltgruppen zusammengefasst.
2. Die Arbeitszeit wird als Jahresarbeitszeit ausgewiesen und nicht mehr als Wochenarbeitszeit. Es wird kein starrer Wert, sondern ein Richtwert von 2000 Stunden festgelegt. Daneben wird ein Korridor zwischen 1800 und 2200 Stunden festgelegt, in dem die individuelle Arbeitszeit variieren darf.
3. Die bisherigen Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld werden in ein erhöhtes Grundentgelt einbezogen. Damit wird die Steuerbelastung und die Personalkosten verstetigt, dazu kommen positive Effekte bei der Lohnfortzahlung.
4. Erfolgsbeteiligungen und Mitarbeiterkapitalbeteiligungen werden betriebsindividuell ermöglicht. Kommt es zu keiner Einigung, so tritt an diese Stelle eine Einmalzahlung für alle Beschäftigten.
5. Langzeitkonten zur Ansammlung von Arbeitszeit über das Jahr der Jahresarbeitszeit hinaus werden eingerichtet. Die darauf angesammelte Zeit kann wahlweise für längere Arbeitsunterbrechungen oder zur Finanzierung der Altersteilzeit genutzt werden.
6. Der über das Bundesurlaubsgesetz hinausgehende Urlaub kann wahlweise genommen, auf das Langzeitkonto übertragen oder ausbezahlt werden.
7. Die Altersteilzeit wird eingeführt und das Langzeitkonto kann dabei zur Finanzierung des Arbeitnehmeranteils genutzt werden.
8. Die Umsetzung der Tarifverträge wird von den Tarifvertragsparteien begleitet und halbjährlich wird zur Umsetzung und zur wirtschaftlichen Lage ein gemeinsamer Standortbericht vorgelegt, der den jeweiligen Entgelttarifverträgen zugrunde liegt.

Eine weitere Durchsicht der Tarifverträge ergibt, dass erhebliche Kompetenzen auf die Betriebspartner verlegt werden. Dies beinhaltet, dass die Flächentarifverträge oft zwar Problemlösungen enthalten, von diesen aber durch Betriebsvereinbarungen abgewichen werden kann. Hierzu einige kurze Beispiele.

Bereits bei den Vereinbarungen zur Arbeitszeit bestehen erhebliche Öffnungsklauseln (vgl. Ostmetall/CGM 1998, S 13ff.). Etwa muss das Langzeitkonto nicht eingeführt werden, dies ist nur ein Angebot, bei dessen Nutzung sich aber die Parteien auf ein Insolvenzschutzverfahren einigen müssen. Des Weiteren kann eine Betriebsvereinbarung auch eine von der üblichen abweichende Jahresarbeitszeit (JAZ) vereinbaren. Zur

Stabilisierung kann die JAZ um bis zu 10% gesenkt werden ohne Arbeitsplatzgarantie, weitere 10% können gegen eine Arbeitsplatzgarantie abgesenkt werden. Das Monatsgrundentgelt wird jeweils entsprechend mit abgesenkt. Wird die Jahresarbeitszeit für einzelne Mitarbeiter um bis zu 10% erhöht, ist dafür eine entsprechend höhere Grundentlohnung zu zahlen. Daneben können auch die Arbeitszeitmodelle in den Betrieben frei vereinbart werden. An dieser Stelle gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen. Existiert kein Betriebsrat, können alle auf diesen übertragenen Funktionen auch durch einzelvertragliche freiwillige Regelungen ersetzt werden. Kommt es zu keiner Einigung zwischen den Betriebsparteien, fällt die tarifliche Schlichtungsstelle eine verbindliche Entscheidung. Bereits dieser Bereich der Arbeitszeit zeigt die Kompetenzen der Betriebsparteien.

Aber auch in anderen Bereichen sind die Kompetenzen enorm. So kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ein betriebsspezifischen Eingruppierungssystem das tarifvertragliche System ersetzen. Auch können die Betriebsparteien eins von drei Instrumenten zur Leistungsbeurteilung auswählen oder ein ganz neues Instrument betriebsspezifisch vereinbaren. Mit diesen Instrumenten wird ein Leistungslohn ermittelt, der bis zu 20 % des Grundentgeltes monatlich betragen kann. Auch bei den Zuschlägen können die Betriebsparteien vereinbaren, dass Zuschläge nicht ausbezahlt, sondern anders vergütet werden. Samstagszuschläge sind nicht vereinbart worden.

Aus dieser unvollständigen Auflistung der Zuständigkeiten der Betriebspartner wird deutlich, dass sehr viele Regelungen zwar als Angebot im Tarifvertrag formuliert sind. Sind sich die Partner im Betrieb aber über betriebsspezifische Regelungen einig, so können diese oft problemlos sogar ohne Zustimmung der Tarifpartner vereinbart werden. Dadurch wird ein hohes Maß an Flexibilität gewonnen. Die Reaktion der IGM zu diesem Thema jedoch ist weniger freundlich.

Sie wirft dem Tarifwerk vor, die Jahresverdienste stark zu verringern, die Jahresarbeitszeit zu erhöhen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu streichen, die Lohnfortzahlung nicht auf 100% festzulegen und sie behauptet auch, dass die CGM keine tariffähige Gewerkschaft sei (vgl. GDZ 1998b, S. 5). Alle diese Äußerungen werden von der CGM zurückgewiesen. Die Jahresentgelte könnten gar nicht sinken, da ein Bestandsschutz gewährleistet sei und Gewinnbeteiligung sowie Leistungsentgelt in der IGM-Darstellung fehlten; die neue JAZ spiegele die Realität besser wieder, als die von der IGM geforderte 32-Stunden-Woche; Urlaubs- und Weihnachtsgeld fließe voll in das neue Grundentgelt zum Vorteil der Arbeitnehmer ein und die CGM sei eine gerichtlich mehrfach bestätigte tariffähige Gewerkschaft.

All dies kann aber meiner Meinung nach nicht darüber hinwegtäuschen, dass Phönix die Diskussion um eine Reformierung des Flächentarifvertrages, deren Notwendigkeit kaum bezweifelt werden kann, neu belebt hat. Es scheint, als müssten neue Wege gegangen werden, um die festgefahrenen Strukturen und Positionen aufzubrechen und insbesondere an den ostdeutschen Gegebenheiten orientierte Tarifverträge zustande zu bringen. Auch die halbjährlichen Gespräche zwischen den Tarifpartnern zur Lage der Branche hat eine neue Kultur angeregt, die mehr auf partnerschaftlichen Austausch als auf Kampfbegriffe ausgelegt ist.

Auch die ersten Erfahrungen mit dem neuen Tarifsysteem scheinen von beiden Seiten positiv zu sein, wie sich aus dem zweiten Standortbericht ergibt. Insbesondere sind nach Aussage der CGM kleine und mittlere Unternehmen an den neuen Tarifstrukturen interessiert. Dabei trifft die Erfolgsbeteiligung auf herausgehobene Beachtung (vgl. DGZ 1999d, S. 5).

5. Schlussbemerkungen

Zum Schluss dieser Seminararbeit möchte ich ein persönliches Fazit ziehen.

Im Laufe dieser Arbeit hat sich meines Erachtens herausgestellt, dass die CG durchaus in der Lage sind, die verkrusteten Tarifbeziehungen aufzulockern und zur Reform des Flächentarifvertrags beizutragen. Dabei muss allerdings differenziert betrachtet werden. Der in Kapitel drei vorgestellte Friedensvertrag ist skeptischer zu bewerten als die in Kapitel vier aufgezeigten inhaltlichen Forderungen. Der Friedensvertrag scheint zwar durchaus wünschenswert und insbesondere die Begründung, dass Kampfmaßnahmen heute nicht mehr angemessen sind, ist gut nachvollziehbar. Doch die Traditionen sowohl in den Tarifbeziehungen als auch in der politischen Kultur allgemein scheinen mir doch in Deutschland erheblich anders, als etwa in der Schweiz. Eine Einführung einer allgemeinen Friedenspflicht würde insbesondere von den DGB-Gewerkschaften als ein Anschlag auf ihre Verbände angesehen, den sie nicht hinnehmen werden. Daraus resultiert, dass den großen Schritten eher die kleinen vorzuziehen sind. Und hierbei scheint der Beitrag der relativ kleinen CG realistischer zu sein. Durch inhaltliche Innovationen in den Tarifverträgen, die auch kleine Gewerkschaften anstoßen können, können Veränderungen bewirkt werden. Die DGB-Gewerkschaften sind so gezwungen, über ihre Standpunkte neu nachzudenken, wenn sie die Wiederholung des Falles Phönix in anderen Branchen oder gar in Westdeutschland verhindern wollen. Auch die halbjährlichen veröffentlichten Standortberichte der Tarifpartner scheinen mir ein kleiner Schritt zu mehr „Partnerschaft statt Klassenkampf“. Dadurch wird es ermöglicht, dass sich die Ta-

rifparteien ohne den Zwang, neue Tarifverträge möglichst zum eigenen Vorteil abschließen zu müssen, treffen können und sachlich die Lage besprechen. Die Einschätzung der Lage wird so abgetrennt und entschärft. Die Lohnfindung spielt sich dann weniger als Streit um die Lage der Branche ab, sondern muss sich bereits an diesen Daten orientieren.

Insgesamt komme ich zu dem Ergebnis, dass die Existenz der CG eine wichtige Rolle spielen kann. Sie dürfen allerdings nicht den Fehler begehen, sich nur in ihrem historisch bedingten Kampf mit dem DGB zu verstricken. Es darf nicht das Ziel sein, dem DGB eins auszuwischen, sondern es muss glaubhafte Tarifpolitik vertreten werden, die für die Arbeitnehmer nicht wie eine weitere Truppe der Arbeitgeber aussehen darf. Für eine sinnvolle Reform der Flächentarifverträge ist daher viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Anhang

"An ihrer Sprache sollt ihr sie erkennen!"**Üble GHK-Polemik gegen die christlichen Gewerkschaften**

Seit ein paar Jahren treibt ein Journalist in Deutschland sein Unwesen, der es sich offenbar zur Aufgabe gemacht hat, mit „nagetierhafter Verbissenheit“ gegen die christlichen Gewerkschaften zu Felde zu ziehen.

In wessen Diensten er sich gerade verdingt, kann man ersehen, wenn man einmal mehr auf einen „Artikel“ oder eine „Broschüre“ stößt die aus der Feder eben dieses Journalisten stammt. Sein Name: Goetz Buchholz. Im Jahr 1995 schlich er sich, mit dem Ausweis einer seriösen Presseagentur bewaffnet, in den Magdeburger Bundesgewerkschaftstag der Christlichen Gewerkschaft Metall ein. Dort „befragte“ er Delegierte, legte diesen die Antworten teilweise fertig in den Mund und produzierte dann eine „Broschüre“ über die CGM, offenbar im Dienste der IGM!

Im Juni 1999 nun schmiert eben jener „Journalist“ in einem Blättchen mit dem Titel „Holzarbeiterzeitung“ in den Diensten der schmalbrüstigen und in Auflösung begriffenen „Gewerkschaft Holz und Kunststoff“ unter der Über-

Am 15. Mai 1941 starb Heinrich Hirtsiefer unter der Aufsicht der Gestapo in Berlin. Heinrich Hirtsiefer war von Beruf Schlosser, christlicher Gewerkschafter, Mitglied des Christlichen Metallarbeiterverbandes (CMV) – der Vorläuferorganisation der heutigen CGM – und Abgeordneter des Deutschen Reichstages als Mitglied der demokratischen Deutschen Zentrumsparlei. Schikanert von den Nazis, von der SA unter Gejohle mit einem Schild um den Hals durch die Stadt Rütterscheld (heute Essen) geführt, auf dem stand: „Ich bin der Hungerleider Hirtsiefer“, starb der ehemalige Reichsminister Hirtsiefer als gebrochener Mann im Jahr 1941.

schrift „Sogenannte Christliche keine Alternative zur GHK“ und „Christliche Tarifverträge ...bringen höllische Verluste“ ein Zeug zusammen, das alleine von der Rhetorik her durchaus mit Leuten wie Franz Schönhuber, Jean-Marie Le Pen oder Dr. Frey verglichen werden kann. Wenn man das Geschreibsel liest, wird man unwillkürlich an die Verfolgung christlicher Gewerkschafter durch die Nationalsozialisten erinnert!

Diesmal werden die Christliche Gewerkschaft Deutsch-

lands (CGD) und der Deutsche Handels- und Industriearbeiterverband (DHV) heruntergeputzt! Mit der Wahrheit hat das Geschmiere des Herrn Buchholz nichts zu tun. So teilt er dem erstaunten Leser mit, daß es eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes Hamburg gibt, welche den DHV ausdrücklich als tariffähig anerkennt, bezeichnet diese Entscheidung jedoch als „43 Jahre alt“. Die Wahrheit ist aber, daß auf Antrag der Gesinnungsgenossen des Herrn Buchholz das Landesarbeitsgericht Hamburg erst vor drei Jahren eben jene Entscheidung bestätigt hat und die IGM dann vor dem Bundesarbeitsgericht kniff. Insofern handelt es sich um eine brandaktuelle, neue Entscheidung zugunsten der Tariffähigkeit des DHV!

Auch der Versuch, auf der Grundlage der „Broschüre“ des Herrn Buchholz die Christliche Gewerkschaft Metall vor dem Arbeitsgericht „alle“ zu machen, schaltete bisher kläglich.

Gegen die CGD spricht nach Meinung des Schreiberlings, daß „ihr Vorstand nur mit Leuten aus den neuen Bundesländern“ besetzt sei! Innerdeutsche Apartheid also zeich-



Das Geschreibsel des Goetz Buchholz erinnert an die Verfolgung christlicher Gewerkschafter durch die Nationalsozialisten.

net den Herrn „Journalisten“ aus?

Fakten bleibt der Schreiber schuldig. Als „Beleg“ für eine „schlechte Tarifpolitik“ der christlichen Gewerkschaften führt der „Journalist“ lediglich an, daß die „Katholischen Betriebsseelsorger in Bayern“ sich „gegen die Tarifverträge“ der christlichen Gewerkschaften ausgesprochen hätten! Nun, auch dies ist leicht zu erklären: „Wessen Brot ich fress“, dessen Lied ich sing“, heißt es schon in einer alten deutschen Weise. Das mag auch auf die DGB-gesponserten „Seelsorger“ in Bayern zutreffen. Das kann einem aber im Grunde unberührt lassen, denn „Die Hunde bellen, doch die Karawane zieht weiter“, pflegen Araber zu sagen!

Was einem nicht unberührt lassen kann, ist die Geisteshaltung eines Goetz Buchholz, seiner Gesinnungsgenossen und Auftraggeber! Es gilt, alles dafür zu tun, daß solche Leute in Deutschland keine politische Macht erringen können. Das Leiden und der Tod Heinrich Hirtsiefers und vieler christlicher Gewerkschafter in der Nazizeit mahnen uns, diesen Kräften zu widerstehen! D. L.

Literaturverzeichnis

- Arbeitgeberverband Schweizer Maschinenindustrie (1997): Wie funktioniert das Schweizerische Friedensabkommen?, in: Hettlage/Hettlage (Hg.) 1997, Schlichten statt streiken, München/Landsberg am Lech, S. 33–35.
- Bayer, K. (1997): Konfliktbewältigung mit friedlichen Mitteln, in: Hettlage/Hettlage (Hg.) 1997, Schlichten statt streiken, München/Landsberg am Lech, S. 53–55.
- CGB (2000a): Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands „Geschichte und Gegenwart“, www.dhv-cgb.de/cgb/geschich.html
- CGB (2000b): Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, www.dhv-cgb.de/cgb
- CGB (2000c): Leitsätze des CGB, www.dhv-cgb.de/cgb/leits.html
- CGB (2000d): CGB Aktuell Ausgabe vom 29.11.1999, www.dhv-cgb.de/cgb/aktuell.html
- CGM (2000a): Christliche Gewerkschaft Metall CGM, Chronik eines anmaßenden Monopolanspruchs, www.cgm.de/public/dokus/chronik-inhalt.html
- CGM (2000b): Christliche Gewerkschaft Metall CGM, Wir brauchen Zusammenarbeit statt Polemik www.cgm.de/public/aktuelles/zusammenarbeit-inhalt.html
- CGM (2000c): Christliche Gewerkschaft Metall Aktuell, IG Metall nun auch im Boot beim Haustarif mit Jen-

- optik, www.cgm.de/public/aktuelles/jenoptik-igm-inhalt.html
- DGZ (1999b): Deutsche Gewerkschaftszeitung, Magazin der christlichen Gewerkschaften, 45. Jhg., Ausgabe 03/04, Stuttgart 1999.
- DGZ (1999c): Deutsche Gewerkschaftszeitung, Magazin der christlichen Gewerkschaften, 45. Jhg., Ausgabe 05/06, Stuttgart 1999.
- DGZ (1999d): Deutsche Gewerkschaftszeitung, Magazin der christlichen Gewerkschaften, 45. Jhg., Ausgabe 07/08, Stuttgart 1999.
- DGZ (1998a): Deutsche Gewerkschaftszeitung, Magazin der christlichen Gewerkschaften, 44. Jhg., Ausgabe 06/07, Stuttgart 1998.
- DGZ (1998b): Deutsche Gewerkschaftszeitung, Magazin der christlichen Gewerkschaften, 44. Jhg., Ausgabe 08/09, Stuttgart 1998.
- Hettlage, M./Hettlage, R. (Hg.) (1997): Schlichten statt streiken, München/Landsberg am Lech.
- Hettlage, R. (1997a): Schweizer Lebensqualität im Spiegel der Statistik, in: Hettlage/Hettlage (Hg.) (1997), Schlichten statt streiken, München/Landsberg am Lech, S. 105–110.
- Hettlage, R. (1997): Ist das Schweizer Friedensabkommen ein Modell für Deutschland? in: Hettlage/Hettlage (Hg.) (1997), Schlichten statt streiken, München/Landsberg am Lech, S. 121-134.

- Lorz, S. (1997): Ein Monopol wackelt, in: Rheinischer Merkur vom 17.10.1997, Nr. 42; S. 13, Bonn.
- Ostmetall/CGM (1998): Verhandlungsergebnis und abgeschlossene Tarifverträge zwischen OSTMETALL und CGM vom 15.05.1998, Dresden/Stuttgart.
- Utz, A. F. (1997): Streik und Aussperrung – nur aus Notwehr be-
rechtigt, in: Hettlage/Hettlage (Hg.) (1997),
Schlichten statt streiken, München/Landsberg am
Lech, S. 27–32.