

Rechtliche Aspekte einer neuen Tarifpolitik

Herbert Buchner

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert. 1994. "Rechtliche Aspekte einer neuen Tarifpolitik." *Unternehmen & Gesellschaft: Magazin für Unternehmer und Führungskräfte* 1994 (3): 28–36.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



Rechtliche Aspekte einer neuen Tarifpolitik

Prof. Dr. Herbert Buchner
(Universität Augsburg)

Meine Damen und Herren, ich habe über die rechtliche Seite dieser neuen Tarifpolitik zu sprechen.

Wenn ich zusammenfassen darf, was diese neue Tarifpolitik nach dieser vormittäglichen Sitzung beinhalten soll, dann ging es hauptsächlich darum, daß eine differenzierende Tarifpolitik verlangt wird, eine unterschiedliche Lohnfestsetzung für die Arbeit im hochproduktiven Bereich und in den weniger leistungsfähigen Bereichen, vor allem auch zu Gunsten der erstarbeitssuchenden Arbeitnehmer. Es ist heute nicht so zum Ausdruck gekommen, aber ich würde auch mit einbeziehen die Tatsache, daß durch eine modifizierte Lohnpolitik noch Marktanteile im hochproduktiven Bereich zurückgewonnen werden könnten. Es gibt Beispiele aus der betrieblichen Praxis, daß eine von Unternehmer, Betriebsrat und Belegschaft einvernehmlich getragene Lohnkorrektur Krisen gemeistert hat, und der Vorwurf geht wohl dahin, daß die Tarifparteien in der Vergangenheit sich den Überlegungen, Arbeitsdeputate durch differenzierte Lohnpolitik zu erschließen und die sparten- und unternehmensbezogenen Krisen dadurch zu bewältigen, nicht offen genug gezeigt haben. Das hat dazu geführt, daß das Tarifrecht häufig als der Schuldige hingestellt wird, und damit möchte ich mich kurz befassen.

Das Ergebnis vorweg: Das geltende Tarifrecht läßt die geforderten flexiblen Lösungen durchaus zu. Die Tarifparteien haben von den Gestaltungsmöglichkeiten, die es bietet, nur nicht hinreichend Gebrauch gemacht, und dies werden sie sich künftig nicht mehr leisten können.

Den Tarifparteien, auch darauf möchte ich noch kurz zu sprechen kommen, ist vielleicht nicht immer so recht bewußt, daß das geltende Recht die Gewinnung flexibler Lösungen durchaus auch ohne und gegen sie, im gewissen Umfang zumindest, ermöglicht. Sie haben sich zu sehr in ihrer Bastion Tarifautonomie verschanzt und auf ihr Regelungsmonopol vertraut, und da besteht die Gefahr, daß die Entwicklung an ihnen vorbeigeht.

Die heute kritisierte Erstarrung weitgehend einheitlicher Arbeitsbedingungen ist Folge des in der Bundesrepublik üblich gewordenen flächendeckenden Branchentarifvertrages. Ich brauche das hier nicht näher ausführen. Durch ihn werden Lohn und alle übrigen Arbeitsbedingungen für alle Mitgliedsunternehmen eines ganzen Wirtschaftszweiges und der gesamten Region, für die die tarifschießenden Verbände zuständig sind, einheitlich und ohne Rücksicht auf die spezielle Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen festgelegt. Das kann dort nicht zu Problemen führen, wo der vom Verband vertretene Wirtschaftsbereich eng eingegrenzt und von den zugehörigen Unternehmen wie auch von den regionalen Verhältnissen her homogen ist. Es wird aber dort zum Problem, wo die verbandszugehörigen Unternehmen unterschiedlich prosperierenden und mit Strukturkrisen belasteten Branchen zugehören und sich der Tarifvertrag regional auf strukturell unterschiedlich leistungsfähige Wirtschaftsräume erstreckt. Weitgehend werden Bundesländer, vereinzelt sogar das Bundesgebiet insgesamt, als Tarifgebiet ausgewiesen.

Die fehlende Homogenität der wirtschaftlichen Verhältnisse der Mitgliedsunternehmen allein würde allerdings dann nicht zu Schwierigkeiten führen, wenn das Niveau der Tarifbedingungen so angesetzt wäre, daß auch der Leistungsfähigkeit des wirtschaftlich schwächeren Teils der zugehörigen Unternehmen Rechnung getragen wäre, das heißt, daß das Tarifniveau von allen Mitgliedsunternehmen verkraftet werden könnte. Wenn sich die Tarifparteien aber bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen an den Möglichkeiten des leistungsfähigeren Teils der Mitgliedsunternehmen orientieren, müssen die leistungsschwächeren notwendig in Schwierigkeiten geraten, und es entsteht dann das Bedürfnis nach Durchbrechung der tariflichen Ordnung.

Der Flächentarifvertrag selbst ist Folge der bei uns gewachsenen Verbandsstrukturen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Wir haben, an der Spitze die IG Metall, fachlich weit ausgreifende Industriegewerkschaften mit in der Regel großen räumlichen Zuständigkeitsbereichen. Die möglichst weiträumige Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen war in der Vergangenheit lange Zeit auch explizit tarifpolitisches Ziel im Interesse der sogenannten Ordnung des Arbeitslebens und der Gleichheit der Wettbewerbsbedingungen der Unternehmen. Diese Ambition läßt sich aber offensichtlich nicht länger durchhalten, wenn sich die Tarifbedingungen über ein für alle Mitglieder tragbares Niveau hinaus bewegen.

Für die Tarifparteien ergeben sich damit automatisch verschiedene,

vom geltenden Tarifrecht her angebotenen Wege, um aus dem Dilemma herauszukommen.

Einmal: sie versuchen selbst, die erforderlichen Differenzierungen der Tarifbedingungen gemäß Leistungsfähigkeit der Unternehmen zu gewinnen. Rechtlich wäre ihnen dies nicht verwehrt; die tarifrechtlichen Instrumente stehen zur Verfügung. Die Tarifparteien können die tarifvertraglichen Regelungen regional, fachlich, nach Unternehmensgröße, nach wirtschaftlichen Kriterien, auch wie heute vormittag angesprochen nach der Leistungsfähigkeit, nach den Erträgen des Unternehmens differenzieren. Sie können auch, bezogen auf verschiedene räumliche, fachliche, betriebliche Tarifbereiche verschiedene Tarifverträge schließen. Das ist in der Vergangenheit weniger üblich gewesen, aber man könnte für die bisherigen Tarifgebiete mehrere Tarifverträge schließen. Anerkannt ist rechtlich sogar die Möglichkeit firmenbezogener Verbandstarifverträge, also daß Verbände für einzelne Unternehmen unterschiedliche Tarifverträge schließen.

Die Grenze der Differenzierung ist, rechtlich gesehen, der Gleichheitssatz, an den die Tarifvertragsparteien in Ausübung ihrer Normsetzungsbefugnis, aber auch aus dem verbandsrechtlichen Innenverhältnis heraus, gebunden sind. Der Gleichheitssatz steht aber Differenzierungen nicht entgegen, die an unterschiedlichen Gegebenheiten anknüpfen. Die Schwierigkeit besteht für die Tarifverbände allerdings darin, die unterschiedlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten ausreichend zu erfassen und ein differenzierendes Tarifschema zu entwickeln.

Und deshalb eben bietet sich als zweiter Weg an, die Arbeit dieser Differenzierung nicht selbst zu leisten, sondern diese den Beteiligten auf betrieblicher Ebene zu überlassen und nur den dafür erforderlichen Freiraum zur Verfügung zu stellen. Und hier kommen wieder zwei Taktiken in Betracht:

Zum einen: die Tarifparteien setzen das Tarifniveau niedrig an und überlassen es den Betriebs-, oder auch Arbeitsvertragsparteien unternehmensbezogene zusätzliche Leistungen, je nach Leistungsfähigkeit des Unternehmens, auszuhandeln. Die zur Verfügung stehenden Spielräume wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit werden also nicht von den Tarifparteien selbst voll ausgeschöpft, diese belassen es vielmehr bei der Festlegung der sogenannten Mindestbedingungen. Dabei ist natürlich zu sagen, daß tarifrechtlich gesehen ein Tarifvertrag immer eine Mindestbedingung enthält, hier geht es um den politischen Begriff der Mindestbedingungen, das was alle Unternehmen leisten, was allen zugemutet werden kann. Die Tarifparteien nehmen dann in Kauf und rechnen auch damit, daß unternehmensbezogenen übertarifliche Leistungen vereinbart werden. Die Problematik für die Gewerkschaft liegt hier natürlich darin, daß der Wert ihrer tarifpolitischen Arbeit für die Mitglieder vielleicht nicht richtig erkennbar wird, wenn das Ausschöpfen der betrieblichen Leistungsfähigkeit nicht durch die Tarifregelung selbst, sondern auf betrieblicher Ebene durch den Betriebsrat oder gar noch aufgrund Verhandlungen des Arbeitnehmers selbst erfolgt. Gleichwohl verliert der Tarifvertrag solche falls nicht seinen Sinn. Er garantiert Mindestbedingungen für alle Arbeitnehmer; nur in den leistungsschwächeren Unternehmen sind allerdings dann diese Arbeitsbedingungen zugleich die Effektivbedingungen. Für die leistungsstärkeren Unternehmen werden die weitergehenden Möglichkeiten auf der betrieblichen Ebene ausgeschöpft.

Rechtlich ergibt sich allerdings ein gewisses Problem aus § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, der den Abschluß von Betriebsvereinbarungen verwehrt, soweit Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicher Weise geregelt werden. Die Betriebsparteien können deshalb nach herrschender Meinung, zum Beispiel, keine Lohnregelungen treffen, wenn der Lohn

tarifvertraglich festgelegt wird. Sie bräuchten dazu die Zustimmung der Tarifparteien, denen durch § 77 Absatz 3 das sogenannte Regelungsmonopol zu Lasten der Betriebsparteien eingeräumt ist, das allerdings seit jeher sehr umstritten ist und in der betrieblichen Praxis auch weitestgehend übergangen wird; zum Teil ist die Norm in der betrieblichen Praxis gar nicht bekannt. Rechtlich sind die Betriebsparteien auf eine Billigung ihres Handelns durch die Tarifparteien angewiesen. Eine solche wäre jedoch zu erwarten, wenn sich die Tarifparteien auf ein Modell des Tarifvertrages als »Mindestbedingungen« in Verbindung mit einer betrieblichen Ergänzung einlassen würden. Man muß auch sehen, daß die Betriebsparteien wie auch die Tarifparteien ein bißchen unter Druck stehen, weil gegenüber arbeitsvertraglichen Abmachungen diese Regelungssperre nicht gilt; die Arbeitnehmer als einzelne können übertarifliche Bedingungen vereinbaren.

Zum anderen: wenn die Tarifparteien auf einem relativ hohen Niveau der Tarifbedingungen beharren, also nicht dem Prinzip »Mindestarbeitsbedingungen« folgen, können sie den unterschiedlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen der Unternehmen immer noch dadurch Rechnung tragen, daß sie den Betrieben ein Unterschreiten auf Betriebsebene erlauben. § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz bietet den Tarifparteien die Ingebrauchnahme sogenannter tarifvertraglicher Öffnungsklauseln ausdrücklich an und sieht die Möglichkeit vor, daß die Betriebsparteien dann vom Tarifvertrag abweichende Regelungen treffen. Man muß hier allerdings § 77 Absatz 3 und § 4 Absatz 3 TVG, als zwei verschiedene Ebenen unterscheiden. Nach § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz können die Betriebsparteien schlechthin keine Regelungen treffen, wenn die Tarifparteien etwas für sich beanspruchen. § 4 Absatz 3 TVG behandelt die Frage der Günstigkeit oder fehlenden Günstigkeit; er verbietet nur schlechtere betriebliche Abmachungen. Aber

auch § 4 Absatz 3 erlaubt, wenn die Tarifparteien es vorsehen, zu Lasten der Arbeitnehmer das tarifliche Leistungsniveau zu unterschreiten. Von diesem Gestaltungsmodell, der Ergänzung und Modifizierung tariflicher Regelungen durch betriebliche Vereinbarungen auf der Grundlage von tariflichen Öffnungsklauseln, haben die Tarifparteien in den zurückliegenden Jahrzehnten vielfältigst Gebrauch gemacht, allerdings nur in Detailfragen, nicht durch Eröffnung von Spielräumen in den zentralen Tarifbedingungen. Aber es gibt seit jeher solche betrieblichen vom Tarifvertrag abweichenden Bedingungen auf der Basis des Tarifvertrages.

Zu einer Ingebrauchnahme der Öffnungsklausel in den zentralen Fragen kam es erstmals im Jahre 1984 im Metallbereich. Es wurde damals den Betriebsparteien die Möglichkeit eröffnet, für verschiedene Arbeitnehmergruppen tarifvertraglich die vorgesehene Wochenarbeitszeit zu modifizieren, die berühmte »IR-WAZ«, eine differenzierte Arbeitszeit für verschiedene Arbeitnehmergruppen. Es war ein bescheidener Spielraum, der damit eröffnet worden war, und er diente eigentlich nur dem Ziel, die aus der damaligen Verkürzung der Wochenarbeitszeit für die Betriebe resultierenden Schwierigkeiten abzumildern. Gleichwohl kam es im Anschluß an diesen Tarifvertrag zu einer umfassenden rechtlichen Diskussion, ob die Tarifparteien selbst diese Einschaltung der Betriebsparteien überhaupt vorsehen dürften. Eingewandt wurde – an der Spitze vom damaligen BAG-Präsidenten Kissel – daß es sich um eine unzulässige Delegation von Rechtssetzungskompetenz der Tarifparteien auf die Betriebsparteien handeln würde, die nicht zuletzt deshalb problematisch sei, weil von der Betriebsautonomie auch die Außenseiter erfaßt werden. Die ganzen Einwände waren von Anfang an nicht überzeugend. Den Tarifparteien ist nach der Rechtsprechung – das Grundgesetz selbst sagt dazu ja ausdrücklich überhaupt nichts – der Kernbereich der Tarifautonomie verfassungsrechtlich garantiert. Das bedeutet

nicht, daß die Arbeitsbedingungen nur ausschließlich von ihnen, den Tarifparteien, festgelegt werden könnten. Der Gesetzgeber ist ihnen mit § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, mit der Vorrangkompetenz gegenüber den Betriebsparteien, weit und über das verfassungsrechtlich gebotene Maß hinaus entgegengekommen. Wenn die Tarifparteien mit den Manteltarifverträ-

selbst gar nicht hätten gewinnen können – das war offen eingestanden. Es war ein wichtiger Schritt zu den erforderlichen differenzierenden Regelungen durch Zusammenwirken tariflicher und betrieblicher Rechtssetzungskompetenz, auf das nicht mehr verzichtet werden kann. Der 1. Senat des BAG hat das Tarifmodell 1984 ja auch 1987, unter dem Vorsitz von Kissel, gebilligt. Großen An-



Prof. Dr. Herbert Buchner

gen 1984 den Betriebsparteien die Differenzierung der Wochenarbeitszeit eröffneten, gaben sie nicht ihre Rechtssetzungskompetenz aus der Hand, sie nutzten vielmehr die Sachnähe der Betriebsparteien zur Gewinnung betriebsbezogener interessengerechter Regelungen, die sie

klang fand dieses Modell allerdings in der Praxis nicht. Wahrscheinlich waren die Spielräume zu gering und die Abwicklung zu kompliziert.

1990 wurde ein anderes Modell in Gebrauch genommen. Die Tarifparteien eröffneten, wie heute noch im

Tarifvertrag enthalten, die Möglichkeit, durch arbeitsvertragliche Abrede eine bis zu 40 Stunden reichende Wochenarbeitszeit zu vereinbaren. Im Metallbereich wurde dies allerdings auf eine bestimmte Prozentzahl der Arbeitnehmer des Betriebes beschränkt, deren Einhaltung vom Betriebsrat zu überwachen war. Dem Betrieb sollte damit ermöglicht werden, benötigte Arbeitsdeputate auf arbeitsvertraglicher Ebene zu gewinnen. Ein wirkliches Zugeständnis der Tarifparteien lag darin nicht. Denn zu diesem Zeitpunkt war bereits klar – darauf komme ich noch – daß Arbeitsvertragsparteien nach dem Günstigkeitsprinzip überhaupt nicht gehindert werden können, über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeiten zu vereinbaren, wenigstens dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen der gewünschten übertariflichen Arbeitszeit und dem tariflichen Arbeitszeitniveau einräumt.

1994 standen die Tarifparteien vor einer völlig veränderten Situation. Es ging plötzlich nicht mehr um die Gewinnung zusätzlicher Arbeitszeiten, sondern angesichts des Auftragsmangels der Betriebe um die Verringerung der Wochenarbeitszeit unter entsprechender Lohnkürzung als Alternative zum Stellenabbau. Wiederum wurden im Metallbereich die Betriebsparteien mit der Regelung betraut. Durch Betriebsvereinbarung kann nach den neuen Tarifverträgen unter entsprechender Lohneinbuße die Arbeitszeit auf bis zu 30 Wochenstunden verkürzt werden. Der Arbeitgeber kann dann allerdings, wenn er diesen Weg wählt, nicht mehr betriebsbedingt kündigen. Rechtlich können gegen dieses Modell keine Bedenken bestehen. Die Tarifparteien könnten die Wochenarbeitszeit durch Tarifvertrag absenken. Wenn sie das selbst regeln würden, müßten sie allerdings wohl zwischen Betrieben mit Arbeitsmangel und Betrieben mit voller Auslastung differenzieren. Denn die Absenkung der Arbeitszeit für die noch ausgelasteten Betriebe wäre ja wohl

keine sachgerechte Tarifpolitik. Da die Tarifparteien zu einer solch differenzierenden Lösung überhaupt nicht in der Lage sind, blieb gar nichts anderes übrig, als die Kompetenz der Betriebsparteien wieder zu nutzen.

Es steht nichts entgegen, daß die Tarifparteien sich darauf beschränken, den Betriebsparteien das Feld für eine betriebsbezogene Regelung freizugeben. Wegen der immer wieder angesprochenen Regelung des § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz bedürfen die Betriebsparteien nach geltendem Recht allerdings einer Öffnungsklausel im Tarifvertrag. Wenn sie von den Tarifparteien nicht zugebilligt wird, können Regelungen auf Betriebsebene nicht ergehen, wenn sie zugebilligt wird, gibt es dagegen allerdings keine rechtlichen Bedenken. Tarifpolitisch erscheinen sie sogar geboten, weil nur dann den unterschiedlichen betrieblichen Situationen Rechnung getragen werden kann. Das gilt, wie durch die jetzige Tarifpraxis im Metall- und Chemiebereich bestätigt, für die Arbeitszeit samt Lohnkonsequenzen, es würde aber auch für reine Lohnregelungen gelten. Es wäre tarifrechtlich gesehen zulässig, den Betriebsparteien, eventuell gebunden an bestimmte Voraussetzungen, durch entsprechende tarifliche Öffnungsklauseln die Möglichkeit zu verschaffen, von Tariflöhnen abzuweichen. Ich verweise auf den Vorschlag der Deregulierungskommission, die verlangt hat, daß den Betriebsparteien sogar gesetzlich die Möglichkeit geschaffen werden sollte, im Notfall, wie es dort heißt, vom Tarifvertrag abzuweichen, wobei das Problem natürlich in der Definition dieses Notfallbegriffes besteht.

Wenn die Verlagerung auf die Betriebsebene mit Billigung der Tarifparteien erfolgt, sind die Arbeitnehmer nicht unzumutbar betroffen. Vier Aspekte dazu:

Zum einen: Die Tarifparteien bleiben auch in diesem Fall Herr der tariflichen Regelung, samt der Öffnungsklausel. Wenn die Betriebspar-

teien davon unsachgemäß Gebrauch machen würden, könnte das Regelungsmodell von den Tarifparteien jederzeit zurückgenommen werden. Es war eben fälschlich in der früheren Diskussion geltend gemacht worden, daß die Tarifparteien das Heft aus der Hand gegeben hätten. Dies hatten sie nicht. Endgültig bleibt die langfristige Entwicklung immer noch in der Macht der Tarifparteien.

Zweitens: Die Arbeitnehmer sind der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien auch nicht voll ausgeliefert. Wenn die Betriebsparteien zu schwach würden und schlechte Vereinbarungen schließen, unterliegen Betriebsvereinbarungen nach gefestigter, allerdings sehr strittiger, Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sogenannten arbeitsgerichtlichen Billigkeitskontrolle. Die betrieblichen Regelungen werden nicht nur daraufhin überprüft, ob die Voraussetzungen der Öffnungsklausel, zum Beispiel Notfall des Betriebes, gegeben sind, sondern die Arbeitsgerichte würden sich auch anmaßen, unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, Betriebsvereinbarungen zu kontrollieren. Dies geschieht ja laufend, etwa im Altersversorgungsbereich.

Dritte Überlegung: Individualrechtliche Positionen werden durch eine solche Betriebsvereinbarung nicht entzogen. Denn die Betriebsvereinbarung knüpft an die Tariföffnungsklausel an, sie ändert die Tarifbedingungen. Wer einzelvertraglich Konditionen vereinbart hat, wird durch eine solche Betriebsvereinbarung gar nicht berührt. Das gilt für die Arbeitszeitabsenkung aufgrund der neuen Manteltarifverträge – wird dort auch von den Tarifparteien so gesehen –, und es würde genauso gelten im Lohnbereich, wenn aufgrund des Tarifvertrages betrieblich abweichende Regelungen geschaffen würden. Wer individuell etwas vereinbart hat, wird davon nicht tangiert.

Vierte Überlegung: Die Nichtorganisierten, die in der früheren Diskus-

sion im Mittelpunkt standen, werden auch nicht unzulässig berührt. Die Betriebsparteien modifizieren aufgrund der tariflichen Öffnungsklausel die tarifliche Regelung. Wenn Nicht-organisierte, wie es weitgehend üblich ist, in ihrem Arbeitsvertrag, auf den Tarifvertrag Bezug nehmen, trifft sie die Modifizierung der tariflichen Lösung selbstverständlich als Konsequenz ihrer Inbezugnahme des Tarifvertrages, denn der Tarifvertrag gilt nur unter dem Vorbehalt betrieblicher Modifizierung. Wo Außenseiter individuelle Vereinbarungen haben, werden sie durch die Betriebsvereinbarungen nicht berührt, denn der Kollektivvertrag kann nicht ohne weiteres individuelle Positionen abbauen. Es gilt hier das Günstigkeitsprinzip, wenn auch eventuell nur das sogenannte »kollektive Günstigkeitsprinzip« – ein Sonderproblem.

Fazit: Rechtlich steht der Einschaltung der Betriebsparteien zur Gewinnung differenzierender und den betrieblichen Möglichkeiten Rechnung tragender Regelungen nichts im Wege. Es gibt insbesondere keine Bedenken unter dem Aspekt der Tarifautonomie. Zwar ist den Tarifparteien ein »Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigung« garantiert. Das heißt aber nicht, daß ein Zusammenwirken mit den Betriebsparteien ausgeschlossen wäre. Primäres Anliegen des hier immer wieder bemühten Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ist nach seinem Wortlaut die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Davon allein spricht der Verfassungstext. Der Tarifvertrag war hierfür in der Vergangenheit zweifellos wichtigstes Mittel, und daraus wird seine verfassungsrechtliche Gewährleistung abgeleitet. Eine gewisse Relativierung der Bedeutung des Tarifvertrags ist aber hinzunehmen, wenn heute auch betriebliche Regelungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, das heißt zu deren sachgerechten Gestaltung, beitragen. Und dies vermögen die Betriebsparteien heute aufgrund der erforderlich gewordenen Differenzierungen und der gleichzeitig gewachsenen Sachkompetenz der Betriebsparteien immer

mehr. Den veränderten Verhältnissen trägt das geltende Tarif- und Betriebsverfassungsrecht durchaus Rechnung. Es geht nur darum, daß auch die Tarifparteien dies tun.

Die Gefahr ist nicht zu übersehen – darauf darf ich im zweiten Teil noch kurz eingehen –, daß, wenn die Tarifparteien die sachgerechten Lösungen nicht zu gewinnen vermögen, die Entwicklung an ihnen vorbei geht. Auf folgendes darf ich kurz hinweisen:

Die Diskussion um die Änderung des Tarifvertragsgesetzes durch Einführung einer gesetzlichen Tariföffnungsklausel ist zwar im Moment wieder abgeklungen – der Bundesminister hat dies vorhin schon kurz gestreift. Diese Diskussion und eine entsprechende Überlegung der Bundesregierung waren durch die problematische Tarifpolitik in den neuen Bundesländern provoziert und vor allem auf der Grundlage eines Vorschlages der Deregulierungskommission entwickelt worden. Die Deregulierungskommission hat sie explizit gefordert. Es sollte durch gesetzliche Regelung ermöglicht werden, daß Tarifnormen im Notfall durch Betriebsvereinbarung abgedungen werden können. Bedrängte Unternehmen sollten, nach der Begründung der Kommission, in die Lage versetzt werden, Personalabbau zu vermeiden und flexible Lösungen zu gewinnen. Gegen entsprechende gesetzgeberische Pläne wurden natürlich verfassungsrechtliche Bedenken geltend gemacht und diese sind zweifellos gewichtiger als die eben von mir behandelten, gegenüber den tarifvertraglichen Öffnungsklauseln erhobene Einwände. Die Tarifparteien können aber keineswegs davon ausgehen, daß der Gesetzgeber eine gesetzliche Tariföffnungsklausel aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht vorsehen könnte, jedenfalls dann, wenn die Öffnungsklausel tatbestandsmäßig eingegrenzt wird, zum Beispiel nach dem Modell der Deregulierungskommission auf die Notfallsituation. Der Kernbereich koalitionspolitischer Betätigung wird nicht berührt, wenn für besondere wirtschaftliche Um-

stände, denen die Tarifparteien Rechnung zu tragen nicht bereit oder in der Lage sind, andere Regeleungsmechanismen zugeschaltet werden. Wenn Betriebsrat und Arbeitgeber eine Situation einvernehmlich bewerten und vielleicht gar noch unter Zustimmung der Arbeitnehmer eine vom Tarifvertrag abweichende Regelung für geboten halten, wollen dann die Tarifparteien wirklich aus Verfassungsrecht ihre alleinige Beurteilungs- und Regelungskompetenz ableiten, wenn sie nichts als undifferenzierte Flächentarifverträge ohne Rücksicht auf die allgemeine Beschäftigungslage und die wirtschaftliche Sondersituation von Teilbereichen anzubieten haben?

Nicht ausbleiben konnte in der Diskussion der Hinweis auf die Gemeinwohlbindung der Tarifparteien. Gerade weil es bislang nicht gelungen ist, diese Gemeinwohlbindung, von allen gefordert, zu konkretisieren und zu institutionalisieren, und eine staatliche Tarifzensur überwiegend abgelehnt wird (das ist hier auch schon angesprochen worden), muß daran gelegen sein, den Betrieben ein Ausbrechen aus der tariflichen Ordnung in den Fällen zu ermöglichen, in denen ihnen die Bindung an den Tarifvertrag nicht mehr zugemutet werden kann: statt problematischer staatlicher Tarifkontrolle die Dezentralisierung der Entscheidungen bei den unmittelbar Betroffenen, oder – wie hier formuliert – das Subsidiaritätsprinzip. Es ist kaum vorstellbar, daß der Staat die Unabdingbarkeit der Tarifnormen entgegen dem übereinstimmenden Willen von Arbeitgeber, Betriebsrat und Belegschaften auf Dauer hinnimmt, wenn sie dazu führt, daß Betriebe nicht mehr wettbewerbsfähig produzieren können, wenn sie bei reduzierten Arbeitsbedingungen aber weiter arbeiten könnten. Natürlich ist dies ein außerordentlich streitiger Komplex. Die Entscheidung dieser Frage muß durch Auslegung des Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz gewonnen werden, also letztlich durch das Bundesverfassungsgericht.

Die Tarifautonomie hat zwar einen herkömmlich überbrachten Inhalt,

dieser kann aber nicht als statisch gesehen werden. Im Grundgesetz heißt es nur, jeder kann sich mit anderen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zusammenschließen. Daraus hat die Rechtsprechung im Laufe der Jahrzehnte abgeleitet, daß die Tarifautonomie garantiert ist. Deren Reichweite ist nicht unveränderlich; sie ist für weitere Entwicklungen geschaffen, so wie sie in der Vergangenheit auch entwickelt worden ist. Wenn neue Lösungsmechanismen zugeschaltet werden, schwindet eventuell die alleinige Regelungsmacht der Tarifparteien. Das Bundesverfassungsgericht hat dies im Mitbestimmungsurteil deutlich herausgestellt. Die Tarifparteien können nicht damit rechnen, daß ihre alleinige Sachkompetenz und ihr Regelungsmonopol nicht in Frage gestellt werden, wenn sie selbst überzeugende Lösungen nicht mehr bringen.

In die gleiche Richtung geht auch die zunehmende Besinnung auf das Günstigkeitsprinzip. Nach § 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz können Arbeitsvertragsparteien wie Betriebsparteien von tariflichen Regelungen jetzt schon abweichen, wenn es für die Arbeitnehmer günstiger ist. Lange Zeit herrschte das Denkschema vor, nur höhere Löhne, mehr Sozialleistungen, niedrigere Arbeitszeiten seien günstiger. Es wurde ein punktueller Günstigkeitsvergleich angestellt, Arbeitszeit mit Arbeitszeit, Lohn mit Lohn verglichen. Daß es günstiger sein könnte, wie heute schon angesprochen, zu untertariflichen Arbeitsbedingungen einen Arbeitsplatz zu erlangen statt arbeitslos zu bleiben, gehört nicht zum herkömmlichen Schema, auch wenn die Frage schon in früheren Jahrzehnten gestellt worden war.

Auch hierzu wird jedoch das Denken sensibler, nicht zuletzt aus der Erkenntnis, daß die hohen Arbeitskosten für die Beschäftigungskrise mit verantwortlich sind. Indirekt haben die Tarifparteien mit ihren jüngsten Regelungen auch durchaus zugestanden, daß Arbeit zu untertariflichen Bedingungen günstiger als

Arbeitslosigkeit sein kann. Zum ersten Mal sind 1994 nach dem Chemietarifvertrag Langzeitarbeitslose nur mit 90 % des Tariflohnes bedacht worden. Nach den Metalltarifverträgen kann man die tarifliche Arbeitszeit samt Lohn reduzieren, wenn man den Arbeitsplatz sichert, also die betriebsbedingte Kündigung aufgibt. Daß es die Präferenz Arbeitsplatzsicherung gegen niedrigere Einkommen gibt, wird also nun von den Tarifparteien selbst dokumentiert. Nur der Einzelne soll darüber nicht für sich entscheiden können. Aber ob man den Tarifpartnern dies auf Dauer abnimmt, ist eine andere Frage. Auch der Inhalt des Günstigkeitsprinzips wird neu überlegt werden müssen. Auch der ist nicht statisch. Er ist aus einer bestimmten Zeit heraus in bestimmten Konturen erwachsen, das muß aber nicht auf Dauer bleiben. Es gibt eine Rechtsentwicklung auch einmal wieder im rückläufigen Sinne.

Im Arbeitszeitbereich hat das Günstigkeitsprinzip den Durchbruch inzwischen geschafft. Es kann, was lange Zeit bestritten wurde, durchaus günstiger sein, länger als die tarifliche Wochenarbeitszeit zu arbeiten. Kürzere Arbeitszeit ist nicht mehr automatisch günstiger. Der Große Senat des BAG hat dies für die Lebensarbeitszeit entschieden und dabei darauf abgestellt, daß die Günstigkeit einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung durch die Möglichkeit begründet wird, zwischen einer arbeitsvertraglichen Regelung, die eine längere Lebensarbeitszeit vorsieht, und einer betrieblichen Regelung mit kürzeren Lebensarbeitszeit zu wählen. Diese Überlegung muß auch bezüglich der Wochenarbeitszeit durchschlagen. Wer auf eigenen Wunsch statt der tariflichen 36 Wochenstunden 40 Stunden arbeitet und bezahlt bekommt, steht besser als der auf eine tarifliche Arbeitszeit beschränkte Arbeitnehmer, jedenfalls wenn er nach der vertraglichen Abrede jederzeit auf die tarifliche Wochenarbeitszeit überwechseln kann, also das Wahlrecht zwischen einer eigenen individuell vereinbarten und der tariflich vorge-

sehenen Arbeitszeit hat. Das Wahlrecht begründet nach der Konzeption des Großen Senats die Günstigkeit der Regelung. Diese Entwicklung haben die Tarifparteien im Grunde nur einzufangen versucht, als sie 1990 im Metallbereich zugebilligt haben, daß eine gewisse Prozentzahl der Arbeitnehmer die tarifliche Arbeitszeit überschreiten kann. Wenn die Tarifparteien nicht hinreichend auf Flexibilisierungserfordernisse reagieren, geht die Entwicklung an ihnen vorbei.

Das zeigt sich besonders gravierend – mein letzter Punkt – an der zunehmenden Tarif- und Verbandsflucht. Tarifwidrige Verhaltensweisen gab es schon immer. Aber in den letzten Jahren gewannen sie größeren Umfang, und vor allem wurden sie erkennbar als Reaktion auf eine höchst problematische Tarifpolitik. Dies gilt insbesondere für die arbeitszeitbeschränkenden Regelungen, aber letztlich auch für den Lohnsektor. Die Vorgänge werden weitgehend gar nicht bekannt, wo sie bekannt sind, rechtlich nicht angegangen. Das ist ja hier auch schon zum Ausdruck gebracht worden.

Wenn ein Betrieb in einem östlichen Bundesland 1993 etwa im Einverständnis mit allen betroffenen Arbeitnehmern zur Rettung seiner Existenz untertariflich entlohnte, wer sollte dagegen auch schon vorgehen? Die Gewerkschaften haben nur beschränkten rechtlichen Zugriff auf diese Vorgänge, verbandspolitisch können sie auch davon nicht Gebrauch machen.

Würde die Einhaltung der Tarifbedingungen, über die sich Betriebe im Einvernehmen mit Betriebsrat und Arbeitnehmer hinwegsetzen, von den Tarifparteien erzwungen werden, liefen diese Gefahr, daß die Mitglieder den Verband verlassen. Zwar stellt das Tarifrecht sicher, daß die zum Zeitpunkt des Verbandsaustrittes geltenden Tarifbedingungen ungeachtet des Austritts weiter in Kraft bleiben, und sie wirken nach der Rechtsprechung des BAG sogar noch nach. Langfristig aber geht die

Tarifbindung verloren. Noch stärker wirkt sich aus – das hat sich insbesondere in den östlichen Bundesländern gezeigt – daß viele Unternehmen den Verbänden wegen der befürchteten Tarifwirkung überhaupt nicht erst beitreten.

Einzelne Verbände haben darauf mit dem Angebot einer Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung reagiert. Auch hiergegen wurden wie gegen jede neue flexibilisierungsorientierte Gestaltung natürlich zunächst einmal rechtliche Bedenken vorgebracht. Es könne keine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifgebundenheit geben; dies soll sich dem TVG entnehmen lassen. Der Verband würde eine Tariffähigkeit insgesamt verlieren, oder sogar die Qualität als Arbeitgeberverband. Gewollte Tarifunfähigkeit sei nicht anzuerkennen – eine alte These aus der Weimarer Zeit. All dies konnte nicht überzeugen. Die Regelungsbefugnis der Tarifparteien legitimiert sich aus der freiwilligen Beitrittsentscheidung der Mitglieder.

Tritt ein Mitglied dem Verband mit der Maßgabe bei, daß es diesen Verband nicht zur tariflichen Rechtssetzung legitimieren will, kann es nicht gleichwohl tarifgebunden sein, wenn der Verband eine solche Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anbietet. Daß der Verband eine solche differenzierte Mitgliedschaft, mit und ohne Tarifbindung, anbieten kann, kann ihm überhaupt nicht verwehrt werden.

Er allein entscheidet kraft seiner Verbands- und Satzungsautonomie über den von ihm zu verfolgenden Zweck. Er kann sich als Arbeitgeberverband mit dem Ziel von Tarifabschlüssen wie auch ohne ein solches Ziel ausweisen. Warum sollte er nicht als einheitlicher Verband entsprechend differenzierte Mitgliedschaften vorsehen können? Ob sich diese Lösung verbands- oder tarifpolitisch bewährt, ist eine andere Frage; das bleibt abzuwarten. Jeder Verband muß hier seine Entscheidung treffen. Die Verbände sollten aber nicht versuchen, mit wenig

tauglichen rechtlichen Argumenten neuen verbands- und tarifpolitischen Entwicklungen entgegen zu treten und die bisherigen Strukturen juristisch zu zementieren. Besser tun sie daran, die Tarifpolitik für ihre Mitglieder so attraktiv zu gestalten, daß diese zur Tarif- und Verbandsflucht keinen Anlaß haben. Schönen Dank.



Dr. Wilfried Vetter:

Ja, meine Damen und Herren, ein sehr komplexes Rechtsgut, ich glaube sehr plastisch dargestellt. Wir haben noch 10 Minuten Zeit zu diskutieren, aber ich habe ja angekündigt, daß wir die Dinge in die Diskussion nachmittags hinein nehmen. Ihre Wortmeldung. Herr Koffka.

Dr. Erhard Koffka:

Im Grunde kann man nur ja sagen, zu allem was Herr Buchner gesagt hat. Ich glaube auch hier liegt eine gewisse Ergänzung zu dem was Herr Dr. Borgwardt in der Diskussion bei Herrn Fuchs gesagt hat. Die Dinge haben sich gewandelt. Wir waren in der Bundesrepublik lange Zeit mit Recht stolz auf den sozialen Frieden, der durch die Auslegung und Ausgestaltung der Tarifaufonomie entstanden ist, die wir lange Zeit hatten. Aber diese Form der Tarifaufonomie und ihre Handhabung paßt eben nicht mehr in die heutige Situation. Denn wir haben einen derart massiven strukturellen Wandel, teils hinter uns, teils noch vor uns, daß wir keinen sozialen Frieden mehr haben werden, wenn wir in der alten Form weiter machen würden. Und dies heißt nicht nur ein Umdenken bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Wir sollten hier vorsichtig sein, nicht immer nur den Gewerkschaften den schwarzen Peter zuzuschreiben. In der Einheit der Tarifpolitik, in der Absolutheit der Tarifpolitik, in der Macht die da drin lag, haben sich die Arbeitgeberverbände nicht weniger gesonnt, als die Gewerkschaften. Und die Aufgabe dieser Macht, die Umstrukturierung von jemandem, der sagt wo es lang geht zu jemandem, der andere beraten muß und ihnen helfen muß, von einer gestaltenden zu einer beratenden Funktion, die tut weh. Aber durch die Schmerzen müssen beide Verbände durch und wenn sie das nicht schaffen, werden sie irgendwo ihre Bedeutung verlieren. Sie brauchen sich ja nur anzusehen, wie hoch der Organisationsgrad in einzelnen Ländern ist und es gibt ja

Länder, die sind uns sehr weit voraus. In Frankreich haben die Gewerkschaften, die einst sehr mächtig waren, aus anderen Gründen als bei uns, weil sie zu sehr politisiert waren in parteipolitische Richtung, ihre Bedeutung praktisch verloren. In den USA, wo einstens Gewerkschaften eine gewaltige Macht hatten, haben sie ihre Bedeutung praktisch verloren. Und das kann, jetzt sind wir ja zwar nur wieder bei den Gewerkschaften, aber das kann den beiderseitigen Verbänden bei uns genauso passieren, wenn sie nicht den Weg, den sie jetzt mühsam und zaghaft mal bestritten haben, sehr schnell weiter gehen. Das ist meine Überzeugung, und ich glaube, daß diese Tagung heute vieles dazu beitragen sollte, auch die Überzeugung bei den Verbänden zu stärken, und ich meine, da wir ja mehr oder minder alle von der Arbeitgeberseite kommen, ist es unsere Aufgabe, auch den Arbeitgeberverbänden dieses deutlich zu machen.

Dr. Wilfried Vetter:

Schönen Dank Herr Koffka. Sie haben das Stichwort sozialer Frieden eingebracht. Ich meine, sozialer Frieden entsteht nur aus Vernunft, aus Einsicht heraus. Mein Eindruck ist, daß in Sonderheit Gewerkschafter, wenn man in Vier- oder Sechs- oder Acht-Augen-Gesprächen ist, durchaus einsichtig sind in dieser Frage. Das Problem ist nur die Komplexität der Gesamtsituation, die dazu zwingt, Veränderungen herbeizuführen, wie hier vielseitig angesprochen, und den Mitgliedern zu erklären. Natürlich bleibt der Machtaspekt nicht ganz draußen. Ich möchte das für Herrn Brunowsky und Herrn Fuchs aufnehmen: das Capital hat hier Position bezogen in der letzten Nummer und Sie haben die auf den Tischen liegen. Herr Murmann, als BDA-Präsident, sagt ja: »Fehler, die wir in 10 Jahren Tarifpolitik uns geleistet haben, sind so schnell nicht weg zu kriegen«. Hier ist Einsicht.

Herr Fuchs sagt zu der Situation, die wir hier markiert haben und die sie auch aus Sachsen eben darge-

stellt haben, daß der Großteil der angeschlossenen Betriebe der Vertragsregulierung nicht hat folgen können. Da paßt das auch hin, was Fuchs im Capital als Überschrift akzeptiert: »Die Unehrlichkeit muß weg«. Wir müssen also wirklich auf den Teppich runter und sagen, das geht so nicht, wir dürfen hier nicht das Wolkenkuckucksheim hinbauen und dann in manchen Bereichen eben nicht umsetzen. Aber das ist das Problem was uns genauso trifft, wie die Gewerkschaften. Ich bin gespannt, wie dieser Punkt heute nachmittag diskutiert wird zwischen den beiden Tarifpartnern Herrn Himmelreich und Herrn Riester.

Noch Wortmeldungen, meine Damen und Herren. Bitte Herr Höftermann.

Herr Höftermann:

Sie haben eben sehr offen darauf aufmerksam gemacht, daß Artikel 9, Absatz 3 die Tarifaufonomie, zumindest diesen Begriff nicht verwendet und daß es ein Ergebnis ist der Rechtsprechung, daß wir von Tarifaufonomie sprechen. Wenn man sich die Rechtsprechung anschaut zu diesem Thema, stellt man fest, daß bei der Frage, was eine Arbeitsbedingung ist, die typisches Thema eines Tarifvertrages ist, nie in den Blick genommen wird, daß auch der Arbeitsvertrag eine Arbeitsbedingung sein könnte. Würde sich, was die Zulässigkeit der Tarifaufonomie als Ableitung aus Artikel 9, Absatz 3 anbelangt, für ihre Betrachtung etwas daraus ergeben können, daß der Druck auf Unternehmen, höhere Löhne an eine geringere Zahl von Mitarbeitern zu zahlen und dadurch die Zahl der Arbeitsverträge insgesamt volkswirtschaftlich zu verkleinern, daß sich daraus eigentlich eine Verschlechterung von Arbeitsbedingungen ergibt, falls man den Arbeitsvertrag als Arbeitsbedingung bewertet. Danke Schön.

Professor Dr. Buchner:

Die Gesamtüberlegung kann man schon nachvollziehen. Nur Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz werden Sie nicht mehr gerecht. Artikel 9 Absatz

3 garantiert von seinem Ausgangsverhalt her das Koalitionsrecht – jeder kann sich mit anderen zusammenschließen.

Daraus hat man eine dreistufige Gewährleistung abgeleitet. Da ist zunächst das Individualrecht, ein Zusammenschlußrecht. Es beinhaltet auch die negative Koalitionsfreiheit. Hier müßten Sie am ehesten anknüpfen mit ihrer Überlegung, daß die Nichtorganisierten vielleicht tangiert sind. Und drittens – das hat die größte Bedeutung gewonnen – ist das Koalitionsrecht ein Kollektivrecht der Organisation. In diesem Rahmen hat man dann gesagt, wenn die Koalition als solche verfassungsrechtlich geschützt ist, muß auch ihre Betätigung geschützt werden. Und was ist ihre Betätigung? – der Tarifabschluß. Sie können also Ihre Überlegung als allgemein politischen Gedanken schon bringen, nur auf den Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz meine ich, kann man ihn nicht mehr stützen, weil dieser die Koalitionstätigkeit verfassungsrechtlich garantiert, – wenn Sie so wollen – privilegiert. Damit sind, glaube ich, die Grenzen der Argumentationsmöglichkeit erreicht. Aber worum es mir seit langem geht, ist zu verdeutlichen, daß die Tarifaufonomie nicht einen für alle Zeiten unabänderlichen Inhalt hat. Wenn in der öffentlichen Diskussion ein Minister zu vernünftiger Lohnpolitik auffordert, heißt es sofort »Eingriff in die Tarifaufonomie«. Hier wird etwas hinein gelegt in den offenen Begriff der Tarifaufonomie, was überhaupt nicht gerechtfertigt ist. Im Mitbestimmungsurteil hat das Bundesverfassungsgericht klar gesagt, daß keine Verletzung der Koalitionsfreiheit vorliegt, wenn die Tarifaufonomie als Folge der Mitbestimmung Schaden nehmen, das heißt in ihrer Bedeutung etwas zurückgehen sollte. Das ist sicher der Fall; in anderen Ländern, die keine Mitbestimmung haben, läuft viel mehr über die Tarifverträge.

Die Tarifaufonomie hat natürlich durch Einführung von Mitbestimmung Bedeutung verloren. Aber

nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist dies kein Argument gegen die Mitbestimmung. Man muß eben sehen, daß von dem, was im Jahre 1994 Inhalt der Tarifaufonomie ist, was von der Rechtsprechung selbst erst sukzessive zu dem Bild, das wir heute haben, zusammengefügt worden ist, daß davon nachher wieder etwas weggenommen werden kann. Wenn heute die Rechtsprechung es so sehen würde, daß die Tarifaufonomie nicht mehr die optimalen Lösungen zu Gunsten der Arbeitsvertragsparteien bringt, sondern die Betriebsaufonomie die besseren Lösungen gewinnt, muß das die Konsequenz haben, daß der Inhalt der Tarifaufonomie entsprechend modifiziert wird. Das muß man, glaube ich, immer wieder verdeutlichen.

Jürgen Borgwardt:

Weil ja das Stichwort Mitbestimmung gefallen ist und wir uns ja im rechtlichen Bereich der Diskussion bewegen, ist natürlich die Frage, daß bei geänderten Machtverhältnissen der Gewerkschaften, zumal bei anderen Einflußnahmen auf das Arbeitsverhältnis, natürlich auch die Frage auf den Gewerkschaftsbegriff selber zurückfallen wird. Das Bundesarbeitsgericht hat ja den Mächtigkeitsbegriff zum Gewerkschaftsbegriff unverzichtbar hinzugenommen. Bei einer Änderung ändert sich nicht nur dies, sondern wird auch das ganze Mitbestimmungsgeflecht ein anderes sein müssen als heute. Ich will nur diese Anmerkung machen, weil es mit in diese Machtdiskussion rein kommt, ohne die man die Tarifpolitik insgesamt nicht diskutieren kann.

Professor Dr. Buchner:

Die Rechtsprechung des BAG zur Mächtigkeit als Voraussetzung des Gewerkschaftsbegriffes ist ja ein Kapitel für sich. Ich halte sie für verfehlt. Aber sie ist natürlich Nachwirkung des ordnungspolitischen Denkens aus Nipperdeys Zeiten. Man hat damals argumentiert, die Tarifparteien hätten eine Ordnungsfunktion und der Tarifvertrag solle das Arbeitsleben befrieden, und man

hat dann damit auch die Vorstellung verbunden, daß eine Gewerkschaft ein Ordnungsfaktor sein muß, und daß dies Kleinverbände nicht sein könnten. Ich habe mich mehrfach gegen diese Rechtsprechung gewandt. Vielleicht kommt auch da eines Tages ein gewisser Umdenkungsprozeß. Es wird sicher nicht weiter so gesehen werden können, wenn die Tarifaufonomie insgesamt neu diskutiert wird. Man wird auch den kleineren Verbänden die Chance geben müssen, sich zu artikulieren. Gerade wenn, wie wir es hier betont haben, die Verbände vom Tarifträger mehr zu einem Beratungsträger werden, also künftig mehr die Aufgabe haben, ihre Mitgliedsunternehmen zu beraten, wird die Mächtigkeit keine Rolle mehr spielen, sondern die Güte der Beratung, und die ist nicht von der Größe abhängig.

Dr. Wilfried Vetter:

Meine Damen und Herren, ich bedanke mich für Ihre Beiträge. Es ist vorgesehen, daß wir jetzt eine Mittagspause haben bis 14.30. Herr Don Jordan ist als Lunchspeaker angekündigt. Ich werde ihn so zwischen Hauptgericht und Nachtisch kurz einführen.

Wir beginnen dann pünktlich um halb drei mit Professor Schlecht. Danach wird Herr Schenk die Podiumsdiskussion übernehmen, Sie werden hier also ein andere Podiumsbesetzung sehen.