

Dresdner Erklärung für eine moderne Tarifpolitik

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)

Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen -
OSTMETALL

I. Tarifautonomie

CGM und OSTMETALL sehen in der Tarifautonomie von Arbeitgebern und Gewerkschaften einen zu erhaltenden Bestandteil des deutschen Rechtssystems.

Tendenzen zunehmender staatlicher Eingriffe sehen beide Vertragspartner mit Sorge. Die Tarifparteien sind deshalb gefordert, die Tarifverträge den veränderten Bedingungen anzupassen.

Dabei gilt es vor allem die Entwicklungen

- auf den Weltmärkten (Globalisierung),
- der Wissenschaft und Technologien (Digitalisierung)
- und der menschlichen Gesellschaft (Individualisierung)

mit zukunftsfähigen Regelungen zu entsprechen.

Das stellt Anforderungen an:

- veränderte Inhalte von Tarifverträgen,
- die Delegation von Verantwortung an die Betriebsparteien und die Vertragsparteien des Einzelvertrages und
- neue Formen der Konfliktlösung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Der Tarifvertrag muss die zunehmende Vielfalt von betrieblichen und individuellen Situationen und Wünschen besser als in der Vergangenheit abbilden – dies geht nach Meinung von CGM und OSTMETALL nur mit Angeboten, Wahlmöglichkeiten und Öffnungen, über deren Anwendung vor Ort durch freiwillige Betriebsvereinbarungen oder freiwillige Einzelvereinbarungen entschieden werden kann. Der Schutz von Tarifverträgen für beide Seiten soll erhalten bleiben, das heißt, im Nichteinigungsfall gilt der Tarifvertrag weiter.

Für die Tarifvertragsparteien bedeutet dies, sich selbst zu beschränken und Abschied zu nehmen von der Vorstellung, man könne alles auf der Ebene der gesamten Metall- und Elektroindustrie oder auch nur der eines Bundeslandes regeln. Die Metall- und Elektroindustrie ist geprägt durch sehr unterschiedliche Branchen, wie z. B. die Halbleiterindustrie und die Gießereien. Die Konjunktur, der Wettbewerb, die Betriebsabläufe, die Personalstrukturen sind sehr unterschiedlich – dem muss der Verbandstarifvertrag mit mehr Freiheiten und Rücknahme der Regelungstiefe gerecht werden.

II. Wettbewerb und Pluralität

CGM und OSTMETALL bekennen sich zum Wettbewerb und der Pluralität in unserer Gesellschaft. Dies schließt den Wettbewerb des zwischen uns geschlossenen Tarifvertrages mit anderen Formen der Regelung von Arbeitsbeziehungen ausdrücklich ein.

Wir fordern den Gesetzgeber auf, diesen Wettbewerb und die Pluralität als wichtige Grundpfeiler der Demokratie auch im Arbeits- und Tarifrecht zu garantieren. Dazu gehört auch die Gleichbehandlung verschiedener Formen der Regelung von Arbeitsbeziehungen und verlangt, die Dominanz und die Bevorzugung von Verbandstarifverträgen zu beenden.

CGM und OSTMETALL fordern den Gesetzgeber auf, die faktische Monopolstellung des DGB und die seiner Mitgliedsgewerkschaften zu unterbinden und den Wettbewerb auch zwischen Gewerkschaften in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu ermöglichen. In einer Vielzahl von rechtlichen Verfahren haben es DGB-Gewerkschaften versucht, sich unliebsamer Wettbewerber über ein Gerichtsverfahren zu entledigen.

Die DGB-Einzelgewerkschaft muss nicht einmal ihre Antragsbefugnis darlegen, um gegen eine konkurrierende C-Gewerkschaft einen Rechtsstreit führen zu können. Jeder, der vor Gericht klagt, muss seine Befugnis für ein Beschluss- bzw. Klageverfahren begründen. Für den DGB genügt jedoch – als unmittelbaren Wettbewerber - ein einfacher Schriftsatz an das Arbeitsgericht, um die Tariffähigkeit einer gesetzestreuen C-Gewerkschaft entziehen zu lassen. Ein inakzeptabler Vorgang in der deutschen Rechtsgeschichte.

Es verletzt die Prinzipien des Wettbewerbes und der Pluralität in unserer Gesellschaft, wenn ein Wettbewerber dem anderen per Gerichtsbeschluss die Existenzgrundlage als Tarifpartei entziehen kann. Die bisherige Rechtsprechung des BAG entspricht nicht den realen Verhältnissen in unserem Land, bevorzugt den DGB und verhindert die Gründung von neuen, vom DGB unabhängigen Gewerkschaften.

Die faktische Monopolstellung des DGB bzw. die seiner Mitgliedsgewerkschaften hat letztlich zu dieser Krise der Tarifautonomie geführt, da das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften als Tarifpartnern nicht mehr besteht und der Abbau oder die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland für die Unternehmen oftmals als einzige Handlungsperspektive geblieben ist. Die Flucht aus den Flächentarifverträgen ist das logische Ergebnis dieser Bevorzugung, die unsere Gesellschaft mit einer andauernd hohen strukturellen Arbeitslosigkeit bezahlen muss.

III. Reform des Arbeitskampfrechts

CGM und OSTMETALL bekennen sich zu ihrer Verantwortung als Tarifparteien staatsfrei die Arbeitsbedingungen regeln zu können.

Dieses Recht verlangt von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auch einen sehr verantwortungsvollen Umgang mit dem Arbeitskampfrecht. Immer deutlicher wird erkennbar, dass sich die Auswirkungen solcher Konflikte kaum noch auf den unmittelbaren Bereich der Arbeitskämpfe begrenzen lassen und wegen des internationalen Wettbewerbes verhängnisvolle Folgen für die Beschäftigungssituation in Deutschland haben können.

Hinzu kommt ein von bestimmten DGB-Gewerkschaften unverantwortlicher Umgang mit diesem Recht. Dazu gehören:

- intransparente Urabstimmungen,
- die faktische Privilegierung des Warnstreiks,
- die Behinderung arbeitswilliger Mitarbeiter,
- die Blockade von öffentlichen und privaten Einrichtungen und Unternehmen,
- die Benutzung von Arbeitsmitteln für den Arbeitskampf,
- das artikulierte Ziel dieser Gewerkschaften, die Politik oder die Arbeitgeber für etwas zu bestrafen.

CGM und OSTMETALL kritisieren die zweideutige Position mancher Arbeitgeberverbände, die lieber dem Druck des DGB nachgeben und einen schon als falsch erkannten Abschluss akzeptieren, um „Schlimmeres“ verhindern zu wollen. Fehlende Konzepte, Abhängigkeiten durch die Mitbestimmung der Großunternehmen und auch die Bereitschaft mancher Arbeitgeber, sich in diesem System mit diesen DGB-Gewerkschaften zu arrangieren, sind nicht länger hinzunehmen, weil es den Mittelstand und die Arbeitsplätze in Deutschland unmittelbar betrifft.

Die Gesellschaft toleriert immer weniger die bisherigen Formen der Konfliktlösung. Streik und Aussperrung sind Rituale aus einer alten Welt, auch wenn sie heute vor Gericht wichtige Kriterien für die Tariffähigkeit einer Organisation sind.

CGM und OSTMETALL fordern den Gesetzgeber auf, klare Regeln im Arbeitskampfrecht zu definieren. Dazu gehören u. a.:

- auch andere Formen der Konfliktlösung – wie z. B. ein zwingendes Schlichtungsverfahren – als Kriterium für die Tariffähigkeit von Koalitionen der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zu akzeptieren,
- für die Vorbereitung und Durchführung von Arbeitskämpfen Bedingungen vorzugeben, die der Qualität anderer Formen der Machtausübung, wie z. B. denen von demokratischen Wahlen entsprechen, insbesondere die Transparenz und Nachprüfbarkeit von Entscheidungen.

IV. Moderne, betriebsnahe Tarifverträge

Die bisherige Tarifwelt ist überlebt, neue betriebsnahe Modelle und Angebote an die Betriebsparteien sind überfällig. Dazu müssen die Tarifvertragsparteien ihre Rolle neu definieren und sich vom alles regelnden Flächentarifvertrag verabschieden. Mehr Gestaltungsmacht für die Betriebsparteien ist das Gebot der Zeit.

Die Tarifpolitik von CGM und OSTMETALL ist an diesen Zielen orientiert – und in wichtigen Fragen im Tarifsystem „Phönix“ bereits seit 1998 umgesetzt:

- der „einheitliche Entgeltrahmen“ (ERA), d. h. die Aufhebung der überholten Trennung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten ist seit Jahren Realität,
- die Flexibilität im Volumen und der Verteilung der Arbeitszeit ist heute Gegenstand von vielen Diskussionen und auch als Tarifforderung auf der Tagesordnung – im Phönix als Korridor auf Jahresbasis geregelt, mit der 38 Stunden-Woche als Mittelpunkt,
- die Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebserfolg über Erfolgs- und/oder Mitarbeiterbeteiligung,
- Zulagen für besondere Lernleistungen der Lehrlinge und Abschlussbonuszahlungen als Anerkennung guter und sehr guter Absolventen,
- die Möglichkeit zur befristeten Absenkung der Einkommen auf betrieblicher Ebene zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung,
- neue Formen der Konfliktlösung zwischen den Tarifparteien anstelle der überkommenen Rituale von Streik und Aussperrung.

Eine an den Interessen der Betriebsparteien orientierte Tarifpolitik stellt nicht nur an die Tarifparteien neue Anforderungen, sondern auch an Arbeitnehmer, Betriebsräte und Unternehmen. Partnerschaft kann nicht nur in Krisenzeiten gewollt sein, sondern muss auch zu einer angemessenen Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg führen. Dort liegt eine Chance für die Zukunft. CGM und OSTMETALL erwarten dazu insbesondere eine deutliche Veränderungsbereitschaft der Wirtschaft.

Es gilt, im Betrieb gemeinsame Verantwortung zu übernehmen, ohne dass die unterschiedlichen Aufgaben und Interessen von Mitarbeitern und Unternehmensführung aufgegeben werden sollen. Beide Seiten sind angesichts der neuen Herausforderungen mehr denn je aufeinander angewiesen.

Dresden, 02.12.2003

Bodo Finger
Präsident OSTMETALL

Reinhardt Schiller
Bundesvorsitzender CGM