

Der Tarifkonflikt um den Stufenplan in der ostdeutschen Metallindustrie

– Anlaß, Entwicklung, Ergebnis –

Von Reinhard Bispinck*) und WSI-Tarifarchiv**)

1. Vorweg: Das Ergebnis

Nach monatelangen Auseinandersetzungen und nach einem zweiwöchigen Streik einigten sich am 14. 5. dieses Jahres die Vertreter der IG Metall und die Arbeitgeber zunächst in Sachsen auf einen neuen Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie, der an die Stelle des im März 1991 vereinbarten Stufenplans tritt. Als Pilotabschluß bildete er auch die Grundlage für die Abkommen in den übrigen ostdeutschen Metalltarifbezirken. In wichtigen Punkten beinhaltet er eine Revision des alten Stufenplans:

- Die *Tarifanpassung* in diesem Jahr wird gestreckt und fällt insgesamt *geringer* aus. Die Löhne und Gehälter werden bis zum 1. 12. in drei Stufen auf 80 vH des Westniveaus (Bayern) angehoben. Ursprünglich war bereits zum 1. 4. eine Anhebung auf 82 vH (Löhne) bzw. 80 vH (Gehälter) vorgesehen.

- Die *vollständige Angleichung* auf 100 vH des Westniveaus wird um mehr als zwei Jahre nach hinten *verschoben*, sie erfolgt ab 1994 in drei weiteren Stufen bis Mitte 1996. Der alte Stufenplan sah eine vollständige Angleichung bereits bis zum 1. 4. 1994 vor.
- Darüber hinaus wurde eine *Härteklause* vereinbart. Sie sieht vor, daß die Tarifvertragsparteien auf Antrag von Arbeitgeber oder Betriebsrat eine Regelung treffen können, die ein befristetes Abweichen von den Tarifbestimmungen erlaubt. Dies war in der Metallindustrie bislang nicht zulässig.
- Gesamtmetall erklärte auch im Namen seiner Mitgliedsverbände, daß die *außerordentliche Kündigung* von Tarifverträgen grundsätzlich kein geeignetes Mittel zur Lösung von Tarifkonflikten ist.

Mit diesem Ergebnis endete vorerst die Auseinandersetzung um die Revision des alten Stufenplans, die mehr war als ein gewöhnlicher Arbeitskampf: Der Tarifkonflikt in der ostdeutschen Metallindustrie führte nicht nur zum ersten großen Streik in den neuen Bundesländern, es handelte sich zugleich auch um einen Grundsatzkonflikt mit politischem Charakter, der in seiner Bedeutung über das betroffene Tarifgebiet und den aktuellen Anlaß weit hinausreicht. Auf beiden Seiten gab es Sieger und Besiegte zugleich. Die Arbeitgeber erreichten letztlich ihr Ziel, den alten Stufenplan durch eine neue, für sie günstigere Vereinbarung zu ersetzen, aber sie blieben hinter ihren selbstgesteckten Zielen, u. a. für dieses Jahr maximal einen Ausgleich der Preis-

Gliederung

1. Vorweg: Das Ergebnis im Überblick
2. Streitpunkt: Der Stufenplan von 1991
3. Sind die Löhne schuld?
 - 3.1 Lohnstückkosten
 - 3.2 Tarifeinkommen im Vergleich
4. Revisionsverhandlungen, Schlichtung, außerordentliche Kündigung
5. Der Arbeitskampf
6. Noch einmal: Das Ergebnis – und seine Bewertung
 - 6.1 Lohnanpassung bis 1996 auf 100 vH
 - 6.2 Die Härteklause – eine tarifpolitische Innovation?
 - 6.3 Ein sinnloser Streik?
7. Der Tarifkonflikt – mehr als ein Ostproblem

*) Dr. rer. pol., Wissenschaftlicher Referent im WSI, Düsseldorf.

**) Johanna Höhn-Wilhelmy, Luise Kranz, Alice Martens, Siglinde Marth, Monika Müller, Monika Schwacke.

steigerungsrate zu zahlen, weit zurück. Die IG Metall mußte ihren Anspruch auf den alten rechtsgültigen Vertrag aufgeben, konnte aber erneut einen zeitlich fixierten Stufenplan durchsetzen. Zugleich stellte sie in einer eindrucksvollen Demonstration organisationspolitischer Stärke und Präsenz ihre Funktion als Schutzmacht der abhängig Beschäftigten unter Beweis. Dies gilt in gleicher Weise für den ähnlich gelagerten Konflikt in der ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie. Auch hier wollten die Arbeitgeber die Revision eines Stufenplans aus dem Jahr 1991 erzwingen. Erst nach dreiwöchigem Arbeitskampf konnte die IG Metall am 23. 5. ein vergleichbares Ergebnis wie in der Metallindustrie durchsetzen¹⁾.

Die folgenden Ausführungen sollen Anlaß, Entwicklung und Ergebnis der Auseinandersetzung nachzeichnen bzw. analysieren.

2. Streitpunkt: Der Stufenplan von 1991

Zur Erinnerung: Seit dem Frühsommer 1990, also kurz vor Inkrafttreten der Wirtschafts- und Währungsunion, bemühten sich die Gewerkschaften zunächst mit einer Art tarifpolitischem Sofortprogramm um den Ausgleich des erwarteten Preisauftriebs und um die Sicherung der Beschäftigung durch entsprechende Rationalisierungsschutzabkommen und durch Arbeitszeitverkürzung. Dann folgte die Übertragung der westdeutschen Tarifstrukturen (z. B. Lohn- und Gehaltsrahmen, manteltarifliche Regelungen), und anschließend konnten die Gewerkschaften daran gehen, die Löhne und Gehälter an das westdeutsche Niveau heranzuführen²⁾.

In der Metallindustrie hatte die IG Metall im Sommer 1990 eine Steigerung der Tarifverdienste um 250 DM zum 1. 7. und 300 DM zum 1. 10. 1990 durchgesetzt. Dieses Abkommen lief zum 31. 12. aus. Vereinbart war darin u. a. auch bereits die Übertragung der westdeutschen Tarifstrukturen zum 1. 4. 1991. Einheitliche Kernforderung war für alle fünf Tarifbereiche die Anhebung der Grundvergütungen auf 65 vH des Westniveaus zum 1. 4. 1991. Bis dahin sollte es Pauschalzahlungen bzw. Vorweganhebungen geben. Bis 1993 sollte nach gewerkschaftlicher Vorstellung eine vollständige Angleichung an die Westverdienste erfolgen. Nach acht Verhandlungsrunden gelang am 1. 3. 1991 in Mecklenburg-Vorpommern der Durchbruch: stufenweise Anpassung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen auf 100 vH des Tarifniveaus in Schleswig-Holstein bis zum 1. 4. 1994 mit einer Laufzeit bis 31. 3. 1995, Verkürzung der Wochenarbeitszeit in zwei Schritten auf 38 Stunden (ab 1. 10. 1996), Verlängerung des Urlaubs auf 30 Tage bis 1996, Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung sowie stufenweise Einführung und Anhebung von Leistungszulagen bis 1995.

Das Abkommen von Mecklenburg-Vorpommern wurde im Kern auch für die anderen Tarifgebiete übernommen.

Dieser *Abschluß* wurde zunächst rundum *positiv kommentiert*, obwohl es bekannt und Konsens war, daß die ökonomische Situation in Ostdeutschland insgesamt schwierig war und es auch für die Metallindustrie keinerlei Gewähr gab, daß der Stufenplan wirtschaftlich hinreichend abgesichert war. Der Vertrag hatte denn auch seine Grundlage neben langfristigen gesamtwirtschaftlichen Überlegungen zunächst und vorrangig in politischen und sozialen Aspekten. „Noch nicht die Zeit der Betriebswirte“ kommentierte das Handelsblatt und zitierte Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer *Kirchner* mit den Worten: „Wir können uns in den neuen Bundesländern tarifpolitisch nicht totstellen. In der Metallindustrie wird es Jahre dauern, bis die Betriebe saniert sind und produktiv werden. Wenn wir darauf warten würden, wären die Facharbeiter, die wir brauchen, längst abgewandert“³⁾. Und Gesamtmetall-Präsident *Stumpfe* ergänzte: „Wenn wir die Produktivität zum Maßstab gemacht hätten, dann wären sinkende Löhne die Konsequenz gewesen. Daran wird deutlich, wie unrealistisch dieser Maßstab dort wäre“⁴⁾. Positiv wurde weiter vermerkt, daß den Unternehmen Planungssicherheit über mehrere Jahre gegeben werden sollte und diejenigen belohnt würden, die durch rasche Investitionen noch die Zeiten eines relativ geringen Tarifniveaus nutzten⁵⁾.

Es dauerte jedoch nicht lange, da kippte die Stimmung um. Was zuvor als bemerkenswerter Abschluß galt, wurde nun als Dammbruch scharf kritisiert. Hintergrund war die nicht mehr zu übersehende Verschärfung der ökonomischen Krise in Ostdeutschland, die jenen Zweckoptimismus Lügen strafte, den vor allem die Bundesregierung bis nach den Bundestagswahlen im Dezember 1992 verbreitet hatte.

Die Wirtschaftsforschungsinstitute formulierten in ihrem Frühjahrsgutachten, in dem sie eigene positive Einschätzungen aus der Zeit vor der Bundestagswahl korrigieren mußten, als erste eine *harsche Kritik* der ostdeutschen Tarifpolitik. In der Lohnpolitik, so schrieben sie, „scheinen alle Dämme gebrochen zu sein“⁶⁾. Prompt stellte der „Spiegel“ – immerhin drei Monate (!) nach dem Pilotabschluß für die ostdeutsche

¹⁾ Aus Platzgründen können die Details dieses Konflikts in der weiteren Darstellung nicht berücksichtigt werden.

²⁾ Vgl. *Bispinck, R.*, WSI-Tarifarchiv, Auf dem Weg zur Tarifunion – Tarifpolitik in den neuen Bundesländern im Jahr 1990, in: WSI-Mitteilungen 3/1991, S. 145 ff.

³⁾ Vgl. Handelsblatt Nr. 44 vom 4. 3. 1991.

⁴⁾ Die Zeit vom 21. 6. 1991.

⁵⁾ Vgl. FAZ Nr. 52 vom 2. 3. 1991.

⁶⁾ DIW-Wochenbericht 18–19/1991 vom 3. 5. 1991, S. 247.

Metallindustrie – bei Unternehmern und Politikern „helles Entsetzen“ über die Tarifabschlüsse fest. In der Folge häuften sich kritische Stellungnahmen mit dem Tenor, die Tarifabkommen seien ökonomisch unhaltbar, gefährdeten die ohnehin um das Überleben kämpfenden Betriebe und damit auch die Arbeitsplätze im Osten Deutschlands. Wirtschaftsstaatssekretär *Eekhoff* warnte davor, die Tarifabschlüsse „unter Berufung auf die Tarifautonomie“ zu tabuisieren⁷⁾, und FDP-Vorsitzender *Lambsdorff* forderte, daß notfalls der Staat eingreifen müsse, damit die Unternehmer „zeitweilig aus den Tarifverträgen aussteigen und notfalls auch niedrigere Löhne zahlen“ könnten⁸⁾. Gesamtmetall, in Gestalt seines Präsidenten *Werner Stumpfe*, sah sich zu diesem Zeitpunkt, im Frühsommer 1991, immerhin noch veranlaßt, die Tarifpolitik in den neuen Bundesländern nachdrücklich zu verteidigen⁹⁾.

Allerdings hielt dies nicht lange vor. Der Nachfolger *Stumpfes*, *Hans-Joachim Gottschol*, setzte sich bereits Anfang 1992 deutlich vom Stufenplan ab. Auf der verteilungspolitischen Konferenz der IG Metall in Berlin schlug er der IG Metall ein „pragmatisches und flexibles Vorgehen“ bei der Umsetzung der Tarifverträge vor. Ein zu rascher Anstieg der Löhne und Gehälter überfordere die Leistungsfähigkeit vieler ostdeutscher Betriebe und ziehe den Verlust von Arbeitsplätzen nach sich. Als „Ausweg“ schlug er eine Zusatzregelung vor, nach der unter ganz bestimmten Bedingungen die Angleichung der Löhne und Gehälter an das Westniveau zeitlich hinausgeschoben werden könnte. Ein solches Vorgehen sei ordnungspolitisch unbedenklich und rasch zu realisieren¹⁰⁾. Immerhin, damals war noch von „ganz bestimmten Bedingungen“ und möglichen „ordnungspolitischen Bedenken“ die Rede. Diese Skrupel verloren sich im Laufe der kommenden Monate vollständig. Der Ton wurde schärfer, die Forderungen radikaler.

Die Bundesregierung heizte den Konflikt zusätzlich an, indem sie im Juni 1992 Bundesarbeitsminister *Blüm* beauftragte, bis Januar 1993 eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vorzubereiten, damit zunächst während fünf Jahren Tarifverträge in den neuen Bundesländern abbedungen werden können¹¹⁾. Damit sollte offenkundig auf dem Gesetzesweg eine unmittelbare Einflußnahme auf die Tarifpolitik durchgesetzt und ihre Regulierungswirkung durch den direkten Eingriff in die Tarifautonomie begrenzt werden¹²⁾. Bereits damals wurde deutlich, daß es einigen Befürwortern im politischen und wissenschaftlichen Raum bei diesem Vorhaben weniger um notleidende Betriebe in Ostdeutschland ging, sondern daß das Tarifsysteem in seiner jetzigen Form insgesamt zur Disposition gestellt wird¹³⁾.

In den folgenden Wochen und Monaten spielten sich die Beteiligten die Bälle zu: BDI-Präsident *Tyll Necker*

forderte staatliche Eingriffe ins Tarifrecht, wenn es zu keiner Änderung der Tarifverträge käme. CDU/CSU-Fraktionsvorsitzender *Schäuble* äußerte daraufhin, es sei eine Überlegung wert, in Ostdeutschland Tarifverträge vorzeitig auslaufen zu lassen, wenn Unternehmen aus ihrem Arbeitgeberverband ausschieden.

Ende September 1992 erklärte Gesamtmetall eine Entlastung bei den Lohnkosten im Osten für „unabdingbar“. Hauptgeschäftsführer *Kirchner* ließ das zentrale Argument der Arbeitgeber für die kommende Auseinandersetzung anklingen: „Die Angleichungstarifverträge haben ihre ökonomische Rechtfertigung und damit ihre Geschäftsgrundlage verloren“¹⁴⁾. Anfang November beschloß der Vorstand von Gesamtmetall dann offiziell, von der im Stufenabkommen enthaltenen Revisionsklausel Gebrauch machen zu wollen. Sie besagt, daß die Tarifvertragsparteien, wenn eine von beiden es wünscht, „jederzeit vom 1. Januar 1993 an in Verhandlungen darüber eintreten, ob die getroffenen Vereinbarungen durchführbar sind oder angesichts der wirtschaftlichen und sozialen Lage in den neuen Bundesländern angepaßt werden müssen“. Es besteht also ein Einlassungs- aber kein Einigungszwang.

Vor dem Hintergrund dieser Bestimmung ist eine Äußerung von *Kirchner* auf einer Pressekonferenz in Berlin Mitte November zu sehen, wonach es „am 1. April nächsten Jahres (...) keine 26prozentige Lohnerhöhung geben (wird). Dies ist eine eindeutige Botschaft, auf die sich Betriebe und Arbeitnehmer einstellen müssen“¹⁵⁾. So deutlich und unmißverständlich hatte man die Absicht von Gesamtmetall bis dahin noch nicht vernommen. Die IG Metall-Vorsitzenden *Steinkühler* und *Zwickel* kritisierten denn auch in einem Schreiben an die Metallarbeitgeber: „Gesamtme-

⁷⁾ Die Welt vom 21. 5. 1991.

⁸⁾ Zit. nach Kölner Stadtanzeiger vom 22./23. 6. 1991.

⁹⁾ „Besser als ihr Ruf“. Gespräch mit Gesamtmetall-Chef *Werner Stumpfe* über die umstrittene Tarifpolitik in Ostdeutschland, in: Die Zeit Nr. 26 vom 21. 6. 1991.

¹⁰⁾ Vgl. Gesamtmetall, Informationen für die Presse 6/1992 vom 28. 2. 1992.

¹¹⁾ Diese Möglichkeit sollte „in eng eingegrenzten Notfällen“ und im Einzelfall auf längstens zwei Jahre befristet möglich sein. Die Tarifvertragsparteien sollten bei der Feststellung des Notfalls ein Vetorecht haben.

¹²⁾ Zur verfassungsmäßigen Unzulässigkeit gesetzlicher Öffnungsklauseln vgl. das Rechtsgutachten von Prof. Dr. *Peter Hanau*, Die Deregulierung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen als Problem der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG). Vgl. auch *Kittner, M., Lang, K.*, Angriffe auf die Tarifautonomie – Abkehr vom sozialstaatlichen Prinzip, in: Der Gewerkschafter 7/1992, S. 4 ff.

¹³⁾ Vgl. z. B. *Härtel, H.-H.*, Tarifautonomie auf dem Prüfstand, in: Wirtschaftsdienst 1992/VII und „Auch im Westen Tariföffnung“ – Interview mit *Otto Graf Lambsdorff* in: Kölner Expres vom 7. 8. 1992.

¹⁴⁾ Vgl. Gesamtmetall, Informationen für die Presse Nr. 17/92 vom 30. 9. 1992.

¹⁵⁾ Zitiert nach „Geplanter Rechtsbruch?“, in: Der Gewerkschafter 12/1992, S. 22.

tall plant einen bisher einmaligen Angriff auf Tarifvertrag und Tarifrecht und führt so tatsächlich eine irreparable Schädigung der Tarifautonomie herbei¹⁶⁾.

3. Sind die Löhne schuld?

In den folgenden Wochen konzentrierte sich die Auseinandersetzung vor allem auf die ökonomischen Aspekte des Stufenplans und ihre vermuteten Folgen. Dabei spielte die verheerende ökonomische Situation in der Branche eine zentrale Rolle. Aufgrund des enormen Produktionsverfalls, der intensiven Rationalisierungsanstrengungen und der Einschränkung arbeitsmarktpolitischer Sicherungsmaßnahmen (Kurzarbeit) waren von Anfang 1991 bis Mitte 1992 mehr als 500 000 Metallarbeitsplätze verlorengegangen¹⁷⁾.

3.1 Lohnstückkosten

Gesamtmetall stellte denn auch die vermeintlich arbeitsplatzvernichtenden Konsequenzen der zum 1. 4. 1993 anstehenden Tarifierhöhung in den Vordergrund. Im einzelnen argumentierten die Metallarbeitgeber¹⁸⁾:

- die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie stehe in einer existenzbedrohenden Absatz- und Beschäftigungskrise,
- daran trage nicht die Lohnpolitik die Hauptschuld, sondern der Zusammenbruch des Ostgeschäfts,
- damit sei die Geschäftsgrundlage für die Tarifabschlüsse vom Frühjahr 1991 entfallen, denn der erforderliche Produktionsumfang zur Finanzierung der Lohnanpassungspolitik sei nicht mehr gegeben,
- wenn es zu weiteren Lohnkostensteigerungen komme, sei der Fortbestand vieler Industriestandorte in den neuen Bundesländern bedroht,
- die rückläufige Wirtschaftsentwicklung in Westdeutschland schaffe zusätzliche Absatzrisiken für die ostdeutschen Betriebe.

Die Lohnstückkosten lägen, so Gesamtmetall weiter, zur Jahresmitte 1992 um 45 vH über dem Niveau in Westdeutschland, die Produktivität erreiche dagegen nur ein Drittel der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie, die Arbeitskosten je Stunde lägen dagegen schon bei 48 vH. Ihren „Appell“ an die IG Metall zur Neuorientierung der Lohnpolitik stellten die Arbeitgeber unter die Überschrift „Die Tarifparteien müssen ihren Beitrag zur Standortsicherung leisten“.

Als äußerst wirksam erwies sich die Zuspitzung der Arbeitgeberargumentation auf eine einzige Zahl: die Anhebung der Löhne und Gehälter und sonstiger tariflicher Leistungen zum 1. 4. 1993 führe zu einer *Tarifierhöhung* von insgesamt 26 vH. Auf diese Weise gelang es dem Verband über lange Zeit hinweg, in der Öffentlichkeit weitgehend Verständnis für seine Revisionsforderung zu gewinnen.

Die IG Metall argumentierte sowohl im Grundsätzlichen wie auch hinsichtlich der konkreten Zahlen anders¹⁹⁾. Zunächst zur Entwicklung der Lohn(stück)kosten: Vom I. Quartal 1991 bis zum IV. Quartal 1992 stiegen nach Angaben der IG Metall die Löhne und Gehälter effektiv um 68,4 vH. Da gleichzeitig die Produktionsleistung je Beschäftigtenstunde um 83 vH anstieg, hat sich die Kostensituation verbessert. Die nominalen Lohnstückkosten liegen um 8 vH unter dem Ausgangsniveau vor Inkrafttreten des Stufenplans. Der Lohnanteil am Umsatz (reale Lohnstückkosten) ging um mehr als ein Fünftel (22 vH) zurück. Während Anfang 1991 die ostdeutschen Lohnstückkosten um etwa 79 vH über dem westdeutschen Niveau lagen, waren sie Ende 1992 nur noch 23 vH höher als in Westdeutschland. „Alles in allem steht also die Metall- und Elektroindustrie Anfang 1993 keineswegs schlechter da als Anfang 1991, im Gegenteil. Von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage (des Tarifvertrags) ... kann keine Rede sein“²⁰⁾. Aus diesen Zahlen schlußfolgerte die Gewerkschaft, daß eine Entschärfung der Beschäftigungskatastrophe über tarifliche Einkommensabkopplung nicht erreichbar sei.

Die Hauptursachen des dramatischen Beschäftigungsrückgangs lagen ihrer Auffassung nach im enormen Wettbewerbsdruck auf den internationalen Märkten (schlagartig hergestellt durch die übergangslose Währungsunion) sowie im Zusammenbruch der traditionellen Absatzmärkte Osteuropas. Notwendig seien hier kurzfristige absatzpolitische Stützungsmaßnahmen sowie mittelfristige Sanierungskonzepte für die ostdeutsche Industrie. Unabdingbar sei es darüber hinaus, die Produktivität zukünftig nicht defensiv über Belegschaftsabbau zu erhöhen, sondern den Modernisierungsgrad durch geeignete Produkt- und Prozeßinnovationen zu steigern. Dazu sei es erforderlich, die erhebliche Investitionslücke in der ostdeutschen Industrie zu schließen²¹⁾.

¹⁶⁾ Ebenda.

¹⁷⁾ Angesichts dieser desolaten Entwicklung hatte sich eine Expertenkommission von Gesamtmetall und IG Metall in zweimonatiger Arbeit auf ein gemeinsames Positionspapier über mögliche Perspektiven und Maßnahmen zur Industriepolitik, Absatzhilfe und Beschäftigungssicherung in der ostdeutschen Metallindustrie und deren Finanzierung verständigt. Gesamtmetall machte jedoch seine offizielle Zustimmung zu dem ausgehandelten Papier von einer Revision des Metalltarifes abhängig.

¹⁸⁾ Vgl. *Gesamtmetall*, Informationen für die Presse Nr. 21/1992 vom 2. 11. 1992.

¹⁹⁾ Vgl. *IG Metall* (Hrsg.), Gegen eine Revision der Tarifverträge in der ostdeutschen Metallindustrie – Wirtschaftliche und soziale Gründe, Frankfurt/M. Nov. 1992 sowie *IG Metall Vorstand*, Zum Konflikt in der Metall- und Elektroindustrie Ostdeutschlands – eine Zwischenbilanz, Manuskript, März 1993.

²⁰⁾ Vgl. *IG Metall Vorstand*, Zwischenbilanz ..., a.a.O., S. 2.

²¹⁾ „Dies ist schon deswegen nicht durch Lohnstreckungen und Lohnstreichungen möglich, weil die aktuelle Investitionslücke in der ostdeutschen Wirtschaft (mindestens 60 Milliarden DM pro Jahr) fast fünfmal so hoch ist wie die gesamte Lohn- und Gehaltssumme der ostdeutschen Metallindustrie (ca. 12,5 Milliarden DM).“ *IG Metall* (Hrsg.), Gegen eine Revision ..., a.a.O., S. 8.

3.2 Tarifeinkommen im Vergleich

In der öffentlichen Auseinandersetzung spielte neben der Lohn(stück)kostenbelastung auch die Position der Metallindustrie im allgemeinen Lohn- und Einkommensgefüge eine zentrale Rolle. Unklar und umstritten blieben dabei meist schon die Meß- und Vergleichsgrößen. Während Gesamtmetall bei der Berechnung der Tarifierhöhung nicht nur die Tariflöhne und -gehälter, sondern auch Zusatzleistungen (Leistungszulage, Jahressonderzahlung) sowie Arbeitszeitkomponenten (Urlaubsverlängerung) miteinrechnet und so auf den beachtlichen Wert von 26 vH kam, beschränkte sich der Arbeitgeberverband beim Tarifniveauvergleich stets auf die tariflichen Grundvergütungen und setzte diese in Bezug zum Vorjahresniveau der Westtarife. Auf diese Weise ergibt sich nach dem alten Stufenplan zum 1. 4. 1993 ein Tarifniveau von rund 80 vH. Bei korrekter Betrachtung ergibt sich hingegen folgendes Bild²²⁾:

Der tarifliche Grundlohn (mittlere Gruppe) in der ostdeutschen Metallindustrie belief sich Anfang 1991, also noch vor Inkrafttreten des Stufenplans, auf 1 152 DM (Tarifbereich Sachsen). Er stieg über 1 455 DM (ab 1. 4. 91) auf 1 762 DM (ab 1. 4. 92). Zum 1. 4. 1993 hätte er laut altem Tarifvertrag 2 145 DM betragen. Das entspricht einer Steigerung seit 1991 um insgesamt 86,2 vH. Gemessen an dem entsprechenden tariflichen Grundlohn der bayerischen Metallindustrie betrug das sächsische Tarifniveau Anfang 1991 knapp 50 vH und wäre zum 1. 4. 1993 auf knapp 80 vH angestiegen. Dieses Niveau der tariflichen Grundvergütung entspricht aber nicht dem effektiven Arbeitskostenniveau. Um dies zumindest näherungsweise zu ermitteln, müssen die zusätzlichen tariflichen Einkommensbestandteile (z. B. Leistungszulage, vermögenswirksame Leistung, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung) eingerechnet und die unterschiedlich lange Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit, Jahresurlaub) berücksichtigt werden²³⁾.

Zum Stichtag 1. 4. 1991, also zum Inkrafttreten des Stufenplans, betrug das so berechnete *effektive Einkommens-* (oder auch Arbeitskosten-)niveau 39,9 vH (vgl. nachstehende Tabelle).

Dies liegt damit knapp 20 Prozentpunkte unter dem Niveau der tariflichen Grundvergütung von 58,6 vH. Zwei Jahre später, zum 1. 4. 1993, wäre die Grundvergütung Ost bei Einhaltung des Stufenplans auf 79,9 vH des westdeutschen Niveaus gestiegen, bei Berücksichtigung der o. g. zusätzlichen Komponenten hätte das effektive Gesamt-Niveau lediglich 56,5 vH betragen. Mit anderen Worten: 100 DM Arbeitskosten in der bayerischen Metallindustrie entsprechen rund 56 DM in Sachsen. Auch bei Einhaltung des Stufenplans wäre der sächsische Metallindustrie ein Arbeitskostenvorteil

Tabelle 1

Tarifeinkommen und Tarifniveau in der Metallindustrie

Zeitraum	Grundvergütung ¹⁾		Spalte 2:3 in vH	Gesamtvergütung ²⁾ Sachsen/ Bayern in vH (5)
	Sachsen	Bayern		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ab 4/91	1 455	2 482	58,6	39,9
ab 4/92	1 762	2 616	67,4	46,7
ab 4/93	2 145	2 694	79,6	56,5

1) Monatlicher Grundlohn in DM; mittlere Gruppe, gemäß Stufenplan von 1991. – 2) Unter Berücksichtigung von Leistungszulage, vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung, 10 vH Übertarif, Wochenarbeitszeit und Urlaub.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

gegenüber der bayerischen von rund 44 vH erhalten geblieben.

Bleibt man auf der Ebene der tariflichen Grundvergütungen, dann ergibt auch ein Vergleich zwischen den Branchen ein interessantes Bild. Bei 20 ausgewählten ostdeutschen Wirtschaftszweigen schwankt die tarifliche Grundvergütung in der mittleren Gruppe (zum Stichtag 1. 4. 1993) zwischen 1 453 DM in der Bekleidungsindustrie und 3 119 DM im Bauhauptgewerbe. Die Metallindustrie nimmt, die Einhaltung des Stufenplans unterstellt, mit 2 145 DM gerade mal den 10. Rang ein.

Auch bei einem Branchenvergleich des Ost/West-Niveaus der tariflichen Grundvergütungen ergibt sich für die Metallindustrie keine besonders herausragende Position. In den genannten 20 Wirtschaftszweigen bewegte sich das Niveau zum Jahresende 1992 zwischen 57 vH im privaten Verkehrsgewerbe Sachsen und 100 vH im Ostberliner Gebäudereinigerhandwerk. Die sächsische Metallindustrie liegt mit 67,4 vH im unteren Mittelfeld.

Tarifabschlüsse aus dem Frühjahr 1993

Das tarifpolitische Umfeld des Metallkonflikts war zum einen von Tarifneuabschlüssen, zum anderen von Revisionsverhandlungen um bestehende Stufenabkommen in anderen Branchen bestimmt. Wegen der anhaltend schlechten wirtschaftlichen Lage, insbesondere im Industriebereich, fielen die Neuabschlüsse dieses Frühjahres deutlich geringer aus als die Steigerungen, die in den Stufenabkommen vorgesehen sind. Dies belegen die folgenden Beispiele:

- Energiewirtschaft: 9,3 vH ab 1. 2. für 13 Monate,
- Chemieindustrie: 9,0 vH ab 1. 2., Laufzeit bis 28. 2. 1994,

²²⁾ Vgl. im Detail Bispinck, R., Tarifpolitik und Arbeitskämpfe 1992, in: Kittner, M. (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1993, Köln 1993, S. 173 ff.

²³⁾ Außerdem wird für Bayern unterstellt, daß das tatsächliche Einkommen rund 10 vH über dem tariflichen liegt.

- Braunkohlen- und Gasindustrie: 250 DM für Dez. 92, 10 vH ab 1. 1., Laufzeit bis 31. 1. 1994,
- Textilindustrie: 5,7 vH nach 1 Nullmonat ab 1. 5. und weitere 3,2 vH ab 1. 11., Laufzeit bis 30. 4. 1994,
- Bauhauptgewerbe: 9,3 vH ab 1. 4., Angestellte ab 1. 10. weitere 4,9 vH, Laufzeit bis 31. 3. 1994,
- Einzelhandel: 9,0 vH ab 1. 5., Laufzeit bis 30. 4. 1994.

Bessere Abschlüsse gab es vorwiegend im florierenden Dienstleistungsbereich. So zum Beispiel im Bankgewerbe mit 350 DM Einmalzahlung für den Januar sowie einer stufenweisen Anhebung der Gehälter auf 75-80 vH des Westniveaus ab 1. 2., 78-82 vH ab 1. 6. und 82-85 vH ab 1. 11. Die Laufzeit geht bis 31. 1. 1994. Ähnlich der Abschluß im Versicherungsgewerbe. Dort gibt es 78 vH des Westniveaus rückwirkend ab 1. 12. 1992 und 83 vH ab 1. 6. dieses Jahres bei einer Laufzeit bis zum 30. 11. 1993.

Der Chemie-Metall-Vergleich

Eine wichtige Rolle im Metall-Konflikt spielte insbesondere der Abschluß in der chemischen Industrie, der der IG Metall als leuchtendes Beispiel für eine „vernünftige“ Tarifpolitik vorgehalten wurde. Die dort im Februar vereinbarte Steigerung der Tarifentgelte um 9 vH wurde in der Öffentlichkeit umstandslos den 26 vH in der Metallindustrie gegenübergestellt. Diese auf den ersten Blick erhebliche Diskrepanz relativiert sich bei genauerem Hinsehen: Nach der Tarifsteigerung um 9 vH erreicht ein Chemiefacharbeiter in der mittleren Entgeltgruppe eine Grundvergütung von 2 144 DM im Monat. Dies entspricht bis auf eine Mark genau dem Ecklohn in der Metallindustrie nach dem alten Stufenplan, der zum 1. 4. auf 2 145 DM gestiegen wäre.

Tabelle 2

Tarifliche Leistungen in der Metall- und Chemieindustrie
(Stand 1. 4. 1993)

Bestandteile	Metall ¹⁾ Sachsen	Chemie Ost
Facharbeiter-Grundvergütung	2 145 DM	2 144 DM
Leistungszulage	9 vH	-
Vermögenswirks. Leistungen	-	-
Urlaubsgeld	-	10 DM/U-Tag
Jahrssonderzahlung	40 vH	50 vH
Urlaub	26 Tage	30 Tage
Wochenarbeitszeit	40 Std.	40 Std.

1) Gemäß Stufenplan von 1991.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

Auch wenn man die zusätzlichen Tarifkomponenten und die Arbeitszeit in die Rechnung miteinbezieht (vgl. obige Tabelle) und auf dieser Basis einen Ost/West-

Vergleich anstellt, ändert sich das Bild nicht grundsätzlich: Dem Gesamt-Arbeitskostenniveau von 56,5 vH in der Metallindustrie steht ein Niveau von 53 vH in der chemischen Industrie gegenüber. Nach der Durchführung der umstrittenen Stufenerhöhung in der Metallindustrie wäre dort also in etwa dasselbe Arbeitskostenniveau Ost/West erreicht worden, wie es in der chemischen Industrie durch den 9 vH-Abschluß bereits besteht.

Revision anderer Tarifabschlüsse

Erschwert wurde die Auseinandersetzung in der Metallindustrie weiter dadurch, daß zur gleichen Zeit auch in anderen Branchen über die Revision von Stufenplänen verhandelt wurde. Eine Revisionsklausel enthielt beispielsweise das Stufenabkommen der *feinkeramischen Industrie* von 1991, das ebenfalls eine Anpassung an das Westniveau bis zum Jahr 1994 vorsah. Zum 1. 4. dieses Jahres sollten die Tarifvergütungen auf 85 vH angehoben werden. Nach langen Verhandlungen stimmte die IG Chemie am 25. 3. im Schlichtungsverfahren einer Revision zu, die u. a. folgende Veränderungen beinhaltet: 9 vH Steigerung der Löhne und Gehälter zum 1. 4. und eine Stufenanhebung um 3,5 vH zum 1. 10. 1993 bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Das entspricht nach Angaben der Gewerkschaft einer Anhebung auf rund 75 vH des Westniveaus. Die volle Angleichung wird nunmehr für 1996 „angestrebt“. Auch diese Erklärung ist wiederum mit einer Revisionsklausel versehen. Der Urlaubsanspruch von 30 Tagen wird erst 1995 (statt 1994) erreicht und die stufenweise Anhebung des 13. Monatseinkommens auf 100 vH wird ebenfalls um ein Jahr bis 1996 gestreckt (statt 1995). Verschiebungen um ein Jahr ergeben sich außerdem bei der Anhebung des Urlaubsgelds und bei der Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Die IG Chemie bezeichnete das Ergebnis als „tragfähigen Kompromiß“ und sieht in der Einigung auch einen „Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie“.

Die Revision eines weiteren Stufenplans erfolgte am 23. 4., also ebenfalls noch während der Auseinandersetzung in der Metallindustrie, in der ostdeutschen *Kautschukindustrie*. Statt der vereinbarten Stufenanhebung von 70 auf 85 vH zum 1. 6. dieses Jahres wurde eine Anhebung um 9 vH ab dem 1. 6. und weitere 5,5 vH ab dem 1. 1. 1994 vereinbart, Laufzeit bis 31. 10. 1994. Die vollständige Angleichung an das Westniveau wird für 1996 angestrebt (bislang 1. 7. 1994). Zeitliche Verzögerungen um ein Jahr ergeben sich bei den vereinbarten Regelungen zum 13. Monatseinkommen, zum Urlaubsgeld, zur Urlaubsdauer und zur Wochenarbeitszeit. Eine ähnliche Revision erfolgte am 12. 5., zwei Tage vor der Einigung bei Metall, in der *Glasindustrie*.

4. Revisionsverhandlungen, Schlichtung, außerordentliche Kündigung

Die ersten *Revisionsverhandlungen* in Sachsen begannen am 18. 1. Zuvor hatte es bereits Verhandlungstermine für Sachsen-Anhalt und Thüringen gegeben. Der Verband der sächsischen Metall- und Elektroindustrie (VSME) bezog sich auf die in der Öffentlichkeit bereits hinlänglich ausgetauschten Argumente und forderte einen neuen Tarifvertrag, der folgende Punkte enthalten sollte: Aufhebung des alten Stufenplans, Begrenzung der Laufzeit auf 12 Monate, die Lohnkosten insgesamt sollten um maximal 9 vH steigen, Öffnungsklauseln für Unternehmen, die die neu vereinbarte Tarifierhöhung nicht zahlen können, Verlängerung der zulässigen Höchstdauer für befristete Arbeitsverhältnisse von 12 Wochen auf 18 Monate.

Da in 1993 einige tarifliche Leistungen steigen (Anhebung der Leistungszulage und der Jahressonderzahlung, 2 Tage mehr Urlaub) und diese nach Absicht der Arbeitgeber auf die 9 vH angerechnet werden sollten, hätte sich lediglich eine Steigerung der Grundlöhne von 4,6 vH ergeben. Und selbst diese wäre angesichts der geforderten Öffnungsklausel keineswegs für alle Beschäftigten gesichert.

Die IG Metall lehnte diesen Vorschlag ab und forderte vom VSME – vergeblich – einen detaillierten Nachweis, wie viele und welche Betriebe den Tarifsprung nicht zahlen könnten. Nachdem auch in der zweiten Schlichtungsverhandlung am 25. 1. keinerlei Annäherung erzielt werden konnte, erklärten die Arbeitgeber die Verhandlungen für gescheitert und riefen die Schlichtung an. Schon zu diesem Zeitpunkt machten sie deutlich, daß sie einem Schlichtungsergebnis von über 9 vH im Gesamtvolumen nicht zustimmen würden. Auch in den anderen vier Tarifbereichen blieben die Revisionsverhandlungen ergebnislos.

Die erste Sitzung der *Schlichtung* fand am 4. 2. statt. In ausführlichen Sachvorträgen legten die Vertreter der Tarifvertragsparteien ihre Standpunkte dar. In den folgenden Sitzungen am 8., 9., 10. und 11. 2. ging es, unter Hinzuziehung externer Sachverständiger, um Fragen der Lohn- und Arbeitskostenentwicklung sowie der sozialen Lage der Metallbeschäftigten und um tarifrechtliche Probleme. Die Arbeitgeber eröffneten eine neue Front der Auseinandersetzung mit der Behauptung, daß bei einem Scheitern der Schlichtung kein gültiger Tarifvertrag vorliege. Zur Begründung führten sie an, das Verhandlungsergebnis über den Stufenplan vom März 1991 erfordere zu seiner Umsetzung eigene Tarifverträge, die aber für den Zeitraum ab dem 1. 4. 1993 nicht vorlägen. Das Ergebnis von 1991 selbst entfalte lediglich eine schuldrechtliche, aber keine normative Wirkung. Die IG Metall widersprach dieser Auffassung. Das „Verhandlungsergebnis“ von 1991 habe

selbstverständlich die Qualität eines Tarifvertrages. Es sei schriftlich abgeschlossen worden, es sei unmittelbar vollziehbar und habe damit Rechtsnormqualität. Am 15. 2. wurde das Schlichtungsverfahren ergebnislos beendet. Der Schlichtungsvorsitzende, der Bremer Wirtschaftswissenschaftler *Rudolf Hickel*, hatte angesichts der unüberbrückbaren Gegensätze keinen Einigungsvorschlag unterbreitet. Er faßte in einem Resümee seine Eindrücke folgendermaßen zusammen: „Die Lohnpolitik im Prozeß der ökonomischen Transformation überfordert zwangsläufig die Tarifparteien. Wenn die Industrie- und Geldpolitik, wesentliche Voraussetzungen der Sanierung, ihre Rolle konstruktiv spielen, dann kann die Lohnpolitik auch den ihr zugewiesenen Aufgaben gerecht werden (. . .) Der Lohnpolitik darf die Lückenbüßerfunktion für finanz- und geldpolitische Versäumnisse nicht zugeschrieben werden“²⁴).

Ähnlich verliefen auch die Schlichtungsverfahren in den übrigen ostdeutschen Tarifbereichen. Lediglich in Thüringen sah der stimmberechtigte Schlichter, der ehemalige Frankfurter Oberbürgermeister *Rudi Arndt*, die Möglichkeit zu konkreten Einigungsvorschlägen. Die Arbeitgeber waren jedoch zu keinerlei Kompromissen bereit. Sie weigerten sich, Modelle für eine mögliche Öffnungsklausel zu formulieren, sie lehnten angebotene Reduzierungen der Lohnerhöhungen von 26 vH auf 22, 20 und auf 17–18 vH ab. Selbst einen Vorschlag, die vollständige Anpassung der Ostlöhne an das Westniveau auf einen Zeitraum von maximal 10 Jahren zu strecken, wollten die Arbeitgeber nicht akzeptieren.

Einen Tag nach dem Scheitern auch der Thüringer Schlichtung wurden die Hintergründe deutlich. In einem Schreiben vom 18. 2. an die Dresdener Bezirksleitung der IG Metall erklärte der VSME die *außerordentliche Kündigung* des Stufenabkommens und verband dies mit der „Aufforderung“ an die Gewerkschaft, „unverzüglich mit uns zur Vermeidung eines ab 1. 4. eintretenden tariflosen Zustandes in Tarifverhandlungen einzutreten“²⁵). Als „Lösungsvorschlag“ boten sie die bekannten Regelungen an (Anhebung im Gesamtvolumen von 9 vH mit Abweichungsmöglichkeit nach unten). Sollte es bis Ende März nicht zu einem neuen Tarifvertrag kommen, würden sich die Mitgliedsbetriebe entsprechend diesem Vorschlag verhalten. Die IG Metall verurteilte das Vorgehen der Metallarbeitgeber als „eklatanten Rechtsbruch“, der einen „einmaligen Fall in der Nachkriegsgeschichte der Tarifpolitik“ darstelle. Die einzige zwischen den Parteien vereinbarte Modalität zur Änderung des Vertrages seien die Revisionsverhandlungen und das Schlichtungsverfahren gewesen.

²⁴) „Tarifparteien sind im Prozeß der ökonomischen Transformation zwangsläufig überfordert“, *R. Hickel*, in: Frankfurter Rundschau Nr. 40 vom 17. 2. 1993.

²⁵) Schreiben des VSME vom 18. 2. 1993.

Das Ergebnis dieser Verhandlungen sei für beide Tarifparteien absolut bindend²⁶⁾.

In der juristischen Bewertung dieser Arbeitgeberkündigung zeigten sich die Arbeitsrechtler zwar gespalten, mehrheitlich wurde die Zulässigkeit jedoch bezweifelt²⁷⁾. Der Hamburger Arbeitsrechtler *Ulrich Zachert* argumentierte in einem Gutachten für die IG Metall²⁸⁾, daß die fristlose Kündigung eines Tarifvertrages grundsätzlich möglich sei, daß es jedoch schwerwiegender, den Tarifparteien bei Abschluß des Vertrages völlig unvorhersehbarer Ereignisse bedürfe, um dies zu rechtfertigen. Für den konkreten Konflikt reiche die Berufung auf ökonomische Faktoren nicht aus, um eine fristlose Kündigung des einschlägigen Tarifvertrages zu rechtfertigen²⁹⁾. Entscheidend sei jedoch, daß gerade mit Blick auf absehbare wirtschaftliche Schwierigkeiten die Tarifparteien ein konkretes und abschließend geregeltes Verfahren für eine tarifautonome Lösung vereinbart hätten, nämlich das Revisionsverfahren einschließlich einer möglichen Schlichtung. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber würde bereits nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen eine unzulässige Rechtsausübung darstellen und wäre auch deshalb rechtlich nicht durchsetzbar. Die IG Metall erhob Klage gegen die außerordentliche Kündigung vor dem Arbeitsgericht in Dresden, die dann allerdings mit der Einigung am 14. 5. hinfällig wurde.

5. Der Arbeitskampf

Bis Anfang März hatten die Arbeitgeber in allen Tarifgebieten die außerordentliche Kündigung ausgesprochen. Damit standen die Zeichen auf Sturm, und in den nächsten Wochen rüsteten sich beide Parteien für den absehbaren Arbeitskampf. Die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände führen unterdessen eine Doppelstrategie: Einerseits forderte Gesamtmetall die Gewerkschaft ständig zu neuen Verhandlungen auf, ohne jedoch irgendeine Bereitschaft zu zeigen, von ihren Positionen abzugehen, andererseits gaben etwa BDI-Präsident *Necker* und DIHT-Präsident *Stihl* die Parole aus, ein Arbeitskampf sei immer noch besser als die „existenzgefährdenden“ Tariferhöhungen³⁰⁾. Unterstützung fanden die Arbeitgeber bei der Treuhand. Diese hatte sich nicht nur die Kündigung der alten Verträge zu eigen gemacht, sie forderte ihre Betriebe auch auf, sich mit Gesamtmetall solidarisch zu erklären und Geschlossenheit zu zeigen³¹⁾.

Die IG Metall setzte alles daran, den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen und einen möglichen Streik vorzubereiten. Bereits während der Schlichtungsverhandlungen hatten in zahlreichen Betrieben Warnstreiks und Aktionen stattgefunden, in vielen Orten waren teilweise mehrere zehntausend Beschäftigte für die Einhaltung der alten Tarifverträge auf die Straße ge-

gangen. Mehr als 50 000 Menschen in Ost und West beteiligten sich am 17. 3. in 50 Städten am Aktionstag „Norddeutschland steht auf“. Der DGB beschloß eine bundesweite „Aktion Gegenwehr“, in deren Mittelpunkt die Verteidigung der Tarifautonomie stand.

Anfang April, nach dem Ende der Friedenspflicht, begannen die ersten großen *Warnstreiks*, an denen sich fast 100 000 ArbeitnehmerInnen in über 220 Betrieben beteiligten. Am 4. und 5. 4. unternahm der sächsische Ministerpräsident *Biedenkopf* einen Vermittlungsversuch, der auch zu einem konkreten Ergebnis führte. Danach sollte der Tarifsprung zum 1. 4. auf 82 vH des Westniveaus entsprechend dem alten Stufenplan realisiert werden. Am 1. 4. 1994 sollte eine Anhebung auf 91 vH (statt 100 vH) erfolgen und die Angleichung auf 100 vH erst zum 1. 1. 1995³²⁾. Während die IG Metall Zustimmung signalisierte, lehnte Gesamtmetall das vom VSME-Vorsitzenden *Hein* ausgehandelte Ergebnis rigoros ab. Dieser trat daraufhin von seinem Amt zurück³³⁾. Zu einem neuen Einigungsanlauf kam es nach diesem Zwischenfall nicht mehr.

Angesichts der schwierigen Lage dachte die IG Metall über etwaige Alternativen zum bestehenden Flächentarifvertrag nach. IG Metall-Vorsitzender *Steinkühler* äußerte in einem Gespräch mit dem Handelsblatt die Auffassung, wenn eine Einigung auf einen neuen Flächentarifvertrag nur über betriebliche Öffnungsklauseln möglich sei, dann könne die IG Metall auch sofort mit den Betrieben verhandeln. Die IG Metall würde zwar grundsätzlich immer noch Flächentarifverträge vorziehen, doch werde sie zum System der *Firmentarifverträge* gezwungen, wenn die Metallarbeitgeberverbände erklärten, sich nicht an einen Vertrag halten zu wollen³⁴⁾.

²⁶⁾ Metallpressedienst vom 18. 2. 1993.

²⁷⁾ Vgl. im Überblick „Gründe für die außerordentliche Kündigung eines Tarifvertrages“, in: FAZ Nr. 47 vom 25. 2. 1993.

²⁸⁾ Vgl. *Zachert, U.*, Gutachten zur Möglichkeit der fristlosen Kündigung von Tarifverträgen in den neuen Bundesländern, abgedruckt in: Tarifpolitische Informationen des DGB 2/1993 vom 1. 3. 1993.

²⁹⁾ Erstens gebe es Hinweise, daß sie beiden Parteien bei Vertragsabschluß bekannt gewesen seien, zweitens greife eine monokausale Zuweisung der Verantwortung für die Krisenbewältigung an die Lohnpolitik angesichts der vielschichtigen Verursachungszusammenhänge zu kurz.

³⁰⁾ *Stihl*: „Wenn ich wählen muß, dann ziehe ich Streik dem Selbstmord vor“, in: Handelsblatt Nr. 69 vom 8. 4. 1993.

³¹⁾ Vgl. Handelsblatt vom 30. 3. 1993.

³²⁾ Vgl. Handelsblatt Nr. 67 vom 6. 4. 1993. Nach Angaben *Biedenkopfs* war bereits über eine Anhebung von 21 vH in 1993 gesprochen worden.

³³⁾ *Biedenkopf* kritisierte die Desavouierung des sächsischen Arbeitgebervorsitzenden durch die Kölner Zentrale. „Weil die Arbeitgeber ihre Weigerung, einen Kompromiß zu suchen, nicht zugeben können, müssen sie ihren Mann in Sachsen, Erwin Hein, als Dummkopf verkaufen. Hein war 15 Jahre Mitglied des Arbeitgeberverbandes Nordmetall und verfügt über große Erfahrung. Aber er wollte sich nicht fernsteuern lassen.“ So *Biedenkopf* in einem Leserbrief in der FAZ vom 13. 4. 1993.

³⁴⁾ Vgl. *Steinkühler* sieht eine Lösung des Konflikts in Firmentarifverträgen, in: Handelsblatt vom 13. 4. 1993. Vgl. zur Begründung im einzelnen *Lang, K.*, Firmentarifverträge als Alternative? Strategien im Konflikt, in: Der Gewerkschafter 5/1993, S. 20 f.

Am Wochenende des 24. und 25. 4. demonstrierten im Rahmen der DGB-Aktion Gegenwehr noch einmal rund 200 000 Beschäftigte in Ost- und Westdeutschland. Die Entwicklung lief nun unausweichlich auf Urabstimmung und Arbeitskampf zu. *

Die Unsicherheit über die Kampfbereitschaft der ostdeutschen MetallerInnen war dabei zunächst auf allen Seiten groß. Das öffentliche Trommelfeuer gegen den „wahnsinnigen Streik“ war nicht ohne Wirkung geblieben. „Entschlossenheit und Angst sind nah beieinander“, beobachtete das Neue Deutschland³⁵⁾. Doch je näher der Urabstimmungstermin rückte und je offenkundiger die Blockadehaltung der Arbeitgeber, desto größer die Zuversicht bei der IG Metall, daß es ein klares Votum für Streik geben würde. Und tatsächlich wurden alle diejenigen enttäuscht, die auf ein Debakel für die Gewerkschaft bereits bei dieser ersten Hürde gesetzt hatten. Bei der ersten *Urabstimmung* vom 26.–28. 4. in Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern votierten 84,95 vH bzw. 89,9 vH der abstimmungsberechtigten Gewerkschaftsmitglieder mit Ja. Auch in der Stahlindustrie lag die Zustimmung mit 85,92 vH sehr hoch. Offenkundig traf die Einschätzung *Biedenkopfs* zu: „Die Streikbereitschaft wächst mit dem Gefühl der Gefährdung, auch der Gefährdung der eigenen Organisation. (...) Wenn die Leute das Gefühl gewinnen, daß die Organisation, die sie beschützt, kaputtgemacht werden soll, dann ist die Streikbereitschaft groß“³⁶⁾.

Am Montag, dem 3. 5., legten rund 7 000 Beschäftigte in 20 sächsischen Metallbetrieben die Arbeit nieder, einen Tag später schlossen sich 12 500 MetallerInnen aus 24 Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern an. Auch in der Stahlindustrie begann der Streik. Schrittweise erhöhte die Gewerkschaft die Zahl der in den *Streik* einbezogenen Betriebe und Beschäftigten. Unter Moderation von K. *Biedenkopf* fand am 3. 5. erneut ein Tarifgespräch statt, in dem sich die Tarifparteien auf Vorbedingungen für die Aufnahme von Verhandlungen einigten. Tags darauf rückten die Arbeitgeber von einigen Positionen wieder ab. Am 6. 5. blieb ein Tarifgespräch für Mecklenburg-Vorpommern ohne Ergebnis. Daraufhin wurden in der zweiten Streikwoche die Kampfmaßnahmen ausgeweitet. Täglich waren in der Metallindustrie knapp 30 000 ArbeitnehmerInnen aus rund 75 Betrieben aktiv am Streik beteiligt. Die Streikbereitschaft war so groß, daß in vielen Betrieben auch Nichtorganisierte an den Arbeitsniederlegungen teilgenommen haben.

Um den Druck zu erhöhen, wurden vom 10.–12. 5. auch in den übrigen Tarifbereichen Urabstimmungen durchgeführt. Sie erbrachten in Berlin-Brandenburg 81,45 vH, in Sachsen-Anhalt 85,56 vH und Thüringen 84,87 vH Ja-Stimmen. Am 13. 5. beschloß der IG Me-

tall-Vorstand die Ausweitung des Streiks. Damit waren die Voraussetzungen für einen flächendeckenden Streik in ganz Ostdeutschland gegeben. Bereits am Tag zuvor hatten sich nach IG Metall-Angaben rund 430 000 Menschen im gesamten Bundesgebiet an Solidaritäts- und Protestkundgebungen beteiligt.

Nach 20stündigen Verhandlungen am 13. und 14. 5. in Dresden gelang den Tarifparteien schließlich der Durchbruch. Noch am selben Tag akzeptierte die sächsische Tarifkommission das *Ergebnis* einstimmig. Am 17. 5. wurde das Ergebnis mit kleineren regionalen Änderungen für Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern übernommen. In Berlin, wo die Tarifkommission teilweise harsche Kritik an dem sächsischen Abschluß geübt hatte, stellte die Bezirksleitung zunächst weitergehende Forderungen mit der Begründung, daß dort die sozialen Unterschiede drastischer sichtbar würden und deswegen eine schnellere Angleichung als bis Mitte oder Ende 1996 erforderlich sei. Zwei Tage später einigte man sich jedoch auch hier im wesentlichen auf den Dresdener Pilotabschluß.

Die 2. *Urabstimmung* zeigte, daß der ausgehandelte Kompromiß bei den Gewerkschaftsmitgliedern auf positive Resonanz stieß. Die erforderliche Quote von 25 vH Zustimmung wurde weit übertroffen. Am größten fiel die Zustimmung in Sachsen aus, am stärksten war die Kritik in Berlin-Brandenburg:

Ja-Stimmen bei der 2. Urabstimmung*)

- Sachsen	77,66 vH
- Thüringen	61,33 vH
- Sachsen-Anhalt	60,68 vH
- Mecklenburg-Vorpommern	60,60 vH
- Berlin-Brandenburg	46,18 vH

*) In vH der stimmberechtigten Mitglieder.
Quelle: IG Metall.

In der Stahlindustrie fand die zweite Urabstimmung am 24./25. 5. statt. 77,91 vH der stimmberechtigten Mitglieder stimmten hier dem erzielten Kompromiß zu.

6. Noch einmal: Das Ergebnis – und seine Bewertung.

Vorab ist festzuhalten, daß die IG Metall ihre Vorbedingungen für die Wiederaufnahme der Verhandlungen nach der außerordentlichen Kündigung durchsetzen konnte: Die Arbeitgeber erklärten, daß die „außerordentliche Kündigung von Tarifverträgen grundsätzlich kein geeignetes Mittel zur Lösung von Tarifkon-

³⁵⁾ Vgl. Neues Deutschland vom 5. 5. 1993.

³⁶⁾ „Die Gewerkschaft war ehrlich“ – Interview mit K. *Biedenkopf*, in: Der Spiegel 15/1993 vom 12. 4. 1993.

flikten“ ist. Das alte Stufenabkommen blieb für einen begrenzten Zeitraum (von zwei Wochen) in Kraft und wurde dann von der neuen Vereinbarung abgelöst. Der neue Vertrag sollte wiederum als Stufenplan mit einem fest terminierten Zeitpunkt für die vollständige Angleichung der Tariflöhne und -gehälter vereinbart werden. Außerdem wurde die Härteklausele ausgehandelt.

Das eigentliche Ergebnis kann, was seine materielle Dimension betrifft, einerseits gewissermaßen in Mark und Pfennig bewertet werden, es bedarf andererseits aber auch der tarif- und gesellschaftspolitischen Einordnung.

6.1 Lohnanpassung bis 1996 auf 100 vH

Zunächst zur Regelung der Tarifierfassung, die mehrere Stufen vorsieht, so daß die ostdeutschen MetallInnen „in sechs Stufen vom Ossi zum Wessi“ (taz) werden:

ab 1. 4. 1993	gemäß altem Stufenplan ³⁷⁾
ab 16. 4. 1993	entsprechend den betrieblichen Regelungen ³⁸⁾
ab 1. 6. 1993	75 vH
ab 1. 9. 1993	78 vH
ab 1. 12. 1993	80 vH
ab 1. 7. 1994	87 vH
ab 1. 7. 1995	94 vH
ab 1. 7. 1996	100 vH

des jeweils aktuellen Westniveaus. Bei der letzten Stufe ist eine Verschiebung plus/minus 6 Monate möglich, wenn dies 8 Monate vorher beantragt wird (Revisionsklausel).

Der Einkommensverlust für 1993 hält sich bei diesem Ergebnis in Grenzen. Während nach dem alten Stufenplan eine Erhöhung der Grundvergütung in 1993 um 21,7 vH vorgesehen war, beläuft sie sich nun nach IG Metall-Angaben auf 17,5 bis 18 vH. Der Ecklohn in Sachsen liegt aber gleichwohl bereits zum 1. 12. 1993 mit 2 155 DM um 10 DM über dem Betrag, der nach dem alten Stufenplan ab dem 1. 4. 1993 gezahlt worden wäre³⁹⁾. Die übrigen tariflichen Verbesserungen des Jahres 1993, wie die Urlaubsverlängerung um zwei Tage und die Anhebung der Jahressonderzahlung, bleiben in Kraft.

Aus Sicht der Unternehmen ergibt sich für 1993 eine nochmalige Absenkung des Niveaus der Arbeitskosten im Vergleich zu Westdeutschland. Nach dem alten Stufenplan wären es ab dem 1. 4. rund 56,5 vH gewesen, die neuen Tarife reduzieren es auf rund 50 vH.

Schmerzhafter als die geringere Einkommenssteigerung in diesem Jahr ist sicherlich die Verzögerung der vollständigen Anpassung an das Westniveau. Ursprünglich bereits für den 1. 4. 1994 vorgesehen, müs-

sen die Beschäftigten mindestens bis zum 1. 7. 1996, möglicherweise aber auch bis Anfang 1997 warten. Frühestens 8 Monate vor Erreichen der letzten Stufe kann jede der beiden Parteien verlangen, daß der Zeitpunkt um 6 Monate vorgezogen oder hinausgeschoben werden wird. Dabei ist die Revisionsklausel so ausgestaltet, daß der Einigungsvorschlag der Schlichtungsstelle, abweichend von dem ansonsten üblichen Schlichtungsverfahren, für beide Tarifparteien verbindlich ist.

6.2 Die Härteklausele – eine tarifpolitische Innovation?

Am härtesten umkämpft war die Frage, ob und auf welche Art und Weise die Betriebe vom neu vereinbarten Stufenplan abweichen dürfen. Die gefundene Regelung sieht vor, daß Arbeitgeber oder Betriebsrat insbesondere zur

- Abwendung drohender Insolvenzgefahr,
- Sicherung von Arbeitsplätzen, insbesondere zur Vermeidung drohender Entlassungen,
- Verbesserung der Sanierungschancen aufgrund eines vorgelegten Sanierungsplanes

einen Antrag an die Tarifvertragsparteien richten kann. Über das Vorliegen eines Härtefalles haben die Tarifvertragsparteien sich zu verständigen. Im Nichteinigungsfall entscheidet eine Schiedsstelle über den Antrag. Die Tarifvertragsparteien haben eine paritätische Kommission zu bilden, die bei Vorliegen eines Härtefalls eine Regelung trifft. Kommt es zu keiner Einigung, ist die Angelegenheit den Tarifparteien vorzulegen. Gelingt auch hier keine Einigung, gilt der Tarifvertrag. Die Härteklausele endet nach erfolgter Angleichung an das westdeutsche Tarifniveau.

In dieser Regelung stecken positive und negative Elemente gleichermaßen. Das wichtigste aus Sicht der IG Metall ist zweifellos, daß eine Öffnungsklausel, die die Abweichung vom Tarifvertrag der Entscheidung der Betriebsparteien überläßt, vermieden werden konnte. Nicht Betriebsrat und Geschäftsleitung, sondern die Tarifparteien entscheiden darüber, ob ein Härtefall vorliegt. Bemerkenswert ist auch, daß sich die IG Metall im Streitfall keinem Schiedsspruch unterwerfen muß, ihr verbleibt ein faktisches Vetorecht. Dieses gibt es auch bei den Abweichungsklauseln, die bereits in anderen Branchen, z. B. bei Druck, Textil und Bekleidung, bestehen. Daraus resultiert indirekt auch, daß

³⁷⁾ Anhebung auf 82/80 vH (Lohn/Gehalt) der bayerischen Vergütung vom 31. 3. 1993, also auf der Basis des Vorjahresabschlusses.

³⁸⁾ Wie sie sich nach dem 1. 4. herausgebildet haben.

³⁹⁾ Dies hängt auch damit zusammen, daß nach dem neuen Tarifvertrag immer die aktuellen Westvergütungen als Bezugsgröße genommen werden, während bislang jeweils der Vorjahresabschluß zugrunde gelegt wurde.

die antragstellenden Betriebe im Detail begründen müssen, ob eine Abweichung in der Tat eines der drei o. g. Ziele erreichen hilft.

Gleichwohl besteht kein Anlaß, die Härtefallregelung als nebensächliches Zugeständnis abzutun. Nicht zu Unrecht bezeichnete Gesamtmetall sie als tarifpolitische Neuerung ersten Ranges, weil dadurch erstmals (für den Bereich der Metallindustrie) die Möglichkeit geschaffen werde, die „Richtigkeit“ eines Tarifvertrages im Einzelfall zu überprüfen und im Härtefall auch zu korrigieren⁴⁰). Genau dieses Element, die Konfrontation eines einheitlich für eine ganze Branche geltenden Lohnstarifvertrags mit der Situation eines einzelnen Betriebs oder Unternehmens, ist in der Tat dem bundesdeutschen Tarifsysteem bislang völlig fremd. Das Grundprinzip des Flächentarifvertrags besteht ja gerade darin, Mindeststandards für Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, deren Unterschreiten nicht zulässig ist, deren Aufstockung oder Verbesserung durch florierende Betriebe aber möglich und in den alten Bundesländern auch weitverbreitete Praxis ist. Selbst eine noch so restriktiv ausgelegte Härtefallklausel bricht mit diesem Grundsatz, und deshalb sind die Arbeitgeber und die konservative Wirtschaftspresse trotz teilweise scharfer Kritik an der „nicht praxisgerechten“ Formulierung der neuen Klausel und ihrer vermeintlich mangelhaften Umsetzung von ihrer Existenz sehr angetan. „Eine Idee“, schreibt *Hans D. Barbier* in der FAZ, „die einmal in die politische Praxis umgesetzt wurde, geht nicht mit einem Stufenplan unter. (. . .) Das Modell der Härteklausel ist es wert, in allen Tarifgebieten der Bundesrepublik erprobt zu werden“⁴¹). Auf diese Weise, so hofft er, könne die bislang „scharfe Trennung zwischen der Ebene der Tarifverhandlung und der Ebene des Zusammenwirkens der Belegschaften mit den Unternehmensleitungen“ überwunden werden. Und *H. Mundorf* konstatiert im Handelsblatt: „Die Härteklauseln bei Metall funktionieren nicht – Dennoch (sind sie) ein Fortschritt“⁴²). Seine Begründung: Es sei etwas anderes, „ob man über den möglichen Untergang von Grenzbetrieben philosophiert, die die Bedingungen eines Tarifvertrages nicht mehr erfüllen können, oder ob man die Unterschriftenliste einer Belegschaft und die Stellungnahme eines Betriebsrates ignoriert, die, zusammen mit dem Arbeitgeber, nachdrücklich um mildernde Tarifumstände bitten“⁴³). Die Gewerkschaft werde im Zweifelsfall durch das Verfahren zum Glied einer konkreten Kausalkette, an deren Ende Konkurs steht, sie sei in der Haftung. Es nimmt also nicht wunder, daß die Arbeitgeber auch für Westdeutschland laut über die Einführung von Härteklauseln nachdenken⁴⁴).

In der praktischen Anwendung der Härteklausel sind – nicht unerwartet – bereits in den ersten Wochen harte Konflikte aufgetreten. Die Arbeitgeber hatten frühzei-

tig hohe Erwartungen geweckt und angekündigt, daß bis zu 50 vH der Betriebe als Kandidaten für die Härteklausel in Betracht kämen. Die IG Metall wertete die Klausel von vornherein als Ausnahmeregelung für ganz wenige Betriebe und warf den Arbeitgebern vor, die getroffene Abmachung zu einer allgemeinen Öffnungsklausel verfälschen zu wollen⁴⁵). Die Zahl der antragstellenden Betriebe hielt sich bis Mitte Juli durchaus in Grenzen. In Sachsen waren es nach Arbeitgeberangaben rund 30 (von 420), in Berlin-Brandenburg neun, in Thüringen sechs, in Sachsen-Anhalt lediglich zwei und in Mecklenburg-Vorpommern keine Interessenten⁴⁶). Meinungsverschiedenheiten gab es hinsichtlich der grundsätzlichen Anerkennung der Betriebe. So lehnte die IG Metall die Anerkennung von Treuhandbetrieben als Härtefälle prinzipiell ab, weil es undenkbar sei, die Kosten der notwendigen Sanierung ganz oder teilweise den Beschäftigten der Betriebe aufzubürden⁴⁷). Sie warf der Treuhand vor, ihre Betriebe zu „planmäßigem Mißbrauch“ der Härteklausel aufzufordern⁴⁸). Streitigkeiten gab es auch in bezug auf die konkrete Ausgestaltung der Regelungen für die Betriebe, die grundsätzlich als Härtefälle in Betracht kamen. Die IG Metall erklärte sich in einigen Fällen zu Lohnstundungsregelungen bereit, die aber von Arbeitgeberseite strikt abgelehnt wurden. Ob und in welcher Form es zu konkreten Vereinbarungen kommen wird, bleibt abzuwarten.

6.3 Ein sinnloser Streik?

Für Gesamtmetall ist die Sache klar: Alles in allem, so Hauptgeschäftsführer *Kirchner*, sei der Streik völlig sinnlos gewesen. Die IG Metall habe sich in Ostdeutschland wie in einem der traditionellen westdeutschen Verteilungskonflikte verhalten und ihre mangelnde Flexibilität bewiesen, sich auf geänderte wirtschaftliche Situationen einzustellen⁴⁹). Einmal abgesehen davon, daß die Arbeitgeber bei traditionellen west-

⁴⁰) Vgl. „Der Vertrag von Dresden beweist die Notwendigkeit der Vertragskündigung“, in: Handelsblatt Nr. 97 vom 21./22. 5. 1993.

⁴¹) *Barbier, H. D.*, Die Gewitterklausel, in: FAZ Nr. 114 vom 18. 5. 1993.

⁴²) Handelsblatt Nr. 135 vom 16./17. 7. 1993.

⁴³) Ebenda.

⁴⁴) So sprach sich Gesamtmetall-Präsident *Gottschol* für Öffnungsklauseln auch in westlichen Bundesländern aus. Er wolle in dieser Frage unverzüglich Kontakt mit dem künftigen IG Metall-Vorsitzenden *Zwickel* aufnehmen. Vgl. Rheinische Post vom 11. 6. 1993.

⁴⁵) Vgl. „Härteklausel‘ im Osten – Arbeitgeber verfälschen Abmachung“, in: Der Gewerkschafter 6/1993, S. 6 f.

⁴⁶) Vgl. FAZ Nr. 163 vom 17. 7. 1993.

⁴⁷) Vgl. „Wir müssen alle die Einheit bezahlen“ – Interview mit *Klaus Zwickel*, in: Süddeutsche Zeitung Nr. 127 vom 5. 6. 1993.

⁴⁸) So hatte die Treuhand bereits unmittelbar nach Tarifabschluß mit Schreiben vom 19. 5. ihre Unternehmen aufgefordert, „alles zu unterlassen, was die Anwendung der Härteklausel behindern könnte. Wir werden Ihnen gemeinsam mit Gesamtmetall in den nächsten Tagen bezüglich der Antragstellung nähere Hinweise geben“.

⁴⁹) Vgl. Handelsblatt Nr. 97 vom 21./22. 5. 1993.

deutschen Verteilungskonflikten meistens denselben Vorwurf erheben, dürfte diese Einschätzung auch ansonsten die Realität weitgehend verfehlen.

Dieser erste große Arbeitskampf in Ostdeutschland seit sechzig Jahren war sicherlich auch ein Verteilungskampf, er trug aber stärker als viele westdeutsche Streiks der vergangenen Jahre auch politischen Charakter. Er war ein politischer Streik, weil er, wie *Helmut Schauer* prägnant zusammengefaßt hat, für die „Einhaltung des politischen Angleichungsversprechens“ geführt wurde, das mit den Stufenplänen gegeben wurde, weil er stellvertretend für alle Beschäftigten darum geführt wurde, ob sie „als Arbeitnehmer und Sozialbürger zweiter Klasse“ behandelt werden, und weil er um die „Erhaltung rechtsgültiger Tarifverträge“ und um regionale Tarifverträge als einem Grundelement der Tarifautonomie und damit um einen „Eckpfeiler der Arbeits- und Sozialverfassung des vereinigten Deutschlands“ geführt wurde⁵⁰).

Indirekt hatte dieser „Streik für die soziale Einheit“ (*Altwater*) auch gewerkschaftspolitisch eine herausragende Bedeutung. Das Verhältnis der Beschäftigten zu den Gewerkschaften in den neuen Ländern war und ist ja nicht ohne Zwiespältigkeit. Einerseits stellen die ArbeitnehmerInnen hohe Erwartungen an die Gewerkschaften, andererseits müssen diese in den Augen vieler den Beweis erst noch antreten, daß sie über verbale Absichtsbekundungen hinaus willens und in der Lage sind, sich im Konfliktfall massiv und erfolgreich für die Interessen der „Ossis“ einzusetzen. Für die IG Metall ging es also auch um die Glaubwürdigkeit gegenüber den eigenen Mitgliedern. Diesen Test haben sie bei aller Kritik am erzielten Ergebnis erfolgreich bestanden. Das zeigen die Diskussionen und die Abstimmungen in den Tarifkommissionen und auch die Ergebnisse der Urabstimmungen. Auch Art und Umstände der Wiederaufnahme der Arbeit sprechen eine deutliche Sprache. So zogen in Leipzig die Beschäftigten „wie in Triumphzügen mit Dixieland- und Blaskapellen an der Spitze und wehenden DGB-Fahnen“⁵¹) in die Firmen ein. Insgesamt hat sich gezeigt, daß die Metallbeschäftigten selbst diesen Konflikt auch als den ihren angesehen und aktiv mitgetragen haben. Die latent vorhandene Auflehnungsbereitschaft konnte erfolgreich in einen hohen Grad an Mobilisierung umgesetzt werden. Wenn die Beschäftigten auch das materielle Ergebnis vielfach als Enttäuschung empfunden haben, so wurde diese offenkundig vom Stolz darauf überlagert, es der Gegenseite gezeigt zu haben. „Widerstand“, so *Martin Kempe* treffend in der taz, „zahlt sich aus – das ist die wichtigste Streikerfahrung“⁵²). IG Metall-Funktionäre weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, daß in der Folge der Auseinandersetzung auch die bestehenden Tarifverträge genauer gelesen werden. Diese Form von (Neu)Aneignung der erkämpften tariflichen An-

sprüche hat möglicherweise auch längeranhaltende positive Folgen für deren betriebliche Umsetzung.

Schwer zu beurteilen ist, inwieweit der Ost-Konflikt auch von den Westmitgliedern als grundsätzliche tarifpolitische Herausforderung der Gewerkschaften insgesamt begriffen worden ist. Ohne Zweifel hat die Aktion Gegenwehr zu einer beachtlichen Mobilisierung geführt, und es hat zahlreiche Formen der aktiven Unterstützung und Solidarität bis auf die Ebene von Verwaltungsstellen und Betrieben gegeben. Gleichwohl spricht einiges für die Vermutung, daß der Konflikt vor allem als ein genuin ostdeutsches Problem angesehen wurde.

7. Der Tarifkonflikt – mehr als ein Ostproblem

Der Tarifkonflikt in der ostdeutschen Metallindustrie darf und kann aber nicht lediglich als exemplarischer Streit und Streik um den Weg zur sozialen Einheit begriffen werden. Denn es ging nicht „nur“ um das Tempo einer einmal vereinbarten Lohn- und Gehaltsanpassung und um die Abwehr des Bruchs rechtsverbindlicher Tarifverträge. Die weiterreichende Bedeutung der Auseinandersetzung in Ostdeutschland ergibt sich aus dem größeren tarif- und gesellschaftspolitischen Zusammenhang, in den sie eingebettet ist. Dieser ist gekennzeichnet durch die Zuspitzung einer bislang latenten Krise des bundesdeutschen Tarifsystems, die in verschiedenen Entwicklungen zum Ausdruck kommt.

So gibt es seit Jahren in den westdeutschen Verbänden eine anhaltende und zunehmende Kritik an der praktischen Tarifpolitik. Die Forderung nach einer tarifpolitischen „Wende“ ist nicht lediglich eine Propagandaparole der Zentralen, sondern hat ihre Basis auch in der enormen Unzufriedenheit vieler Mitgliedsfirmen. Nicht nur in der Metallindustrie, sondern auch in verschiedenen anderen Branchen gab und gibt es in der Folge Verbandsaustritte und Tariffucht mit der Konsequenz einer wachsenden Legitimationskrise der Verbände überhaupt. Über die möglichen Konsequenzen gibt es im Arbeitgeberlager keine einheitliche Auffassung, und es wäre zweifellos falsch, von einer generellen Abkehr der Arbeitgeber vom bisher dominierenden Konzept der „Sozialpartnerschaft“ zu sprechen. Aber die Zahl derer, die eine radikale Umkehr und eine weitgehende Dezentralisierung und Deregulierung des Tarifsystems fordern, wächst⁵³). Diese Entwicklung war

⁵⁰) *Schauer, H.*, „Was ist das noch für ein Tarifvertrag, den sie uns bieten“ – Zum politischen Konflikt in der ostdeutschen Metallwirtschaft und zur Geschichte der Tarifverträge, in: *Frankfurter Rundschau* Nr. 101 vom 3. 5. 1993.

⁵¹) *Frankfurter Rundschau* Nr. 116 vom 21. 5. 1993.

⁵²) *Vgl. taz* Nr. 4014 vom 22. 5. 1993.

⁵³) *Vgl. den Beitrag von Müller-Jentsch, W.*, Das (Des)Interesse der Arbeitgeber am bestehenden Tarifsysteem, in: *WSI-Mitteilungen* 8/1993 sowie

ohne Zweifel auch unmittelbar handlungsleitend für das harte und kompromißlose Vorgehen von Gesamtmetall.

Die kritische Auseinandersetzung der Unternehmen mit der Tarifpolitik ihrer Verbände reflektiert zumindest teilweise auch den steigenden Wettbewerbsdruck, der sich nicht zuletzt durch die realökonomische Integration der Märkte auf europäischer und internationaler Ebene ergibt. Auch für die bundesdeutsche Wirtschaft ergibt sich nach dem Zusammenbruch des sozialistischen Staatensystems seit 1989 ein wachsendes Problempotential durch die Konkurrenz der mittel- und osteuropäischen Industrieländer. Noch ist in der gewerkschaftlichen Diskussion völlig offen, wie die „Tarifautonomie gegen ökonomische Sachzwänge im vereinigten Europa“⁵⁴⁾ wirksam verteidigt werden kann, zumal in vielen EG-Ländern seit Jahren ein Prozeß der tarifpolitischen Dezentralisierung und Deregulierung im Gange ist, der nun auch in die Bundesrepublik überzuschwappen droht.

Diese Entwicklungstendenzen werden durch Diskussionen und Aktivitäten im politischen Raum flankiert bzw. vorangetrieben. Mehrfach hat die Bundesregierung in den vergangenen Jahren Anläufe unternommen, unmittelbar in das Tarifsysteem einzugreifen. Im Zusammenhang mit dem Metall-Tarifkonflikt hat sie durch den Kabinettsauftrag an Blüm, gesetzliche Möglichkeiten für betriebliche Öffnungsklauseln zu schaffen, selbst massiv Partei für die Arbeitgeber ergriffen, ohne das Vorhaben jedoch in die Realität umzusetzen. Im Zusammenhang mit der Finanzierung der geplanten Pflegeversicherung will sie durch die Einführung

von Karenztagen verfassungswidrig geltende Tarifverträge außer Kraft setzen, um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einzuschränken. Diese – vorsichtig ausgedrückt – unbekümmerte Leichtfertigkeit, mit der ein zentrales Element der Sozialbeziehungen in diesem Land gefährdet wird, läßt die stets bereitwillig abgegebenen Bekenntnisse zur Tarifautonomie reichlich hohl klingen. Sie gibt zudem Wasser auf die Mühlen der seit Jahren unermüdlichen politisch-wissenschaftlichen Protagonisten eines weitgehend dezentralisierten Tarifsystems, das die Funktion der Gewerkschaften aushöhlt und eine nahezu vollständige Verbetrieblung der Lohnfindung zum Ziel hat⁵⁵⁾.

Es bestätigt sich einmal mehr, daß soziale Grundrechte, auch wenn sie noch so fest in Verfassung und Gesetzen verankert scheinen, immer wieder, notfalls auch kampfwiese, gesichert werden müssen. Insofern wird der Kampf um den Stufenplan in der ostdeutschen Metallindustrie auch als exemplarische Auseinandersetzung um die Bedeutung des Tarifvertrags und als wichtige Wegmarke für die weitere Entwicklung der Tarifautonomie in die bundesdeutsche Sozialgeschichte eingehen.

Schröder, W., Die politische Blockade der Arbeitgeberverbände, in: Frankfurter Hefte/Die neue Gesellschaft 6/1993, S. 485 ff. sowie *ders.*, Auch die Bindefähigkeit der Arbeitgeberverbände läßt nach – Ein kritischer Blick auf die Politik und Programmatik der Unternehmerorganisationen, in: Frankfurter Rundschau Nr. 75 vom 30. 3. 1993.

⁵⁴⁾ So der Titel des Beitrags von *Altwater, E. und Mahnkopf, B.* in diesem Heft.

⁵⁵⁾ Vgl. als jüngste Variante den Vorschlag einer Gruppe konservativer Ökonomen und Arbeitsrechtler „Den Platz im Korridor suchen – Bandbreite, Optionen und Ausnahme Klausel: Ein neuer Ansatz für die Tarifpolitik“, in: FAZ vom 5. 6. 1993.

Tarifautonomie zwischen Wirtschaftsliberalismus und Wiederentdeckung des Individuums

Von Ulrich Zachert*)

1. Problemstellung und -schwerpunkte¹⁾

Bei allen aktuellen Kontroversen über mögliche Veränderungen der Tarifautonomie dürfte im Ergebnis Konsens darüber bestehen, daß die Tarifautonomie als solche zu den Eckpfeilern der industriellen Beziehungen gehört. In der Tat kann die Bedeutung von Tarifverträgen für die Sicherung der Einkommen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und als Grundlage für Arbeitnehmerschutzrechte kaum überschätzt werden. Arbeits- und im geringeren Umfang auch Wirtschaftsbedingungen werden heute in allen gesellschaftlichen Bereichen durch Tarifverträge geregelt²⁾.

Der folgende Beitrag versucht zunächst, im Rahmen eines Überblicks von Entwicklungsetappen der Bundesrepublik herauszuarbeiten, wann die Balance zwischen den Akteuren der industriellen Beziehungen, das sind Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und in ge-

*) Prof. Dr. jur., Hochschullehrer an der Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg.

¹⁾ Überarbeitete, ergänzte und aktualisierte Fassung eines Vortrags am Fb II der Juristischen Fakultät der Universität Hamburg noch vor Abschluß des Tarifkonfliktes in den neuen Bundesländern am 12. 5. 1993.

²⁾ Mit empirischen Hinweisen: *Zachert, U.*, Für den Erhalt und die Fortentwicklung der Tarifautonomie, Arbeit und Recht (ArbuR) 1993, S. 97, 98.