

TARIF BERICHT

Extra II/1991

Januar 1991

Reinhard Bispinck/WSI – Tarifarchiv

Auf dem Weg zur Tarifunion

– Tarifpolitik in den neuen Bundesländern im Jahr 1990 –

1. Tarifpolitik im Zeichen der deutsch – deutschen Einigung
2. Grundentscheidung und Anfangsschwierigkeiten
3. Verlauf und Ergebnisse der Tarifbewegungen
4. Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" – Vorschlag für eine gewerkschaftliche Initiative

Übersichten

Inhaltsverzeichnis

1.	Tarifpolitik im Zeichen der deutsch – deutschen Einigung.....	1
2.	Grundentscheidung und Anfangsschwierigkeiten.....	2
3.	Verlauf und Ergebnisse der Tarifbewegungen.....	3
3.1	Währungsunion und tarifpolitisches "Sofortprogramm".....	3
3.1.1	Lohn und Gehalt.....	4
3.1.2	Arbeitszeit.....	5
3.1.3	Rationalisierungsschutz und Qualifizierung.....	6
3.2	Übernahme der westlichen Tarifstrukturen.....	7
3.2.1	Lohn – und Gehaltsstrukturen	7
3.2.2	Manteltarifvertragliche Regelungen.....	9
3.3	Anpassung an das Tarifniveau West.....	9
3.3.1	Zwischenstand Ende 1990.....	9
3.3.2	Produktivitätsorientierung oder politische Lohnfestsetzung.....	10
4.	Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" – Vorschlag für eine gewerkschaftliche Initiative.....	13

Übersichten:

1. Tarifniveau Ost im Verhältnis zum Tarifniveau West in vH
2. Tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit in den neuen Bundesländern
3. Tarifliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

1. Tarifpolitik im Zeichen der deutsch – deutschen Einigung

Es ist mittlerweile nichts besonderes mehr: Tarifverhandlungen in den neuen Bundesländern gehören zum Alltagsgeschäft der Gewerkschaften. Gewerkschaftliche Forderungen, ablehnende Stellungnahme der Arbeitgeberverbände, langwierige Verhandlungsrunden, Arbeitskampfmaßnahmen und Tarifkompromisse – das sind nun auch in Ostdeutschland die Stationen von Tarifbewegungen, wie sie uns im Westen seit langem vertraut sind.

Doch was nach außen bereits so selbstverständlich erscheint, ist mehr als nur die Übertragung eines bewährten Verfahrens zur Konfliktregelung und zum Interessenausgleich. In Wirklichkeit ist es Teil eines gewaltigen Umwälzungsprozesses in der Arbeitswelt der ehemaligen DDR, der sich auf alle Ebenen des Systems der "industriellen Beziehungen" bezieht. Das Verhältnis von Beschäftigten zu Vorgesetzten, die Aufgaben von Betriebs- und Geschäftsleitungen, Rolle und Funktion der Gewerkschaften im Betrieb und in der Gesellschaft – alles hat sich seit dem 9. November 1989 in einem Maße verändert, daß von einer richtiggehenden "Kulturrevolution" im Osten Deutschlands gesprochen werden kann. Ein so tiefgreifender Prozeß braucht Zeit, und es wird lange Jahre dauern, bis sich die abhängig Beschäftigten in ihren neuen Arbeits-Verhältnissen eingerichtet haben und Tarifbewegungen für sie so selbstverständlich sind wie für ihre KollegInnen in Westdeutschland.

Eine erste Bilanz von Tarifbewegungen und Tarifiergebnissen im Gebiet der ehemaligen DDR muß diesen Tatbestand berücksichtigen und sich zugleich der Dynamik der politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Veränderungen im vergangenen Jahr vergewissern, wenn eine zuverlässige Einschätzung der Entwicklungstrends gelingen soll.

Ein auch tarifpolitisch zentraler Faktor war die totale Diskreditierung des FDGB und seiner Gewerkschaften. Während zunächst die personelle Erneuerung der FDGB-Führung und die demokratische Legitimierung der DDR-Einzelgewerkschaften im Vordergrund standen, auf die nach den Plänen der DGB-Gewerkschaften mittelfristig die Vereinigung zu gesamtdeutschen Gewerkschaften folgen sollte, stellte sich bald heraus, daß es mit einem einmaligen Kraftakt der Demokratisierung nicht getan war. Die DGB-Gewerkschaften mußten sich früher und stärker bei der Reorganisation bzw. beim Neuaufbau der gewerkschaftlichen Strukturen in der DDR engagieren als ursprünglich beabsichtigt. Gewerkschaftliche Aufbauarbeit und praktische betriebliche und tarifpolitische Interessenvertretung verliefen parallel. Eine Anforderung, die angesichts der geringen Zahl von westdeutschen Funktionären, die in der DDR aktiv waren, kaum zu bewältigen war.

Die entscheidenden politischen Daten der deutsch – deutschen Entwicklung strukturieren auch die Tarifpolitik. Konnte zumindest noch während der Modrow – Regierung auf

der Basis der DDR – Rechtsgrundlagen und des vorhandenen Kollektivvertragssystems gearbeitet werden, wurde nach den Volkskammerwahlen vom 18. März rasch klar, daß es zu einer Wirtschafts- und Währungsunion kommen würde. Der erste Staatsvertrag vom 18. Mai sah die Übertragung der Arbeitsrechtsordnung der Bundesrepublik auf die DDR vor. Am 1. Juli erfolgte nahezu vorbereitungs- und übergangslos die Einführung der Währungsunion, und schon drei Monate später, nicht einmal ein Jahr nach der Öffnung der Mauer, trat die DDR der Bundesrepublik bei. Der Neubeginn gewerkschaftlicher Tarifpolitik vollzog sich also vor dem Hintergrund ständiger Veränderungen der gewerkschaftspolitischen, rechtlichen und nicht zuletzt ökonomischen Rahmenbedingungen.

2. Grundentscheidung und Anfangsschwierigkeiten

Auch wenn die DDR – Gewerkschaften in der ersten Zeit nach dem 9. November 1989 zunächst weiter auf der Basis des alten Tarifvertragssystems arbeiteten¹⁾, wurde doch schnell deutlich, daß inhaltlich und strukturell eine Hinwendung zum westdeutschen Tarifvertragssystem erfolgen würde.

Als sich nach der Jahreswende immer klarer herausstellte, daß die Zeit der zentral gelenkten Planwirtschaft ihrem Ende entgegenging und ein Übergang zu einem marktwirtschaftlichen Wirtschaftssystem auch zu verschärften Rationalisierungsprozessen, zu Betriebsstillegungen und damit auch zu Arbeitslosigkeit größeren Umfangs führen würde, konzentrierten sich die Gewerkschaften darauf, durch Rationalisierungsschutzabkommen die absehbaren Risiken für die Beschäftigten tarifpolitisch abzumildern. Noch vor der Volkskammerwahl am 18. März schlossen sie mit den damals noch zuständigen Ministerien zahlreiche solcher Abkommen mit teilweise sehr weitgehenden Regelungen ab. Diese Tarifabkommen wurden in aller Regel noch von den DDR – Gewerkschaften allein ausgehandelt.

Die bundesdeutschen Arbeitgeberverbände ließen von Anfang an keinen Zweifel daran, daß sie an einer Übertragung der Grundstruktur des bundesdeutschen Tarifvertragssystems interessiert waren,²⁾ daß das Prinzip des Flächentarifvertrages strikt eingehalten und eine denkbare Aufwertung der Regelungsebene des Betriebs (z.B. durch Firmentarifverträge) vermieden werden sollte³⁾. Ganz offenkundig schätzten sie die

1) Vgl. dazu Bispinck, R./WSI – Tarifarchiv, Tarifbewegungen im ersten Halbjahr 1990, Extra II/1990, S. 18 f sowie: Vom Lohndiktat zur Tarifautonomie – Arbeitsbedingungen im deutsch-deutschen Vergleich –, in: Leistung und Lohn, Nr. 225/228, Juni 1990.

2) Vgl. die "Gemeinsame Erklärung des DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu einer einheitlichen Wirtschafts- und Sozialordnung in beiden deutschen Staaten" vom 9. März 1990.

3) So z.B. der Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall D. Kirchner im "Kölner Stadtanzeiger" vom 23.4.1990.

ordnungs- und wettbewerbspolitische Funktion einer solchen Strategie höher ein als die eventuellen Vorteile, die sich aus einer Deregulierungs- und Dezentralisierungsstrategie für die Unternehmen ergeben könnten. Ein wichtiger Grund für diese Entscheidung war zweifellos auch die im Unternehmerlager und in der Bundesregierung weitverbreitete Sorge vor einem möglichen "heißen Herbst" in der DDR als Reaktion auf die absehbaren ökonomischen und sozialen Probleme infolge der brachialen Einführung der Währungsunion.

Zu Beginn der Phase einer zum ersten Mal wirklich eigenständigen Tarifpolitik ergaben sich zahlreiche Schwierigkeiten. So existierten z.B. in vielen Bereichen noch keine Arbeitgeberverbände, mit denen Tarifverträge abgeschlossen werden konnten. Die Vertragspartei der Gegenseite befand sich in den ersten Wochen häufig noch "i.Gr." (in Gründung), wie auch auf den Tarifverträgen teilweise zu lesen ist, die Arbeitgeberbandsmitglieder und Verhandlungsführer waren meist die bisherigen Betriebsleiter bzw. Kombinatdirektoren. Unterstützung fanden beide Verhandlungsparteien jeweils durch ihre bundesdeutschen Kooperationspartner. Auf gewerkschaftlicher Seite mußten die KollegInnen aus der DDR mit der praktischen Tarifpolitik vertraut gemacht werden.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, daß die Abgrenzung der Organisationsbereiche der DDR-Gewerkschaften nicht überall mit denen in der BRD übereinstimmte und dies in einigen Fällen Anlaß für heftige Zuständigkeitsstreitigkeiten zwischen den DGB-Gewerkschaften war.

3. Verlauf und Ergebnisse der Tarifbewegungen⁴⁾

3.1 Währungsunion und tarifpolitisches "Sofortprogramm"

Für die Gewerkschaften bestand von Anfang an Klarheit darüber, daß nicht alle tarifpolitischen Probleme im Lohn- und Gehaltsbereich auf einen Schlag zu lösen waren. Sie konzentrierten sich deshalb zunächst auf die Realisierung eines tarifpolitischen "Sofortprogramms", das drei Komponenten beinhaltete:

- Regelungen zu Rationalisierungsschutz und Qualifizierung
- Sicherung der Realeinkommen und erste Schritte zur Anpassung an das westliche Tarifniveau
- Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.

⁴⁾ Vgl. zum tariflichen Regelungsstand Ende 1990 im Detail: WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Regelungen in den neuen Bundesländern - Ein Ost/West-Vergleich, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 14, Düsseldorf Januar 1991.

3.1.1 Lohn und Gehalt

Im Mai und Juni wurden erste Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen geführt, die auf die Zeit nach Einführung der Währungsunion am 1. Juli zielten. Die Gewerkschaften hatten dabei eine schwierige Gratwanderung zu bewältigen:

Zum einen gebot der erhebliche Einkommensrückstand sowie die absehbare Belastung durch neue Steuern und Sozialabgaben und entfallende Preissubventionen eine erhebliche Tarifierhöhung. Zum anderen mußten sie bei der Aufstellung ihrer Forderungen die weithin prekäre Lage vieler Wirtschaftszweige in der DDR in Rechnung stellen.

Angesichts dieser Umstände schwankte die Haltung der Belegschaften zwischen Kampfbereitschaft und Resignation. In einzelnen Tariffbewegungen zeigte sich, daß die Beschäftigten auch unter ungünstigen Bedingungen bereit waren, für die gewerkschaftlichen Forderungen aktiv einzutreten. So beteiligten sich im Sommer hunderttausende Metallbeschäftigte während der Tarifverhandlungen an Warnstreiks, Demonstrationen und betrieblichen Aktionen.

In einer relativ günstigen Ausgangslage waren die Gewerkschaften in den Wirtschaftszweigen, die voraussichtlich vom Vereinigungsprozeß in den kommenden Jahren profitieren werden. Dazu gehören neben der Bauwirtschaft vor allem der Dienstleistungsbereich (Banken, Sparkassen, Versicherungen). In anderen Wirtschaftszweigen sah die Ausgangsposition für die Tarifverhandlungen wesentlich schlechter aus. Das schlägt sich auch in den Ergebnissen der ersten Tarifabschlüsse nieder. Die Spannweite der ersten Abschlüsse in den Sommermonaten wird an folgenden Beispielen deutlich:

- Im Bereich von Banken, Sparkassen und Versicherungen konnten die Gewerkschaften Anhebungen der Tarifverdienste um 40 bis 50 vH (mindestens aber 300 DM) ab dem 1. Juli durchsetzen.
- In der chemischen Industrie und in der Papierindustrie erreichten sie eine Anhebung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter um 35 vH ebenfalls ab dem 1.7 dieses Jahres.
- In der Brot- und Backwarenindustrie erhalten die Beschäftigten seit dem 1. August 10 bzw. 15 vH höhere Löhne und Gehälter.

- In der Naturwerksteinindustrie setzte die Gewerkschaft zunächst für die Monate Juli und August lediglich eine Nettolohnsicherung durch. Weitere Erhöhungen erfolgten dann zum 1.9.

Die Gewerkschaften suchten der großen Unsicherheit auch durch kurze Laufzeiten von drei bis sechs Monaten Rechnung zu tragen. (Zu den weiteren Abschlüssen vergleiche Punkt 3.3.)

3.1.2 Arbeitszeit

In den meisten Tarifverträgen wurden auch erste Schritte zur Verkürzung der Arbeitszeit vereinbart. Die gesetzliche Wochenarbeitszeit betrug in der DDR bislang 43,75 Std. Sie galt für etwa 75 vH der Beschäftigten, denn für verschiedene Personengruppen gab es bisher schon kürzere Arbeitszeiten.

Die überwiegende Zahl der Vereinbarungen sieht tarifliche Wochenarbeitszeiten zwischen 40 und 42 Stunden vor (vgl. Übersicht 2). Die Verkürzungen sind entweder bereits gültig oder treten stufenweise bis spätestens Ende 1991 in Kraft. Gelegentlich sind auch weitere Verhandlungen vereinbart.

Die 40 – Stunden – Woche wurde bereits in mehr als 15 Branchen vereinbart, darunter in folgenden Bereichen:

- Energie – und versorgungswirtschaftliche Unternehmen
- Chemische Industrie
- Eisen – und Stahlindustrie
- Metall – und Elektroindustrie
- Bekleidungsindustrie
- Brot – und Backwarenindustrie
- Einzelhandel
- Öffentlicher Dienst (inkl. Reichsbahn) (ab 1.4.91)

Die 42 – Stunden – Woche wurde u.a. für die Druckindustrie, die Süßwarenindustrie und das Bauhauptgewerbe vereinbart.

Auch bei der Anpassung des (Grund)Urlaubs haben die Gewerkschaften Fortschritte erzielen können. In einigen Bereichen ist ein Urlaub von 30 Arbeitstagen, wie er in den Tarifbereichen der alten Bundesrepublik für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten gilt, bereits vereinbart. Er gilt u.a. bereits 1991 für die Papierindustrie, die Zeitungs – u. Zeitschriftenverlage, ab 1992 für das Versicherungsgewerbe und die Glasindustrie und ab 1993 für die chemische Industrie.

Damit ist nur der kleinere Teil der Beschäftigten erfaßt. In vielen Tarifbereichen schwankt der tarifliche (Grund)Urlaub noch zwischen 20 und 28 Tagen.

3.1.3 Rationalisierungsschutz und Qualifizierung

Einen weiteren wichtigen Bestandteil der Tarifabschlüsse der vergangenen Monate bilden die Regelungen zum Rationalisierungsschutz und zu Qualifizierungsmaßnahmen. Sie lösten die sehr weitgehenden, noch aus der Zeit der Regierung Modrow stammenden Abkommen ab, die von den DDR-Gewerkschaften abgeschlossen worden waren und teilweise Abfindungen bei Entlassungen bis zu 3 Jahreseinkommen vorsahen. Im Einigungsvertrag wurde im übrigen bestimmt, daß alle vor dem 1. Juli abgeschlossenen und registrierten Rationalisierungsschutzabkommen zum 31.12.1990 ohne Nachwirkung außer Kraft treten⁵⁾.

Die neuen Abkommen sind vor dem Hintergrund der arbeitsmarktpolitischen Forderungen und Vorstellungen der Gewerkschaften zu sehen, die insgesamt darauf abzielen, einen Prozeß unkontrollierter (Massen)Entlassungen infolge der Währungsunion zu verhindern. Die tarifpolitischen Forderungen knüpften teilweise an die im modifizierten Arbeitsförderungsgesetz vorgesehenen erweiterten Möglichkeiten zur Verbindung von Kurzarbeit und Weiterbildung an⁶⁾. Als herausragendes Beispiel sei der Tarifvertrag über Kündigungsschutz und Qualifizierung bei Umstrukturierungsmaßnahmen für die Metall- und Elektroindustrie Berlin/Brandenburg genannt, der dann auch für die übrigen Bereiche übernommen wurde. Er sieht u.a. vor:

- Kündigungen aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse können frühestens zum 30.6.1991 wirksam werden. Gekündigte Arbeitnehmer sollen bei späteren Neueinstellungen bis zum 31.12.1992 bevorzugt eingestellt werden.
- Der Arbeitgeber wird entsprechend der Zielsetzung des Tarifvertrages innerhalb dieses Zeitraums Kurzarbeit einführen und soll den davon betroffenen Arbeitnehmern für sie geeignete und zumutbare Maßnahmen der betrieblichen Qualifizierung im Betrieb oder außerhalb des Betriebes anbieten, insbesondere auch solche im Sinne der §§ 41 ff AFG.

⁵⁾ Zwar waren die DGB-Gewerkschaften grundsätzlich mit der Ablösung der alten Rationalisierungsschutzabkommen einverstanden, sie wandten sich aber nachdrücklich gegen den mit dieser Regelung verbundenen Eingriff in die Tarifautonomie.

⁶⁾ Nach § 63 Abs. 5 AFG (DDR) kann bis zum 30. Juni 1991 Kurzarbeitergeld auch dann gewährt werden, wenn ein Arbeitsausfall im Zusammenhang mit der Schaffung der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion entsteht. In diesem Fall wird von der ansonsten geltenden Bestimmung abgesehen, daß Kurzarbeitergeld nur dann gezahlt wird, wenn zu erwarten ist, daß dadurch den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer erhalten bleiben. Vgl. im einzelnen: DGB-Bundesvorstand, Abt. Arbeitsmarktpolitik (W. Adamy), Informationen zum Arbeitsförderungsgesetz der DDR - Kurzarbeit: Alternative zur Arbeitslosigkeit, Düsseldorf, Juli 1990.

- In diesen Fällen wird eine paritätisch besetzte Kommission gebildet, die bei der Vorbereitung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen beratend mitwirkt.
- Die Tarifparteien bilden zur Unterstützung der gemeinsamen Initiative für die Metall- und Elektroindustrie eine Kommission für berufliche Qualifizierung, der je drei Vertreter beider Seiten angehören. Zu ihren Aufgaben gehört u.a. die Erfassung der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten, die Feststellung von Bildungskapazitäten, die Ermittlung von Zielen und Inhalten der angestrebten Qualifizierungsmaßnahmen und die Erarbeitung von Empfehlungen zur Durchführung der Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiative.
- Das Unterhaltsgeld bei Qualifizierungsmaßnahmen und das Kurzarbeitergeld in Höhe von 63 bzw. 68 vH werden aufgestockt, so daß ein Nettoeinkommen in Höhe von 85 vH (für Beschäftigte ohne Kinder) bzw. 90 vH (mit Kindern) erreicht wird. Dieser Zuschuß wird bis längstens zum 31.3.1992 gezahlt.

Dieser Tarifvertrag endet ohne Nachwirkung am 30.6.1990. In einigen Tarifbereichen wurden im wesentlichen Rationalisierungsschutzbestimmungen der entsprechenden Westtarifabkommen übernommen. Dies gilt z.B. für das Bankgewerbe, die Sparkassen, die chemische Industrie, die Glasindustrie, die Kautschukindustrie, die keramische Industrie und die Papierindustrie.

Bestandteil zahlreicher Tarifverträge sind – wie bereits für die Metallindustrie erwähnt – Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Das Niveau der Aufstockung fällt dabei sehr unterschiedlich aus. Die vollständige Sicherung des Nettoeinkommens sehen nur wenige Abkommen vor. Auf 85 bzw. 90 vH des letzten Nettoeinkommens kommen die Beschäftigten in den Bereichen Eisen- und Stahlindustrie, Chemie- und Kautschukindustrie, die Konsumgenossenschaften, die Schrott-Recycling-Wirtschaft und wie bereits erwähnt in der Metall- und Elektroindustrie. In anderen Bereichen liegt der Zuschuß niedriger. Zum Teil wird diese Aufstockung an die Teilnahme an einer Qualifizierungs- bzw. Umschulungsmaßnahme geknüpft bzw. nur für eine begrenzte Dauer und einen Teil der Kurzarbeit gezahlt (vgl. Übersicht 3).

Die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes wird von seiten der Arbeitgeber als zu hoch kritisiert, so daß kein Anreiz zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bestehe. Aus gewerkschaftlicher Sicht wird hingegen auf die derzeit noch völlig unzureichende Weiterbildungs-Infrastruktur sowie die Unsicherheit über die inhaltliche Ausrichtung der Qualifizierungsmaßnahmen verwiesen.

3.2 Übernahme der westlichen Tarifstrukturen

3.2.1 Lohn- und Gehaltsstrukturen

Die meisten Gewerkschaften streben prinzipiell eine Übernahme der bundesdeutschen Tarifstrukturen auch für die entsprechenden Tarifgebiete in Ostdeutschland an und haben darüber in vielen Fällen auch schon verbindliche Vereinbarungen getroffen.

Gemeint ist damit zunächst vor allem die Übertragung der Entgeltstrukturen (Zahl und Differenzierung der Lohn-, Gehalts- bzw. Entgeltgruppen), der Verfahren der Arbeits- und Leistungsbewertung und der Struktur der zusätzlichen Einkommensbestandteile (Zuschläge). Das Niveau der bundesdeutschen Tarifleistungen soll dann schrittweise in einem noch festzulegenden Zeitraum erfolgen.

Die Übernahme der tariflichen Lohn- und Gehaltsstrukturen wurde bis Ende 1990 u.a. in folgenden Tarifbereichen bereits vereinbart:

- Garten-, Landschafts- u. Sportplatzbau
- Natursteinindustrie
- Ziegelindustrie
- Metall- u. Elektroindustrie (ab 1.4.91)
- Druckindustrie
- Obst- u. gemüseverarbeitende Industrie Thüringen
- Zigarettenindustrie
- Baugewerbe
- Glaserhandwerk
- Dachdeckerhandwerk
- Zeitungs- u. Zeitschriftenverlage
- Heizung - Klima - Sanitärtechnik Berlin - Brandenburg
- Haus- u. Versorgungstechnik Sachsen - Anhalt (ab 1.2.91)
- Schrott - Recycling - Wirtschaft (ab 1.6.91)
- Einzelhandel
- Versicherungsgewerbe
- Barmer Ersatzkasse

Was sich auf den ersten Blick positiv ausnimmt, ist allerdings nicht ohne Probleme: Zunächst bedeutet diese Übernahme, daß auch sämtliche Fehlentwicklungen und Defizite der bundesdeutschen Tarifstrukturen übertragen werden, die von den DGB-Gewerkschaften teilweise schon seit langen Jahren kritisiert, aber noch nicht tarifvertraglich beseitigt werden konnten. Zu denken ist etwa an die obsolekte, aber gleichwohl noch dominierende Unterscheidung zwischen Lohn- und Gehaltsgruppen, die Anwendung strikt anforderungsbezogener Arbeitsbewertungssysteme u.a.m. In dem Zusammenhang ist zu befürchten, daß der Prozeß der Reform dieser und anderer Strukturelemente des westdeutschen Tarifsystems durch die zeit- und kraftraubende Integration der ehemaligen DDR in dieses System gebremst wird.

3.2.2 Manteltarifvertragliche Regelungen

Mit der Übernahme der Lohn- und Gehaltsstrukturen in die Verträge für die neuen Tarifgebiete ist es allein nicht getan. Von mindestens der gleichen Bedeutung sind die allgemeinen Bestimmungen der Manteltarifverträge. Sie reichen von Vorschriften über die Einstellung (Probezeit u.ä.) über die Festlegung von Zuschlägen und Zulagen sowie Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld bis hin zu Bestimmungen über Arbeitsbefreiung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Kündigungsfristen). In einigen Tarifbereichen wurden bereits die westdeutschen Manteltarifverträge oder Teile derselben übernommen, wenngleich das materielle Leistungsniveau vielfach noch hinter den westdeutschen Standards zurückbleibt; so zum Beispiel im Versicherungsgewerbe und bei den Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen. In der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle sind die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen, in manchen haben sie noch nicht begonnen.

Zum Teil haben sie auch schon zu Arbeitskämpfen geführt. Im Bereich der ostdeutschen Reichsbahn rief die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) nach erfolgreicher Urabstimmung (97 vH für Streikmaßnahmen) zu Arbeitsniederlegungen auf, weil die Arbeitgeber sich u.a. weigerten, die Kündigungs- und Rationalisierungsschutzbestimmungen, wie sie bei der Bundesbahn gelten, zu übernehmen. Nach dreitägigem Streik einigten sich die Tarifvertragsparteien zunächst auf einen bis Mitte 1991 befristeten Kündigungsschutz; ab Januar 1991 soll über weitere Kündigungs- und Rationalisierungsschutzbestimmungen verhandelt werden.

3.3 Anpassung an das Tarifniveau West

3.3.1 Zwischenstand Ende 1990

Aufgrund der kurzen Laufzeiten begann bereits im Herbst die zweite Lohn- und Gehaltsrunde in den neuen Bundesländern. In einigen Tarifbereichen konnten bereits neue Abschlüsse vereinbart werden, in anderen laufen die Verhandlungen noch bzw. beginnen in Kürze. In aller Regel versuchen die Gewerkschaften derzeit die Übernahme der West-Tarifstrukturen zu vereinbaren und gleichzeitig die Ost-Tarifverdienste auf einen bestimmten Prozentsatz des West-Niveaus anzuheben. Das ist zwar in vielen Fällen bereits gelungen, aber nur in wenigen Tarifbereichen konnte vereinbart werden, daß die Ost-Verdienste bei Anhebung der West-Verdienste automatisch mitsteigen. Die Übersicht xxx zeigt, wie sich das Verhältnis von Ost- zu West-Tarifen darstellt. Bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, daß hier lediglich die tariflichen Grundvergütungen ohne evtl. Zulagen, Zuschläge u.a. miteinander verglichen werden.

Bereits für 2 Tarifbereiche ist ein Stufenplan zur Anhebung der Ost-Vergütungen auf 100 vH des West-Niveaus vereinbart worden. Im Baugewerbe Berlin (Fachgemeinschaft Bau) wird dieses Ziel zum 1.4.92 erreicht, im gesamten Dachdeckerhandwerk der neuen Bundesländer zum 1.4.93. In drei kleineren Tarifbereichen liegt das vereinbarte Niveau bei 70 vH bzw. 90 vH, und in 10 Bereichen zwischen 60 und 65 vH. Nach wie vor befindet sich das Gros der Beschäftigten mit seinen Tarifverdiensten bei 50 vH und darunter. Dazu zählen u.a. große Industriezweige wie die Chemie- und Metallindustrie. Zum Jahresende 1990 besteht also (noch) eine erhebliche Streuung des mittlerweile vereinbarten Tarifniveaus zwischen den Tarifbereichen⁷⁾.

Bezieht man auch die laufenden Verhandlungen und die gewerkschaftlich gestellten Forderungen mit ein, so kann für Ende 1991 möglicherweise davon ausgegangen werden, daß sich ein großer Teil der tariflichen Grundvergütungen in der Bandbreite von 60-65 vH des Westniveaus bewegen wird.

3.3.2 Produktivitätsorientierung oder politische Lohnfestsetzung

Die bisherigen Lohn- und Gehaltstarifabschlüsse in den neuen Bundesländern wurden vielfach als überhöht und wirtschaftlich nicht verkraftbar kritisiert. Zentrales Argument ist dabei, daß Lohn- und Gehaltssteigerungen von bis zu 50 vH zum einen die Produktivitätsentwicklung als wichtige Orientierungsgröße völlig außer acht ließen, und auch durch die Preisentwicklung, die Steuer- und Sozialbeitragsanhebungen nicht gerechtfertigt seien. Eine solche politisch bestimmte Tarifpolitik und -begründung laufe Gefahr, gerade jenen "Standortvorteil" der Wirtschaft in den neuen Bundesländern zu untergraben, der ihnen als einziger derzeit zur Verfügung stehe - die niedrigen Arbeitskosten. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, daß diese Argumentation so nicht haltbar ist und in wichtigen Punkten zu kurz greift.

Zunächst ist festzuhalten: Die Gewerkschaften haben bereits bei der ersten Lohnrunde im Frühsommer für die einzelnen Branchen differenzierte Lösungen auch in Abhängigkeit von der jeweiligen wirtschaftlichen Situation vereinbart, sofern diese überhaupt zu beurteilen war. Die Spanne der Abschlüsse reicht von der schlichten Nettolohnsicherung über die Vereinbarung pauschaler Anhebungen zwischen 150 und 300 DM monatlich bis zur Anhebung um 40 bis 50 vH bzw. auf einen festen Prozentsatz (z.B. 60 vH) des Westniveaus⁸⁾.

⁷⁾ Zu berücksichtigen ist allerdings der unterschiedliche Zeitpunkt des Inkrafttretens der betreffenden Regelungen.

⁸⁾ Beim Nachrechnen einzelner Abschlüsse, die auf den ersten Blick gewaltige Ausmaße aufweisen, stellt sich überdies heraus, daß sie die Belastung der Einkommen allein durch gestiegene Sozialabgaben und Steuern oft nur geringfügig überschreiten. So erhielt beispielsweise ein Chemiefacharbeiter der Lohngruppe 6 vor dem 1. Juli 1990 ein monatliches Bruttoeinkommen von 1090,50

Nach Arbeitgeberauffassung sind die ersten Lohn- und Gehaltsabschlüsse lediglich aus dem gesamten politischen Umfeld heraus zu erklären und zu rechtfertigen. Wirtschaftlich betrachtet stellen sie ihrer Auffassung nach eine "Vorleistung der Unternehmen auf das zukünftige Produktivitätswachstum dar, dessen Tempo nun erst recht beschleunigt werden muß"⁹⁾. Künftig sollen sich die Tarifierhöhungen zudem nur an den aufgrund neuer Produkte und Produktionstechniken real eingetretenen Produktivitätserhöhungen orientieren.

Eine solche Betrachtung ist erstens unrealistisch, weil ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften sich in den nächsten Tarifverhandlungen keinesfalls die Abschlüsse der ersten Runde anrechnen lassen werden. Dies zeigen auch die bereits vorliegenden Abschlüsse der zweiten Runde. Zweitens und vor allem stellt sich die Frage, ob künftig eine (ausschließliche) Orientierung an der Produktivitätsentwicklung (und ggfs. der Preisentwicklung) sachgerecht ist.

Dazu ein Rechenbeispiel: Unterstellt man eine jahresdurchschnittliche ("echte") Produktivitätserhöhung für die gesamte Wirtschaft der neuen Bundesländer um 15 vH und ein derzeitiges Lohnniveau von 45 vH des Westniveaus, das seinerseits jährlich um 5 vH steigt, dann erforderte eine Angleichung einen Zeitraum von 9 – 10 Jahren. Es ist völlig unwahrscheinlich, daß diese Langzeitperspektive Realität wird. Die soziale Lage und die Erwartungshaltungen der Menschen, aber auch ökonomische Überlegungen und politische Fakten sprechen eindeutig dagegen.

- Der Wirtschaftsraum der ehemaligen DDR kann nach der Einführung der Währungsunion und der staatlichen Einheit nicht künstlich von dem der alten Bundesrepublik abgetrennt werden. In einer breiten Zone entlang der früheren Grenze kommt es zu einer immer stärkeren ökonomischen Verflechtung. Beschäftigte aus Tarifbereichen der ehemaligen DDR und der alten Bundesrepublik arbeiten in unmittelbarer Nachbarschaft. In einer solchen Situation werden große Abstände bei den Erwerbseinkommen, vor allem wenn sie über längere Zeit bestehen sollten, als große Ungerechtigkeit empfunden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Beschäftigten im selben Betrieb/Verwaltung (und dort gar im selben Zimmer) arbeiten. Das Beispiel der öffentlichen Verwaltung etwa im Großraum Berlin mag nur als besonders drastisches Beispiel dienen.
- Wenn auf längere Zeit starke Einkommensdiskrepanzen erhalten bleiben, wird der Strom der abwandernden Fachkräfte anhalten oder noch zunehmen. Insbesondere die Mobilität jüngerer qualifizierter ArbeitnehmerInnen wird zu einer Aushöhlung des für die Modernisierung der Wirtschaft in den neuen Bundesländern unab-

Mark, davon verblieben ihm netto 984 Mark; das entspricht einer Steuer- und Beitragsbelastung von knapp 10 vH. Nach dem 1. Juli und der Erhöhung der tariflichen Grundvergütung um 35 vH erhielt er brutto 1.343,20 DM, dagegen netto 1015,78 DM (Belastung von fast 25 vH). Im Endeffekt bleibt ein Anstieg des monatlichen Nettoeinkommens um ganze 3,3 vH. (Vgl. Förster, G., in: Gewerkschaftliche Umschau 5/1990, S. 14 ff.) Auch wenn solche Beispiele nicht verallgemeinert werden können, zeigen sie doch, daß sich vorschnelle Verallgemeinerungen über zu hohe Abschlüsse verbieten.

⁹⁾ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Jahresbericht 1990, S. 58.

dingbar erforderlichen Arbeitskräftepotentials führen. Eine relativ überalterte, geringer qualifizierte und weniger leistungsfähige Struktur der Belegschaften dürfte sich kaum als Investitionsanreiz für Westunternehmen erweisen, auch wenn gewisse Lohnkostenvorteile winken. Dieser Prozeß wirkt tendenziell polarisierend und entwicklungshemmend für den Osten Deutschlands.

- Ein Strecken der Anpassung der Ostverdienste an das Westniveau über einen langen Zeitraum wird zudem aufgrund starker Sogeffekte von Hochlohnbereichen praktisch nicht durchhaltbar sein. Diese wird es nicht nur regional, etwa im Großraum Berlin, und sektoral z.B. in Dienstleistungsbereichen, geben. Auch innerhalb einzelner Wirtschaftszweige wird es schon in naher Zukunft High-Tech-Inseln geben, die das durchschnittliche Produktivitätsniveau in Westdeutschland erreichen, wenn nicht sogar übertreffen werden; zu denken ist an die geplanten neuen Produktionsstätten im Fahrzeugbau (Zwickau, Eisenach). Dort werden Westlöhne gezahlt werden müssen¹⁰⁾.
- Für weite Bereiche außerhalb des unmittelbar produzierenden Gewerbes bietet ein eng gefaßter Produktivitätsbegriff ohnehin keine sinnvolle Orientierungsgröße. So zum Beispiel im Dienstleistungsbereich. Bei Banken und Versicherungen etwa entscheidet nicht zuletzt die rasche Verfügbarkeit über qualifizierte Fachkräfte über künftige Marktanteile und damit über den langfristigen Geschäftserfolg. Bei einem angespannten Teilarbeitsmarkt kann jedoch eine Rekrutierung nur über entsprechende Bezahlung gelingen. Diese wird, so zeigt die bisherige Entwicklung, zumindest den Westbeschäftigten in Form von erheblichen Zulagen auch eingeräumt.
- Ökonomisch betrachtet ist die Verabsolutierung einer angebotsorientierten Argumentation, wie sie das Produktivitätsargument darstellt, ohnehin zweifelhaft. Einer kräftigen Anhebung der Löhne und Gehälter kommt als zentraler Nachfragekomponente eine wichtige Bedeutung zu, insbesondere dann, wenn die Einleitung eines wirtschaftlichen Aufschwungs etwa über öffentliche Investitionsprogramme auf sich warten läßt und statt dessen ein Zusammenbrechen der Produktion in wichtigen Bereichen sich selbst verstärkende Krisenprozesse auslösen.

Die Forderungen der Gewerkschaften für das Jahr 1991 stellen aus den genannten Gründen nicht nur die erwartete Preis- und Produktivitätsentwicklung in Rechnung, sondern schließen auch eine "politisch begründete Angleichungskomponente" (IG Metall) ein. In den Industriebereichen und im öffentlichen Dienst bewegen sich die Forderungen auf 60 - 65 vH des westlichen Tarifniveaus, im Dienstleistungsbereich fordert die HBV für das Bankgewerbe eine Anhebung auf das Westniveau bis 1992.

Die genannten gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge weisen im übrigen darauf hin, daß die gesamte Diskussion um die Rolle der Tarifpolitik in einen größeren Zusammenhang gestellt werden muß. Weder ist die Tarifpolitik allein in der Lage, einen entscheidenden Beitrag zur Erneuerung und zum Aufschwung der Wirtschaft im Osten Deutschlands zu leisten, noch kann man sie für die enormen ökonomischen Probleme verantwortlich machen, die derzeit bestehen und sich womöglich noch verschärfen werden. Entscheidend ist vielmehr, daß die Politik insgesamt schlüssige Konzepte einer

¹⁰⁾ Bereits jetzt machen die Betriebe die Erfahrung, daß Arbeitskräfte, die vorübergehend im Rahmen von Arbeitskräfteverleih oder Fremdfirmeneinsatz im Westen gearbeitet haben, nach der Rückkehr nicht mehr zu den niedrigen Ostlöhnen arbeiten wollen.

ökologisch und sozial orientierten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik entwickelt und auch praktisch umsetzt.

4. Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" – Ein Vorschlag für eine gewerkschaftliche Initiative

Gestaltung der sozialen Einheit – zentrale politische Herausforderung der 90er Jahre

Die historisch außergewöhnliche Situation, daß es innerhalb Deutschlands zwei in ihrer ökonomischen Lage scharf kontrastierende Teile mit entsprechend unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen gibt, wirft die Frage auf, welche Konsequenz dies für die Politik der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im allgemeinen und die Tarifpolitik im besonderen haben muß. Können die Gewerkschaften im Westen so tun, als sei nichts passiert? Business as usual ohne Auswirkungen auf die anstehende Tarifrunde?

Eine Antwort auf diese Frage setzt Klarheit über die Ausgangssituation voraus: Es geht um nicht weniger als den Zusammenschluß zweier Staaten, die sich über vierzig Jahre hinweg völlig getrennt voneinander in zwei entgegengesetzten Wirtschafts- und Gesellschaftssystemen entwickelt haben. Das Zusammenwachsen der beiden Teile Deutschlands stellt also eine enorme politische und gesellschaftliche Herausforderung dar. Wenn sie nicht positiv bewältigt wird, droht eine dauerhafte gesellschaftliche Spaltung mit überaus problematischen Folgen: einem ökonomisch kraftstrotzenden Westdeutschland stünde ein ostdeutsches Mezzogiorno mit ungeheuren ökologischen Altlasten gegenüber; chronische Massenarbeitslosigkeit und verbreitete materielle Armut in den neuen Ländern würden zu einer Verfestigung der Zwei-Drittel-Gesellschaft im gesamtdeutschen Maßstab führen. Ein dauerhaftes ökonomisches und soziales Auseinanderklaffen wird auch sozial-politische Rückwirkungen auf die Entwicklung im Westen haben: Die Abwanderung aus den neuen Bundesländern wird anhalten und die Konkurrenz auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt erhöhen, die erreichten Sozial- und Schutzstandards werden unter Druck geraten (schon plant die Bundesregierung neue Deregulierungsmaßnahmen), und auch die gewerkschaftliche Tarifpolitik im Westen wird sich – wie bereits in dieser Tarifrunde deutlich wird – öffentlicher Diskussion und Kritik nicht entziehen können. Die Gefahr eines um sich greifenden Entsolidarisierungsprozesses ist nicht von der Hand zu weisen: Die Fremdheit, die aufgrund geringer Kontakte bislang das Verhältnis von BRD- und DDR-BürgerInnen überwiegend gekennzeichnet hat, könnte in soziale Ablehnung und Ausgrenzung der "armen Verwandten" im Osten umschlagen, mit deren Problemen man in Westdeutschland nach Möglichkeit nichts zu tun haben will.

Auch wenn alle nur denkbaren Anstrengungen unternommen werden – die bundesdeutsche Politik wird mit dem Prozeß der realen deutsch-deutschen Vereinigung über einen langen Zeitraum beschäftigt sein. Die Hoffnung auf ein zweites "Wirtschaftswunder", das den Eingliederungs- und Anpassungsprozeß in zwei bis drei Jahren bewirkt, ist illusorisch. Es wird auch nicht damit getan sein, die Programme und Mittelansätze im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, der regionalen und sektoralen Strukturpolitik und der Umweltpolitik, wie wir sie in Westdeutschland kennen, kräftig aufzustocken und bei der Finanzierung auf der Einhaltung der "sozialen Symmetrie" zu beharren. Der Programmvorrat und der Instrumentenkasten staatlicher Politik, der nach gewerkschaftlicher Auffassung bereits für den "Normalbetrieb" der alten Bundesrepublik große Lücken aufwies, reicht zur Bewältigung der Probleme keinesfalls aus.

In einer solchen Situation müssen auch die Gewerkschaften prüfen, was sie selbst über das Normalmaß hinaus tun können, um zur Lösung der vielfältigen Probleme beizutragen. "Die Gestaltung der sozialen Einheit", so der IG Metall-Vorsitzende Steinkühler, "ist die historisch größte Herausforderung der Gewerkschaften seit Ende des zweiten Weltkrieges"¹¹⁾. Von verschiedener Seite ist in jüngster Zeit der Vorschlag gemacht worden, daß die westdeutschen ArbeitnehmerInnen einen eigenständigen Solidarbeitrag zur Unterstützung des wirtschaftlichen und sozialen Erneuerungsprozesses in den neuen Bundesländern leisten sollten.

Der von konservativer Seite (Bundesregierung, Bundesbank, Sachverständigenrat und Arbeitgeberverbände) propagierte Vorschlag eines puren Lohnverzichts im Westen in der Hoffnung darauf, daß die Unternehmen die eingesparten Gelder zu arbeitsplatzschaffenden Investitionen im Osten Deutschlands verwenden würden, ist zu durchsichtig, um ernsthaft diskutiert zu werden. Anders sieht es mit Überlegungen aus, die in den Gewerkschaften selbst angestellt wurden: Der IG Metall-Vorsitzende Steinkühler schlug auf dem außerordentlichen Kongreß seiner Gewerkschaft Anfang November einen Solidarbeitrag vor, der zur beschleunigten Einkommensangleichung in der ehemaligen DDR dienen sollte. Dazu sollte der größere Teil einer in den Tarifverhandlungen durchzusetzenden Umverteilungskomponente verwendet werden. Damit werde zugleich die moralische Grundlage geschaffen, auch bei den Arbeitgebern einen realen Solidarbeitrag anzumahnen¹²⁾. Die frühere Leiterin der DGB-Tarifabteilung Ingrid Kurz-Scherf¹³⁾ konkretisierte diesen Vorschlag und schlug die Bildung eines Fonds vor, der von der Gewerkschaft verwaltet werden solle und Zuschüsse und Kredite an Unternehmen und Einrichtungen in den östlichen Bundesländern geben

¹¹⁾ Protokoll des 2. außerordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Bonn am 1. und 2. November 1990

¹²⁾ Vgl. Protokoll ..., a.a.O., S. 67

¹³⁾ Zur Zeit Staatssekretärin im brandenburgischen Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Frauen.

könne¹⁴⁾. Der stellvertretende DGB – Vorsitzende Ulf Fink plädierte für einen Solidarpakt, bei dem jeweils 1 Prozent der Löhne und der Gewinne in den Osten fließen sollten¹⁵⁾ Von der Lohnsumme sollten Kredite für den Aufbau der Infrastruktur und die Finanzierung von Unternehmensanteilen gegeben werden¹⁶⁾. Der Gewinnanteil sollte "a fonds perdu" in einen Qualifikationsfonds für die berufliche Bildung eingezahlt werden.

So unterschiedlich diese Vorschläge im einzelnen sind, haben sie doch bislang allesamt dasselbe Schicksal erfahren: Sie sind ohne nennenswerte Diskussion in den Gewerkschaften abgetan worden. Wenn es dabei bleiben sollte, könnte das nicht nur als Beleg für die mangelnde gewerkschaftliche Bereitschaft und Fähigkeit zur produktiven Auseinandersetzung über kontroverse politische Konzepte und Strategien ausgelegt werden. Die Gewerkschaften würden sich möglicherweise auch der Chance begeben, im Prozeß der Gestaltung der sozialen Einheit eine prominente Rolle zu spielen.

Außergewöhnliche Situationen erfordern außergewöhnliche Maßnahmen

Ich möchte deshalb an dieser Stelle auf die Idee eines Solidarbeitrages der westdeutschen ArbeitnehmerInnen zurückkommen und das Projekt eines gewerkschaftlichen Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" zur Diskussion stellen. Ein solcher Solidaritätsfonds soll der Unterstützung und Finanzierung eines breiten Spektrums von Maßnahmen, Projekten und Einrichtungen dienen, die das Ziel der sozialen Einheit verfolgen. Im Zentrum der Förderung sollen neuartige und beispielhafte Ideen, Konzepte und Maßnahmen stehen, die als pilothafte Initiativen auch Anstöße für künftige Aktivitäten und Programme auf den verschiedenen politischen Ebenen geben. Ein solcher Solidaritätsfonds hätte dagegen sein Ziel verfehlt, wenn er als bloße Verlängerung oder gar als Ersatz für staatliche Politik fungieren würde.

Ein Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" wäre ein gesellschaftspolitisches Projekt, das die Gewerkschaften in hohem Maße politisch handlungs- und gestaltungsfähig machen würde. Dies ist umso notwendiger, als die Gewerkschaften vom Einigungsprozeß bislang schlicht überrollt und in der politischen Diskussion um die Gestaltung der deutschen Einheit an den Rand gedrängt wurden. Angesichts der realen Verhältnisse in den neuen Bundesländern haben sie Mühe, dort zumindest ihre Schutzfunktion für die Beschäftigten wahrzunehmen, und vor dem Hintergrund der absehbaren wirtschaftlichen

14) Z.B. an Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, an Betriebe, "die klar festgelegte Formen der Frauenförderung, des Umweltschutzes, der innerbetrieblichen Demokratie praktizieren". Kurz – Scherf, I., Ein lohnpolitischer Solidaritätsbeitrag der IG Metall durch ein Fondsmodell für ostdeutsche Arbeitnehmer, in: Handelsblatt Nr. 229 vom 28.11.1990.

15) Plädoyer für einen Solidarpakt – Interview mit Ulf Fink, in: Tageszeitung vom 8.1.1991.

16) Die Kredite sollten später verzinst wieder zurückgezahlt oder in Anteilsscheine umgewandelt werden. Fink zog ausdrücklich eine Verbindung zur Vermögensbildung und zu Investivlohn – Modellen.

Krise in ganz Deutschland laufen sie Gefahr, insgesamt geschwächt zu werden. Zwar haben sie zahlreiche Einzelforderungen etwa zur Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Strukturpolitik aufgestellt, aber es ist ihnen bislang nicht gelungen, sich als sozialreformerische aktive Kraft zu profilieren, die mit überzeugenden Konzepten in den Prozeß der sozialen Einigung eingreift. Das Konzept eines Solidaritätsfonds könnte zur Basis einer eigenständigen Politik zur aktiven Förderung der sozialen Einheit werden, in dem anhand praktischer Maßnahmen und Beispiele gezeigt wird, wie sich die Gewerkschaften diesen Prozeß vorstellen. Ein eigenes Projekt in Gestalt eines Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" könnte die moralische Position der Gewerkschaften nachhaltig stärken und sie so politisch in die Offensive bringen. Dies ist umso wichtiger, als die Gewerkschaften angesichts der Wahlergebnisse vom 2. Dezember vergangenen Jahres und der absehbaren Politik der alten und neuen Bundesregierung sich nicht gerade in einer günstigen Position befinden, wenn es um die Durchsetzung eigener politischer Forderungen und Konzepte geht.

Was kann ein solcher Fonds leisten ?

Ein von den Gewerkschaften initiiertes und realisierter Solidaritätsfonds wird nicht das Zaubermittel sein, das binnen kurzem alle deutsch-deutschen Probleme löst, er soll und kann aber sicherlich viele positive Entwicklungen anstoßen bzw. fördern. Sein praktischer Beitrag zur sozialen Einheit hängt letztlich von der konkreten Ausgestaltung ab. Dabei sollten der Phantasie und den Fördermöglichkeiten möglichst wenig Grenzen gesetzt werden. Folgende Fördermöglichkeiten, die z.T. auch in den o.g. Vorschlägen enthalten sind, wären u.a. denkbar:

- Förderung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsinitiativen;
- Unterstützung von Projekten zur Sicherung sozialer Infrastruktureinrichtungen;
- Förderung von Beratungseinrichtungen für betriebliche Interessenvertreter z.B. in Fragen der Sanierung, Weiterbildung u.a.m.;
- Entwicklung von Konzepten der sektoralen und regionalen Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik;
- Initiierung ökologischer Pilotprojekte;
- Unterstützung von Arbeitskreisen zur Produktkonversion und -innovation;

- Zuschüsse oder Kredite für förderungswürdige Betriebe und Unternehmen¹⁷⁾;
- Erfahrungsaustausch zwischen Betriebsräten, VertreterInnen aus Wissenschaft und Politik zu Fragen der sozialen Einigungsprozesses;
- Förderung kultureller Ost/West-Projekte und Bürgerinitiativen.

Bereits diese beispielhafte Aufzählung macht deutlich: Das Tätigkeitsspektrum kann und sollte breit angelegt sein, um den vielfältigen Erfordernissen des gesellschaftlichen Zusammenwachsens von Ost und West gerecht werden zu können.

Von großer Bedeutung ist auch, daß der Solidaritätsfonds im Rahmen seiner praktischen Umsetzung vielfältige Möglichkeiten des persönlichen Kontakts, des Kennenlernens und der praktischen Kooperation der Menschen in Ost und West schafft, die mit Mitteln des Solidaritätsfonds durchgeführt werden. Denkbar wäre z.B., daß der Fonds für einen begrenzten Zeitraum die praktische Beteiligung von AltbundesbürgerInnen an bestimmten Maßnahmen und Aktivitäten fördert.

Die inhaltlichen Förderschwerpunkte des Fonds können im Laufe der Zeit den realen Problemlagen entsprechend verändert werden. Eine Begrenzung des Solidaritätsfonds auf die Funktion einer Art "Innovationsbank" ist weder sachlich noch politisch sinnvoll. Denn es handelt sich beim Zusammenwachsen der alten und neuen Bundesländer zwar auch, aber keineswegs ausschließlich um einen ökonomischen Prozeß. Insofern kann und sollte ein solcher Fonds auch nicht als alternative Kreditanstalt für Wiederaufbau aufgezo-gen werden. Dies würde zudem überzogene Ansprüche wecken und zu Recht die Frage nach der besonderen Kompetenz der Gewerkschaften auf diesem Feld aufwerfen (Stichwort "Neue Heimat"). Die gebotene Zurückhaltung der Gewerkschaften auf diesem Gebiet schließt aber die exemplarische Förderung von Betrieben und Unternehmen, die bestimmten Kriterien entsprechen, keineswegs aus. Voraussetzung dafür wäre aber die Kooperation mit kompetenten Einrichtungen (z.B. Ökobank).

Finanzierung und Organisation des Fonds

Der Fonds sollte gespeist werden aus einem Anteil der tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhung. Bereits ein Prozent der Lohn- und Gehaltssumme beträgt vorsichtig geschätzt mindestens 5–6 Milliarden Mark pro Jahr. Mit einem solchen Betrag läßt sich mehr als nur symbolische Politik machen, zumal wenn er über mehrere Jahre hinweg zur Verfügung steht.

¹⁷⁾ Vgl. dazu die Vorschläge von I. Kurz-Scherf, a.a.O.

Wichtig ist die Frage, wie der Solidaritätsfonds praktisch organisiert wird. Ein solches Projekt kann nicht quasi nebenbei betrieben werden, sondern bedarf der professionellen Durchführung und Betreuung. Notwendig ist eine flexible, sachgerechte, demokratisch strukturierte und transparente Organisationsform, die Gewähr dafür bietet, daß die Fondsmittel zielgerichtet und wirksam verwendet werden. Die Leitlinie muß sein, daß sich das Volumen und das Tätigkeitsspektrum nach den Leistungsfähigkeiten richtet. Einem finanziell überschaubaren, aber wirksamen Fonds ist der Vorzug zu geben vor hochfliegenden, aber in der Praxis unrealen Plänen.

Meines Erachtens wäre es sachlich geboten und zugleich politisch klug, wenn die Gewerkschaften sich der sachverständigen Mitarbeit anderer gesellschaftlicher Gruppen, Organisationen und Einzelpersonen versichern würden – von den Verbraucherverbänden über Umweltschutzorganisationen bis zu den Wohlfahrtsverbänden, von politischen Praktikern bis zu wissenschaftlichen Experten. Eine breite Kooperation erweitert die Wirkungsmöglichkeiten des Solidaritätsfonds und erhöht seine politische Attraktivität. Er erlaubt auch eine bessere Verankerung gewerkschaftlicher Zielvorstellungen nicht nur im politischen Fachbereich, sondern auch in der breiten Öffentlichkeit.

Solidaritätsfonds und gewerkschaftliche Tarifpolitik

Sollten sich die Gewerkschaften dem Projekt "Solidaritätsfonds" ernsthaft zuwenden, dann stehen sie zugegebenermaßen vor keiner leichten Aufgabe. Ein solcher Fonds ist kein Selbstläufer, er muß zum Bestandteil der westdeutschen Tarifpolitik gemacht und auf tarifpolitischem Wege durchgesetzt werden. Das setzt Überzeugungsarbeit bei den KollegInnen in der alten Bundesrepublik voraus, in deren Mittelpunkt die politische Begründung für diesen Fonds stehen muß:

Ein solcher Fonds soll in erster Linie ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Osten Deutschlands sein. Es handelt sich aber keineswegs um selbstloses, karitatives Handeln, gewissermaßen ein tarifpolitisches "Geschenkpäckchen nach drüben". Ein solcher Solidaritätsbeitrag liegt wie bereits erwähnt auch im handfesten Eigeninteresse der westdeutschen ArbeitnehmerInnen. Je eher es gelingt – auch mit Hilfe eines solchen Projekts –, zu einer realen Angleichung der sozialen Verhältnisse in ganz Deutschland zu kommen, um so früher und wirksamer kann allen Versuchen des Lohn- und Sozialdumpings, der Deregulierung, des Gegeneinanderausspielens und der stillen Erpressung Einhalt geboten werden.

Ein Solidarfonds kann wertvolle Hilfestellungen auf dem Weg zur sozialen Einheit leisten, aber er ist kein Ersatz für aktive Tarifpolitik in Ostdeutschland. Natürlich müssen auch die Beschäftigten dort selbst für die Angleichung der Arbeits- und Einkom-

mensbedingungen kämpfen. Ein Solidarbeitrag der westlichen KollegInnen kann hier allenfalls Hilfestellung leisten.

Eine tarifpolitische Initiative für einen Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" bietet auch die Chance für eine gesamtdeutsche Perspektive in der Tarifpolitik, die derzeit noch kaum entwickelt ist. Sie kann bei den ArbeitnehmerInnen in Ost und West den Blick für die jeweiligen tarifpolitischen Aufgaben und den damit verbundenen Schwierigkeiten schärfen, denen sie sich tagtäglich gegenübersehen. Davon ist bislang wenig zu spüren, denn die Gewerkschaften praktizieren überwiegend eine Art gespaltener Tarifpolitik. Eine gewerkschaftspolitisch dringend notwendige Verknüpfung der Tarifbewegungen im Osten und im Westen findet nicht statt. Das fällt auch solange schwer, wie die inhaltliche Verbindung so schwach ausgeprägt ist wie derzeit. Aber wenn die Gewerkschaften diese Verbindung selber (noch) nicht herstellen, wird sie ihnen auf unerwünschte Weise aufgezwungen. Am deutlichsten wird dies im öffentlichen Dienst, wo die Westforderungen unmittelbar mit den Ostforderungen konkurrieren, und umgekehrt.

Ohne Zweifel sind die gewerkschaftlichen Tarifforderungen in Westdeutschland legitim, inhaltlich gerechtfertigt und ökonomisch realisierbar. Aber deswegen sind sie noch lange nicht durchgesetzt. Könnte nicht die Überzeugungskraft und die Mobilisierungsfähigkeit in Ost und West deutlich verbessert werden, wenn die Tarifforderungen auch mit dem übergreifenden Projekt eines Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" begründet werden könnte ?

Ist ein Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" politisch machbar ?

Gegen die politische Machbarkeit des Projekts "Solidaritätsfonds" können sicherlich viele Einwände vorgetragen werden. Wichtig scheint mir folgender zu sein:

Die von der Koalition beabsichtigen Maßnahmen zur Finanzierung der deutschen Einheit verletzen ohnehin das Gebot der "sozialen Symmetrie" nachhaltig. Warum sollten sich die Gewerkschaften in einer solchen Situation dazu bereit erklären, einen zusätzlichen Beitrag zu leisten, der von den (westdeutschen) ArbeitnehmerInnen aufgebracht wird ? Noch dazu, wenn ein solcher Beitrag in Form eines Solidaritätsfonds zur sozialen Einheit von der Zuständigkeit der Politik ablenkt und die Bundesregierung tendenziell aus der Verantwortung entläßt ?

Dieses Argument ist auf den ersten Blick plausibel. Aber bei genauerem Hinsehen kommen doch Zweifel: War nicht auch, um ein anderes Beispiel zu nehmen, die gewerkschaftliche Politik zur Arbeitszeitverkürzung ein Solidarbeitrag, nämlich zugunsten der Arbeitslosen, der letztlich von den Beschäftigten in Form geringerer Löhne erbracht wurde ? Haben nicht die Gewerkschaften auch in diesem Zusam-

menhang selbst gehandelt, obwohl die Hauptverantwortung und die Handlungsmöglichkeiten für eine wirksame Beschäftigungspolitik zweifellos beim Staat liegen ? Warum sollte nicht auch bei der Herstellung und Gestaltung der sozialen Einheit, einer Aufgabe von mindestens derselben Größenordnung wie die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, eine ähnliche Politik gewerkschaftlicher Solidarität möglich und sinnvoll sein ?

Wichtig ist vor allem, daß eine solche Initiative vernünftig begründet und für die ArbeitnehmerInnen akzeptabel ausgestaltet wird. Wenn die Gewerkschaften beispielsweise die Forderung aufstellen würden, 1 Prozent der nächsten Lohnerhöhung für einen Solidaritätsfonds "Soziale Einheit" bereitzustellen, dann müßte dies auch in der Forderungsstruktur berücksichtigt werden. Eine sozial zumutbare Verteilung dieses Solidarbeitrags macht sicherlich eine stärkere Anhebung der unteren und mittleren Einkommen erforderlich.

Ähnlich wie die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik wäre ein solcher Fonds kein Ersatz für staatliches Handeln, aber er wäre ein eindrucksvoller Beleg für die Bereitschaft zur Solidarität und zum aktiven Handeln der abhängig Beschäftigten und der Gewerkschaften. Ein solches Projekt hätte nicht nur materiell positive Effekte, es würde ohne Zweifel auch das gewerkschaftliche Druckpotential zur Durchsetzung einer sozial orientierten und finanzierten staatlichen Politik zur Gestaltung der Einheit erhöhen.

Wer mit welchen Gründen auch immer die Idee eines solchen Fonds verwirft und tarifpolitisch nach der Richtschnur "Im Westen nichts Neues und im Osten möglichst schnell nachziehen" verfahren möchte, muß eine Antwort auf die Frage geben, wie die Gewerkschaften in den kommenden Jahren aus der Ecke der bloßen Kritiker einer staatlichen Vereinigungspolitik herauskommen sollen und realen Einfluß auf die Politik zur Gestaltung der sozialen Einheit gewinnen können. Daß eine Fortsetzung der bisherigen gewerkschaftlichen Politik des Appells an die politisch Verantwortlichen zum Erfolg führen kann, ist nach den Erfahrungen von fast neun Jahren konservativ-liberaler Regierungspolitik wenig plausibel, und die Hoffnung darauf, daß die politisch-ökonomische Entwicklung die Menschen in Ost (und West) in vier Jahren zu einer Quittung mit dem Stimmzettel veranlassen könnte, ist trügerisch. "In der Sache recht und in der Politik Erfolg zu haben, können zwei sehr verschiedene Dinge sein. Wer sich die Chance des aktuellen Mitwirkens und Mitgestaltens erhalten oder eröffnen will, der muß seine Position überdenken."¹⁸⁾ Vielleicht sollten die nächsten Wochen und Monate dazu genutzt werden, ob die Idee eines Solidaritätsfonds "Soziale

¹⁸⁾ So der DGB-Vorsitzende H.-W. Meyer in der "Einheit" - Zeitschrift der IG Bergbau und Energie vom 15.1.1991.

Einheit" nicht diese Chance bietet und damit zugleich die richtigen Forderungen der Gewerkschaften einer Realisierung näher bringt¹⁹⁾).

Er böte die Möglichkeit, ein gesellschaftliches Reformprojekt zu initiieren, das eine Wirkung über das ursprüngliche Ziel hinaus entfalten könnte. Detlef Hensche, der dem Gedanken eines Solidarfonds im Zusammenhang mit der deutsch-deutschen Einheit ablehnend gegenübersteht, schrieb in der Zeitschrift der IG Medien: "Es sollte nicht ausgeschlossen sein, daß die Gewerkschaften solche Gedanken einmal ernsthaft aufgreifen, etwa zur Hilfe für die sogenannte Dritte Welt"²⁰⁾. Vielleicht können die Gewerkschaften mit dem Solidaritätsfonds West-Ost Erfahrungen sammeln, die sie später für einen Solidaritätsfonds Nord-Süd nutzen können ...

¹⁹⁾ Allerdings sollte zugleich darauf geachtet werden, daß der Solidaritätsfonds nicht mit Zielvorstellungen überfrachtet wird, die er nicht erfüllen kann bzw. die innergewerkschaftlich umstritten sind. So halte ich etwa den Vorschlag U. Finks, auf diese Weise die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand zu fördern und damit die Einkommensumverteilung durchzusetzen, die tarifvertraglich nicht erreicht werden konnte, weder für erstrebenswert noch für realisierbar.

²⁰⁾ Hensche, D., Tarifopfer für die Einheit ?, in: Kontrapunkt, Mitgliederzeitschrift der IG Medien, Nr. 25 - 26/1990, S. 5

Tarifniveau Ost im Verhältnis zum Tarifniveau West
in ausgewählten Tarifbereichen in vH

Stand: 31.12.1990

Tarifbereiche	Arbeit- nehmer	Ost/West in vH	in Kraft ab:
Baugewerbe Berlin		100	1. 4.92
Dachdeckerhandwerk	35.000	100	1. 4.93
Fliesenleger- u. Ofenbauerhandwerk Sachsen (Facharbeiter)		90	1. 7.90
Gebäudereinigerhandwerk Berlin		70	1. 9.90
Handelsorganisation (HO) Eisenach	1.400	70	1. 4.91
Groß- u. Außenhandel Brandenburg, Berlin	40.000	65	1. 1.91
Baugewerbe (ohne Berlin)		65	1. 4.91
Zigarettenindustrie	4.000	62	Ende 1991
Konsumgenossenschaften		60	1. 1.91
Heizung-Klima-Sanitärtechnik Berlin-Brandenburg	4.000	60	1. 7.90
Versicherungsgewerbe	14.000	60	1. 1.91
Zeitungs- u. Zeitschriftenverlage		60	1. 1.91
Rundfunk u. Fernsehen		60	1. 1.91
Reprografisches Gewerbe		60	1. 4.91
Ersatzkassen		60	3.10.90
Groß- u. Außenhandel Thüringen	50.000	60	1. 4.91
Einzelhandel	650.000	55	1.10.90
Druckindustrie		50	1.10.90
Obst- u. Gemüseverarbeitende Industrie Thüringen		50	1. 1.91
Haus- u. Versorgungstechnik Sachsen-Anhalt (Lohn)		50	1. 9.90
Maler- u. Lackiererhandwerk		50	1. 7.90

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit in den neuen Bundesländern
in ausgewählten Tarifbereichen

Stand: 31.12.1990

Tarifbereiche:	Arbeitnehmer	Wochenarbeits- zeit in Std.	in Kraft ab:
Druckindustrie		38	1. 1.93
Dachdeckerhandwerk	35.000	39	1. 4.93
Staatsgüter (landw. AN)	90.000	40	1. 9.90
Energie- u. Versorgungswirtschaftl. Unternehmungen	110.000	40	1. 1.91
Chemische Industrie	320.000	40	1. 4.91
Glasindustrie	30.000	40	1. 5.91
Papierindustrie	30.000	40	1. 4.91
Kautschukindustrie	15.000	40	1. 4.91
Metall- und Elektroindustrie	1.076.000	40	1. 7.90
Eisen- und Stahlindustrie	80.000	40	1. 9.90
Holzverarbeitende Industrie Mecklenburg-Vorpommern		40	1. 3.91
Textilindustrie		40	1.10.90
Bekleidungsindustrie	50.000	40	1.10.90
Lederindustrie		40	1.10.90
Schuhindustrie		40	1.12.90
Zigarettenindustrie	4.000	40	1. 7.91
Einzelhandel	650.000	40	1. 1.91
Zeitungs- und Zeitschriftenverlage		40	1. 1.91
Rundfunk und Fernsehen		40	1. 1.91
Versicherungsgewerbe	14.000	40	1. 1.92
Deutsche Reichsbahn	250.000	40	1. 4.91
Öffentlicher Dienst	1.600.000	40	1. 4.91
Ersatzkassen		40	3.10.90
Garten-, Landschafts- u. Sportplatzbau		41	1. 8.90
Naturwerksteinindustrie		42	1. 8.90
Ziegelindustrie		42	
Süßwarenindustrie		42	1. 8.90
Reprografisches Gewerbe		42	1.12.90
Bauhandwerk	) 500.000)	42	16.7.90
Bauindustrie		42	1. 1.91
Bankgewerbe		43,75	
Deutsche Bundespost	130.000	43,75	

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Aufstockung des Kurzarbeitergeldes in Tarifbereichen
der fünf neuen Bundesländer
Stand: 31.12.1990

Gewerk- schaft	Tarifbereich - fachlich - räumlich	begün- stigte Arbeit- nehmer	pers. Gel- tungs- ber.	Abschluß- datum	in Kraft ab: Kündbar zum:	Verhandlungsergebnis
IGBE	Wismut AG	34.000	Arb. Ang.		1. 8.90 3 Mon. z. QE	Zuschlag zum Kurzarbeitergeld in Höhe von 10 vH des durchschnittl. Nettoverdienstes
CPK	Chem. Industrie	320.000	"	10.7.90	1. 7.90 31.12.91	tarifvertragl. Anspruch auf Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 vH des Nettoein- kommens für 6 Monate und max. 50 vH der Arbeitszeit
CPK	Papierindustrie	30.000	"	1.8.90	1. 8.90	15 vH Zuschuß zum Kurzarbeitergeld bzw. Unterhaltsgeld nach § 44 AFG, bezogen auf die Berechnungsbasis des Kurzarbeitergeldes
CPK	Kautschukind.	25.000	"	5.9.90	1. 9.90 30. 6.91	22 vH Zuschuß zum Kurzarbeitergeld, jedoch max. 90 vH des Nettoeinkommens
IGM	Eisen- und Stahlindustrie	80.000	"	20.8.90	1. 7.90	85 - 90 vH Nettolohnausgleich bei Kurzarbeit bis zum erfolgreichen Abschluß einer Qualifi- zierungsmaßnahme
IGM	Metall- und Elektroindustrie	1.076.000	"	Juli 90	1. 7.90 30. 6.91	- Zuschuß zum Kurzarbeitergeld: auf 90/85 vH vom Nettoeinkommen für AN, die 68/63 vH Kurzarbeitergeld beziehen - entsprechender Zuschuß für Bezieher von Unterhaltsgeld, zusätzl. bis zum 31.12.92 Zuschuß-Weiterzahlung für AN, die am 30.6.91 an einer noch nicht abgeschlossenen Maßnahme der berufl. Fortbildung oder Umschulung gem. §§ 41 ff AFG teilnehmen
	alle regionalen Bereiche der ehem. DDR					
IGM	Haus- und Ver- sorgungstechnik		"	5.9.90	1.10.90 31. 1.91	Zahlung eines Zuschlags zum Kurzarbeitergeld-/ Unterhaltsgeld bis zur Höhe von 85 bzw. 90 vH des Nettoverdienstes ab Aufnahme einer Umschu- lungsmaßnahme bzw. Qualifikation mit Zertifikat im Interesse des Unternehmens für den Zeitraum der Qualifizierung; Vereinbarung von Umschu- lungsmaßnahmen und Personenkreis mit BR
	Sachsen-Anhalt					
IGM	Schrott- Recycling- wirtschaft		"	2.10.90	1. 8.90 31. 3.91	85 - 90 vH betrieblicher Nettolohnausgleich bei Kurzarbeit, Gewährung grundsätzlich 12 Mon.

Aufstockung des Kurzarbeitergeldes in Tarifbereichen
der fünf neuen Bundesländer

- Fortsetzung -

Gewerkschaft	Tarifbereich - fachlich - räumlich	begünstigte Arbeitnehmer	pers. Geltungs- ber.	Abschluß- datum	in Kraft ab: Kündbar zum:	Verhandlungsergebnis
CPK	Glasindustrie	50.000	Arb. Ang.	16.8.90	1. 8.90	Zuschuß in Höhe von 22 vH der vom Arbeitsamt gezahlten Summe und somit Erreichung von 78 - 83 vH des Nettolohnes
					1. 1.91	Zuschuß entfällt, wenn AN eine zumutbare Qualifizierungsmaßnahme ablehnt oder ohne wichtigen Grund abbricht
HBV	Konsumgenossen- schaften	200.000	"	22.8.90	1. 9.90	Ausgleichszahlung auf Kurzarbeitergeld bis 90 vH des Nettoeinkommens
BSE	Institute u. Einrichtungen der Bauakademie					
BSE	Baugesellschaft Weimar GmbH			30.8.90	19. 9.90 31.12.90	Zulage zum Kurzarbeitergeld: Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit während der Kurzarbeit null Std. beträgt und denen das Arbeitsverhältnis gekündigt wird, erhalten während der Kurzarbeitszeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Zuschlag zum Kurzarbeitergeld bis zur Höhe des bei voller Arbeitszeit möglichen Einkommens
NGG	INTERHOTEL AG		"	24.10.90	1.11.90	DM 1,-- bis 1,40 Ausgleichszahlung zum Kurzarbeitergeld