

Tarifparteien

Bruderkrieg der Bosse

Im Arbeitgeberlager herrscht offene Konfrontation: Dem BDI paßt die ganze Richtung des Schwesterverbandes BDA nicht. Die einen fordern eine Konfliktstrategie gegenüber den Gewerkschaften, die anderen setzen auf Konsens auch in schlechten Zeiten – das deutsche Modell der Sozialpartnerschaft steht zur Disposition.

Die Szene hatte etwas Gespenstisches. Zumindest beschreiben einige Teilnehmer heute, im nachhinein, so das Gespräch über tarifpolitische Grundsatzfragen, zu dem Klaus Murmann, Präsident der Arbeitgeberverbände (BDA), die führenden Vertreter aus dem Arbeitgeberlager am vergangenen Samstag eingeladen hatte.

Ausgesprochen freundlich gingen die Herren miteinander um, besonders die beiden Intimfeinde Murmann und sein Kollege Hans-Olaf Henkel vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI).

„Olaf, meinst du nicht auch...“, flötete der eine. „Klaus, bedenke doch bitte...“, entgegnete der andere nicht minder freundlich.

Kein Wort fiel bei dieser Auseinandersetzung über die künftige Karriere des Klaus Murmann, obwohl zu diesem Zeitpunkt längst klar war, was am Montag darauf für Schlagzeilen sorgte: Olaf entzog seinem Duzfeind Klaus die Unterstützung bei dessen Kandidatur für die Präsidentschaft der Vereinigung der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände Europas (Unice) in Brüssel.

Henkel und seinen Freunden paßt die ganze Richtung nicht: Die Haltung der BDA gegenüber den Gewerkschaften ist ihnen zu lau, die Tarifverträge der jüngsten Vergangenheit halten sie für eine Katastrophe, die Verantwortlichen für Weicheier.

Schon im vergangenen Jahr begannen sie sich auf die Personalpolitik der Arbeitgeberverbände einzuschließen. Ganz offen machte BDI-Vizepräsident Tyll Necker Front gegen den neuen Geschäftsführer des Verbandes Gesamtmittel, Werner Stumpfe. Der war schon einmal, von 1985 bis 1991, Präsident dieser Organisation, und damals wurden nicht nur Arbeitszeitverkürzungen mit der IG Metall, sondern auch die stufenweise



Arbeitgeberfunktionäre Henkel, Murmann: Dem Duzfeind die Unterstützung entzogen

Anpassung der Löhne in Ostdeutschland an das Westniveau vereinbart.

Daß die BDA-Vertreter am Dienstag vergangener Woche Dieter Hundt, lange Jahre Verhandlungsführer in Nordwürttemberg-Nordbaden, zum Nachfolger Murmanns wählten, paßt dem BDI nur zu gut ins Bild. Stumpfe und Hundt seien „für die problematischsten Abschlüsse der bundesdeutschen Tarifgeschichte“ verantwortlich, schimpft BDI-Vize Necker.

Die Wahl der beiden hält Necker für das falsche Signal: „Das bringt man doch eher mit Neville Chamberlain als mit Winston Churchill in Verbindung.“ Und für eine Appeasementpolitik ist Necker nicht zu haben.

Kein Vergleich ist offenbar zu gewagt, kein Mittel unzulässig: Zwischen BDA und BDI ist der offene Krieg ausgebrochen.

Der Industrie-Verband nutzt die Gunst der Stunde: Der Gegner ist

schwer angeschlagen. Ihm laufen wegen der eigenen Tarifpolitik die Mitglieder davon, und selbst in den eigenen Reihen wachsen die Zweifel, ob es wie bisher weitergehen könne.

Jahrzehntelang galt das deutsche Tarifsysteem als Erfolgsmodell. Nun steckt die deutsche Wirtschaft in der Krise – und plötzlich erweisen sich die Tarifverträge als zu starr, die Löhne als zu hoch, die Arbeitszeiten als zu kurz. Die Tarifparteien wissen – noch – nicht, wie sie mit diesen neuen Bedingungen umgehen sollen. War das deutsche Konsensmodell nur eine Schönwetterveranstaltung, tauglich nur in Zeiten des Zuwachses?

Im Einklang mit den Gewerkschaften, glauben die Hardliner im Arbeitgeberlager, lassen sich die Probleme nicht lösen. Um den Standort Deutschland wieder fit für den globalen Wettbewerb zu machen, müßten Konflikte mit den Gewerkschaften in Kauf

genommen – und ausgetragen – werden.

Die Kampfansage gilt dem Bündnis für Arbeit, das IG-Metall-Chef Klaus Zwickel im vergangenen Herbst vorgeschlagen hatte. Es ist der Versuch, die neuen Probleme mit den bewährten Mitteln des Konsenses zu lösen.

Seither stecken die Arbeitgeber in der Defensive. Ausgerechnet Zwickel und seine hartgesottene Metaller, die noch im vergangenen Jahr einen Tarifabschluß von rund vier Prozent erkämpften, sorgten plötzlich in der Öffentlichkeit für die – positiven – Schlagzeilen. Prompt stellte sich der Kanzler hinter den Zwickel-Vorschlag.

Der hat allerdings einen Haken: Er ist für die andere Seite in seiner ursprünglichen Form unannehmbar. Zwickel fordert, die Arbeitgeber müßten in diesem Jahr für 100 000 neue Jobs sorgen. Diese Vorleistung würden die Gewerkschaften anschließend durch eine moderate Lohnerhöhung honorieren.

Wenn aber, wie Zwickels Vorschlag ja unterstellt, Lohnhöhe und Beschäftigung miteinander zusammenhängen, müßten dann, so der Einwand der Arbeitgeber, die Dinge nicht genau andersherum laufen? Zunächst müßten sich die Gewerkschaften mäßigen, so Stumpfe und Konsorten, anschließend könnten neue Arbeitsplätze entstehen.

Nur widerwillig ließen sich die Arbeitgeber, von der öffentlichen Meinung und vom Kanzler gedrängt, auf Verhandlungen ein. In der vergangenen Woche erklärte ausgerechnet der Kon-

sens-Anhänger Stumpfe sie für tot – und wurde prompt als Hardliner gescholten.

Nun haben die Arbeitgeber alle gegen sich, den Kanzler inklusive. Gern hätte sich Helmut Kohl als Schlichter präsentiert, der die Tarifgegner in trauter Runde im Kanzleramt zusammenbringt und anschließend den großen Wurf der Presse präsentiert – King Kohl als Retter des Standorts Deutschland.

„Höchst degoutant“ findet Kohl, was sich derzeit im Arbeitgeberlager abspielt. Für die Äußerungen von Stumpfe, bekannte er, „habe ich kein Verständ-

Taugt das deutsche Modell nur bei gutem Wetter?

nis“. Dafür hat er ein Problem mehr: Auf der Arbeitgeberseite gibt es keinen verbindlichen Ansprechpartner mehr.

Die Krise im Unternehmerlager schwelt seit Jahren. Die Zeiten des Gleichschritts der großen Wirtschaftsverbände sind passé. Jahrzehntlang war die Arbeitsteilung klar: Der BDI kümmerte sich um die Wirtschafts- und Finanzpolitik, der BDA war für die Sozial- und Tarifpolitik zuständig, der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) schwebte als öffentlicher Verein über den Dingen. Doch unter dem zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck löst sich der Schulterschuß.

Ökonomisch macht die Dreiteilung ohnehin keinen Sinn. Gern schwadronieren die Wirtschaftsführer über

schlankes Management und schlanke Verwaltung, gleichzeitig verschlingt das Verbändesystem 3,5 Milliarden Mark im Jahr an Mitgliedsbeiträgen. Hinter den drei Kürzeln verbergen sich rund 1500 Unterverbände. Zur überfälligen Reform aber sind die Verbandsfürsten nicht fähig, so liefern sie sich Scharmützel um die Vorherrschaft.

Doch der „Bruderzwist“ (Hundt) zwischen BDI und BDA hat eine neue Qualität. Er offenbart einen Riß zwischen den Wirtschaftsverbänden, der an den Grundfesten des Verbändestaates rüttelt – und der die ganze deutsche Wirtschaft verändern könnte.

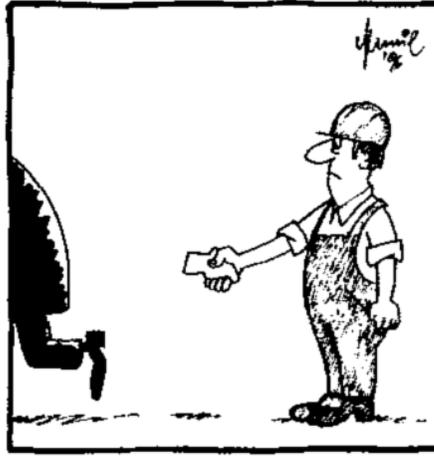
Ist die Zeit der „Konsens-Soße“ (BDI-Spott über die BDA-Strategie) vorbei? Dann drohen harte Auseinandersetzungen, wie sie jüngst etwa Frankreich erlebte. Oder gelingt es, das deutsche Erfolgsmodell der Vergangenheit den neuen Bedingungen des Weltmarktes anzupassen?

Teile des BDI bevorzugen eine deutsche Variante des angloamerikanischen Modells. „Die Tarifpartner mißbrauchen ihr Verhandlungsmonopol“, meint Necker. Wie Henkel will er das Betriebsverfassungsgesetz geändert wissen, um den Betrieben ein eigenes Verhandlungsrecht einzuräumen. „Wir brauchen den marktwirtschaftlichen Wettbewerb von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen“, sagt Necker.

In der Realität steht der Flächentarifvertrag längst zur Disposition. Schon jetzt setzen sich viele Betriebe einfach



IG-Metall-Chef Zwickel: Das Bündnis für Arbeit brachte die Arbeitgeber in die Defensive



Frankfurter Rundschau

über bestehende Tarifverträge hinweg. Gewerkschaften und Arbeitgeber aber übersehen den illegalen Wildwuchs gern. „Wir leben doch nicht in einer Bananenrepublik, Recht und Realität müssen wieder in Übereinstimmung gebracht werden“, empört sich Necker.

Der Zündkerzenhersteller Beru beispielsweise läßt seine Belegschaft 37 Stunden arbeiten, obwohl er nur 35 Stunden bezahlt. Bei der Motorenfirma Dietz in Dettingen/Teck wurde die Einführung der 35-Stunden-Woche kurzerhand um 15 Monate verschoben.

Als gebe es den Flächentarifvertrag überhaupt nicht mehr, werden in den Unternehmen nahezu täglich Betriebsvereinbarungen unterschrieben. Unter

Gewagte Strategie gegen den drohenden Bedeutungsverlust

der Flagge „Bündnis für Arbeit“ führte BMW vor kurzem ein neues Arbeitszeitkonten-Modell ein, bei dem auch die Überstunden auf die Konten fließen.

Längst herrscht um das Bündnis für Arbeit babylonische Sprachverwirrung: Alle reden darüber, aber jeder meint was anderes. Während Stumpfe in der vergangenen Woche den Beschäftigungspakt für tot erklärte, verkündete die Textilindustrie den Abschluß eines solchen. Noch vor kurzem wäre das Abkommen, das bei den Lohnerhöhungen eine Öffnungsklausel für schlecht verdienende Unternehmen vorsieht, schlicht Tarifvertrag genannt worden.

„Wenn wir an der Arbeitslosigkeit wirklich etwas ändern wollen, müssen wir in die Arbeitskosten eingreifen“, fordert Stumpfe (siehe Interview). Ihn stört, daß die IG Metall die Bündnis-Frage zunehmend auf den Überstundenabbau konzentrierte.

Der Gesamtmetall-Geschäftsführer, der im Sommer auch wieder zum Präsi-

denten des Verbandes gewählt werden soll, kam nicht ganz allein zu solchen Einsichten. In der letzten Verhandlungsrunde mit der IG Metall Mitte Februar war ein Kompromiß zum Greifen nahe, da wurde Stumpfe von den mächtigen Regionalfürsten seines Verbandes gestoppt. Einige Unternehmen drohten sogar mit Austritt aus dem Arbeitgeberverband, falls die Unterhändler die geplante Vereinbarung unterschreiben.

Dem drohenden Bedeutungsverlust der Metall-Arbeitgeberverbände will Stumpfe mit einer gewagten Strategie entgegentreten: Die Regionalverbände sollten sich in Vereine für Unternehmen mit und ohne Tarifbindung spalten.

„Wenn ein Kunde auf Dauer nicht zufrieden ist“, begründet Stumpfe seinen Plan, „muß ich eben neue Produkte anbieten.“ Doch damit stellt Stumpfe die Existenzberechtigung der Arbeitgeberverbände in Frage. Je mehr Firmen in das neue Serviceunternehmen abwandern, weil sie das Risiko eines Arbeitskampfes nicht mehr tragen wollen, desto schwächer wird die Verhandlungsposition der Arbeitgeber.

Andererseits bieten die Industrie- und Handelskammern oder Branchenverbände schon heute Serviceleistungen für Unternehmen an. Die neue Konkurrenz könnte den Streit der Verbände weiter anheizen.

Wie schwer sich die Arbeitgeberorganisationen selbst im Detail tun, miteinander zu kooperieren, zeigt die Bauplanung für das „Haus der Wirtschaft“ in Berlin, das ab 1999 gemeinsame Zentrale von BDI, BDA und DIHT sein soll. Zwar verfügt das Gebäude über einen gemeinsamen Eingang, auch Keller und Kantine sollen von allen Mitarbeitern genutzt werden.

Aber erst nach langen internen Verhandlungen konnten sich die Arbeitgebervertreter darauf verständigen, daß statt drei nur ein Notstromaggregat benötigt wird. □