

## BAU-INDUSTRIE

Ostdeutsche Betriebe dürfen die Tariflöhne um bis zu 10 Prozent senken, um Jobs zu sichern. In den alten Ländern müssen die Tarifbedingungen eingehalten werden.

**Bauarbeiter (in Düsseldorf):** Den Erpressungsversuchen ihrer Bosse schutzlos ausgesetzt?

PH. HYPENDAHL / DAS FOTOARCHIV

TARIFPOLITIK

# Angst vor Anarchie

Die Union will das Tarifrecht reformieren: Betriebsräte und Firmenchefs sollen künftig über Löhne und Arbeitszeiten stärker selbst bestimmen. Experten und Praktiker warnen vor einer Änderung des Gesetzes: Der Flächentarifvertrag ist besser als sein Ruf.

Kein Interview, keine Rede, keinen Talkshow-Auftritt ließen die deutschen Gewerkschaftsbosse in den vergangenen Wochen verstreichen, ohne die Regierung vor Eingriffen ins Tarifrecht zu warnen – lautstark und mit der üblichen kraftmeierischen Rhetorik. Einen Widerstand mit „Zähnen und Klauen“ kündigte etwa IG-Metall-Chef Jürgen Peters an, vor einem neuen „Dauerkonflikt mit der Regierung“ warnte Chemiegewerkschaftsboss Hubertus Schmoltdt.

Es hat nichts genutzt. Als sich die Spitzenfunktionäre von DGB und Co. am vergangenen Montag mit dem Kanzler im kleinen Kabinettsaal seiner Berliner Regierungszentrale zu Kaffee und Kaltgetränken trafen, wurde rasch deutlich, dass Gerhard Schröder die Drohungen aus dem Gewerkschaftslager derzeit nicht weiter wichtig nimmt. Kühl machte der Kanzler den Funktionären unter Punkt eins der Tagesordnung klar: die Tarifreform werde wohl zu einem „der wichtigsten politischen Themen dieses Herbstes werden“. Dafür werde schon die Union sorgen, und er selbst bleibe bei seinem Rat vom Frühjahr: „Macht eure Tarifverträge durchlässiger, oder der Gesetzgeber muss handeln.“ Die Funktionäre waren entsetzt. Abstriche am

Tarifrecht – das galt bis vor kurzem als eine Forderung neoliberaler Eiferer sowie der Opposition aus Union und FDP. Dass etwa CDU-Wirtschaftsexperte Friedrich Merz angekündigt hat, das „Tarifkartell zu durchlöchern“, galt den Funktionären zwar als lästig. Sonderlich ernst nahmen sie die Drohung aber nicht: Schließlich stellen in Berlin ihre traditionellen Verbündeten aus der Sozialdemokratie die Regierung.

Doch plötzlich ist alles anders. Inzwischen liebäugelt der SPD-Wirtschaftsflügel selbst mit entsprechenden Reformen, und die Union will die sperrige Materie gar zum Schlüsselthema im von ihr beherrschten Bundesrat machen: Die von CDU und CSU regierten Länder werden der Kanzler-Agenda 2010 nur zustimmen, so lautet die Parole, wenn die SPD umgekehrt Abstriche am Tarifrecht hinnimmt: So genannte gesetzliche Öffnungsklauseln sollen Firmenchefs und Betriebsräten mehr Möglichkeiten geben, von den geltenden Tarifverträgen abzuweichen.

Die DGB-Organisationen fürchten das Schlimmste – den Verlust ihrer Macht. Wie viel ein Arbeitnehmer verdient, würde künftig weniger in ihren aufwendig inszenierten Tarifrunden bestimmt, sondern in Tausenden von Firmenverträgen.

Die Arbeitnehmer wären den Erpressungsversuchen der Bosse künftig schutzlos ausgesetzt, klagen die Gewerkschafter und warnen vor Lohndumping und Anarchie auf dem Arbeitsmarkt. Mehr noch: Die Pläne – eine Nummer kleiner machen es die Gewerkschafter nicht – würden „ei-



**Tarifpolitiker Peters, Bsirske\***

„Widerstand mit Zähnen und Klauen“

\* Nach einem Treffen der Gewerkschaftsführer mit Kanzler Schröder am Montag vergangener Woche.



### CHEMIE-INDUSTRIE

Betriebe dürfen laut Tarifvertrag ihr Lohnniveau bis zu 10 Prozent senken, um Arbeitsplätze zu sichern oder um konkurrenzfähig zu bleiben.



### METALL-INDUSTRIE

Betriebe dürfen von den tariflichen Regelungen befristet abweichen, wenn sie wegen höherer Tariflöhne Pleite zu gehen drohen.

**Chemielaborantin (bei BASF in Schwarzheide), Automobilarbeiter (bei VW in Wolfsburg):** Den betrieblichen Erfordernissen angepasst

nen Grundpfeiler des Sozialstaates“ (Peters) wegräumen oder bedeuteten den Marsch „in eine andere Republik“, so DGB-Chef Michael Sommer.

Tatsächlich geht es um eine der umstrittensten Besonderheiten der deutschen Wirtschaftsordnung. Während in Ländern wie Großbritannien oder den USA Löhne und Arbeitszeiten vor allem in den Firmen festgeklopft werden, herrscht hier zu Lande ein weltweit nahezu einmaliges Zentralmodell: Was verdient und wie lange gearbeitet wird, legen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in so genannten Flächentarifen einheitlich für ganze Branchen oder Wirtschaftszweige fest.

Das Modell galt jahrzehntelang als Standortvorteil: Die Arbeitnehmer durften mit sicheren Lohnzuwächsen rechnen, unabhängig von der Ertragslage ihrer Firmen. Die Unternehmer konnten verläss-

lich kalkulieren, und im Betrieb war weitgehend Ruhe. Bis heute verliert die angeblich so deregulierte US-Wirtschaft fünfmal so viele Arbeitstage durch Streiks wie die deutsche Konkurrenz.

In die Krise geriet das deutsche Tarifmodell erst, als die Globalisierung auch die hiesigen Lohn- und Arbeitsregeln immer schärfer Konkurrenz aussetzte. Die Gewerkschaften aber wollten vor allem in den neunziger Jahren trotzdem hohe Lohnsteigerungen durchsetzen, ohne Rücksicht auf die Kosten der deutschen Vereinigung und die Probleme schwächerer Betriebe.

Die Folgen sind bekannt. Unternehmen machten reihenweise dicht, Zehntausende Jobs gingen verloren. Viele Firmen flüchteten aus den Arbeitgeberverbänden, wanderten ins Ausland ab oder hielten sich einfach nicht an die gültigen Tarife. In Ostdeutschland, wo sich vor allem die IG Metall hartleibig zeigte, spielt der Flächentarifvertrag inzwischen fast keine Rolle mehr (siehe Grafik).

Dass das Tarifsystem flexibler werden muss, ist unter Experten deshalb weitgehend unumstritten. Die Frage ist nur: auf welchem Weg?

Während Hardliner wie BDI-Präsident Michael Rogowski die heutigen Tarifverträge am liebsten in öffentlichen „Lager-

feuern verbrennen“ würden, warnt eine wachsende Zahl von Ökonomen und Tarifpraktikern vor einem allzu radikalen Schwenk. Würde Deutschland seine Gewerkschaften allzu sehr entmachten, könnte es leicht „einen seiner wenigen verbliebenen Wettbewerbsvorteile verlieren“, mahnte jüngst der liberale Londoner „Economist“. Und der Kölner Arbeitsmarktforscher Wolfgang Streeck urteilt: Der Flächentarif habe sich in den vergangenen Jahren den betrieblichen Erfordernissen „zunehmend pragmatisch angepasst“ und so eine „erstaunliche Stabilität“ gezeigt.

Tatsächlich haben zahlreiche Branchen schon vor Jahren wirksame Klauseln in ihre Vertragswerke eingebaut, mit denen Betriebe bei Bedarf von den gültigen Tarifen abweichen können. So dürfen etwa die Firmen in der Chemieindustrie ihre Löhne um bis zu zehn Prozent senken, wenn sie in eine wirtschaftliche Krise geraten. Arbeitgeberverband und Gewerkschaft stimmen fast immer zu, allein in diesem Jahr haben bereits 117 Unternehmen mit 25 000 Beschäftigten die Regel genutzt.

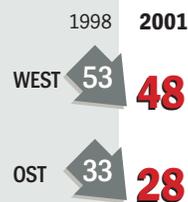
Wie Unternehmen und Belegschaften so selbst schwierige konjunkturelle Schwächephasen überstehen können, führte jüngst etwa der hannoversche Auto-Zuliefererbetrieb ContiTech Profile GmbH vor. Ende der neunziger Jahre war die Firma mit der Produktion von Gummidichtungen etwa für Fahrzeugtüren in die roten Zahlen geraten. Der Betriebsteil stand auf der Kippe, Hunderte Jobs waren bedroht.

Um die Arbeitsplätze zu sichern, einigten sich Personalleitung und Betriebsrat auf eine unbezahlte Sonderschicht an jedem dritten Samstag. „Natürlich hat niemand Freuden sprünge gemacht“, sagt Betriebsrat Dirk Nordmann. „Aber die Entscheidung war richtig.“ Heute ist die Produktion wieder gesichert, etwa 70 neue Leute sind eingestellt. „Ein zusätzliches

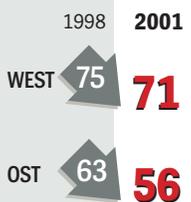


## Abkehr vom Flächentarif?

**Betriebe:** Anteil mit Tarifbindung in Prozent



**Beschäftigte:** Anteil mit Tarifbindung in Prozent



DER SPIEGEL

Gesetz brauchen wir nicht“, sagt Conti-Tech-Personalchef Holmer Struck.

Selbst im größten deutschen Wirtschaftszweig, der Metall- und Elektroindustrie, sind solche betrieblichen Arbeitsbündnisse inzwischen gängige Praxis. Ob Bosch, Daimler oder Siemens: Ein Großteil der Konzerne hat in den vergangenen Jahren irgendwann einmal betriebliche Sonderregeln vereinbart, neben oder gar entgegen dem entsprechenden Tarifvertrag. Mal mussten die Beschäftigten länger arbeiten, mal verzichteten sie auf Prämien oder Weihnachtsgeld, mal stimmten sie höheren Leistungsnormen zu: Im Gegenzug verzichteten die Unternehmen auf betriebsbedingte Kündigungen oder versprachen zusätzliche Jobs und Investitionen.



Metaller-Streik (in Brandenburg): Gefahr des Häuserkampfes

## „In einer Grauzone“

Gesammetall-Präsident Martin Kannegiesser über betriebliche Beschäftigungsbündnisse und die nächste Tarifrunde

**SPIEGEL:** Die Union will Betriebsräten und Unternehmensleitungen erlauben, künftig bei Bedarf von den Tarifverträgen abweichen zu dürfen. Was halten Sie davon?

**Kannegiesser:** Der Entwurf sieht vor, dass es grundsätzlich beim Vorrang des Tarifvertrags vor betrieblichen Lohnabsprachen bleibt. Das ist auch gut so, denn andernfalls würden wir den Konflikt um Lohn und Gehalt in die Betriebe verlagern. Es ist aber vernünftig, wenn die Firmen in Krisensituationen leichter als bisher von den Tarifen abweichen dürfen – auch ohne Zustimmung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

**SPIEGEL:** In Ihrer Branche sind solche Absprachen doch längst gängige Praxis. Warum da noch ein Gesetz?

**Kannegiesser:** Sie haben Recht. Wir haben inzwischen in Tausenden von Fällen betriebliche Regelungen, allerdings neben dem allgemeinen Flächentarif. Aber die bewegen sich oft in einer rechtlichen Grauzone. Die Unions-Vorschläge dagegen würden solche Absprachen eindeutig legitimieren. Hinzu kommt: Das Gesetz schafft ja nur eine Möglichkeit. Niemand wird zu einem Firmenbündnis gezwungen.

**SPIEGEL:** Wenn zukünftig jeder Betrieb machen kann, was er will, was

ist der Flächentarif dann überhaupt noch wert?

**Kannegiesser:** Der Flächentarif muss künftig so attraktiv sein, dass ihn Betriebe und Belegschaften freiwillig anwenden. Dazu gehört, dass seine Regelungen die Betriebe nicht überfordern und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Firmen zum Beispiel auch beim Arbeitszeitvolumen berücksichtigen. In der Metallindustrie haben wir hier schon einiges bewegt. Das reicht aber noch nicht aus.

**SPIEGEL:** Was schwebt Ihnen vor?

**Kannegiesser:** Wir wollen mit der IG Metall in der nächsten Tarifrunde nach Lösungen suchen, die betriebliche Bündnisse im Flächentarif ermöglichen – etwa dadurch, dass im Tausch für konkrete Be-

schäftigungszusagen Abweichungen vom Tarif erlaubt sind.

**SPIEGEL:** Welche Folgen hätte das für die Diskussion um gesetzliche Tarif-Öffnungsklauseln?

**Kannegiesser:** Wenn wir zu entsprechenden Regelungen kommen, könnten die Betriebsparteien in eigener Verantwortung auf betriebswirtschaftliche Sonder-situationen reagieren. Dann wäre – zumindest für unsere Branche – die Einführung gesetzlicher Tarif-Öffnungsklauseln nicht mehr zwingend erforderlich.



PETER ENDIG / DPA

Kannegiesser  
„Einiges bewegt“

Anfangs duldeten die besonders unbewegliche IG Metall solche Absprachen nur, inzwischen aber hat die wichtigste DGB-Gewerkschaft ihre Position geändert. Seit einigen Jahren übernimmt die Gewerkschaft immer mehr betriebliche Sonderregeln in reguläre Tarifverträge – selbst in typischen Mittelstandsbetrieben wie dem Metallunternehmen Kern-Liebers im württembergischen Schramberg.

Mitte der neunziger Jahre war die Firma, die unter anderem Stahlfedern und Platinen für Textil- oder Autohersteller produziert, immer stärker unter Wettbewerbsdruck osteuropäischer Billigproduzenten geraten. Dutzende von Arbeitsplätzen waren verloren gegangen, hätte sich Unternehmensboss Hans-Jochem Steim nicht mit seinem Betriebsrat darauf verständigt, die Arbeitszeit um zwei Stunden zu verlängern: Zum gleichen Lohn, abseits des herrschenden Tarifs, ohne Zustimmung der IG Metall.

Die Absprache sicherte jede Menge Jobs, juristisch wasserdicht aber war sie nicht – wie sich wenig später herausstellte. Als Steim die Absprache mit seinem Betriebsrat verlängern wollte, pochten zehn Prozent seiner Leute auf den herrschenden Metalltarif und lehnten die Mehrarbeit ab. Fortan herrschte in der Firma ein Zweiklassen-Recht der besonderen Art: 90 Prozent der Belegschaft arbeiteten 37 Stunden die Woche, die anderen gingen früher nach Hause, „kritisch beäugt“ von der Mehrheit, wie Betriebsratschef Edwin Pfundstein einräumt.

Den fragwürdigen Zustand beendete die IG Metall erst vor knapp drei Jahren. Die Gewerkschaft erkannte die ungesicherte Betriebsvereinbarung als Zusatz-Tarifvertrag an und erlaubte damit einem weiteren Unternehmen, vom IG-Metall-Heiligtum der 35-Stunden-Woche abzuweichen. Seither, lobt Steim, laufe alles „wesentlich einfacher“.

Viele Metallarbeitgeber halten deshalb von gesetzlichen Änderungen am Tarifrecht wenig – vor allem, wenn sie die Alternativen bedenken. Würde das Lohnniveau stär-

ker in jedem einzelnen Betrieb festgelegt, so fürchten sie, würden bald Zustände herrschen wie in vielen angelsächsischen Ländern: In Firmen, in denen die Gewerkschaft gut organisiert ist, würden die Löhne gnadenlos nach oben gedrückt, ständig wäre irgendwo ein Streik, Produktion und Absatz wären schwerer planbar. „Häuserkampf“ nennen das erfahrene Tarifpraktiker.

Auch die Öffnungsklauseln, mit denen die Union das Tarifrecht geschmeidiger machen will, sehen viele Unternehmerfunktionäre skeptisch. Dietrich Kröncke zum Beispiel, Geschäftsführer der niedersächsischen Metallarbeitgeber, hat in den vergangenen Jahren gemeinsam mit IG-Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine für fast ein Viertel seiner 242 Mitgliedsfirmen betriebliche Sonderregeln ausgehandelt. Wären bereits damals die Gesetzespläne der Union in Kraft gewesen, hätte er dazu die Zustimmung von jeweils zwei Dritteln der Belegschaft gebraucht. „Die hätten wir in vielen Fällen nicht bekommen“, ist Kröncke überzeugt. „Das lief mit der IG Metall viel glatter.“

Nicht anders sehen das die meisten Betriebsräte. Viele Belegschaftsvertreter sind sogar froh, wenn sie ihren Leuten die vereinbarten Grausamkeiten mit dem Argument verkaufen können: Selbst die Gewerkschaft hat zugestimmt.

Auch der zuständige Minister sympathisiert mit solche Regelungen. „Ich hoffe, dass sich die Tarifparteien bewegen“, sagt Wirtschaftsressort-Chef Wolfgang Clement. „Was die Verantwortlichen freiwillig regeln, ist immer besser als ein Gesetz.“

Handlungsbedarf sieht er dabei weniger in der Industrie als in Wirtschaftszweigen wie der Bauwirtschaft oder dem Öffentlichen Dienst. So gibt es für Bund, Länder und Gemeinden überhaupt keine Tarif-Öffnungsklausel für betriebliche Bündnisse – auch wenn die öffentlichen Arbeitgeber ihrem Kontrahenten, Ver.di-Chef Frank Bsirske, derzeit eine entsprechende Klausel abtrotzen wollen. In der Baubranche sind Tarifausnahmen nur in Ostdeutschland erlaubt.

Die Folgen zeigten sich zum Beispiel vor wenigen Jahren bei der komplizierten Rettungsaktion für den angeschlagenen Baukonzern Holzmann. Weil es im Branchentarif keine Öffnungsklausel gab, wären die ausgehandelten Lohnabschläge, die zur Rettung des Unternehmens beitragen sollten, beinahe nicht zu Stande gekommen.

Und so ist es denn kein Wunder, dass sich Arbeitgeberfunktionäre wie Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser zu den anstehenden Gesetzesplänen der Union eher dialektisch äußern. Natürlich halte er die Vorschläge von CDU und CSU für vernünftig, sagt Kannegiesser (siehe Interview). Aber wenn die IG Metall über weitere Tarif-Flexibilisierungen verhandelt, so der Funktionär, dann seien gesetzliche Maßnahmen „nicht mehr erforderlich“.

JAN BERG, MICHAEL SAUGA



Bankgesellschaft in Berlin: „Systematische Nichteinhaltung der Garantien“

GELDANLAGE

## Garantien ohne Wert?

Die Fonds der Bankgesellschaft galten als absolut sicher, weil Berlin für nahezu alle Risiken bürgte. Doch jetzt geraten einige Fonds ins Trudeln – und die Anleger hegen einen bösen Verdacht.

**A**nne Düren sitzt am Küchentisch ihrer Zweizimmerwohnung am Stadtrand von Bonn. Sie ist ratlos. „Was heißt denn das?“, fragt sie und fährt mit dem Zeigefinger unter den Zeilen des Briefs entlang. „Aus heutiger Sicht ... entsteht möglicherweise ein nicht erwarteter akuter Liquiditätsbedarf“, schrieb ihr die IBV, eine Tochtergesellschaft der Bankgesellschaft Berlin (BGB).

Die 42-jährige Blumenhändlerin investierte 1997 10 000 Euro in den geschlossenen Immobilienfonds LBB 11 der IBV – laut Prospekt eine „werthaltige Kapitalanlage und wichtige Säule der privaten Vermögensbildung und Altersvorsorge“.

Die Fonds galten als absolut sicher, denn die Bankgesellschaft garantierte die Miete für die 14 Wohnanlagen, Einkaufszentren, Seniorenheime und Lagerhallen auf 25 Jahre. Zudem sicherte sie den Anlegern zu, ihren Anteil nach 25 Jahren zum Nominalwert zurückzukaufen – nach 30 Jahren sogar zu 115 Prozent.

„Risikoloser“, so hatte es sich Frau Düren von einem Freund erklären lassen, „kann man sein Geld nicht anlegen.“ Denn hinter dem Geldhaus stand, als Mehrheitseigner, das Land Berlin.

Als das Institut 2001 in eine schwere Schiefelage geriet, sprang der Stadtstaat tatsächlich ein, er sicherte die Fondsgarantien der Bank bis zu einer Höhe von 21,6 Milliarden Euro ab. 300 Millionen Euro

jährlich müssen die Berliner Steuerzahler nach Berechnungen von Experten dafür aufbringen, 30 Jahre lang – wenn sich die Situation nicht weiter verschlechtert.

Frau Düren, die sich schon Sorgen um ihr Geld gemacht hatte, war beruhigt – bis sie am 21. März ein Schreiben der Fondsmanager erhielt.

Der Fonds sei vorerst nicht in der Lage, die bereits beschlossene Ausschüttung zu bedienen, hieß es da, andernfalls werde er „seinen laufenden Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommen“ können.

Auch der LBB 12 mit einem Anlagevolumen von 850 Millionen Euro steckt „in einer kritischen Situation“, wie der Verwaltungsrat gegenüber den Anteilseignern nüchtern konstatiert – trotz der umfangreichen Garantien.

Anderen Fonds der Bankgesellschaft geht es nicht besser. Die Mieteinnahmen

liegen um bis zu 40 Prozent unter den prognostizierten Werten – und die Zinsausgaben werden wohl steigen.

Ursache der Misere ist die schlechte Qualität der Immobilien in den Fonds. „Viel Masse, ohne Klasse“, mäkelten Kritiker, als sich die Bankgesellschaft Ende der neunziger Jahre immer neue, schwerere Fonds auflegte. Doch Anlageberater priesen die Modelle – wegen der staatlichen Garantien – im ganzen Land an. Mit Erfolg.

Bis zum Jahr 2000 hatte das Institut 33 Garantiefonds



Fonds-Zeichnerin Düren „Was heißt denn das?“

GEORGE HILGEMANN