

# LEIPZIGER THESEN ZUR TARIFREFORM

## BETRIEBSAUTONOMIE STATT TARIFDIKTAT

### Präambel

Eine zukünftige Tarifpolitik wird bestimmt durch:

- Verschärfung des internationalen Wettbewerbs
- unterschiedliche Innovationsgeschwindigkeiten
- höhere Qualifikation der Mitarbeiter
- stetigen Wertewandel in unserer Gesellschaft
- gravierende Marktänderungen wie die Wiedervereinigung Deutschlands und die Schaffung des europäischen Binnenmarktes
- noch höheren Stellenwert der Umweltpolitik

Deshalb muss die Tarifpolitik flexibler und schneller zugunsten der Arbeitnehmer und der Unternehmen handeln. Dazu gehört auch, die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Betrieb dauerhaft zu fördern.

**These 1:** Die Tarifautonomie muss erhalten bleiben. Beibehalten werden soll die Zurückhaltung des Staates in der Tarifpolitik.

**These 2:** Die Tarifautonomie muss ergänzt werden durch eine gleichberechtigte Betriebsautonomie. Das Verhältnis untereinander wird bestimmt durch das Subsidiaritätsprinzip: Die dezentrale Lösung hat Vorrang vor der zentralen Lösung.

**These 3:** Vertragspartner sind: Betriebsräte und Arbeitgeber oder Arbeitnehmervereinigungen und Arbeitgebervereinigungen.

**These 4:** Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen können auch Rahmenverträge für die betriebliche Ebene vereinbaren.

**These 5:** Maßstab für alle Verträge soll das Wohlergehen der Betriebe und ihrer Mitarbeiter sein: Kooperation statt Konfrontation.

**These 6:** Einzelvertraglich günstigere Regelungen für den Mitarbeiter sind jederzeit möglich und haben Vorrang vor kollektiven Regelungen.

**These 7:** Die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen sollen sich zu Beratungs- und Dienstleistungsgemeinschaften der Betriebspartner fortentwickeln. Den Betriebspartnern wächst ein weiteres Maß an Eigenverantwortung zu.

**These 8:** Arbeitskämpfmaßnahmen dürfen nur auf der Ebene der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervereinigungen beschlossen und durchgeführt werden. Die Betriebspartner behalten die Möglichkeit der freiwilligen, betrieblichen Schlichtung nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Am 31. Oktober 1993 hat der AUB-Bundesvorstand bei einer Sondersitzung in Leipzig nach gründlicher Vorbereitung auch durch die Arbeitsgruppe Tarifpolitik die nebenstehenden „Leipziger Thesen“ verabschiedet und in einer Pressekonferenz am Montag, 1. November, im Leipziger Presseclub einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Mit dieser Ausgabe von „AUB Intern“ soll den Mitgliedern eine breite und intensive Diskussion über die Leipziger Thesen sowie ihre Erläuterungen und Begründungen ermöglicht werden.

## **ZIEL DER LEIPZIGER THESEN IST FÜR DIE AUB:**

Den veränderten Umständen unserer Wirtschaftswelt einerseits und den Erfahrungen mit unserer traditionellen Tarifpolitik andererseits soll mit einem neuen - in seiner Substanz jedoch bereits erprobten - System der Tarifpolitik Rechnung getragen werden. Kerngedanke ist, die Entscheidungshoheit dorthin zu verlagern, wo die Folgen tarifpolitischer Handelns zu ertragen und zu verantworten sind: in den einzelnen Betrieb und das einzelne Unternehmen. Dies schließt freiwillige Delegation an - überbetriebliche - Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände nicht aus, sondern ein. Damit würde auch die stetig wachsende Zahl nicht gesetzeskonformer betrieblicher Regelungen entfallen, mit denen viele Unternehmen und Betriebsräte tarifliche Regelungen unterlaufen. Die Leipziger Thesen erfordern eine materielle Änderung von Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz, um die bevorrechtigte Stellung der Gewerkschaften und Verbände zu Gunsten einer stärkeren Betriebsautonomie zu beseitigen. Die Leipziger Thesen beinhalten auch den Wegfall der seit Jahren diskutierten Öffnungsklauseln.

## **ANLASS ZUR ERSTELLUNG DER LEIPZIGER THESEN IST FÜR DIE AUB:**

- Das nahezu durchgängige Verhaltensmuster beider Sozialpartner während der letzten zehn Jahre, nämlich das Beharren auf Branchen-tarifverträgen, die sich immer weiter von den betrieblichen Erfordernissen entfernen. Nur einmal – 1984 – gaben die Vertragspartner im berühmt gewordenen „Leber-Kompromiss“ den Betriebspartnern begrenzten Verhandlungsspielraum, jedoch missfielen der Gewerkschaft wie den Arbeitgeberverbänden die – zaghafte genug – daraus resultierenden betriebsnahen Ergebnisse so sehr, dass seitdem in den Tarifverträgen so gut wie kein betrieblicher Spielraum mehr gewährt wurde.
- Die Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland, die deutlich macht, dass eine Reihe von Standortfaktoren wirtschaftliches Produzieren in vielen Bereichen nicht mehr ermöglicht. Herausragende Beispiele sind die Lohn- und Gehaltsstrukturen, die Höhe der Lohnnebenkosten, die Urlaubsdauer, die Zahl der Feiertage, die Arbeitszeit, nicht nur hinsichtlich ihrer im internationalen Vergleich exorbitanten Kürze durch eine demnächst 35-Stunden-Woche, sondern auch durch rigide tarif-vertragliche Beschränkungen hinsichtlich der Wochenend- und Nacharbeit.
- Der Verlauf und das Ergebnis der tarifpolitischen Auseinandersetzung im Metallbereich in den neuen Bundesländern in diesem Frühjahr. Der vor allem durch Gewerkschaftsfunktionäre westdeutscher Herkunft gesteuerte Streik mit seiner hohen Emotionalisierung ostdeutscher Arbeitnehmer hat völlig falsche Signale gesetzt: Er hat die Vernunftschwelle für Arbeitskämpfmaßnahmen deutlich herabgesetzt, und er hat dazu beigetragen, den Aufbau kostengünstiger Arbeitsplätze jenseits der deutsch-tschechischen Grenze zu forcieren – Arbeitsplätze, die wohl kaum zurückverlagert werden. Auch die Kommission der Tarifvertragsparteien, von deren Entscheidung die Möglichkeit eines notleidenden Betriebes abhängt, vorübergehend untertarifliche Löhne zu zahlen, ist ein – gewollter (?) – Fehlschlag: Ein Unternehmen, das alle seine wirtschaftlichen Probleme so radikal offenlegen muss, wie es die Kommission verlangt, verliert jede Kreditwürdigkeit, so dass in der Regel die im Grunde nicht finanzierbare Zahlung der Tariflöhne dem andernfalls fast unvermeidlichen Gang zum Konkursrichter vorgezogen wird.
- Der aus der ein Jahrzehnt dauernden verfehlten Tarifpolitik resultierende Mitgliederschwund bei Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden, der aber die Sozialpartner keineswegs zur Einsicht und zum Einlenken veranlasst, sondern sie immer mehr zu Minderheitsvertretern macht, die ihr vom Gesetzgeber begünstigtes Machtmonopol mit Starrheit verteidigen.

## **LEIPZIGER THESEN ZUR TARIFREFORM (ERLÄUTERUNGEN)**

- Zu These 1:** Der Grundsatz der von staatlichen Eingriffen freien Tarifpolitik bedarf nach den in der Bundesrepublik Deutschland gemachten Erfahrungen keiner Änderung. Dennoch darf die Tarifautonomie kein gesetzlich geschütztes Monopol bleiben, mit dem ausschließlich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen diktieren.
- Zu These 2:** Der Kerngedanke der Subsidiarität ist bereits in vielen Bereichen – nicht zuletzt durch die EG-Philosophie – verankert. Die Entwicklung in der Wirtschaft wie auch in der Politik wird weiter dahin gehen, dass die Menschen sich an kleineren, überschaubaren Einheiten beteiligen wollen, dass sie sich dort engagieren und dort zur Übernahme von Verantwortung bereit sein werden.
- Zu These 3:** Jede dieser Vertragspartnerebenen kann Kernbereiche materieller Arbeitsbedingungen regeln (Wochenarbeitszeit, Ecklohn-Vereinbarungen, Urlaubsdauer).
- Zu These 4:** Dies ist die Folge der Delegation von Verantwortung und Entscheidung an die Verbände. Diese Delegation wird um so häufiger erfolgen, desto mehr sich die Verbände auf die Vereinbarung von Mindestbedingungen beschränken müssen.
- Zu These 5:** Der im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Grundsatz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ (§ 2 Abs. 1) soll durchgängige Handlungsmaxime für alle Vertragspartner werden.
- Zu These 6:** Das Günstigkeitsprinzip muss weiterentwickelt werden, um dem Einzelnen volle Entfaltungsfreiheit zu geben und ihn zu einem emanzipierten Arbeitnehmer zu machen.
- Zu These 7:** Dahinter steht der Gedanke einer notwendigen, psychologisch freilich nicht einfachen Qualifizierung von Verbänden und Gewerkschaften zu umfassenden Dienstleistungen, deren Qualität für die erforderliche Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmungsfähigkeit letztlich das tarifpolitische Gewicht dieser Organisationen bestimmen wird.
- Zu These 8:** Die grundgesetzlich garantierte Arbeitskampf-Freiheit als „ultima ratio“ der Verbände soll nicht angetastet werden. Die in der unmittelbaren Verantwortung stehenden Betriebspartner müssen jedoch die Möglichkeit haben, in ihren Betrieben durch Einigung oder mit Hilfe eigener Schlichter Arbeitskämpfe zu vermeiden.