

Marcus Schwarzbach

DAS LEISE ENDE EINER ERRUNGENSCHAFT?

DIE ZUKUNFT DES TARIFVERTRAGES

GEGENWEHR IST ENTSCHEIDEND!

Impressum

isw-information, August 2010

Publikationsreihe isw-report: ISSN 1614-9289

Herausgeber:

isw – Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung e.V.

Johann-von-Werth-Str. 3, 80639 München

Telefon 089/130041 Fax 089/168 94 15

isw_muenchen@t-online.de

www.isw-muenchen.de

Konto: Sparda Bank München

Konto-Nr. 98 34 20 (BLZ 700 905 00)

Autor: Marcus Schwarzbach

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Conrad Schuhler

Layout: Monika Ziehaus

Schutzgebühr: 1,50 EUR

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger
Genehmigung des isw e.V.

1. Besondere Bedeutung der Tarifverträge für die Beschäftigten

Tarifverträge haben eine besondere Bedeutung für die Beschäftigten. Sie regeln die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in den Betrieben. Die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit, die Entlohnung oder der Urlaubsanspruch sind wichtige Bestandteile eines Tarifvertrages. Diese Bedingungen wirken sich immer auch auf die Lebensbedingungen aus.

"Mit Einführung der 45-Stundenwoche wurde die Wochenarbeitszeit auf Montag bis Freitag zusammengefasst, die frei zur Verfügung stehende Zeit fing am Freitagabend an und der Familie stand das ganze Wochenende zur Verfügung. Familien konnten plötzlich am Samstag gemeinsam einkaufen gehen, konnten am Wochenende gemeinsam etwas unternehmen, das öffentliche Erscheinungsbild in den Städten hat sich dadurch geändert und Papi gehörte Samstags den Kindern und der Familie", betont Franz Steinkühler, ehemaliger Vorsitzender der IG Metall, die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden im Jahr 1956 als deutliche Verbesserung der Lebensbedingungen (siehe Homepage der Hans-Böckler-Stiftung unter www.tarifvertrag.de).

Die tarifliche Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich hat das Leben der arbeitenden Menschen nachhaltig verbessert und das öffentliche Leben verändert. Tarifverträge beeinflussen aber auch den Gesetzgeber. So trug ein Streik der Metallarbeiter in Schleswig-Holstein – und ein erkämpfter neuer Tarifvertrag – in den 50er Jahren dazu bei dass der Bundestag die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gesetzlich regelte. Tarifverträge gestalten nicht nur die Arbeitsbedingungen.

1.1. Die Bedeutung des Tarifvertrages im betrieblichen Alltag

Ein Tarifvertrag ist ein von tariffähigen Parteien – d.h. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband bzw. einzelner Arbeitgeber – abgeschlossener Vertrag, durch den Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Geltungsbereich des Tarifvertrags geregelt werden sollen. Ein Tarifvertrag bedarf der Schriftform. Rechtsgrundlagen für den Abschluss sind

- die Koalitionsfreiheit, die verfassungsrechtlich garantiert ist und
- die Tarifautonomie, die im Tarifvertragsgesetz (TVG) gesetzlich ausgestaltet wird.

Koalitionsfreiheit ist nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz (GG) das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen – für "jedermann und für alle Berufe" – zu bilden. Dieses Grundrecht schützt sowohl die koalitionsmäßige Betätigung des einzelnen als auch die Existenz der Koalitionen. Die Tarifvertragsparteien sollen die Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder eigenverantwortlich regeln. Die Koalitionsfreiheit steht verfassungsrechtlich in einer engen Beziehung zum Demokratieprinzip, da sie den Arbeitnehmern ermöglicht, als Gleiche ihre Lebenslage zu gestalten. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zählt der Abschluss von Tarifverträgen zu den zentralen Punkten der Koalitionsfreiheit (BVerfG-Urteil vom 10.1.1995).

Das zentrale Mittel der Betätigung als Koalition ist der Abschluss von Tarifverträgen. Die Tarifautonomie ist deshalb Bestandteil des grundgesetzlichen Schutzes der Koalitionsfreiheit. In einer Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht dies bestätigt: "Die historische Entwicklung hat dazu geführt, dass solche Vereinbarungen in Gestalt geschützter Tarifverträge mit Normativcharakter und Unabdingbarkeit abgeschlossen werden. Wenn also die in Artikel 9 Absatz 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit nicht ihres historisch gewordenen Sinnes beraubt werden soll, muss im Grundrecht des Artikel 9 Abs. 3 GG ein verfassungsrechtlich geschützter Kernbereich auch in der Richtung liegen, dass ein Tarifvertragssystem im Sinne des modernen Arbeitsrechts überhaupt bereitzustellen ist, und dass Partner dieser Tarifverträge notwendig frei gebildete Koalitionen sind." (BVerfG vom 18.11.1954).

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes betont auch die Bedeutung der Tarifautonomie gegenüber staatlichen Eingriffen: "Die Tarifautonomie muss als ein Bereich gewahrt bleiben, in dem die Tarifvertragsparteien ihre Angelegenheiten grundsätzlich selbstverantwortlich und ohne staatliche Einflussnahme regeln können. Ihre Funktionsfähigkeit darf nicht gefährdet werden. Die Koalitionen müssen ihren verfassungsrechtlich anerkannten Zweck, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen, erfüllen können.

Das Tarifvertragssystem ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen" (BVerfG vom 04.07.1995).

Der Arbeitsmarkt ist durch eine ungleiche Kräfteverteilung im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geprägt. Das Bundesverfassungsgericht spricht deshalb von einer strukturellen Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers.

Regelungsgegenstände eines Tarifvertrages

Bei den Regelungsgegenständen eines Tarifvertrages wird beispielsweise zwischen folgenden Arten unterschieden:

Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge (oder Entgelttarifverträge)

- in Lohn- bzw. Gehaltstarifverträgen wird die Höhe des Arbeitsentgelts geregelt.
- Laufzeit meist ein bis zwei Jahre.

Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifverträge (oder Entgeltrahmentarifverträge)

- Diese Rahmentarifverträge beschreiben vor allem die einzelnen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen (oder Entgeltgruppen).
- Laufzeit über mehrere Jahre.

Manteltarifverträge

- Bei Manteltarifverträgen werden Regelungen über sonstige Arbeitsbedingungen wie etwa Arbeitszeit, Urlaub oder Verdienstsicherung getroffen.
- Laufzeit über mehrere Jahre.

Tarifverträge mit besonderem Regelungsgegenstand

- Z.B. ein Tarifvertrag über Rationalisierungsschutz, über die Gewährung einer Jahressonderzahlung oder über vermögenswirksame Leistungen.
- Laufzeit meist über mehrere Jahre.

2. Tarifvertragswesen unter Druck

Das Tarifvertragswesen unterliegt inzwischen einem starken Wandel. Die Tarifbindung geht seit Mitte der neunziger Jahre zurück.

Seit Beginn der 90er Jahre ist eine zunehmende "Flucht der Arbeitgeber aus dem Tarifvertrag" zu verzeichnen. Das erfolgt in der Praxis durch

- Austritt aus dem Verband,
- Ausgründung eines Betriebs und Nichtwiedereintritt in einen Verband oder
- Nichtbeitritt für neu gegründete Betriebe.

Alle diese Varianten laufen auf eine Schwächung des Systems der Flächentarifverträge hinaus.

Von Bedeutung ist dabei auch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung. Seit rund 15 Jahren ermöglichen mehr und mehr Arbeitgeberverbände Unternehmen eine Mitgliedschaft "ohne Tarifbindung" (OT). Der Arbeitgeber ist trotz Verbands-Mitgliedschaft nicht direkt an die Bestimmungen des aktuellen Verbands-Tarifvertrags gebunden. Wie viele Unternehmen von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung Gebrauch machen, ist kaum bekannt. Was aber die Einführung von OT-Mitgliedschaften vorantreibt, haben die Forscher Martin Behrens und Markus Helfen von der Freien Universität Berlin untersucht. Dazu werteten sie die Befragung von 142 Funktionären von Arbeitgeberverbänden aller Branchen der privaten Wirtschaft sowie die Satzungen von 79 dieser Verbände aus. Diese Arbeitgeberverbände schwächen bewusst den Flächentarifvertrag. Arbeitgeber versuchen bei Tarifverhandlungen die Gewerkschaften zu Zugeständnissen zu bewegen, indem sie mit dem Übertritt vieler Unternehmen in eine OT-Mitgliedschaft drohen. Ein bekannter Fall sind die Tarifverhandlungen der IG Metall in Ostdeutschland 2003, als die sächsischen Metallarbeitgeber sogar mit der Auflösung ihres Verbands drohten. Die Gewerkschaft konnte daher ihre Forde-

zung nach einer Arbeitszeitreduzierung auf 35 Wochenstunden nicht durchsetzen. Die OT-Mitgliedschaft soll so die Machtverhältnisse zwischen den Tarifparteien verschieben (siehe auch Böckler-Impuls Ausgabe 11/2010 vom 30.6.10, im Internet unter www.boeckler-impuls.de). Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass ein einheitlicher Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen für eine ganze Branche regelt.

Die Zahl der tarifgebundenen Betriebe ist stark zurückgegangen – das bestätigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). In einer jährlichen Befragung von mehr als 15.000 Betrieben ermittelt das IAB-Betriebspanel Daten zur Tarifbindung für Ost- und Westdeutschland. 1996 arbeiteten in Westdeutschland noch 70 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, in denen ein Flächentarifvertrag galt. Im Jahr 2009 waren es dagegen nur noch 56 Prozent. In Ostdeutschland sank der entsprechende Anteil der Beschäftigten von 56 auf 38 Prozent (siehe auch WSI-Mitteilungen, Ausgabe April 2010, im Internet unter www.wsi-mitteilungen.de).

Das Tarifvertragswesen unterliegt auch aus anderen Gründen einem starken Wandel. Denn es gibt inzwischen keine wichtige Branche, für die nicht in den vergangenen Jahren substantielle Öffnungsklauseln vereinbart worden sind.

Tarifverträge der verschiedenen Branchen zeigen, wie weit die Eingriffe gehen. Diese Klauseln ermöglichen ein Abweichen zulasten der Beschäftigten "nach unten". Löhne, Urlaubs- und Weihnachtsgeld können betrieblich gesenkt werden. In der Chemieindustrie gibt es niedrigere Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose. Eine Härtefallklausel in der Metallindustrie sieht vor, die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu verkürzen, wenn der Unternehmer dies will. Eine Klausel im Einzelhandel in Ostdeutschland ermöglicht geringere Gehälter in kleineren und mittleren Firmen.

2.1 Zulässigkeit von Öffnungsklauseln aus rechtlicher Sicht

Bei der Umsetzung von Tarifverträgen sind die rechtlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Dazu zählen das Günstigkeitsprinzip und der Tarifvorrang:

a) Günstigkeitsprinzip

Vom Tarifvertrag darf nur abgewichen werden, wenn das für die Arbeitnehmer günstiger ist. Dieses Günstigkeitsprinzip ist im Tarifvertragsgesetz (§ 4 Abs. 3) verankert und soll die Schutzfunktion des Tarifvertrags sicherstellen. Einzelarbeitsverträge dürfen über tarifliche Regelungen hinausgehen, z.B. durch höheres Entgelt, längeren Urlaub oder erweiterten Kündigungsschutz, dürfen sie aber nicht unterschreiten.

b) Tarifvorrang

§ 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) regelt das Verhältnis von Tarifvertragsparteien und Betriebsparteien in Fragen der Arbeitsbedingungen.

Der Gesetzgeber hat dabei der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien den Vorrang eingeräumt. Die Befugnis der Tarifparteien zur Regelung der Arbeitsbedingungen soll nicht dadurch ausgehöhlt werden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat abweichende Regelungen vereinbaren.

Mit dem Tarifvorrang soll die Tarifautonomie gesichert werden, nach der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen autonom gestalten können. Der Tarifvorrang soll sicherstellen, dass die Mindestbedingungen, die der Tarifvertrag regelt, in allen Betrieben gelten und nicht durch Einzelvereinbarungen unterlaufen werden können.

Nur die Tarifvertragsparteien – also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) – können den Tarifvorrang durch Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen für vereinbarte Bereiche aufheben.

Nach § 77 Abs. 3 BetrVG haben tarifliche Regelungen Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen. Dort heißt es:

■ "Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein."

Eine Abweichung ist bei tariflichen Öffnungsklauseln möglich, d.h. eine Ausnahme gilt nach § 77 Abs. 3 BetrVG nur,

- "wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt."

Öffnungsklauseln zur Arbeitszeit wurden im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung seit Mitte der achtziger Jahre vereinbart. Dazu zählt die Zulässigkeit von Arbeitszeitkonten oder Arbeitszeitkorridoren. Seit Mitte der 90er Jahre werden zunehmend tarifliche Möglichkeiten zur befristeten Absenkung der Arbeitszeit vereinbart, die dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung dienen sollen. Diese Klauseln werden auch als Härtefallklauseln bezeichnet.

2.2 Zunehmende Bedeutung tariflicher Öffnungsklauseln von den 90er Jahren bis heute

Tarifverträge verschiedener Branchen zeigen, wie weit die Eingriffe gehen. Es gibt keine wichtige Branche, für die nicht in den vergangenen Jahren substantielle Öffnungsklauseln vereinbart worden sind.

Löhne, Urlaubs- und Weihnachtsgeld können betrieblich gesenkt werden. In der Chemieindustrie gibt es niedrigere Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose. Eine Härtefallklausel in der Metallindustrie sieht vor, die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu verkürzen, wenn der Unternehmer dies will.

Die Sperrwirkung des Tarifvorranges nach § 77 Abs. 3 BetrVG gilt nicht, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Diese Öffnungsklausel ermöglicht den Betriebsparteien die Schaffung eigenen betrieblichen Rechts durch eine Betriebsvereinbarung. Eine Öffnungsklausel kann nur von den Tarifparteien selbst vereinbart werden, während die konkrete Ausgestaltung Angelegenheit von Betriebsrat und Arbeitgeber im Betrieb ist. Folgende Varianten von Öffnungsklauseln sind in der Praxis von Bedeutung:

- **Arbeitgeber und Betriebsrat entscheiden.** Die tarifliche Regelung sieht in diesen Fällen vor, dass Betriebsrat und Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu Öffnungsklauseln abschließen; die Zustimmung der Tarifvertragsparteien ist durch den Tarifvertrag bereits erteilt worden.
- **Arbeitgeber und Betriebsrat benötigen die Zustimmung von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband.** Die tarifliche Regelung beinhaltet zwar eine Öffnungsklausel, die konkrete Umsetzung einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch Betriebsrat und Arbeitgeber erfordert zunächst die Zustimmung der Tarifvertragsparteien in jedem Einzelfall.
- **Gewerkschaft und Arbeitgeberverband entscheiden.** In diesen Fällen gibt es keine Öffnungsklausel im Tarifvertrag. Vielmehr erfolgen im konkreten Einzelfall Verhandlungen über einen Ergänzungstarifvertrag, nach Absprache zwischen Gewerkschaft, Arbeitgeberverband und betroffenem Betrieb

Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zur Verschlechterung der tariflichen Ansprüche der Beschäftigten ohne tarifliche Öffnungsklauseln ist tarifwidrig und deshalb unzulässig. Werden entsprechende Vereinbarungen entgegen § 77 Abs. 3 BetrVG getroffen, kann die Gewerkschaft diese gerichtlich anfechten und ein Amtsenthebungsverfahren gegen den Betriebsrat einleiten, da dieser nach § 23 Abs. 1 BetrVG gegen seine gesetzlichen Pflichten verstößt.

Die Öffnungsklausel muss deshalb den Gegenstand und den Umfang dieser Ermächtigung genau bestimmen, d.h. sie muss ausdrücklich geregelt sein. In den Tarifverträgen sind dann Verweise auf "freiwillige Betriebsvereinbarungen" oder "befristete Betriebsvereinbarungen" durch Arbeitgeber und Betriebsrat zu finden. Eine ergänzende Auslegung des Tarifvertrages etwa kann keinen Anspruch auf eine Öffnungsklausel herstellen. Die Tarifvertragsparteien im Reisebürogewerbe haben – in einer Öffnungsklausel zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung bei entsprechender Lohnkürzung – folgende Formulierungen gewählt:

- "Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit befristet bis zur Dauer von neun Monaten für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen, ganze Betriebsteile oder Betriebe auf bis zu 30 Stunden in der Woche verkürzt werden."
(Auszug aus § 2 "Absenkung der Arbeitszeit", Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für das Reisebürogewerbe Bundesgebiet West und Ost)

Ergebnis dieser Entwicklung ist eine erheblichen Differenzierung der tariflichen Regelungen: Durch tarifliche Öffnungsklauseln fand eine weitreichende Verlagerung der Gestaltungskompetenz auf die betriebliche Ebene statt. Die Ausgestaltung dieser Tariföffnung unterliegt in der Regel den Betriebsparteien und ist somit zu einer wichtigen Aufgabe der Betriebsräte geworden. Unternehmen können so enormen Druck auf die Betriebsräte ausüben. Bestimmend sind dabei Formen der Dezentralisierung, die ein **Unterschreiten von Tarifstandards** vorsehen, die sogenannten Härtefallklauseln.

2.3 Härtefallklauseln

Die Rezession 1992/1993 wird von Beobachtern als Auslöser für betriebliche Bündnisse in vielen Unternehmen gesehen. Die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells beim Volkswagenwerk, das "Vier-Tage-Modell" der kollektiven Arbeitszeitverkürzung zwischen VW-Management und IG Metall 1993, gilt als bahnbrechende Vereinbarung in Richtung Öffnung von Tarifverträgen. Verschärft wurde die Entwicklung durch Forderungen der Unternehmer in den neuen Bundesländern. Begründet durch die Anpassungskrise der ostdeutschen Wirtschaft wurde 1993 im Metallbereich eine Härtefallklausel vereinbart. Bei nachweisbaren existenziellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten soll ein Betrieb die Möglichkeit zum Aussetzen der vereinbarten Anpassung des Tarifentgeltes an das Westniveau haben. Die Unternehmer setzten die IG Metall im Vorfeld enorm unter Druck und stellten den Flächentarifvertrag im Tarifgebiet Ost in Frage.

Die Tarifparteien der chemischen Industrie vereinbarten 1995 "bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten" die Möglichkeit zu betrieblichen Ausnahmelösungen für Höhe und Auszahlungszeitpunkt des tariflichen Urlaubsgeldes oder der vermögenswirksamen Leistungen. Seit 1998 darüber hinaus die Möglichkeit, das monatliche Tarifentgelt in Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten befristet um bis zu 10 % abzusenken. Betriebsvereinbarungen bedürfen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Auch bestehen seit 1994 Regelungen mit niedrigen Einstiegs-Tarifen im ersten Beschäftigungsjahr bei Neueinstellungen von Beschäftigten.

In der Tarifrunde der Metallindustrie Westdeutschlands wurden seit 1994 ebenfalls Regelungen für Härtefallklauseln getroffen, die nicht nur bei den zusätzlichen Vergütungsbestandteilen wie Urlaubsgeld, sondern auch beim Monatsentgelt vorübergehende Einschnitte ermöglichen.

Eine weitere Form der Härtefallregelung in verschiedenen Branchen stellt die kollektive Verkürzung der Arbeitszeit – und entsprechende Lohnkürzung – bei wirtschaftlicher Notlage dar. Analog der 4-Tage-Woche bei VW kann in einigen Branchen eine entsprechende Arbeitszeitreduzierung zur Sicherung von Arbeitsplätzen für die gesamte Belegschaft oder einen Teil der Arbeitnehmer vereinbart werden.

Die Vereinbarung dieser Klauseln in den einzelnen Branchen wurde – als Ausgleich für die Beschäftigten, die so auf Ansprüche verzichten – meist an die Zusage des Arbeitgebers zum Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gekoppelt.

Bestandteil des Tarifabschlusses der Metall- und Elektroindustrie war 2004 eine Härtefallklausel zur Beschäftigungssicherung. Diese Vereinbarung ist auch unter der Bezeichnung "Pforzheimer Abschluss" bekannt. Zur Sicherung einer "nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung" können die Tarifparteien ergänzende Regelungen vereinbaren und befristet von tariflichen Standards abweichen. Dazu zählen beispielsweise die Kürzung von Sonderzahlungen, die Stundung von Ansprüchen oder die Absenkung der Arbeitszeit. Erstmals gibt es so für die Metallindustrie eine umfassende Öffnungsklausel mit bestimmten Verfahrensvorschriften, bei denen Unternehmen einen Verhandlungsanspruch haben.

Im Baugewerbe ist inzwischen ein Tarifvertrag geschlossen worden, der Härtefallklauseln auch ohne wirtschaftliche Schieflage der Betriebe vorsieht. So schreiben beispielsweise Tarifverträge in der Metall- oder Chemiebranche fest, dass eine wirtschaftliche Notlage nachgewiesen werden muss. Die jetzige Bau-Regelung ist aus Sicht des Zentralverbandes des Baugewerbes "tarifpolitisches Neuland", da Betriebsräte jederzeit unter Druck gesetzt werden können, Vereinbarungen zum Lohnverzicht zu treffen. Für den Bauindustrie-Hauptverband-Sprecher Heiko Stiepelmann ist diese Öffnung "ein Stück Tarifgeschichte". Die Verbände von Bauindustrie und -handwerk stimmten Ende 2003 der in der Schlichtung vereinbarten Rege-

lung ebenso zu wie die Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt. Das Weihnachtsgeld kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung gekürzt werden, ohne dass eine besondere Notlage der Firma festgestellt wurde.

Einige Beispiele für Härtefallklauseln verdeutlichen die Entwicklung:

- 2.3.1 Aussetzen von Tariferhöhungen oder Absenken der tariflichen Grundentgelte
- 2.3.2 Befristete Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich

2.3.1 Aussetzen von Tariferhöhungen oder Absenken der tariflichen Grundentgelte

Baugewerbe

Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann das Weihnachtsgeld – nicht nur bei wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens – gekürzt werden.

Chemische Industrie

Eine Absenkung der tariflichen Grundentgelte um maximal 10 % ist zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit möglich. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung besteht weiterhin die Möglichkeit zur erfolgsabhängigen Gestaltung der tariflichen Jahresleistung.

Energie- und Versorgungswirtschaft Tarifgebiet Ost

Durch eine Betriebsvereinbarung besteht zur Arbeitsplatzsicherung die Möglichkeit, die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise für einen vereinbarten Zeitraum nicht zur Auszahlung zu bringen.

Metallindustrie

Bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, die durch die Weitergabe der Entgelterhöhungen verursacht wird, ist die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung möglich. Während der Laufzeit der Sonderregelung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

Reisebürogewerbe

Durch eine befristete freiwillige Betriebsvereinbarung besteht zur Abwendung drohender Insolvenzen bzw. zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen die Möglichkeit bei Entgelt, Sonderzahlung bzw. Urlaubsgeld von tarifvertraglichen Bestimmungen abzuweichen.

Textil- und Bekleidungsindustrie West

Durch eine befristete freiwillige Betriebsvereinbarung besteht für Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation die Möglichkeit, tarifliche Erhöhungen für eine befristete Zeit aussetzen.

Wohnungswirtschaft

Abweichung von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages ist möglich, wenn dies der Arbeitsplatzsicherung dient.

2.3.2 Befristete Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich

Banken

Eine Absenkung der Wochenarbeitszeit von 39 auf bis zu 31 Stunden ist möglich.

Deutsche Bahn

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung ist die Absenkung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche oder Beschäftigtengruppen unter Anpassung des Monatsentgelts zur Sicherung von Arbeitsplätzen möglich.

Druckindustrie

Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist um bis zu 5 Stunden möglich.

Eisen- und Stahlindustrie West

Eine Verringerung der Wochenarbeitszeit von 35 Stunden auf bis zu 30 Stunden ist durch eine Betriebsvereinbarung möglich.

Metallindustrie West

Eine Absenkung der Wochenarbeitszeit ist von 35 auf bis zu 29 Stunden möglich.

Papierverarbeitung

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist um bis zu 6 Stunden möglich.

Reisebürogewerbe

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung zur Sicherung der Beschäftigung besteht die Möglichkeit zur Absenkung der Wochenarbeitszeit für maximal 9 Monate auf bis zu 30 Stunden, für Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen.

Versicherungsgewerbe

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherung besteht die Möglichkeit der Absenkung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit um bis zu 8 Stunden für alle Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen. Betriebsbedingte Kündigungen sind während der Laufzeit der Vereinbarung für betroffene Arbeitnehmer ausgeschlossen.

(Die Zusammenstellung orientiert sich an einer Veröffentlichung des Wirtschaftssozialwissenschaftlichen Instituts (WSI-Institut) der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung zu tariflichen Öffnungsklauseln und ist keineswegs vollständig – Näheres im Internet unter: www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_oeffnungsklauseln.pdf).

Zusammenfassend bedeutet dies in der Praxis: Auch wenn der Nachweis, dass Lohnverzicht Arbeitsplätze sichert, bis heute nicht erbracht wurde, gibt es inzwischen eine Reihe von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln, die als Härtefallklauseln Möglichkeiten geschaffen haben, das Tarifentgelt zu senken.

Unterschieden werden kann dabei zwischen

- Vereinbarungen zur Senkung des tariflichen Entgeltes oder
- Vereinbarungen zur kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit

In verschiedenen Tarifverträgen bestehen so genannte Härtefall- oder Arbeitsplatzsicherungsklauseln zur Absenkung des tariflichen Entgeltes. Während beispielsweise im Reisebürogewerbe "zur Abwendung drohender Insolvenzen oder zur Arbeitsplatzsicherung" Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen zu Entgelt, Sonderzahlung und Urlaubsgeld möglich sind, kann in der Textil- und Bekleidungsindustrie bei wirtschaftlichen Problemen ein abweichender Auszahlungsmodus bei der Jahressonderzahlung vereinbart werden.

In der Chemischen Industrie ist ein Absenken der tariflichen Grundentgelte um bis zu 10 % möglich, sofern dies der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dient. Im entsprechenden Tarifvertrag werden beispielsweise als beschäftigungssichernd definiert: "Investitionen am Standort, Vermeidung der Verlagerung der Produktion ins Ausland und die Vermeidung von Ausgliederungen". Auch im Metallbereich oder der Wohnungswirtschaft kann eine Abweichung von den tariflichen Vergütungen vereinbart werden.

Es existieren auch Regelungen zur Zurückstellung von Tariferhöhungen. Beispielsweise sieht eine Regelung der Textil- und Bekleidungsindustrie West folgende Öffnungsklausel vor:

"Einkommen: Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation können durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Tariferhöhungen für eine befristete Zeit, längstens jedoch für die Dauer der jeweiligen Laufzeit der nach dieser Vereinbarung wirksam werdenden Einkommenserhöhungen, ganz oder teilweise aussetzen. Voraussetzung ist, dass für die Zeit der ganzen oder teilweisen Aussetzung der Tariferhöhung eine Beschäftigungszusage gegeben werden muss.

Die Tarifvertragsparteien fordern die Betriebsparteien auf, bei günstiger wirtschaftlicher Lage des Unternehmens und des Betriebes durch freiwillige Betriebsvereinbarung das Entgelt für eine befristete Zeit, längstens jedoch für die Dauer der Laufzeit der Tarifverträge nach Abs. 4, über den Tarifsatz anzuheben, höchstens jedoch um den Prozentsatz, um den eine Aussetzung möglich ist. Dies sollte möglichst im Rahmen der betrieblichen Vermögensbildung geschehen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien, für die Jahressonderzahlung ein abweichender Auszahlungsmodus vereinbart werden."

Eine weitere Härtefallregelung in Tarifverträgen ist die Möglichkeit zur kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit bei entsprechender Kürzung der Vergütung. Diese Regelung kann beispielsweise im Privaten Versicherungsgewerbe zur Absenkung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit um bis zu 8 Stunden für alle Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen führen.

2.4 Ertrags- bzw. leistungs- und erfolgsbezogene Entlohnung

Ein weiteres gravierendes Element tariflicher Öffnungsklauseln ist die ertrags- bzw. leistungs- und erfolgsbezogene Entlohnung. Vorreiter dieser Entwicklung sind die chemische Industrie und das private Bankgewerbe. In erster Linie werden dabei Jahressonderzahlungen variabel ausgestaltet, so dass die Sonderzahlungen in einem festgelegten Korridor nach unten und oben schwanken können. Grundlage sind meist betriebswirtschaftliche Kennziffern, die zwischen den Betriebsparteien festgelegt werden müssen. Bei den Raiffeisenbanken wurde eine leistungs- und erfolgsbezogene Entlohnung eines Teils des Entgeltes auf der Grundlage von Zielvereinbarungen vereinbart.

Im Unterschied zu den Härtefallklauseln ist diese Variabilisierung **keine** zeitlich befristete Maßnahme in vermeintlichen wirtschaftlichen Notsituationen der Betriebe, sondern koppelt auf Dauer Teile des Entgeltes an die Gewinnentwicklung bzw. die persönliche Zielerreichung der Arbeitnehmer.

Dies stellt eine Risikoverlagerung zu Lasten der Beschäftigten dar, die nicht mehr nur das Risiko des Verlustes des Arbeitsplatzes, sondern auch noch das Einkommensrisiko zu tragen haben, das sich demnach nicht mehr nur auf übertarifliche Leistungen bezieht wie in vielen Betrieben.

2.4.1 Beispiele für tarifliche Öffnungsklauseln: Ertrags- bzw. leistungs- und erfolgsbezogene Entlohnung

Bankgewerbe

Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung besteht die Möglichkeit, das 13. Gehalt anteilig vom Unternehmenserfolg abhängig zu machen.

Chemische Industrie

Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung besteht die Möglichkeit, die Jahresleistung in Höhe von 95 % eines Monatsgehaltes vom Unternehmenserfolg abhängig zu machen und in einer Bandbreite von 80 bis 125 % variieren zu lassen. Grundlage hierfür sind aus Sicht der Tarifvertragsparteien "betriebswirtschaftlich anerkannte und nachprüfbare Kennziffern"

Die Zusammenstellung orientiert sich an einer Veröffentlichung des WSI-Institutes zu tariflichen Öffnungsklauseln und ist keineswegs vollständig – Näheres im Internet unter: www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_oeffnungsklauseln.pdf).

3. Erhöhter Druck auf Gewerkschaften und Betriebsräte durch Öffnungsklauseln

Die Flächentarifverträge haben sich in den letzten Jahren erheblich verändert. So unterschiedlich die Regelungen zu Öffnungsklauseln teilweise von Branche zu Branche sind, weisen sie doch Gemeinsamkeiten auf:

- Sie schaffen die Möglichkeit, von den einheitlichen und verbindlichen Standards des Flächentarifvertrags abzuweichen. Gewerkschaften und Betriebsräte stehen so unter enormem Druck.
- Die Folge dieser Differenzierung kann die Absenkung von Tarifstandards im Geltungsbereich des Tarifvertrages sein. Dazu zählt die Etablierung unterschiedlicher Tarifstandards für bestimmte Beschäftigtengruppen, etwa die Einstellung Langzeitarbeitsloser mit niedrigerem Lohn.

Die Öffnungsklauseln können entweder direkt durch die Betriebsparteien umgesetzt werden oder sie bedürfen der Zustimmung beider Tarifvertragsparteien. Dabei kann ein Antrag beider Betriebsparteien oder die Einleitung des Verfahrens durch den Arbeitgeber die Voraussetzung sein. In die betriebliche Auseinandersetzung werden so in erster Linie die Betriebsräte gezogen, die von Unternehmen unter Druck gesetzt werden.

Eine Befragung von Beschäftigten bestätigt die Skepsis. "Allgemein ist die Bereitschaft zur flexiblen Regulierung der Arbeitsbeziehungen bei Arbeitnehmern recht hoch. 62 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu, die Einkommen und Arbeitsbedingungen sollten von der wirtschaftlichen Situation der einzelnen Firma abhängen. Immerhin 53 Prozent der Befragten

meinten sogar, Gewerkschaften und Betriebsräte sollten bei ihren Entscheidungen die unterschiedlichen wirtschaftlichen Umstände verschiedener Betriebe auch dann beachten, wenn dies zu geringeren Einkommen und schlechteren Arbeitsbedingungen führen könnte", erläutert die Wissenschaftlerin Dr. Britta Rehder einleitend zu einer Befragung zum Thema tarifliche Öffnungsklauseln, insbesondere zu Härtefallklauseln.

"Fünf Prozent der befragten Arbeitnehmer gaben an, selbst von einer betrieblichen Vereinbarung betroffen zu sein, durch die die Löhne und Gehälter auf ein Niveau unterhalb des geltenden Tarifvertrages gesenkt wurden. Mehr als 64 Prozent dieser Beschäftigten urteilten, diese Vereinbarung sei nicht im Interesse der Belegschaft, vielmehr schade sie ihr. Daraus folgt: Konzessionen werden nur zähneknirschend geleistet. Niemand kann sich also darauf verlassen, dass sie langfristig akzeptiert werden; jedenfalls nicht von den Menschen, die davon selbst betroffen sind", betont die wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (siehe auch: Rehder, Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland, Seite 122)

Unabhängig von den konkreten Regelungen erhöht die steigende Zahl der tariflichen Öffnungsklauseln die Anforderungen an die Betriebsratsarbeit. Da besonders die Umsetzung der Härtefallregelungen zu einem Verzicht der Beschäftigten auf tarifliche Ansprüche führen, muss der Betriebsrat besonders sensibel mit diesen Öffnungsklauseln umgehen. Dies ist besonders schwierig, da im Fall der Umsetzung dieser Klauseln der Arbeitgeber – mit dem Ziel der Absenkung des Entgeltes oder der Arbeitszeit – meist entschlossen seine Interessen verfolgt.

3.1 Große Skepsis bei Betriebsräten

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat bundesweit Betriebsräte in allen Wirtschaftsbereichen befragt. Das Ergebnis: Für Betriebsräte ist die Verbindlichkeit von Tarifverträgen von hoher Bedeutung. Die Dezentralisierung und Verbetrieblung der Tarifpolitik ist aus Sicht der Betriebsräte

- zu begrüßen: 12 %
- zwiespältig: 30 %
- generell problematisch: 53 %
- keine Angabe: 5 %.

Von einer zunehmenden Flexibilisierung tariflicher Regeln auf betrieblicher Ebene profitieren nach Einschätzung eines Großteils der befragten Arbeitnehmervertreter in erster Linie nicht die Beschäftigten, sondern die Unternehmen.

81 % der befragten Betriebsräte stimmt der Aussage zu, die Öffnungsklauseln geben dem Arbeitgeber eher die Möglichkeit, seine betrieblichen Interessen durchzusetzen. Die Entwicklung geht jedoch eindeutig in Richtung Öffnung von Tarifverträgen, so das Ergebnis der Befragung (siehe Ninehüser/Hoßfeld, Verbetrieblung aus der Perspektive betrieblicher Akteure, Seite 13).

Eines der aktuellen Beispiele für betrieblichen Regelungsbedarf bieten die Tarifverträge im Bankenbereich, die eine leistungsbezogene Vergütung der Beschäftigten vorsehen. Die Neuregelung stellt hohe Anforderungen an die Arbeitnehmervertretung, da sich die Tariföffnung direkt auf die Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer auswirkt. Auch im öffentlichen Dienst stehen Betriebs- und Personalräte durch Leistungsentlohnung in neuen Tarifvertrag TVÖD vor diesen Fragen.

3.2 Umsetzung der Härtefallklauseln: Besondere Anforderungen an die Betriebsräte

Die Umsetzung der tariflichen Härtefallklauseln ist Aufgabe von Betriebsrat und Arbeitgeber. Bevor der Betriebsrat jedoch über eine Umsetzung dieser Öffnungsklauseln verhandelt, sind zunächst vom Arbeitgeber einige Voraussetzungen zu erfüllen. Die Umsetzung bedeutet letztendlich für die Beschäftigten – unabhängig von der betrieblichen Ausgestaltung der Regelung – Verzicht auf Entgelt. Der Betriebsrat hat deshalb eine besondere Verantwortung, die detaillierte Darlegung der wirtschaftlichen Notlage einzufordern. Auch ist ernsthaft nach Alternativen zum Einsatz dieser Öffnungsklauseln zu suchen.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Betriebsrat umfassend über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu informieren. Aus Sicht des Betriebsrates empfiehlt es sich, dem Arbeitgeber zu verdeutlichen, dass zunächst die Informationsphase einzuhalten ist. Bevor der Betriebsrat über mögliche Verhandlungen zu Öffnungsklauseln entscheiden kann, ist das Gremium umfassend und rechtzeitig zu informieren.

Das Unternehmen ist verpflichtet, dem Betriebsrat die wirtschaftliche Notlage darzulegen. Dies kann anhand von Leitfragen erfolgen:

- Wie definiert die Unternehmensleitung die wirtschaftliche Notlage?
- Wie ist es zu diesen Entwicklungen gekommen?
- Welche Alternativen zur Anwendung der tariflichen Öffnungsklausel hat die Geschäftsleitung geprüft? Aus welchen Gründen wurden die Alternativen nicht umgesetzt?

Eine wichtige Bedeutung hat in diesem Zusammenhang der Wirtschaftsausschuss, ein Gremium des Betriebsrates, das in allen wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren ist. Nach § 106 BetrVG hat der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Grundsätzlich ist der Wirtschaftsausschuss in Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern zu gründen. Diese Informationen sind Grundlage für die Entscheidung des Betriebsrates, über die tariflichen Öffnungsklauseln zu verhandeln oder nach Alternativen zu suchen. Die vorgelegten Zahlen muss der Betriebsrat – und dessen wichtiges Gremium Wirtschaftsausschuss – kritisch hinterfragen, auch um Einsparungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Vermeidung des Einsatzes der tariflichen Öffnungsklausel einsetzen zu können.

Die Umsetzung der tariflichen Härtefallklauseln bedeutet für die Beschäftigten, dass sie letztendlich auf Entgelt verzichten. Der Betriebsrat muss deshalb nach Darlegung der wirtschaftlichen Notlage das weitere Vorgehen beraten. Dazu zählt auch die grundsätzliche Entscheidung, ob Vorschläge des Arbeitgebers nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung bei entsprechender Entgeltkürzung sinnvoll sind:

- Können sich die Beschäftigten einen Verzicht auf einen Teil des Gehaltes leisten?
- Wie groß ist die Gefahr, dass trotz Arbeitszeitverkürzung Mitarbeiter entlassen werden?

Wichtig bei den Überlegungen ist, dass sich bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes, dem dann das – aufgrund der Arbeitszeitverkürzung – reduzierte Gehalt zugrunde gelegt wird, weitere Nachteile für die Beschäftigten ergeben können.

4. Gegenwehr ist entscheidend – Positive Beispiele: Agieren der Gewerkschaft durch Tarifverhandlungen

4.1 Skepsis bei "Betrieblichen Bündnissen"

Der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Metall Klaus Zwickel unterbreitete 1996 Arbeitgeberverbänden und Bundesregierung den Vorschlag, ein "Bündnis für Arbeit" zu schließen. Die Gewerkschaft werde sich bei Forderungen in den Tarifrunden zurückhalten, die Arbeitgeber sollten dafür Arbeitsplätze sichern und die Bundesregierung die politischen Rahmenbedingungen zur Beschäftigungsförderung schaffen. "Wenn sich die Arbeitgeber verpflichten, in den folgenden drei Jahren 300.000 neue Arbeitsplätze zu schaffen, so das Angebot Zwickels, wären die Gewerkschaften bereit, in der kommenden Tarifrunde Lohnzurückhaltung zu üben", fasst die Journalistin Gabriele Stief den Bündnisansatz zusammen (siehe Stief/Contentius, "Nur wer mitgestaltet, überlebt", Seite 98). Zu einem politischen Bündnis kam es zwar nicht. Die Entwicklung ging dann aber stark in Richtung "Abweichung vom Tarifvertrag" durch tarifliche Härtefallklauseln.

In der betrieblichen Praxis waren betriebliche Bündnisse jedoch frühzeitig ein Thema für Betriebs- und Tarifparteien. Fast 30 % der Betriebe haben die Idee des "Bündnisses" seitdem aufgegriffen (siehe Seifert, Betriebliche Bündnisse für Arbeit, Seite 7)

Die Zahl der betrieblichen Vereinbarungen nahm jedoch zu. "Im Verlauf der neunziger Jahre haben die Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben, aber auch viele gewerkschaftliche Funktionäre gelernt, betriebliche Bündnisse als Regelfall zu akzeptieren", fasst die Wissenschaftlerin Britta Rehder eine Untersuchung zusammen (Rehder, a.a.O., Seite 122).

Die Gründe für den Abschluss betrieblicher Bündnisse sind unterschiedlich, wie eine Untersuchung von Großunternehmen zeigt:

■ **Insolvenz**

13 % der Großunternehmen, die ein Bündnis vereinbarten, standen vor dem Konkurs.

■ **Privatisierung oder Liberalisierung**

21 % der Unternehmen, die von Bündnissen betroffen sind, müssen sich mit geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen und zunehmender Marktkonkurrenz auseinandersetzen. Darunter fallen Energieversorger oder ehemalige Staatsunternehmen wie Deutsche Bahn AG oder Deutsche Telekom AG und ausgegliederte Töchter.

■ **Standortkonkurrenz**

49 % der Unternehmen, die ein Bündnis vereinbarten, haben dies unter dem Druck unternehmensinterner internationaler Standortkonkurrenz getan.

Untersuchungen warnen jedoch davor, dass die steigende Zahl von betrieblichen Bündnissen und Standortpakten nur die Wettbewerbskonkurrenz verschärft. Die Vereinbarung in einem Betrieb führt häufig zu Gegenreaktionen der Konkurrenz, so dass der vermeintliche Vorteil durch ein betriebliches Bündnis meist wieder entfällt (siehe Rehder, Seite 225 ff.). So wurde die Vereinbarung bei der Holzmann AG von Konkurrenzunternehmen als Wettbewerbsverzerrung angesehen, infolge der Regelung wurde der Flächentarifvertrag in der Bauindustrie in Frage gestellt.

Inzwischen haben die Gewerkschaften die Vorgehensweise anders strukturiert. Bei Ver.di ist eine Clearingstelle beim Ver.di-Vorstand installiert worden, so dass nicht in jedem Bezirk Sonderregelungen für einzelne Betriebe getroffen werden, die den Flächentarifvertrag aufweichen. Die Clearingstelle wacht über mögliche Abschlüsse zur Abweichung von Tarifstandards (siehe Ver.di-News 9-2010, 19.6.10). So gilt die Regel, keinen Notfall-Tarifvertrag mit Zugeständnissen der Beschäftigten abzuschließen, ohne dass vom Unternehmen ein tragfähiges Zukunftskonzept vorliegt.

4.1.1 Zum Hintergrund – Flächentarif- oder Haustarifvertrag

Ein Tarifvertrag zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft wird als **Flächentarifvertrag** (oder Verbandstarifvertrag) bezeichnet. Die Möglichkeit des Abschlusses eines Tarifvertrages zwischen der Gewerkschaft und einem einzelnen Arbeitgeber ergibt sich aus § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz. Dieser Tarifvertrag wird als **Haustarifvertrag** (Firmen- bzw. Werkstarifvertrag) bezeichnet.

Übernimmt der Firmentarifvertrag die auf Verbandsebene geltenden Tarifverträge ohne inhaltliche Änderung wird von einem "Anerkennungstarifvertrag" oder "Anschlussstarifvertrag" gesprochen.

Wird ein Flächentarifvertrag durch Firmentarifvertrag mit dem verbandsangehörigen Arbeitgeber ergänzt, spricht man vom einem "Ergänzungstarifvertrag". Auch der Begriff "Notlagentarifvertrag" ist verbreitet.

Die weitaus meisten Arbeitnehmer werden von Flächentarifverträgen erfasst.

4.1.2 "Häuserkampf" für Haustarifverträge

Wie sich die Veränderungen der Tariflandschaft auf die Streiksituation in den Betrieben bundesweit auswirken, verdeutlicht die "WSI-Arbeitskampfbilanz 2010", die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung erstellt.

"Der seit einigen Jahren zu beobachtende Trend zu konfliktreichen Tarifrunden" setze sich fort, sagte WSI-Arbeitskampfperte Dr. Heiner Dribbusch (siehe »Häuserkampf« im Trend, 'Neues Deutschland' vom 21.4.2010). Zwar lag die Zahl der geschätzten Ausfalltage mit knapp 400.000 unter dem Vorjahresvolumen von rund 540.000 Tagen. Die Zahl der Streiks

blieb 2009 aber auf hohem Niveau, was aus den vielen Kämpfen um Haustarifverträge herrühre. Der zahlenmäßige Rückgang der Streikbeteiligten im vergangenen Jahr lässt sich auf die Situation in Großbranchen zurückführen. So hat die Metallindustrie bereits 2008 Tarifverträge geschlossen und im Jahr darauf keine Tarifverhandlungen geführt. Ver.di dagegen entschied 2009 über 163 Anträge auf Arbeitskampfmaßnahmen, gegenüber 149 im Jahr 2008 und 82 in 2007.

Tariffucht der Unternehmer, ein Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag, ist wesentlicher Grund für die Zunahme von "Häuserkämpfen". Dies zeige, dass sich die Tariflandschaft immer mehr zersplittere, so Dribbusch. "Diese Form von heftigen Arbeitskämpfen entsteht häufig, wenn Arbeitgeber versuchen, aus dem Tarifsystem auszusteigen", beobachtet Dribbusch. Immer mehr "kleinteiligere Strukturen" beschäftigen die Gewerkschaften, so Ver.di-Sprecher Christoph Schmitz. Beispielsweise würde die Gesundheitsbranche oft Unternehmensteile ausgliedern, um aus der Tarifbindung herauszukommen. Aber obwohl strukturelle Schwächen in einigen Bereichen nicht zu leugnen seien, sind "die Gewerkschaften dabei, sich auf das, was passiert, einzustellen".

Als besonders eklatantes Beispiel nennt WSI-Forscher Dribbusch die Auseinandersetzung von Pflegekräften um einen Tarifvertrag bei der Lippischen Nervenlinik Dr. Spernau in Bad Salzungen. Nachdem Ver.di seit 2008 vergeblich versucht hatte, zu einer Einigung zu gelangen, kam es seit April 2009 immer wieder zu Arbeitsniederlegungen. Diese wurden vom Klinikbesitzer im Sommer mit einer monatelangen Aussperrung von knapp 40 Streikenden beantwortet, die insgesamt mehr als 3.200 Ausfalltage verursachte. Erst im November 2009 kam es in Nordrhein-Westfalen zu einer Einigung, berichtet Dribbusch (siehe auch Pressemitteilung des WSI-Tarifarchivs vom 20.04.2010: "WSI-Arbeitskampfbilanz 2010: Wenige Großkonflikte, aber Zunahme betrieblicher Arbeitskämpfe").

4.3 Streik für Sozialtarifvertrag: Antwort auf die Verlagerungsdrohung

Sozialtarifverträge stellen eine gewerkschaftliche Antwort bei Auseinandersetzungen um die Verlagerung von Arbeitsplätzen dar.

Für die Gewerkschaften ist der Sozialtarifvertrag oft das letzte Mittel, wenn mit Verlagerung ins Ausland oder Betriebsschließung gedroht wird. Berichte über die Überlegungen von Großkonzernen zur Produktionsverlagerung ins Ausland verunsichern die Beschäftigten und bringen Gewerkschaft und Betriebsrat in die Defensive. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz soll der Betriebsrat bei Personalabbau Interessenausgleich und Sozialplan verhandeln. So setzt die Unternehmensseite in vielen Betrieben Scheinverhandlungen an, um bei der Belegschaft für Beruhigung zu sorgen. Am Ende der Gespräche steht dann jedoch häufig die ursprüngliche Planung des Managements. Mit einem Sozialtarifvertrag lässt sich hingegen durch Mobilisierung der Beschäftigten im Betrieb für den Verzicht auf eine Standortverlagerung streiken. Dieses Streikrecht ist somit auch eine Protestform gegen Formen der Globalisierung, die zur Verlagerung von Arbeit führt. Ein Streik für einen Sozialplan ist dagegen nach Betriebsverfassungsgesetz nicht zulässig.

Die betrieblichen Auseinandersetzungen verdeutlichen den Beschäftigten die gewerkschaftlichen Möglichkeiten. Die Kritik der Arbeitgeberverbände an der neuen Strategie ist massiv. Die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und somit der Abschluss von Flächentarifverträgen werde in Frage gestellt, wenn es zu betrieblichen Streiks käme, so die Argumentation. "Der Versuch der Arbeitgeber, eine der Verfassung zuwider laufende Einschränkung von Tarifautonomie und Streikrecht zu erreichen, wurde damit abermals abgewehrt", sieht sich jedoch die IG Metall auch für zukünftige betriebliche Auseinandersetzungen gerüstet. So könne – über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus – für Qualifizierungsmaßnahmen und höhere Abfindungen gestreikt werden, betont der neue IG Metall-Voritzende Huber in einer grundlegenden Einschätzung. Sozialtarifverträge bei Standortveränderungen sind rechtlich zulässig, sofern "gewerkschaftlichen Forderungen nicht gegen die unternehmerische Entscheidung als solche, sondern auf die Regelung der Folgen für die Beschäftigten gerichtet sei", so der Gewerkschafter. Auf Basis einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes hat der Göttinger Professor für Arbeitsrecht Rüdiger Krause ein Gutachten erstellt. Ein Streikrecht sieht der Jurist als zulässig an. Ziel kann die Aufrechterhaltung eines Standorts sein.

4.4 "Kampfauftrag Putzstreik" – Erfolg der Reinigungskräfte

Der Dienstleistungsbereich zeichnet sich zunehmend durch prekäre Arbeitsbedingungen aus. Die Entlohnung ist gering, Beschäftigte werden nicht in Vollzeit beschäftigt und oftmals nur befristet eingestellt. Ein Paradebeispiel für diese Entwicklung sind die Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften.

Das Gebäudereinigerhandwerk ist für die zuständige Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) seit vielen Jahren ein schwieriges Tarifgebiet. Über die Hälfte der Beschäftigten ist geringfügig beschäftigt und der Organisationsgrad ist relativ gering. Die Arbeitgeber haben die Tarifstandards in den vergangenen Jahren verstärkt unter Druck gesetzt.

Im Gebäudereinigerhandwerk sind in der Bundesrepublik 860.000 Beschäftigte in 32.000 Betrieben tätig. Gut 2.500 Betriebe sind im Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks zusammengeschlossen und repräsentieren rund 87 % des Umsatzes wie auch der Beschäftigten dieser Branche. In vielen Unternehmen der Branche wurden – in Folge der Deregulierung der Leiharbeit durch die rot-grüne Bundesregierung im Jahre 2003 – eigene Zeitarbeitsunternehmen gegründet. Die dort Beschäftigten erhielten Stundenlöhne, die weit unter dem Gebäudereinigertarif lagen. So wurde der Mindestlohn unterlaufen.

Als "Aufstand der Unsichtbaren" – so titelte die Internetplattform Labournet – wurde im Jahr 2009 der Kampf für einen verbindlichen Flächentarifvertrag aufgenommen. Nach Ablauf der Friedenspflicht Anfang Oktober begann eine Warnstreikwelle, an der sich in der ersten Woche bereits mehrere tausend Beschäftigte in über 600 Reinigungsobjekten bundesweit beteiligten. In einer Urabstimmung stimmten 96,7 % der Gewerkschaftsmitglieder für Streik, der dann am 1. Oktober 2009 begann. Bereits in der ersten Woche bestreikten nach Gewerkschaftsangaben rund 5.460 Reinigungskräfte in über 370 Objekte teils mehrfach. Der "Putzstreik der Unsichtbaren" (IG BAU) stieß auch in der Öffentlichkeit auf große Sympathie, weil hier erstmals seit langem eine Gruppe von gering bezahlten Beschäftigten geschlossen politisch aktiv wurde.

Der "Kampfauftrag Putzstreik" – so titelte das Neue Deutschland am 27.10.2009 – wurde für die Beschäftigten zum Erfolg. Die Gewerkschaft erreichte bis zu 6,2 Prozent Lohnerhöhungen und Regelungen zu einer tariflichen Zusatzrente. "Sicher ist es ein Kompromiss, aber ein guter", kommentierte der IG BAU-Verhandlungsführer Frank Wynands den Abschluss. So sahen das offenkundig auch die Mitglieder, in der 2. Urabstimmung sprachen sich 94,4 % der Gewerkschaftsmitglieder für die Annahme des Ergebnisses aus. Die Gewerkschaft konnte im Rahmen der Tarifrunde mehr als 5.000 neue Mitglieder gewinnen.

4.5 Internationale Regelungen in der Schifffahrt

In der Schifffahrt setzten Tarifverträge in einigen Bereichen länderübergreifende Arbeitsstandards. Wolfgang Däubler, bundesweit anerkannter Arbeitsrechtler aus Bremen, hat die internationalen Aktivitäten bei Tarifverhandlungen untersucht. Däubler verweist auf die besondere Bedeutung grenzüberschreitender Kollektivverträge. Es wurden Musterkollektivverträge entwickelt, die auf Billigflaggenschiffen angewandt werden sollen. Sie fixieren ein Entlohnungsniveau, das zwischen dem in Entwicklungsländern und dem in Industrieländern üblichen liegt. Die Regelungen sehen auch eine Kranken- und Unfallversicherung vor. Die Einhaltung der Regelungen wird notfalls durch Hafendarbeiterboykotts durchgesetzt. (siehe Wolfgang Däubler, S.37-38, in: ArbeitsUnrecht Anklagen und Alternativen Herausgeber: Werner Rügemer)

5. Gute Arbeit als Gegenstrategie der Gewerkschaften

"Gute Arbeit" als Querschnittsthema der Tarifpolitik

Die Beispiele zeigen: Die Zukunft des Tarifvertrages muss erkämpft werden. Die Tarifpolitik darf zukünftig nicht nur eine "Abwehrschlacht" zum Erhalt von Flächentarifverträgen und Erreichen von Haustarifverträgen sein. Das Konzept "Gute Arbeit" ist eine gewerkschaftliche Antwort auf sich verschärfende Arbeitsbedingungen. Arbeitszeitverlängerung, steigende Arbeitsbelastungen, Stress am Arbeitsplatz, das ständige Gefühl der Überforderung bis hin zu

Gesundheitsschäden wegen Überarbeitung bestimmen zunehmend den Alltag von vielen Beschäftigten. Denn kurzfristige Aktionärsinteressen bestimmen die Politik der Unternehmen. Der Marktdruck wird direkt an die Arbeitsgruppen und Beschäftigten weitergeleitet (siehe auch isw-Report Nr. 81, Beitrag von Dieter Sauer, Seite 3 ff).

Tarifpolitik ist immer auch ein Instrument zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen. Die zeigen historische Beispiele wie der Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden. Die Vereinbarung von 1973 hat umfassende Verbesserungen am Arbeitsplatz geschaffen. Bezahlte Erholungspausen, umfassende Regelungen der Datenermittlung, Taktzeitbeschränkungen am Fließband, die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Neugestaltung von Arbeitsplätzen und eine Verdienstgarantie für über 53-Jährige Beschäftigte waren wichtige Errungenschaften. "Zwei Dinge zeigt die Geschichte dieses Vertrages: 1. Man muss nicht nur kämpfen, um einen Tarifvertrag durchzusetzen, sondern auch, um ihn zu erhalten und anzuwenden. 2. Man kann nicht schlecht arbeiten und gut leben", betont Franz Steinkühler – Vorsitzender der IG Metall 1986-1993 – und verweist auf aktuelle Entwicklungen (siehe Homepage der Hans-Böckler-Stiftung unter www.tarifvertrag.de).

Gravierende Entwicklungen im Dienstleistungsbereich zeigt eine Untersuchung des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF). Die Arbeitsorganisation hat sich in den letzten Jahren verändert. Viele Beschäftigte erhalten formal mehr Freiheiten. Zugleich klagt ein wachsender Teil der Belegschaften über psychische Belastungen. Der Vorgesetzte gibt die Ziele vor, indem Ziele der höheren Ebenen nach unten herunter gebrochen werden. Wird die Arbeit über Zielvorgaben gesteuert, arbeiten Beschäftigte unter ständigem Zeitdruck. Zentrales Erfolgskriterium sind oft wirtschaftliche Kennzahlen. Es könne zwar theoretisch zu mehr Zufriedenheit führen, wenn das Management den Beschäftigten bei der Erfüllung von Zielen freie Hand lässt, betonen die Wissenschaftler. Doch in der Praxis stand in den untersuchten Betrieben nicht genug Personal und Zeit zur Verfügung, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen. "In den Unternehmen findet gegenwärtig ein Paradigmenwechsel in der betrieblichen Leistungssteuerung statt", beobachtet ISF-Forscher Nick Kratzer.

Die Planung gehe nicht mehr von den gegebenen Kapazitäten aus, stattdessen werde zuerst das zu erreichende Ergebnis festgelegt. Die Zahl der neu zu gewinnenden Kunden oder die pauschalen Rendite- und Umsatzziele orientieren sich nicht am praktisch Machbaren, sondern am theoretisch Denkbaren, so die Studie. Die vorgegebenen Ziele enthalten oft Steigerungsraten. "Es muss jedes Jahr besser, mehr, schneller werden", beschreibt das Forscherteam. Die Beschäftigten würden systematisch und absichtlich überfordert, und das nicht nur in einzelnen Unternehmen. Ein Beschäftigter berichtet: "Ich höre jedes Jahr von den Führungskräften den Satz: Wir legen noch eine Schippe drauf. Und das Merkwürdige ist: Wir schaffen das jeweils." Mit der Folge, "dass sich die Spirale weiterdreht und wir am Ende des Jahre wieder hören, dass wir noch eine Schippe drauflegen sollen, obwohl wir eigentlich schon am Limit arbeiten", so eine befragter Beschäftigter.

Die Arbeitsorganisation selbst werde zunehmend als Last empfunden, erläutern die Wissenschaftler vom ISF (Siehe auch "Noch ne Schippe drauf", junge Welt vom 16.6.2009). "Gute Arbeit" ist "unter den gegenwärtigen Handlungskonstellationen zuallererst ein Widerstandskonzept. Es gilt, schlechter Arbeit Grenzen zu setzen und Widerstandslinien aufzubauen", betont Klaus Pickshaus, Leiter des IG Metall-Projektes "Gute Arbeit". (siehe IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.), Handbuch »Gute Arbeit«, Handlungshilfen und Materialien, für die betriebliche Praxis, VSA-Verlag).

Die Forderung nach "guter Arbeit" wird erstmals Anfang der 1990er Jahre in den tarifpolitischen Diskussionen der IG Metall um eine "Tarifreform 2000" erhoben, um das Aufgabenfeld einer humanen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beschreiben. Das Aufgabenfeld einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit soll so zu einem entscheidenden Querschnittsthema der Tarifpolitik gemacht werden.

Eine Interventionsstrategie,

- um in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen betriebspolitisch handlungsfähig zu werden,
- muss eigene Konzepte verbesserter Arbeitsbedingungen gegenüber den Unternehmen durchsetzen.


In Krisenzeiten bleibt der Tarifvertrag ein wichtiges Instrument zur Mitwirkung der Beschäftigten.

Literatur

Kittner, Arbeits- und Sozialordnung
 Ninehüser/Hoßfeld, Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure
 Rehder, Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland
 Rügemer (Herausgeber), ArbeitsUnrecht – Anklagen und Alternativen
 Schwarzbach, Tarifliche Öffnungsklauseln und Betriebsrat
 Schoof, Betriebsratspraxis A bis Z
 WSI-Tarifarchiv, WSI-Tarifhandbuch 2010
Informationen im Internet
www.tarifvertrag.de
 Aktuelle Darstellungen der Hans-Böckler-Stiftung zu tariflichen Entwicklungen

Autor

Marcus Schwarzbach
 Berater für Mitbestimmungsrechte, Kassel
 berät Betriebsräte, Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen und führt Schulungen durch,
 schreibt u.a. für die Fachzeitschriften Arbeitsrecht im Betrieb, Computer und Arbeit sowie GUTE ARBEIT (jeweils Bund-Verlag)
 Autor von Ratgebern für Betriebsräte, u.a. "Tarifliche Öffnungsklauseln und Betriebsrat" (Bund-Verlag)
 Mail: br-beratung-schwarzbach@web.de



18. isw-forum

BESSER-KÜRZER-ARBEITEN
Die Große Krise und die Zukunft der Arbeit

Dieter Sauer
Arbeitszeitpolitik nach der Kurzarbeit

Steffen Lehndorff
Die Krise zu einer Wende in der Zeit- und Leistungs politik nutzen!

Tatjana Fuchs, Hubert Thiermeyer
Mehr "gute Arbeit" im "Tatort Betrieb" – auch in Krisenzeiten
Erfolgsreife arbeitspolitische Ansätze und was wir daraus lernen können


ISW **REPORT NR. 81**
Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung e.V.

**BESSER
KÜRZER
ARBEITEN**

**Doku des
18. isw-forums**

isw-report 81
Juli 2010
32 S. / 3,00 EUR

Das 18. isw-forum war einem Thema gewidmet, das für die nächste und weitere Zukunft der arbeitenden Menschen von entscheidender Bedeutung sein wird: Wird die anhaltende Krise zu einer weiteren Verschlechterung der Leistungs- und Zeitstandards der Arbeit führen, oder kann die Krise zu einer Offensive für kürzere und mehr "gute Arbeit" genutzt werden?
 Dieter Sauer: Die Krise zu einer Wende in der Zeit- und Leistungs politik nutzen! / Steffen Lehndorff: Arbeitszeitpolitik nach der Kurzarbeit / Tatjana Fuchs+Hubert Thiermeyer: Mehr "gute Arbeit" im "Tatort Betrieb" – auch in Krisenzeiten.



Conrad Schuhler

**Wirtschaftsdemokratie
und Vergesellschaftung**
Zu einer solidarischen Gesellschaft
jenseits des Kapitalismus

ISW **REPORT NR. 79**
Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung münchen e.V.

**Zu einer
solidarischen
Gesellschaft
jenseits des
Kapitalismus**

Autor:
Conrad Schuhler

isw-report 79
Januar 2010
48 S. / 3,50 EUR

Wie kann unter den Bedingungen der aktuellen Dominanz der kapitalistischen Kräfte die Transformation zu einer solidarischen und kooperativen Gesellschaft gelingen? Untersucht werden die bisherigen historischen Erfahrungen mit Gegenmodellen zum Kapitalismus; der Hauptteil des Reports widmet sich den aktuellen Ansatzpunkten für eine Strategie der Transformation: Im Vordergrund stehen hier Instrumente für eine neue gesellschaftliche Weichenstellung: das politische Mandat der Gewerkschaften und neue Formen betrieblicher und. gesamtgesellschaftlichen Mitbestimmung.

isw-report ISSN 1614-9289

- report 61: **China zwischen Gestern und Morgen** Wohin geht China? (Mai 2005) 1,00 EUR + Versand
- report 62: **Zukunft der Arbeit** – Doku des 13. isw-forums (Juli 2005) 1,00 EUR + Versand
- report 64: **Von der Bundespost zu den Global Players Post AG + Telekom AG** (Dezember 2005) 4,00 EUR + Versand
- report 65: **Die Enteignung des Südens** Ausbeutung der armen Länder in der neoliberalen Globalisierung (April 2006) 3,00 EUR + Vers.
- report 66: **Alternativen zum Neoliberalismus** Reichtum neu verteilen, Gute Arbeit schaffen, solidarische soziale Sicherung (Juni '06) 4,00
- report 67: **Wie den Neoliberalismus überwinden** Doku des 14. isw-forums (September 2006) 3,00 EUR + Versand
- report 69/70: **G8 – Agenda des kollektiven Imperialismus** Global Governance, Öl-Imperialismus, Krisenpotenziale (April '07) 5 EUR + V.
- report 71: **Zukunft braucht Gegenmacht. Erneuerung der Gewerkschaften** Doku 15. isw-forum (Sept. 2007) 4,00 EUR + Versand
- report 72: **Afrika im Weltkapitalismus** – Überleben im Goldland (Dezember 2007) 3,50 EUR + Versand
- report 73: **Klima-Killer Konzerne** Wie Konzerne und Marktwirtschaft das Klima kaputt machen (April 2008) 4,00 EUR + Versand
- report 74: **Neoliberalismus, Demokratieabbau, Neofaschismus** Doku des 16. isw-forums (Juni 2008) 2,50 EUR + Versand
- report 75: **Finanzkapital – Spekulation, Krisen, Alternativen** (September 2008) 4,00 EUR + Versand
- report 76: **Krise. Rezession. Absturz. – Wege aus der Krise** (April 2009) 4,00 EUR + Versand
- report 77: **Die kapitalistische Krise und die neue globale Machtverteilung** Doku des 17. isw-forums (Juni 2009) 3,00 EUR + Versand
- report 78: **Die Große Krise und die Lähmung der Gewerkschaften** (September 2009) 3,50 EUR + Versand
- report 79: **Wirtschaftsdemokratie und Vergesellschaftung** (Januar 2010) 3,50 EUR + Versand
- report 80: **Kapitalmacht oder Pressefreiheit** – Medien und Demokratie in Deutschland (April 2010) 3,00 EUR + Versand
- report 81: **Besser – kürzer – arbeiten.** Die Große Krise und die Zukunft der Arbeit (Doku 18. isw-forum) Juli 2010, 3,00 EUR + Versand

isw-spezial ISSN 1614-9270

- Nr. 19: **Friedliche Kriege?** Auf dem Weg zum Weltpolizeistaat (November 2005) Mitherausgeber: IMI e.V. 1,00 EUR + Versand
- Nr. 20: **Die Entwicklungsländer im System von WTO u. IWF** (April 2007) 4 EUR + Versand
- Nr. 21: **Mit Hochgeschwindigkeit aufs falsche Gleis** Bahnprivatisierung (Sept. '07) Mithrsg: Bündnis Bahn für Alle 1,00 EUR + Versand
- Nr. 23: **Wendejahre in Osteuropa** Zusammenbruch, Transformation, Wirtschaftskrise (November 2009) 3,00 EUR + Versand

isw-wirtschaftsinfo ISSN 1614-9262

- Nr. 42: **Bilanz der Großen Koalition 2005 bis 2009** (April 2008) 2 EUR + Versand (Sonderpreis)
- Nr. 43: **Bilanz 2009 – Ausblick 2010** Fakten + Argumente zur wirtschaftlichen und sozialen Situation (April 2010) 4,00 EUR + Versand
- **CD:** alle Grafiken aus wirtschaftsinfo 43 (Powerpoint) 5,00 EUR + Versand

isw-forschungshefte ISSN 1614-9254

- Nr. 1: **Macht der Multis** Globalisierung, Multis, Monopole (Januar 2003), 1,00 EUR + Vers.
- Nr. 3: **Metro Total Global** Die internationale Kapitalstrategie des größten deutschen Handelskonzerns (Oktober 2005) 1,00 + Versand
- Nr. 4: **Der Markt. Theorie, Ideologie, Wirklichkeit.** Eine Kritik der herrschenden Wirtschaftsdeologie (Juli 2010), 4,00 EUR + Versand

Sonderdruck: Das Ende einer Errungenschaft? Die Zukunft des Tarifvertrages (August 2010) 1,50 EUR + Versand

isw-Grafik-Report ISSN 1867-7363

- Nr. 12: **NATO. Rüstung. Krieg.** (Januar 2009) 6,00 EUR + Versand
- **CD:** alle Grafiken aus Grafik-Report 12 (Powerpoint) 5,00 EUR + Versand

alle lieferbaren isw-Publikationen siehe
www.isw-muenchen.de

Ich bestelle die oben angekreuzten Titel

Name
Vorname _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

Unterschrift _____

Ich abonniere isw-report und wirtschaftsinfo "Bilanz"

ab isw-report .O 80 / O 81 / O 82 / O 83
zum Abo-Preis von 18 Euro (Auslandsabo: 28 Euro)

Name
Vorname _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

Unterschrift _____

Das Abo verlängert sich automatisch, wenn nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wurde.

Ich abonniere den isw-Grafik-Report

- Bitte Rechnung bei jeder Lieferung
- Bitte Abbuchung (+ Rechnung) nach jeder Lieferung

Name
Vorname _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

Ich möchte FörderIn des isw e.V. werden

Ich unterstütze die Arbeit des isw ab(Monat/Jahr)
mit einer monatlichen Spende von EUR (mind. 6 Euro)

Als Fördermitglied erhalte ich alle im Förderzeitraum erscheinenden isw-Publikationen (Printmedien) des isw e.V. als Mitgliederzeitschrift.

Ich zahle nach Rechnungstellung
 Ich zahle per Dauerauftrag
 Buchen Sie den Förderbeitrag von meinem Konto ab

Name
Vorname _____

Straße _____

PLZ, Ort _____

Unterschrift _____

Einzugsermächtigung

Die Abbuchung soll erfolgen: vierteljährlich halbjährlich jährlich
(diese Möglichkeiten gelten nur für Förderbeiträge)

Konto-Nr. _____ BLZ _____

Bank _____

Konto-Inhaber/in _____

Unterschrift _____

Das Förder-Abo verlängert sich automatisch, wenn nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wurde.

isw – institut für sozial-ökologische wirtschaftsforschung e.V.
Johann-von-Werth-Str. 3, 80639 München, fon: 089/130041
fax: 089/1689415, email: isw_muenchen@t-online.de