

Tarifverträge - für ein gutes Leben und für gesellschaftliche Gerechtigkeit

1. Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlichen Dank für die Einladung zu eurer Jahrestagung. Die Arbeit der Katholischen Betriebsseelsorge, vor allem hier in Bamberg ist außerordentlich wichtig, ein gesellschaftlicher Anker und in unseren gemeinsamen Bündnis, haben wir viel gelernt.

Apropos Lernen. Es gibt den Grundsatz, wer nicht aus seiner Geschichte lernt, ist dazu verdammt sie zu wiederholen. Deshalb will ich bei unserem heutigen Thema zuerst einen Blick in die Vergangenheit werfen.

2. Entstehung von Tarifverträgen

Tarifverträge entstanden zu einer Zeit, in der die Konkurrenz unter den abhängig Beschäftigten dramatische Züge annahm. Das Stück: „Die Weber“, mit dem berühmten Ausspruch des Unternehmers: „Fresst Gras“ zeigt diese Abhängigkeit und Verelendung.

Die abhängig Beschäftigten hatten bereits in jahrhundert langen Kämpfen erfahren, wie wichtig es war, sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen, also die Aufhebung dieser Konkurrenz ins Zentrum ihres Handelns zu stellen. Die ersten Boykotte der Gesellenbewegungen, beispielsweise der Stadt Augsburg, zeigte dies und die Reaktion der Herrschenden Gilden und der Staatsmacht, die Arbeitszwang anordnete. Die Reaktion erkannte wie wichtig der Zwang zur Arbeit durch Not war und die Gesellen erkannten, wie wichtig es war nicht unter einem existenzsichernden Lohn zu arbeiten.

Somit begann das Versprechen der Abhängigen untereinander, nicht unter existenzsichernden Lohn zu arbeiten, zum zentralen Moment zu werden. Und die Definition des existenzsichernden Lohns wurde

durch die Menschen mit Familien definiert. Das ist der Kern von Solidarität und dieses Versprechen sind wir. Wir als Gewerkschaften oder als Arbeitnehmerorganisation.

Damit die Erfolge eines Kampfes, auf nächste Zeit für Alle gesichert werden konnten, entstanden Tarifverträge. Sie sind im Kern das schriftliche Ergebnis dieses Versprechen.

Sie sollen die Konkurrenz unter den abhängig Beschäftigten aufheben und dem Verdrängungswettbewerb entziehen.

Deshalb haben die Flächentarifverträge eine solch zentrale Bedeutung und deshalb versuchen die Unternehmer durch Tarifflicht oder durch Rückzug in Haustarifverträge diesen Verdrängungswettbewerb wieder frei zu setzen.

3. Was ist das Wesen von Tarifverträgen

Tarifverträge sind also ein justizables Versprechen von Mindestbedingungen die heute auch immer den Anspruch haben, nicht nur existenzsichernden Lohn zu sichern, sondern menschenwürdige Arbeit zu realisieren.

Durch den Umstand, dass sie überbetrieblich verhandelt und abgeschlossen werden, nehmen sie im Wesen immer eine volkswirtschaftliche Perspektive ein und können sich damit über betriebswirtschaftliche Sachzwänge hinwegsetzen.

Tarifverträge haben im Wesen die Friedenspflicht, das ist der Preis für die Beschäftigten und der „Lohn“ für die Unternehmer, wenn sie sich der Tarifbindung unterwerfen.

Bedeutet aber im Umkehrschluss, dass die Unfriedlichkeit immer dann eintreten muss, wenn Tarifverträge gekündigt, sprich verhandelt werden oder wenn Arbeitgeber sich aus der Tarifbindung stellen.

Macht es Schule, dass Arbeitgeber aus der Tarifbindung austreten und es herrscht weiter Ruhe, ist das Grundprinzip gefährdet und Tariffucht wird belohnt, Tarifbindung führt zu Nachteilen. Es gibt keine geregelten Beteiligungs- oder Einigungsregelungen, wie wir sie aus der Betriebsverfassung kennen. Deshalb gibt es einen Zwang zur Mächtigkeit und zur Mobilisierung.

wie das Bundesverfassungsgericht feststellt:

„...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“.

In einer anderen Entscheidung verwies das Bundesarbeitsgericht auf die notwendige Mächtigkeit von Gewerkschaften, denn ansonsten verkommen Tarifverhandlungen zur „Kollektiven Bettelei“.

Dieser Zwang zur Mobilisierung und Mächtigkeit setzt eine Beteiligungsorientierung der Betroffenen voraus. Ohne sie gibt es keine Handlungsmacht.

Und Handlungsmacht, kommt eben von Handeln, kann nur durch eine klare Handlungsorientierung erreicht werden.

Handeln tun Menschen nur, wenn es um ihre mittel- oder unmittelbaren Interessen geht, deshalb kommt zur Beteiligungs- und Handlungsorientierung auch immer eine Interessensorientierung hinzu, wenn Tarifpolitik auf Dauer erfolgreich sein will.

4. Wie ist die Realität

Die Arbeitgeberverbände und die herrschende Politik tun nun alles um den Wettbewerbsdruck auf die Beschäftigten durchschlagen zu lassen. Sie vermarktlichen die Arbeitsbedingungen.

Derzeit ca. 5 Mio. Menschen arbeitssuchend ohne oder mit prekärer Arbeit. Der bloße Tatbestand wirkt laut K. Marx als „stummer Zwang der ökonomischen Verhältnisse“. Den nicht neuen Kapitalstrategien verleiht die anhaltende Massenarbeitslosigkeit, die prekäre Beschäftigung und die nicht erst mit Hartz IV begonnene Existenzbedrohung von Arbeitssuchenden eine ungeheuere Durchschlagskraft. Sogenannter Strukturwandel führt zum Entstehen, Ausgliedern neuer Wirtschafts- und Arbeitsbereiche die weithin mit Dienstleistungssektor umschrieben werden. Kennzeichnend ist, niedriger bis kein Organisationsgrad, junge, prekärisierte Beschäftigungsgruppen, keine Tarifbindung.

In der konkreten Tarifpolitik stellen wir eine sogenannte Erosion oder einfacher gesagt einen permanenten Angriff auf die Tarifverträge und damit auf existenzsichernden Lohn und menschenwürdige Arbeitsbedingungen fest durch:

- Verbandswechsel
- Verbandsaustritt
- Verbandsauflösung
- OT-Mitgliedschaft
- Ich-AG
- Scheinselbständigkeit
- Umwandlung nach UmwG
- Outsourcing nach § 613a

Die Vermarktlichung

Aus der Forschung um die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses zeigt sich, je differenzierter und flexibilisierter die Arbeitsbedingungen werden desto mehr wächst der Bedarf an kollektiven, objektivierbaren Orientierungsgrößen. Diese Größen müssen überindividuellen Charakter haben, kollektiv abgesichert und institutionell abgesichert sein.

Die scheinbare Objektivität des Marktes durchbrechen.

Der Druck von außen erhält den Charakter von Naturgesetzen: Kundenanforderungen, Kurswert von Unternehmen, Kosten-Ertrags-Relationen, Benchmark-Ergebnisse etc. werden als objektive Daten dargestellt auf die niemand Einfluß hat.

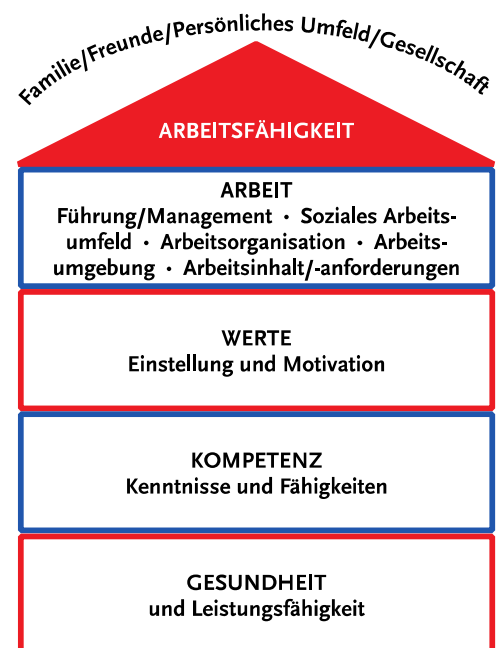
Dem stehen nicht verbetrieblichte Tarifverträge, der Tarifvertrag schlechthin entgegen. Deshalb ist die Handlungsperspektive in Betrieben ohne Tarifbindung zu allererst eine inhaltliche Auseinandersetzung, die den Kern des Tarifvertrages, den Warencharakter der Arbeitskraft einzuschränken akzeptiert und den betriebswirtschaftlichen Zwängen entgegen wirkt.

5. Wie wollen wir Arbeit gestalten

Das läßt sich auf die einfache Formel bringen: **Mehr gute Arbeit für Jung und Alt!** Niemand wird krank oder kränker oder leistungsschwächer, nur weil sie oder er älter wird. Mit zunehmenden Alter wächst die Vielfalt unter den Beschäftigten: Wer bereits viele Jahre unter sehr belastenden Bindungen gelebt und gearbeitet hat, trägt ein höheres Risiko für Erkrankungen (als Folge der Bedingungen, nicht als Folge des Alterns!). Wer viele Jahre unter abwechslungsreichen und ergonomischen Bedingungen gearbeitet hat, immer wieder Neues hinzugelernt hat, mit Respekt und Wertschätzung behandelt wurde, auf den Erhalt der Gesundheit geachtet hat, wird im Alter wenig Einschränkungen spüren und im Lauf der Zeit viele neue Fähigkeiten erlernt haben, die das Leben einfacher machen können. Die Forschung ist eindeutig: Alter bedeutet mehr Vielfalt - in jeder Hinsicht.

Entscheidend ist demnach, dass im gesamten Lebens- und Erwerbsverlauf auf verschiedene Stellschrauben geachtet wird: auf den **Erhalt der Gesundheit** durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, durch Gesundheitskompetenz und gesundheitsförderliches Verhalten, auf die **persönliche Entwicklung** durch Weiterbildung und neue Aufgaben, auf die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie ausreichend **Regeneration**, auf eine **kollegiale Zusammenarbeit** und ein **respektvolles Miteinander** am Arbeitsplatz. Auf all diesen Ebenen wird über den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit entschieden. Das bedeutet auch, dass Arbeitsgestaltung in einer älter werdenden Gesellschaft bereits bei der Ausbildung und Übernahme beginnt (und nicht erst bei der Generation 55+).

Das beschreibt das finnische „Haus der Arbeitsfähigkeit“: Um das Haus in Stand zu halten, muss jedes Stockwerk und die Umgebung in Schuss gehalten werden: Die individuelle Gesundheit, die Entwicklung von Qualifikation und Kompetenzen, die Werte und Einstellungen, die z.B. den Umgang mit den Beschäftigten prägen und die Gestaltung der Arbeit selbst, d.h. die Ergonomie, die Arbeitsaufgaben, die Menge, usw. Dabei haben finnische Langzeitstudien gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen den größten Einfluss haben - sie bestimmen zu 60% den Erhalt oder den Verlust der Arbeitsfähigkeit.



6. Gute Arbeit braucht gute Tarifverträge und engagierte Gewerkschafter/innen!

Die notwendigen Verbesserungen werden sich langfristig nur durchsetzen lassen, wenn sie nicht dem harten Wettbewerb im unterliegen. D.h. nur wenn die Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei Ausbildung und Übernahme, Qualifizierung, etc. tariflich abgesichert werden, unterliegen sie nicht dem Wettbewerb der Unternehmen.

7. Strategien

Mehr Tarifbindung durchsetzen

Zu allererst geht es darum mehr Tarifbindung durch zu setzen. Ohne Tarifbindung muß im Betrieb Unruhe herrschen.

Dabei ist nicht entscheidend, ob man in kurzer Zeit erfolgreich die Tarifbindung durchsetzen kann. Sondern daß wir ausdauernd den Kampf um die Tarifbindung aufnehmen.

Aktive Tarifrunden gestalten

Aktive Tarifrunden mit einer klaren Beteiligungsorientierung der Betroffenen, sind nicht nur für das Ergebnis entscheiden.

Sie stabilisieren den Flächentarifvertrag, erhöhen seine Akzeptanz und halten Arbeitgeber durch die Aktivierung der Belegschaften ab, aus der Tarifbindung auszutreten.

Tarifverträge mit Leben erfüllen

Bereits am Tag der Unterschrift unter einen Tarifvertrag beginnt der Kampf um die Umsetzung. Tun wir das nicht, werden die Unternehmer sie sofort in ihrer Wirkung unterlaufen und auf Dauer wirkungslos machen.

Wichtige Voraussetzung ist dafür aber, dass die Beschäftigten ihre Tarifverträge kennen.

Vertariflichung der Betriebspolitik

Setzen wir der zunehmenden Verbetrieblichung der Tarifpolitik die Vertariflichung der Betriebspolitik entgegen. Ansonsten wirkt Tarifpolitik der Vermarktlichung aller Arbeits- und Lebensbereiche nicht entgegen, sondern bekräftigt sie.

Kampf gegen prekäre Beschäftigung

Die prekäre Beschäftigung ist ein Generalangriff auf die Grundpfeiler des Sozialstaates und unserer Gesellschaft.

Deshalb ist der tagtägliche Kampf im Betrieb, der gewerkschaftliche Kampf und der politische Kampf gegen prekäre Beschäftigung entscheidend. Gesellschaftliche Bündnisse können uns dabei in diesem Kampf unterstützen und wertvolle Dienste leisten, sowie neue Formen der Aktionen generieren.

8. Was tun?

Jedem Handeln geht eine Einsicht und eine Betroffenheit voraus. Schaffen wir Einsichten und Betroffenheit.

Mechanismen der Konkurrenz unter den abhängig Beschäftigten und des Verdrängungswettbewerb sichtbar machen. Werte und solidarischen Handeln entgegen setzen.

Beteiligungsorientierung organisieren. Machen wir die Menschen mächtig. Tu nichts für die Menschen was sie nicht selbst für sich tun können.

Handlungsorientierung durchsetzen. Keine Analyse ohne konkrete nächsten Schritte. Den Mut zu kleinen Aktionen und zur kleinen Teilnehmerzahl wieder gewinnen.

Die Grundsätze von Druckkampagnen beherzigen. Mit kleinen Aktionen beginnen und ständig steigern. Jede Entscheidung hat einen Namen, ein Gesicht und eine Adresse. Aktionen mit den Menschen für die Menschen entwickeln.

Interessenorientierung stärken. Die Themen der Menschen sollten unsere Arbeit bestimmen.

9. Fazit

Tarifverträge sind der Kern von gewerkschaftlichem Handeln. Sie setzen den betriebswirtschaftlichen Sachzwängen die volkswirtschaftliche Perspektive entgegen und vergegenständlichen das Versprechen der abhängig Beschäftigten zu existenzsichernden Löhnen und menschenwürdiger Arbeit.

Tarifbindung und Tarifverträge mit Leben erfüllen heißt Beteiligungsorientierung der Betroffenen, Handeln, damit aus Angst Mut wird und es müssen die elementaren Fragen der Betroffenen ins Zentrum gerückt werden.

Was kann jeder ab heute tun?

Drei kleine Schritte:

Beim Einkaufen, Bestellen etc. Fragt nach, ob für die Menschen die für euch arbeiten ein Tarifvertrag gilt. Vergebt nur Aufträge an Tarifgebundene Firmen.

Fragt Beschäftigte ob sie entsprechend den gültigen Tarifverträgen behandelt werden, wenn nein, bestärkt die Betroffenen, damit Tarifverträge angewendet und mit Leben erfüllt werden. Wenn ja, Lob.

Unterstützt den nächsten Tarifikampf in eurer Nähe und betont die wichtige gesellschaftliche Funktion.

10. Schluss

Eine Gesellschaft ohne Tarifverträge ist der Vermarktlichung und Verbetriebswirtschaftlichung aller Lebensbereiche ausgeliefert.

Damit wird das Schönste im Leben, was immer nicht messbar ist, was durch „Schneller-Höher-Weiter“ schlechter und nicht besser wird, zerstört.

Setzen wir das „Solidarische“ durch. Laßt uns jeden Tag, das Versprechen erneuern.