

# Notlagen- und Härtefallvereinbarungen als Gegenstand tarifpolitischer Koordinierung

Jörg Wiedemuth

## PHILOSOPHIE UND PRINZIPIEN

Seit Juli 2003 existiert bei ver.di ein auf Grundsätze gestütztes Verfahren zum Umgang mit tariflichen Not- und Härtefallvereinbarungen. Diese Grundsätze wurden vom Gewerkschaftsrat<sup>1</sup> nach intensiven Diskussionen im Bundestarifausschuss<sup>2</sup> und in den Branchen wie Tarifbereichen konsensuell beschlossen. Sie gelten für alle Tarifbereiche und binden nicht nur die Verhandlungsführungen, sondern auch die Tarifkommissionen.<sup>3</sup> Es waren die ersten Grundsatzpositionen, die nach dem in Satzung und Tarifrichtlinien vorgesehenen Verfahren entwickelt und verabschiedet wurden. Und dies nicht ohne Grund. Es bedurfte eines Abstimmungsverfahrens, um die Angriffe der Arbeitgeberseite und der Politik auf die Tarifautonomie der Gewerkschaften abzuwehren. Gleiches war notwendig gegenüber ihren Versuchen, die Gewerkschaften über Tariföffnungsklauseln zu zwingen, wesentliche tarifpolitische Entscheidungs- und Gestaltungsfelder wie Entgelt und Arbeitszeit den Betriebsparteien zu überantworten. Mit den Not- und Härtefallvereinbarungen konnten unkontrollierte und unkoordinierte Entwicklungen in der Tarifpolitik vermieden werden. Sie waren eine angemessene und abgestimmte Antwort auf die Strategie eines Teils des Arbeitgeberlagers und der Politik, auf politische Eingriffe in die Tarifautonomie verzichten zu wollen, wenn die Gewerkschaften selber bereit wären, so genannte „betriebliche Bündnisse“ zu ermöglichen, um damit der geforderten Flexibilisierung des Tarifsystems Rechnung zu tragen.<sup>4</sup> Abweichungen vom Flächentarifvertrag sollten nach Auffassung der Arbeitgeber betrieblich vereinbart werden, zunächst um angebliche wirtschaftliche Notlagen aufzufangen und Beschäftigung zu si-

chern, später um wettbewerbsorientierte Standortpakte zu vereinbaren.<sup>5</sup>

Es ist das grundlegende Ziel von Flächen- und Branchentarifverträgen, einheitliche und vergleichbare Wettbewerbsbedingungen für eine Branche oder einen Wettbewerbszusammenhang, auf den sich der Tarifvertrag bezieht, festzulegen. Ver.di lehnte deshalb aus ordnungspolitischen Gründen tarifvertragliche Öffnungsklauseln ab, sofern sie eine Verschlechterung von materiellen Regelungsinhalten beinhalten. Damit sollen Not- und Härtefallregelungen jedoch nicht prinzipiell verhindert werden. Es ging vielmehr darum, in begründeten Ausnahmefällen, also für Unternehmen und Betriebe, deren wirtschaftliche Existenz nachweislich bedroht ist, ein kontrolliertes Verfahren zu etablieren und die Einhaltung bestimmter Mindeststandards zu gewährleisten. Anderenfalls wäre eine Unterbietungskonkurrenz möglich, die es der Arbeitgeberseite erlauben würde, mit immer neuen Referenzfällen immer neue Zugeständnisse zu erpressen. Zugleich ist damit eine tarifpolitische Grundüberzeugung formuliert, die sich gegen die Verschiebung der tarifpolitischen Gestaltungshoheit in die Betriebe wendet.

Gerade für die durch eine Megafusion entstandene Multibranchengewerkschaft ver.di war eine Verständigung auf diesem tarifpolitischen Terrain existenziell – zumal ver.di durch unterschiedliche tarifpolitischen Kulturen gekennzeichnet war und über keine erprobten und verlässlichen politischen Kommunikationswege oder gemeinsame Auseinandersetzungserfahrungen verfügte.

## INHALTE DER GRUNDSÄTZE

In die Grundsätze für Not- und Härtefallvereinbarungen wurden zum einen tarif-

politische Prinzipien aufgenommen. So wurde festgelegt, wie sich ver.di grundsätzlich gegenüber tariflichen und betrieblichen Öffnungsklauseln, die negative Abweichungen vom Flächen- beziehungsweise Branchentarifvertrag ermöglichen sollten, positioniert. Zum zweiten wurde ein verbindlich einzuhaltendes Verfahren der Kommunikation und Abstimmung über den Abschluss derartiger Vereinbarungen beschlossen.

In die Entwicklung der Grundsätze und des Abstimmungsverfahrens gingen zwar die differenzierten Vorerfahrungen der

1 Der Gewerkschaftsrat ist das höchste politische Gremium zwischen den Gewerkschaftskongressen.

2 Der Bundestarifausschuss hat die Aufgabe, tarifpolitische Grundsatzentscheidungen des Bundesvorstandes und des Gewerkschaftsrates vorzubereiten.

3 Die Tarifkommissionen entscheiden über Tarifforderungen, die Annahme und Ablehnung von Verhandlungsergebnissen sowie über den Abschluss und die Kündigung von Tarifverträgen. Sie haben laut Satzung und Tarifrichtlinien eine umfassende Eigenständigkeit bei der Gestaltung der Tarifpolitik und sind nicht von Weisungen und Beschlüssen des Bundesvorstandes abhängig.

4 Vgl. dazu: König, O./Stamm, S./Wendl, M. (Hrsg.) (1998): *Erosion oder Erneuerung? Krise und Reform des Flächentarifvertrages*, Hamburg; Bispinck, R. (Hrsg.) (1995): *Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag?* Hamburg; Wagner, H./Schild, A. (Hrsg.) (2003): *Der Flächentarifvertrag unter Druck*, Hamburg.

5 Bispinck, R./Schulten, T. (2005): *Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel*, in: WSI-Mitteilungen 8, S.466ff.

Jörg Wiedemuth, Sozialwissenschaftler,  
Bereichsleiter Tarifpolitische Grundsatz-  
abteilung ver.di, Bundesvorstand, Berlin.  
e-mail: joerg.wiedemuth@verdi.de

ver.di-Quellorganisationen ein. Aber eine organisationsweit akzeptierte tarifpolitische Leitlinie gab es nicht, weshalb weder auf die Verfahrensweise eines Tarifbereiches zurückgegriffen noch ein Tarifbereich beispielhaft Inhalte und Verfahren vorprägen konnte. Daher war es notwendig, einen spezifischen Bedingungen des ver.di-Organisationsaufbaus angepasstes Verfahren zu entwickeln. Dazu hatte man bereits zum Gründungskongress mit den entsprechenden Satzungsbestimmungen und den Tarifrichtlinien ein komplexes System der tarifpolitischen Koordinierung etabliert und Gremien, Arbeits- sowie Kommunikationsprozesse festgelegt, die die komplexe Matrixstruktur aus Ebenen und Fachbereichen auch auf dem Felde der Tarifpolitik miteinander vernetzen sollten.<sup>6</sup> Die Grundsätze lauten:

(1) Es muss eine Bedrohung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes beziehungsweise Unternehmens vorliegen. Drohende Insolvenz erfüllt diesen Tatbestand, allerdings kann auch unterhalb der Insolvenzschwelle die Existenz gefährdet sein. Das Unternehmen muss anhand geeigneter Unterlagen die Bedrohung nachweisen, im Zweifel kann ver.di einen Gutachter einschalten. Pläne zum Abbau von Personal alleine reichen nicht aus. Die Voraussetzungen der Not- und Härtefallregelungen werden ebenfalls nicht erfüllt, wenn lediglich die Wettbewerbsposition verbessert werden soll oder wenn Investitionsentscheidungen an die Bereitschaft der Belegschaft, auf Lohn zu verzichten oder länger zu arbeiten, gekoppelt werden.

(2) Die Entscheidung über den Abschluss beziehungsweise die Anwendung tariflicher Öffnungsklauseln liegt ausschließlich in der Kompetenz der Tarifvertragsparteien. Es ist jeweils eine Einzelfallentscheidung notwendig. Eine Öffnungsklausel, die den Betriebsparteien die Verhandlung und den Abschluss von abweichenden Regelungen überlässt, ist nicht zulässig.

(3) Auszubildende sind wegen der Besonderheit ihres Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses von derartigen Regelungen auszunehmen.

Beim Abschluss der konkreten Vereinbarungen sind folgende Mindestanforderungen einzuhalten:

- Die Abweichung von der Tarifregelung ist eindeutig zu formulieren und zu begrenzen;
- die Gegenseite verzichtet auf betriebsbedingte Kündigungen für die Dauer der Abweichung;
- sollten dennoch Arbeitsverhältnisse beendet werden, haben die Betroffenen ein rückwirkendes Anrecht auf ungeschmäleretes Entgelt;
- der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Eingriff in tarifvertragliche Regelungen übertarifliche Regelungen zu kündigen beziehungsweise abzusenken;
- die Stundung von Tarifleistungen hat Vorrang vor Kürzungen von Tarifleistungen;
- die Absenkung tariflicher Leistungen muss zeitlich befristet und Nachwirkungen müssen ausgeschlossen werden. Eine Rückkehr zum regulären Tarifvertragsstatus muss im Anschluss erfolgen;
- bei Verbesserung der wirtschaftlichen Lage muss eine Sonderkündigung möglich sein;
- der Betrieb beziehungsweise das Unternehmen muss seine wirtschaftlichen Verhältnisse offen legen und einer Überprüfung zugänglich machen; ein eventuell einzusetzender Sachverständiger ist vom Unternehmen zu bezahlen;
- es muss ein plausibles und mitbestimmtes Sanierungskonzept vorgelegt werden, das Aufschluss darüber gibt, ob das Unternehmen eine Perspektive hat und welchen Beitrag der Tarifverzicht der Arbeitnehmer dabei leistet;
- eine Verlängerung der Arbeitszeit kann nicht vereinbart werden. Sofern bereits Regelungen der Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung bestehen, ist eine weitere Reduzierung der Entgelte im Rahmen der Not- und Härtefallregelung nicht zulässig;
- in Branchen mit Tendenzbetrieben sind tarifliche Absenkungen nur dann zulässig, wenn die Tendenzbetriebe auf die Einrede des Tendenzschutzes verzichten;
- die Not- und Härtefälle sind zu dokumentieren.

## VERFAHREN UND ABSTIMMUNG

Alle Notfall- und Härtefallvereinbarungen sind einer tariflichen Clearingstelle beim Bundesvorstand vorzulegen – unabhängig davon, ob sie eine negative Abweichung von einem bundesweiten Tarifvertrag oder von einem regionalen Tarifvertrag beinhalten,

ob sie von einem Flächen- oder Branchentarifvertrag oder von einem Firmen- oder Haustarifvertrag abweichen. Die Clearingstelle bewertet, ob die Grundsätze, die im Zusammenhang mit den Not- und Härtefallregelungen eine Rolle spielen, eingehalten worden sind. Dem Bundesvorstand wird anschließend ein entsprechender Beschlussvorschlag unterbreitet, auf dessen Basis darüber entschieden wird, ob der Tarifvertrag zu den vorgelegten Bedingungen abgeschlossen werden darf. Gegen diese Entscheidung kann die betroffene Tarifkommission Beschwerde beim Gewerkschaftsrat einlegen, der dann die Letztentscheidung trifft.

Die Clearingstelle hat nach den Tarifrichtlinien generell die Aufgabe, die Einhaltung der tarifpolitischen Grundsätze und Zielsetzungen der ver.di zu überwachen. Sie kann dem Bundesvorstand empfehlen, gegen ein Tarifverhandlungsergebnis ein Veto einzulegen, sodass der Tarifvertrag nicht unterzeichnet werden darf und damit keine Bindewirkung erlangt. Bereits die förmliche Einleitung des Clearingverfahrens hat im Verhandlungsverlauf aufschiebende Wirkung und stoppt den Tarifabschluss. Damit besteht ein effektives Instrument des Tarifcontrolling, das die Steuerung des Gesamtprozesses ermöglicht.

Die Clearingstelle versteht sich in diesem Kontext nicht primär als tarifpolitische Zensurstelle. Sie ist eine Institution, die einen Beitrag zur Vermeidung von Tarifkonkurrenz und -unterbietung im Interesse der Gesamtorganisation und insofern auch im Interesse der Verhandlungsführungen anderer Tarifbereiche leistet. Zwar behauptet auch die Arbeitgeberseite, sie wolle eine möglichst differenzierte und den jeweiligen Betriebsbedingungen angepasste Tarifpolitik. Die Praxis zeigt aber, dass jedes aus der jeweiligen Branchen- bzw. Betriebsseite nachvollziehbare und möglicherweise auch vertretbare Zugeständnis in andere Tarifbereiche übertragen wird – und zwar relativ unabhängig davon, ob dies in diesem anderen Kontext überhaupt funktional ist.

Die Clearingstelle besteht personell aus den hauptamtlichen Tarifkoordinatoren der Bundesfachbereiche und einer Ge-

<sup>6</sup> Vgl. dazu ausführlicher: Wiedemuth, J. (2001): Tarifpolitische Aufgaben und Perspektiven von ver.di, in: WSI-Mitteilungen 7, S.442–449

schäftsführung. Sie tagt nach einem festen, veröffentlichten Turnus sowie nach Bedarf. Verhandlungsergebnisse sollen möglichst frühzeitig, also vor der Beschlussfassung der Tarifkommission der Clearingstelle vorgelegt werden, um den Verhandlungsprozess besser beeinflussen zu können. Die von der Clearingstelle ausdrücklich angebotene Beratungsfunktion hat zum Ziel, parallel zum Verhandlungsprozess die Verhandlungsführung auf die Einhaltung der beschlossenen Grundsätze zu verpflichten und nach Möglichkeiten zu suchen, dies auch zu gewährleisten. Es soll vermieden werden, dass die Clearingstelle erst im letzten Stadium der Verhandlungen tätig wird.

Das Clearingverfahren und der damit verbundene Kommunikationsprozess ist für die Beteiligten offen und transparent. Alle betreffenden Dokumente werden in eine zentrale Datenbank eingestellt, auf die die Mitglieder der Clearingstelle Zugriff haben. Die Clearingstelle entscheidet auf Grundlage der ihr übermittelten Unterlagen (Verhandlungsergebnis, Begründung der Verhandlungsführung, eventuell Gutachten des Wirtschaftsprüfers, eine entsprechende Stellungnahme des betroffenen Bundesfachbereiches bzw. des Landesfachbereiches, eigene Recherchen) und protokolliert ihre Beschlüsse. Auch das unter Umständen erforderliche weitere Verfahren (Beschlussvorlagen für Bundesvorstand) erfolgt auf diesem Weg. Die Clearingstelle kann auch eigenständig aktiv werden und von sich aus Verfahren eröffnen.

## ENTWICKLUNG DER NOT- UND HÄRTEFALLREGELUNGEN

Das beschriebene Verfahren half, tarifliche Öffnungsklauseln in Branchentarifverträgen weitgehend zu vermeiden. Konkrete betriebliche Not- und Härtefallregelungen wurden daher – gestützt auf die im Tarifvertragsgesetz vorhandenen Möglichkeiten – als abweichende tarifvertragliche Vereinbarung getroffen. Diese Position konnte jedoch aufgrund des zunehmenden Drucks auf das Tarifsystems nicht dauerhaft durchgehalten werden. In den Tarifrunden 2005 und 2006 machten die Arbeitgeberverbände die Vereinbarung von tariflichen Öffnungsklauseln in einigen Branchen zur Vorbedingung eines Tarifabschlusses. Da die Quellgewerkschaften in Einzelfällen in der Vergangenheit in einzelnen Tarifbereichen Öffnungsklauseln zur Beschäfti-

**Tabelle 1: Notlagen-, Sanierungs-, Beschäftigungssicherungstarifverträge gemäß ver.di-Tarifdokumentation**

Fachbereich	Tarifverträge Anzahl	Anteil in %
Gemeinden	491	37
Gesundheit, Wohlfahrt, Kirchen	186	14
Verkehr	153	12
Medien, Kunst, Druckindustrie	114	9
Sozialversicherungen	64	5
Bildung, Wissenschaft und Forschung	54	4
Sonst. Dienstleistungen	48	4
Bund und Länder	47	4
Postdienste, Logistik, Speditionen	37	3
Handel	36	3
Finanzdienstleistungen	34	3
Ver- und Entsorgung	29	2
Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung	19	1
<b>Insgesamt</b>	<b>1312</b>	<b>100 %</b>

Quelle: ver.di Tarifpolitische Grundsatzabteilung; eigene Darstellung.

**WSI** Hans Böckler Stiftung

gungssicherung vereinbart hatten und die Tarifpraxis innerhalb der DGB-Gewerkschaften ebenfalls längst zur kontrollierten Differenzierung tendierte, war es nur eine Frage der Zeit, bis auch in den Flächen- und Branchentarifverträgen der ver.di Öffnungsklauseln zur Ermöglichung von Not- und Härtefallregelungen Einzug hielten.

## WELCHE REGELUNGEN SIND ALS NOT- UND HÄRTEFALLREGELUNGEN ERFASST?

Laut Definition gehören Sanierungstarifverträge, alle Beschäftigungssicherungstarifverträge, Notfallklauseln und damit alle tarifvertraglichen Vereinbarungen, die das Abweichen von bestehenden Tarifverträgen nach unten zulassen oder selbst regeln, zu den Not- und Härtefallregelungen. Das sind:

- (1) Die tariflichen Öffnungsklauseln in den Flächen- und Branchentarifverträgen, die Bedingungen und Verfahren für nach unten abweichende tarifvertragliche Regelungen festlegen und unter Umständen einen entsprechenden Rahmen vorgeben oder tarifliche Regelungsbereiche benennen, von denen abgewichen werden kann.
- (2) Regelungen in den Tarifverträgen, die eine konkrete Absenkung (z. B. Aussetzung bzw. Reduzierung des Urlaubsgeldes) für einen bestimmten Zeitraum im Gegenzug für Beschäftigungssicherung normieren.
- (3) Konkrete betriebliche Einzelfallregelungen, die als Tarifvertrag derartige Absenkungen zur Beschäftigungssicherung

vornehmen. Aus dieser Gruppe stammt die Mehrzahl der erfassten Fälle.

(4) Nicht erfasst sind Betriebsvereinbarungen, die an den tarifvertraglichen Regelungen und Grundsätzen vorbei von einzelnen Betriebsparteien vereinbart worden sind. Erfasst sind grundsätzlich nur tarifvertragliche Regelungen.

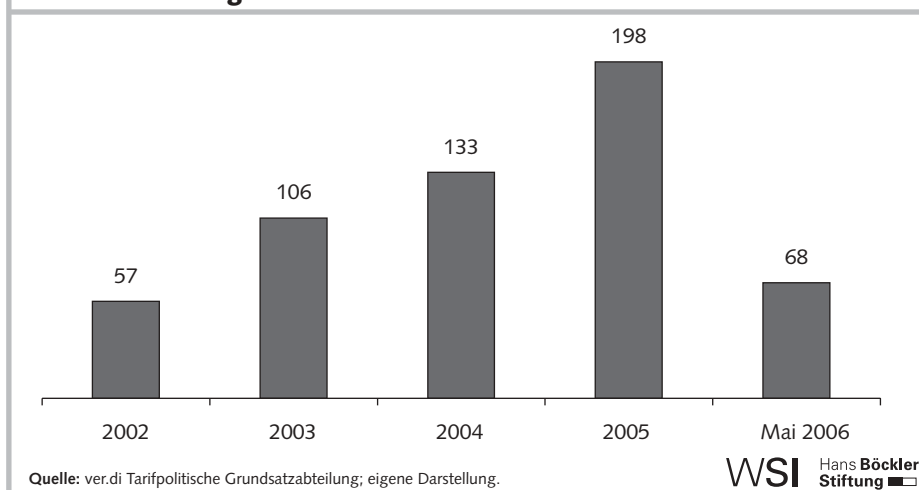
## ANZAHL UND VERTEILUNG DER NOT- UND HÄRTEFALLTARIFVERTRÄGE

Einen Überblick über die bestehenden Not- und Härtefallregelungen beziehungsweise tariflichen Öffnungsklauseln erhält man durch die Auswertung der datenbankgestützten Tarifdokumentation. Hier werden alle von ver.di abgeschlossenen Tarifverträge nach differenzierten Schlüsselmerkmalen erfasst. Die Zahl der hier dokumentierten Notlagen- und Härtefallregelungen ist höher als die in der Statistik der Clearingstelle, da nicht alle Not- und Härtefallregelungen der Clearingstelle vorgelegt werden.

In der Statistik der Tarifdokumentation sind seit der Gründung von ver.di insgesamt 1312 Notlagen-, Sanierungs- und Beschäftigungssicherungstarifverträge dokumentiert (Tabelle 1).

Den größten Anteil vereint der Bereich Gemeinden auf sich. 95 % seiner Tarifvertragsregelungen dienen der sozialen Absicherung auf der Grundlage einer Tarifregelung für die Länder und Kommunen im Öffentlichen Dienst im Osten. Danach ist es im Zuge von örtlichen Anwendungstarifverträgen möglich, die Arbeitszeit ohne

**Abb. 1: Clearingfälle im Zeitraum 2002 - Mai 2006**



vollen Lohnausgleich auf bis zu 30 Stunden im Sinne der Beschäftigungssicherung abzusenken. An zweiter Stelle steht der Bereich Gesundheit, Wohlfahrtsverbände, soziale Dienste und Kirchen mit einem Anteil von 14 %. Ebenfalls mit einem hohen Anteil an Not- und Härtefallregelungen ist der Verkehrsbereich vertreten. Auch der Bereich Medien, Kunst, Druck und Papier vereint mit 9 % einen erheblichen Anteil auf sich.

Eine zweite Quelle, die es über die Anzahl und Verteilung der Not- und Härtefälle gibt, ist die Statistik der Clearingstelle selbst. Sie liefert auch Angaben über die Entwicklung der Not- und Härtefälle im Zeitverlauf. Beide Datenquellen sind jedoch nicht unbedingt miteinander vergleichbar. Die Tarifverträge zur sozialen Absicherung bei den Gemeinden sind bei-

spielsweise in der Statistik der Clearingstelle nicht enthalten, da sie ihr nicht vorgelegt werden müssen. Sie können sich nur in dem von der Tariföffnungsklausel vorgegebenen Rahmen bewegen und bedürfen daher als Einzelfallregelung keines Clearingverfahrens.

Aus den vorliegenden Daten ist folgender Verlauf zu erkennen (Abbildung 1): Die Anzahl der Clearingfälle ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. 2002 haben der Clearingstelle 57 Tarifverträge vorgelegen. 2003 waren es bereits 106. Diese Zahl stieg 2004 auf 133 und erhöhte sich im Jahr 2005 auf 198. Im Verlauf der ersten fünf Monate des Jahres 2006 lagen der Clearingstelle 68 Tarifverträge vor. Diese Clearingfälle umfassen neben Not- und Härtefallregelungen auch Tarifverhandlungsergebnisse, die beispielsweise unter-

schiedliche Formen von Arbeitszeitverlängerung beinhalteten oder andere Regelungsgegenstände berühren, zu denen ver.di tarifpolitische Grundsatzpositionen verabschiedet hat (z. B. Grundsätze zur Vertrauensarbeitszeit, zu Langzeitkonten, zur Entgelt differenzierung nach Leistung).

Seit 2002 wurden insgesamt 562 Tarifverhandlungsergebnisse in der Clearingstelle bearbeitet. Da der Anteil der Not- und Härtefallregelungen ca. 70 % beträgt, hat die Clearingstelle seit 2002 393 Not- und Härtefälle aus den unterschiedlichen ver.di-Branchen und Tarifbereichen bearbeitet.

Auswertungen der Clearingstelle in Bezug auf eine Branchenverteilung der Fälle liegen bislang für die Jahre 2004 (ohne Abbildung) und 2005 (Abbildung 2) vor.

Danach ergibt sich folgendes Bild: Der größte Anteil der Clearingfälle ist für den Fachbereich Gesundheit, Wohlfahrtsverbände, soziale Dienste und Kirchen feststellbar. Jeweils über ein Drittel der Fälle stammt sowohl in 2004 als auch in 2005 aus diesem Fachbereich. Hier bilden sich der dramatische Umbruch im Gesundheitssektor mit seinen Privatisierungs- und Ausgliederungstendenzen und der rigide Sparkurs der Träger von öffentlichen und privaten Gesundheitseinrichtungen ab, der viele Einrichtungen in wirtschaftliche Existenznot bringt.

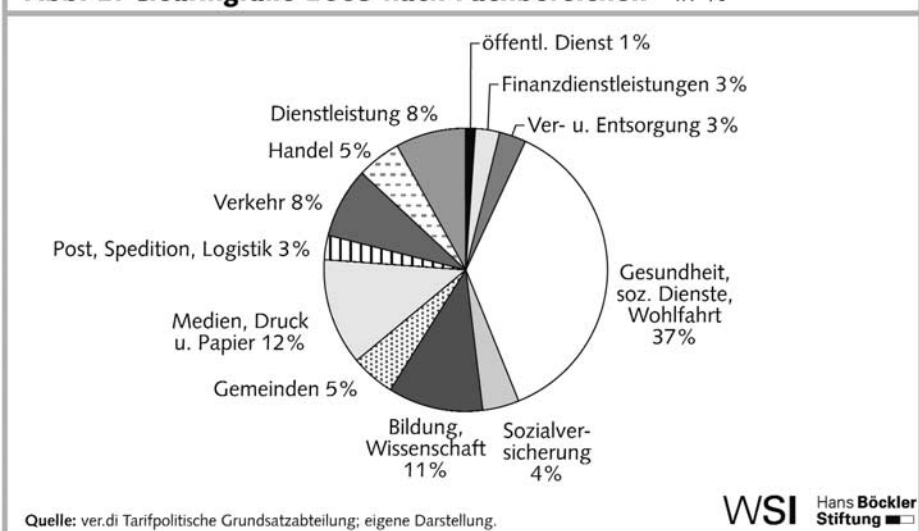
An zweiter Stelle folgte 2004 der Bereich Bildung, Wissenschaft und Forschung mit 13 %. An dritter Stelle folgte der Bereich Medien, Druck und Papier mit 12 %. 2005 lag der Bereich Medien, Druck- und Papier mit 12 % an zweiter Stelle und der Fachbereich Bildung und Wissenschaft mit 11 % an dritter Stelle (Abbildung 2).

Der hohe Anteil von Not- und Härtefallregelungen im Bereich Bildung, Wissenschaft und Forschung ist dem drastischen Rückgang der beruflichen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten und der Qualifikationsförderungsmaßnahmen unter anderem durch die Bundesagentur für Arbeit zuzuschreiben.

Die steigende Anzahl von Not- und Härtefallregelungen in der Druckindustrie ist wiederum dem erheblichen Strukturwandel und dem zunehmenden Wettbewerb, verbunden mit konjunkturellen Einbrüchen, geschuldet.

Im Handel ist eine leichte Zunahme gegenüber 2004 feststellbar. Die Zahl der Clearingfälle im Bereich von Gemeinden und Bund sowie Ländern lässt – wie bereits

**Abb. 2: Clearingfälle 2005 nach Fachbereichen - in % -**



angesprochen – keinen Rückschluss auf die tatsächliche Anzahl der Not- und Härtefallregelungen zu.

Die Entscheidungen der Clearingstelle im Jahr 2005 sind geprägt von dem Willen, ein Veto des Bundesvorstandes nach Möglichkeit zu vermeiden. In 39 % der Fälle erfolgte eine Zustimmung im ersten Anlauf. In 45 % der Fälle erteilte die Clearingstelle ihre Zustimmung nach Veränderung der Tarifregelung, nachdem ein Ergebnis erzielt wurde, dass mit den ver.di-Grundsätzen übereinstimmte. In 10 % der Fälle wurde dem Bundesvorstand ein Veto vorgeschlagen oder er wurde um eine politische Beschlussfassung gebeten. Dabei ging es im Wesentlichen um Clearingfälle, in denen zwar ein Verstoß gegen tarifpolitische Grundsatzpositionen vorlag, aber organisationspolitische Fragen gegenüber tarifpolitischen Fragen abzuwägen waren. Ein ähnliches Bild ergibt sich für das Jahr 2004.

## TENDENZEN

Sowohl für 2005 als auch für 2006 lässt sich feststellen, dass Not- und Härtefallregelungen, die eine Verlängerung beziehungsweise Veränderung der Arbeitszeit vorsehen oder ermöglichen, zunehmen. Das gleiche gilt für Tarifverträge, die eine Arbeitszeitverlängerung oder eine Differenzierung der Arbeitszeiten beinhalten. Zum einen handelt es sich dabei um die Vereinheitlichung von Arbeitszeiten bei der Zusammenführung unterschiedlicher Haustarifverträge (z. B. im Osten und im Westen), zum anderen spielt die Tarifkonkurrenz zwischen den DGB-Gewerkschaften eine Rolle (z. B. bei gemeinsam geführten Tarifverhandlungen in bestimmten Wirtschaftsbereichen). Es gibt aber auch erste Fälle, die eine Verlängerung der Arbeitszeit zur Standort- und Beschäftigungssicherung vorsehen.

Diese Entwicklung ist bislang auf Einzelfälle beschränkt, die jeweils auch als solche durch den Bundesvorstand unter Abwägung von Vor- und Nachteilen entschieden worden sind. Sollte es weiterhin nicht gelingen, im Rahmen von üblichen Tarifaufinandersetzungen inklusive Streiks die Arbeitszeitstandards in allen Branchen zu verteidigen, wird es auch schwieriger

werden, im Rahmen von Not- und Härtefallregelungen Arbeitszeitverlängerungen auszuschließen.

In der Mehrzahl der registrierten Not- und Härtefallregelungen sind folgende Gegenstände geregelt:

- Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Entgeltabsenkung;
- das zeitlich befristete Aussetzen der Tarifierhöhung;
- Reduzierung beziehungsweise Streichung von Sonderzahlungen und Urlaubsgeld;
- Absenkung von Zuschlägen;
- die zeitlich befristete Absenkung von Lohn- und Gehalt, sowie
- Reduzierung von Zahlungen zur Altersversorgung.

Als Gegenleistungen wurden jeweils der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vereinbart, teilweise auch die Sicherung eines Standortes oder der Ausschluss von Ausgliederung und Tariffucht. In wenigen Fällen wurden Vorteilsregelungen für ver.di-Mitglieder zum Bestandteil von Not- und Härtefallregelungen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich das relativ aufwendige tarifpolitische Clearingverfahren der ver.di bewährt hat. Selbst wenn man davon ausgehen muss, dass es eine Dunkelziffer gibt, ist das Verfahren akzeptiert. Dass ohne ein derartiges tarifpolitisches Controllingverfahren längst ein Prozess der ungesteuerten und unkontrollierten gegenseitigen Unterbietungskonkurrenz bei Not- und Härtefallregelungen eingesetzt hätte, ist der Mehrheit der Verhandlungsführungen und Tarifkommissionen durchaus bewusst. Selbst wenn man unterstellt, dass eine derartige Unterbietungsentwicklung von den Akteuren auf Gewerkschaftsseite nicht gewollt ist, würden Wettbewerbsmechanismen zwischen den Branchen und unterschiedliche egoistische Betrachtungsweisen (z. B. die Konzentration auf den eigenen Betrieb unter Missachtung der Branchensituation bei Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung) diese Entwicklung fördern.

Natürlich sind Entscheidungen der Clearingstelle nicht frei von Konflikten. Allerdings werden sie in der überwiegenden Zahl im Konsens getroffen. Dies ist auch

deshalb möglich, weil in vielen Fällen den Verhandlungsführungen die Möglichkeit eingeräumt wird, über weitere Verhandlungen die Differenzen zwischen Verhandlungsstand und Grundsatzpositionen zu überbrücken. Auch gibt es wenige Differenzen zwischen Bundesfachbereichsebene und Clearingstelle in der konkreten Beurteilung. Da in der Clearingstelle selbst erfahrene Tarifverhandlungsführer sitzen, handelt es sich nicht um praxisferne Entscheidungen am grünen Tisch. Trotzdem bleibt im Einzelfall der Konflikt zwischen einer auf den einzelnen Betrieb bezogenen Sichtweise (ausgehandelte Regelung ist für das betriebliche Machtverhältnis kompatibel und wird von der Belegschaft akzeptiert) und einer branchenbezogenen Sichtweise (betriebliche Regelung ruft Wettbewerber auf den Plan, eine derartige Regelung ebenfalls zu verlangen) sowie einer branchenübergreifenden Sichtweise (Auswirkungen auf andere Branchen und Tarifverhandlungen) erhalten.

Die Konflikte zwischen Branchen- und Gesamtorganisationssicht sind nicht immer befriedigend aufzulösen. Umso wichtiger ist, dass die Entscheidungen der Clearingstelle transparent und nachvollziehbar sind, die Maßstäbe der Entscheidungen also bekannt sind und eingehalten werden. Für alle Clearingfälle müssen die gleichen von der Verhandlungsführung unabhängigen Prinzipien gelten; die Entscheidungen müssen als gerecht empfunden werden. Die Dunkelziffer deutet darauf hin, dass sich Verhandlungsführungen im Einzelfall auch dem Clearingverfahren entziehen können. Sofern die Beratung durch die Clearingstelle zu einem besseren Tarifvertrag geführt hat oder negative Wirkungen von Tarifunterbietung in einem anderen Tarifbereich erfolgreich verhindert werden konnten, ist mit einem weiteren Akzeptanzgewinn zu rechnen.

Eine Instanz wie die Clearingstelle, die aus branchenübergreifender und aus grundsätzlicher tarifsystemischer Sicht Prozesse beobachtet und versucht, sie aus Gesamtorganisationssicht zu steuern und wirksam in den Abschluss- und Vereinbarungsprozess einzugreifen, ist ein notwendiger Bestandteil tarifpolitischer Koordination.