

winnen. Wir werden auf der ganzen Welt nicht nur wegen unserer Burgen und Paläste und unserer ruhmreichen Geschichte beneidet werden, sondern weil wir das Erbe der Hoffnung an die Generationen zurückgegeben haben, weil wir in diesem Land durch den Willen des Volkes im Einklang mit der Partei des Volkes das Steuer herumgedreht haben, und weil wir in unserer Lebenszeit das Zeitalter des Erfolgs begründet haben. Wir wußten, daß wir es noch besser machen könnten, und das haben wir getan. Wir wußten, daß wir noch besser sein könnten, und wir sind es. Großbritannien kann es besser gehen, Großbritannien kann besser sein.

1000 Tage, um 1000 Jahre vorzubereiten. Wir blättern nicht nur eine Seite im Buch der Geschichte um, sondern schreiben ein neues Buch. Die Größe unserer Nation wird auf der Größe ihres Volkes aufbauen. Kein Verschwenden des Staatsvermögens mehr, kein Filz mehr, „no more cash for questions“, keine Lügen mehr, keine gebrochenen Versprechen mehr. Ich sage zu den Tories: Genug ist genug. Genug. Ihr seid erledigt. Tretet ab. Die ruhmvollen Tage Großbritanniens sind nicht vorbei, aber die Tage der Tories sind es. Laßt uns unsere Nation zu ihrer Bestimmung rufen. Laßt sie uns in unser neues Zeitalter des Erfolgs führen und für uns, unsere Kinder und deren Kinder ein vereinigt Großbritannien errichten, um ins neue Jahrtausend zu gelangen.

Der Streit um die Entgeltfortzahlung

Zur Auseinandersetzung um die Lohn- und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall dokumentieren wir im folgenden Positionen der Tarifparteien Gesamtmetall und IG Metall. Einen Überblick liefert der Beitrag von Reinhard Bispinck in diesem Heft. D. Red.

Die Argumentation des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall*

Am 1. Oktober 1996 ist das neue Entgeltfortzahlungsgesetz im Krankheitsfall in Kraft getreten, Der Bundestag hatte am 13. September 1996 die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geändert, um Wachstum und Beschäftigung zu fördern. Die Löhne und Gehälter für Krankheitstage werden von bislang 100 auf 80 Prozent gesenkt. Wahlweise kann der Arbeitnehmer statt dessen für je fünf Krankentage einen Urlaubstag einsetzen. Die Verbände von Gesamtmetall haben den Mitgliedsunternehmen empfohlen, nach dieser Regelung zu verfahren. Die Tarifverträge in der Metall- und Elektro-Industrie begründen keinen eigenen Anspruch, sondern sind nur deklaratorisch. Sie beziehen sich auf das Gesetz oder spiegeln den Inhalt des bisherigen Gesetzes wider. Die Reduzierung der Lohnfortzahlung stellt deshalb eine Anwendung der Tarifverträge dar.

1. Eine Senkung der Lohnzusatzkosten ist wirtschaftlich überfällig

Um zu wettbewerbsfähigen Kosten produzieren zu können und damit Arbeitsplätze zu sichern, müssen die Personalzusatzkosten unbedingt gesenkt werden. Sie liegen mit 21,65 DM pro Stunde in Deutschland weit höher als in anderen Ländern. Neben den Sozialbeiträgen ist insbesondere die Bezahlung aller Arten der Nicht-Arbeit (Krankheit, Urlaub, Freistellungen, Feiertage) ein wesentlicher Belastungsfaktor. In keinem anderen Land der Welt werden die Betriebe durch krankheitsbedingte Fehltag so hoch belastet wie in Deutschland. Dies summiert sich in der Wirtschaft auf 60 Milliarden Mark im Jahr. Mit der Reduzierung der Entgeltfortzahlung hat der Bundestag einen wichtigen Beitrag zum Abbau dieser Kosten geleistet, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu stoppen.

2. Zumutbare Belastung für Arbeitnehmer

Nach dem Gesetz können sich die Arbeitnehmer für die Beibehaltung der 100-Prozent-Entgeltfortzahlung entscheiden und einen Urlaubstag für fünf Krankheitstage einsetzen.

• Auszüge aus: Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. ME/Gesamtmetall, "Argumente", 5/1996, 2. Auflage.

Die gesamte Debatte reduziert sich bei sachlicher Betrachtung damit auf die Frage, ob es zumutbar ist, angesichts von 30 Tagen Urlaub auf einige Urlaubstage zu verzichten. In der Metall- und Elektro-Industrie liegt die durchschnittliche Erkrankungsdauer bei etwa zwei Wochen. Das bedeutet: Der gesamte Streit dreht sich um ganze zwei Urlaubstage, auf die ein Arbeitnehmer bei einer zweiwöchigen Krankheit verzichten müßte. Ihm verbleiben dann immer noch 28 Urlaubstage - womit sich selbst der erkrankte Mitarbeiter besser steht als sein (gesunder) Kollege im Ausland. Bei einer Krankheit, die über die vollen sechs Wochen andauert, muß der Arbeitnehmer auf maximal sechs Tage Urlaub verzichten. Selbst dann besitzt der Arbeitnehmer einen restlichen Urlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen - also mehr als der gesetzliche Mindesturlaub von vier Wochen.

3. Die durch Streik erkämpfte Lohnfortzahlung von 100 Prozent ist eine Legende

Für die IG Metall hat die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Symbolcharakter. Er gründet sich auf das - allerdings falsche - Bewußtsein, die 100-prozentige Lohnfortzahlung 1957 in einem 16wöchigen Arbeitskampf erstreikt zu haben. Tatsächlich aber bestand das Ergebnis des Streiks 1957 darin, daß die Arbeiter einen Anspruch auf nur rund 90 Prozent ihres Nettolohns über höchstens vier Wochen erhielten. Bei Kurzerkrankungen gab es 3 Karenztage. Schließlich betrug der tarifliche Jahresurlaub in der M+E-Industrie noch Ende der 60er Jahre 20 Tage. Erst das 1969 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Lohnfortzahlungsgesetz begründete auch für die Arbeiter einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von 100 Prozent über sechs Wochen ohne Karenztage. Die einschlägigen Tarifverträge in der Metall- und Elektro-Industrie wurden erst danach abgeschlossen. Auch die Regelungen des neuen Entgeltfortzahlungsgesetzes gehen deutlich über das hinaus, was die Gewerkschaft 1957 erstreikt hat.

4. Die tariflichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung in der M+E-Industrie

Die Tarifbestimmungen zur Entgeltfortzahlungen in der Metall- und Elektro-Industrie sind unterschiedlich. Man kann die 36 regionalen Regelungen - jeweils 18 für Angestellte und Arbeiter - in drei verschiedene Regelungstypen zusammenfassen [...] In *keinem* der Fälle haben die Tarifvertragsparteien eine *eigenständige* (konstitutive) Regelung vereinbart. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der regionalen Regelungen ist vielmehr ein Beleg dafür, daß es einen einheitlichen tarifvertraglichen Normsetzungswillen der IG Metall nicht gegeben hat. Auch in den Tarifregelungen, die den Gesetzesinhalt zitieren, ist von einer 100 prozentigen Lohnfortzahlung nicht die Rede. [...]

5. Die Unternehmen können neue Lohnfortzahlung anwenden

Für die betriebliche Praxis bedeutet das: Die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie sind im Recht, wenn sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahlmöglichkeit zwischen einer 80prozentigen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder der Anrechnung von je einem Urlaubstag für jeweils fünf Krankheitstage bei 100 prozentiger Fortzahlung von Lohn und Gehalt einräumen. Es handelt sich dann um die Anwendung des Tarifvertrages. Von einem Bruch des Vertrages kann keine Rede sein.

6. Streiks gegen neue Lohnfortzahlungsregelung sind rechtswidrig

Bereits vor dem 1. Oktober hat die IG Metall Arbeitsniederlegungen und Demonstrationen in den Betrieben organisiert, weil sie das Gesetz kippen will. Zugleich haben Betriebsräte bereits vereinbarte Sonderschichten und Überstunden verweigert. Alle diese Aktionen sind rechtswidrig. Es gilt die Friedenspflicht. Wenn die IG Metall neue Tarifvereinbarungen zur Entgeltfortzahlung erreichen möchte, muß sie zunächst eine Forderung stellen und auf dem Verhandlungswege eine neue Lösung suchen. Nur wenn dann alle Möglichkeiten für eine friedliche Lösung ausgeschöpft sind, bleibt als ultima ratio ein Arbeitskampf.

7. Nagelprobe auf Reformfähigkeit der Gesellschaft

Im Durchschnitt der Metall- und Elektro-Industrie bringt die Anwendung des neuen Gesetzes eine Verringerung der Arbeitskosten um knapp 1 Prozent. Unabhängig von diesem Spareffekt geht es aber auch um eine Weichenstellung für die längerfristige Sicherung der deutschen Arbeitsplätze, die unter den Bedingungen jeglicher Besitzstandswahrung nicht möglich ist. Die deutsche Metall- und Elektro-Industrie hat von 1991 bis 1995 bereits 1 Million Arbeitsplätze verloren. Für 1996 zeichnet sich ein weiterer Verlust von 130 000 Arbeitsplätzen ab. Mit dem Festhalten an sämtlichen tarifvertraglichen Besitzständen ist diese Entwicklung nicht abzu-bremsen, geschweige denn zu stoppen.