

Verbindlich für alle?

Tarifflicht, Lohndumping, moderne Entgeltstrukturen



Foto: dpa Picture Alliance/Roland Weirauch

Im Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland ist das Recht auf Tarifautonomie festgeschrieben. Sie sichert ab, dass in Deutschland die wesentlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und die Entlohnung durch die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften ausgehandelt und rechtsverbindlich geregelt werden. So gesehen ist die Tarifautonomie ein wichtiger Teil unserer Demokratie.

Nur in zwingenden Ausnahmefällen hat der Staat aus sozialpolitischen Gründen selber Mindeststandards definiert, dazu zählt z. B. der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Die Tarifautonomie trägt wesentlich zur Qualität unseres Wirtschaftsstandortes bei und findet internationale Anerkennung.

Dieses System ist inzwischen ins Wanken geraten. Seit 20 Jahren ist die Tarifbindung in Deutschland stark rückläufig. Waren 1998 in Westdeutschland noch 76 % der Beschäftigten tarifgebunden, so sank die

Zahl 2016 auf 59 %. In Ostdeutschland ist die Tarifbindung mit 47 % noch deutlich niedriger. Selbst in NRW, dem Land der Tarifverträge, waren 2016 nur noch 63 % der Beschäftigten tarifgebunden. Infolge der sinkenden Tarifbindung hat in Deutschland in den letzten zwanzig Jahren die Einkommensungleichheit stärker als in den meisten anderen europäischen Ländern zugenommen. So arbeiteten 2015 22,6 % aller abhängig Beschäftigten in Deutschland für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle von 10,22 €.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wollte die Bundesregierung 2014 neben der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns versuchen, die Tarifbindung zu erhöhen. Das Verfahren, um Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, ist vereinfacht worden. Die Wirkung blieb aus. Nur ein verschwindend geringer Teil der Tarifverträge (1,3 %) ist allgemeinverbindlich. Nach wie vor liegen bei der Frage der Allgemeinverbindlichkeit die Auffassungen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) weit auseinander.

Was ist zu tun? Wie kann die Tarifbindung wieder gestärkt werden? Was können Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften tun, damit wieder mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden arbeiten? Brauchen wir mehr allgemeinverbindliche

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz

Tel.: 02041 767-209

a.kratz@gib.nrw.de

Tarifverträge? Fragen, mit denen wir uns in dieser Ausgabe auseinandersetzen.

Anja Weber ist Landesschlichterin im NRW Arbeitsministerium. Prof. Dr. Thorsten Schulten leitet das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung. Dr. Hagen Lesch ist Leiter des Kompetenzfelds Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen im Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. Wir sprachen mit ihnen über den Wert der Tarifautonomie, den Rückgang der Tarifbindung und die Möglichkeiten, die Tarifbindung wieder zu stärken. Dabei werden unterschiedliche Positionen deutlich: Hagen Lesch sieht den Rückgang der Tarifbindung darin begründet, dass viele Flächentarifverträge stark überholungsbedürftig und deshalb nicht mehr attraktiv für Unternehmen sind. Thorsten Schulten hingegen sieht in der Machtverschiebung zwischen Unternehmen und Gewerkschaften im Zuge der Wiedervereinigung die wesentliche Ursache für den Rückgang der Tarifbindung ab Mitte der 1990er Jahre. Bei allen Unterschieden in Einzelfragen wie z. B. der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sind sich die Experten und die beiden Experten darin einig, dass alle Akteure, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Staat und Gesellschaft gefordert sind, die Tarifbindung zu schützen und die Akzeptanz von Tarifverträgen zu erhöhen.

Was sagen die Arbeitgeberverbände zum Rückgang der Tarifbindung? Hans Michael Weiss ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer bei „Metall NRW“ und Mitglied im nordrhein-westfälischen Tarifausschuss. In dem Arbeitgeberverband „Metall NRW“ sind inzwischen 1.200 Unternehmen mit Tarifbindung und 900

Unternehmen ohne Tarifbindung organisiert. Im Interview macht er deutlich, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen mittlerweile die Tarifbindung scheuen. Dabei hat sich das Tarifsysteem in seinen Augen auch in Krisenzeiten wie in der Wirtschaftskrise 2009 und 2010 bewährt. Hans Michael Weiss koordiniert seit mehr als 20 Jahren in NRW die Allgemeinverbindlichkeitsregelungen auf Arbeitgeberseite im Tarifausschuss. Seiner Meinung nach muss die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen die Ausnahme bleiben, in Einzelfällen ist sie aber notwendig. Grundsätzlich liegt in seinen Augen die große Herausforderung darin, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände organisationspolitisch wieder stärker werden, um die Wirksamkeit von Tarifverträgen zu erhöhen.

Im Unterschied zu den Arbeitgeberverbänden sehen die Gewerkschaften die Notwendigkeit, mehr Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, um die Tarifbindung wieder zu stärken. Der DGB hat Anfang des Jahres einen „14-Punkte-Plan zur Stärkung der Tarifbindung und der Allgemeinverbindlichkeit“ veröffentlicht. Im Interview erläutert uns Michael Hermund, Leiter des Bereichs Arbeitsmarktpolitik beim DGB Landesbezirk NRW, die DGB-Forderungen. Die Gewerkschaften wollen vor allem, dass die Hürden für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen weiter gesenkt werden. Hermund kritisiert die Politik der Arbeitgeberverbände, Unternehmen als Mitglieder ohne Tarifbindung aufzunehmen und fordert die Arbeitgeber auf, gemeinsam mit den Gewerkschaften die „Schmutzkonzurrenz“ in den Branchen zu bekämpfen. Sein Standpunkt: was nicht kooperativ am Verhandlungstisch geklärt werden kann, muss im Konflikt geregelt werden.

Die Auseinandersetzung um die Allgemeinverbindlichkeit wird aktuell im Einzelhandel besonders erbittert geführt. In der Branche arbeiten bundesweit über drei Millionen Menschen über 700.000 davon alleine in NRW. Damit zählt der Einzelhandel zu den umsatz- und beschäftigungsstärksten Wirtschaftssektoren in Deutschland. In den Lohnverhandlungen haben sich die Tarifparteien in NRW und den meisten anderen Bundesländern in diesem Jahr auf einen Abschluss geeinigt. Rückwirkend zum 01. Juni erhalten die Beschäftigten 2,3 % mehr Geld. Weitere 2 % werden ab dem 01. April 2018 gezahlt. Davon profitieren aber längst nicht mehr alle Beschäftigten in der Branche. Bis Anfang der 2000er Jahre war der Flächentarifvertrag im Einzelhandel allgemeinverbindlich, dann wurde die Regelung arbeitgeberseitig gekündigt. Mittlerweile ist die Tarifbindung im Einzelhandel auf 30 % gesunken. Die Gewerkschaft ver.di fordert vehement die Wiedereinführung der Allgemeinverbindlichkeit, um Lohndumping in der Branche zu verhindern. Die Arbeitgeberseite will zunächst eine Reform des veralteten Tarifvertrages. In unserem Beitrag lassen wir beide Seiten zu Wort kommen.

Am Beispiel der real,- SB Warenhaus GmbH zeigen wir, wie die Praxis in der Branche aussieht. Das Unternehmen ist 2015 aus der Tarifbindung ausgestiegen. Mit einem „Zukunftstarifvertrag“ wollen beide Parteien eine neue Entgeltstruktur erarbeiten und die Grundlage für zukunftssichere Arbeitsplätze schaffen. Dabei liegen die Auffassungen der Unternehmensleitung und der Beschäftigten z. T. noch weit auseinander. Beide Seiten haben sich zum Ziel gesetzt, bis Mitte 2018 einen neuen Tarifvertrag zu erarbeiten, der als Muster für die gesamte Branche dienen kann.