

Zwischen Tarifflucht und Renaissance von Tarifverträgen: Was kann die Tarifautonomie noch leisten?

Reinhard Bahnmüller

Kongress der Konrad Adenauer-Stiftung am 8. Dezember 2008 in Berlin

Agenda

1. Zur Erinnerung: Was heißt Tarifautonomie

2. Zur Diagnose

- Tendenzen und Gründe der Erosion des Tarifsystems?
- Renaissance von Tarifverträgen?

3. Was leistet die Tarifautonomie noch, was nicht mehr?

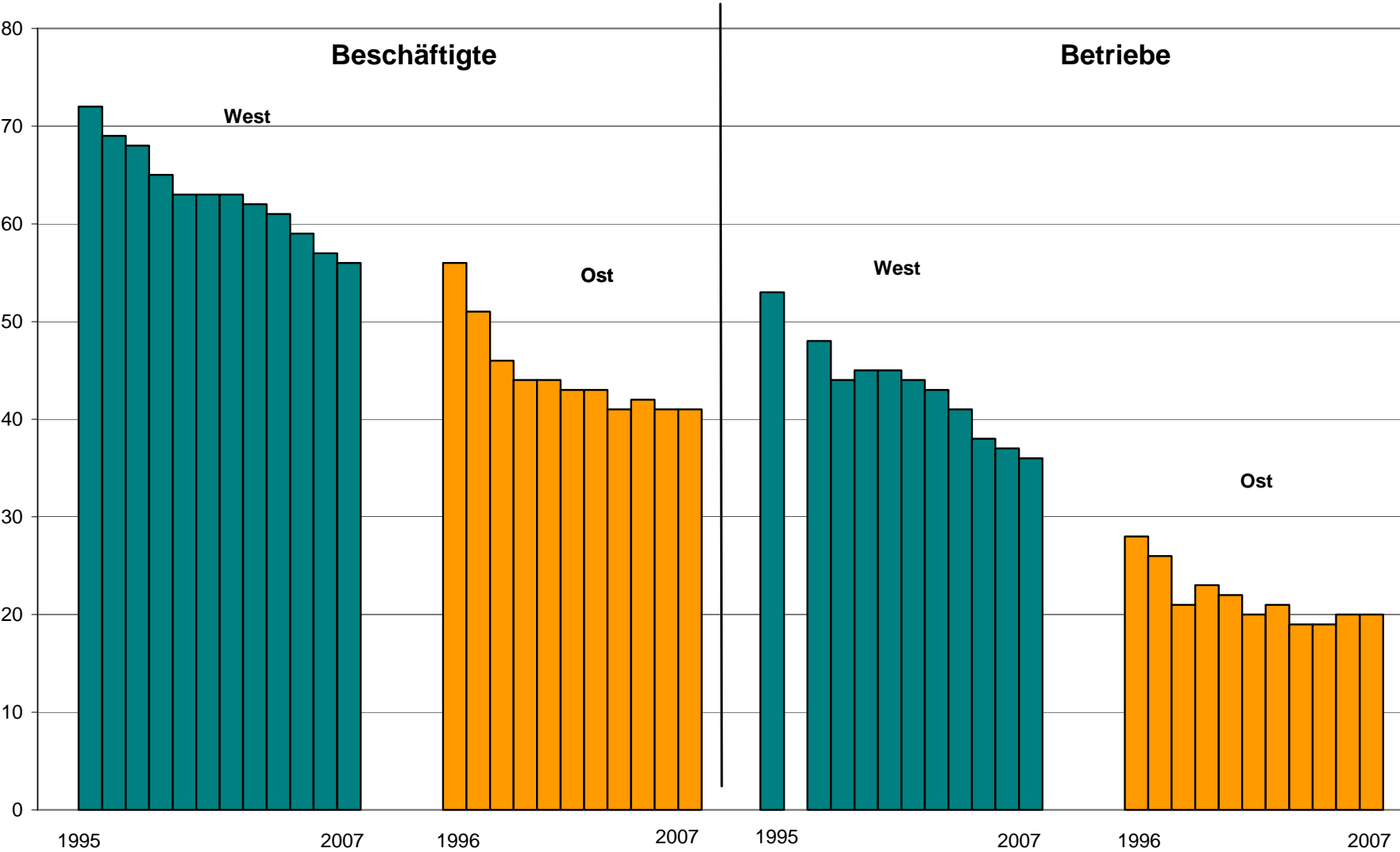
- Ein kurzer Durchgang durch die Funktionen der Tarifautonomie

4. Fazit

Diagnose (1)

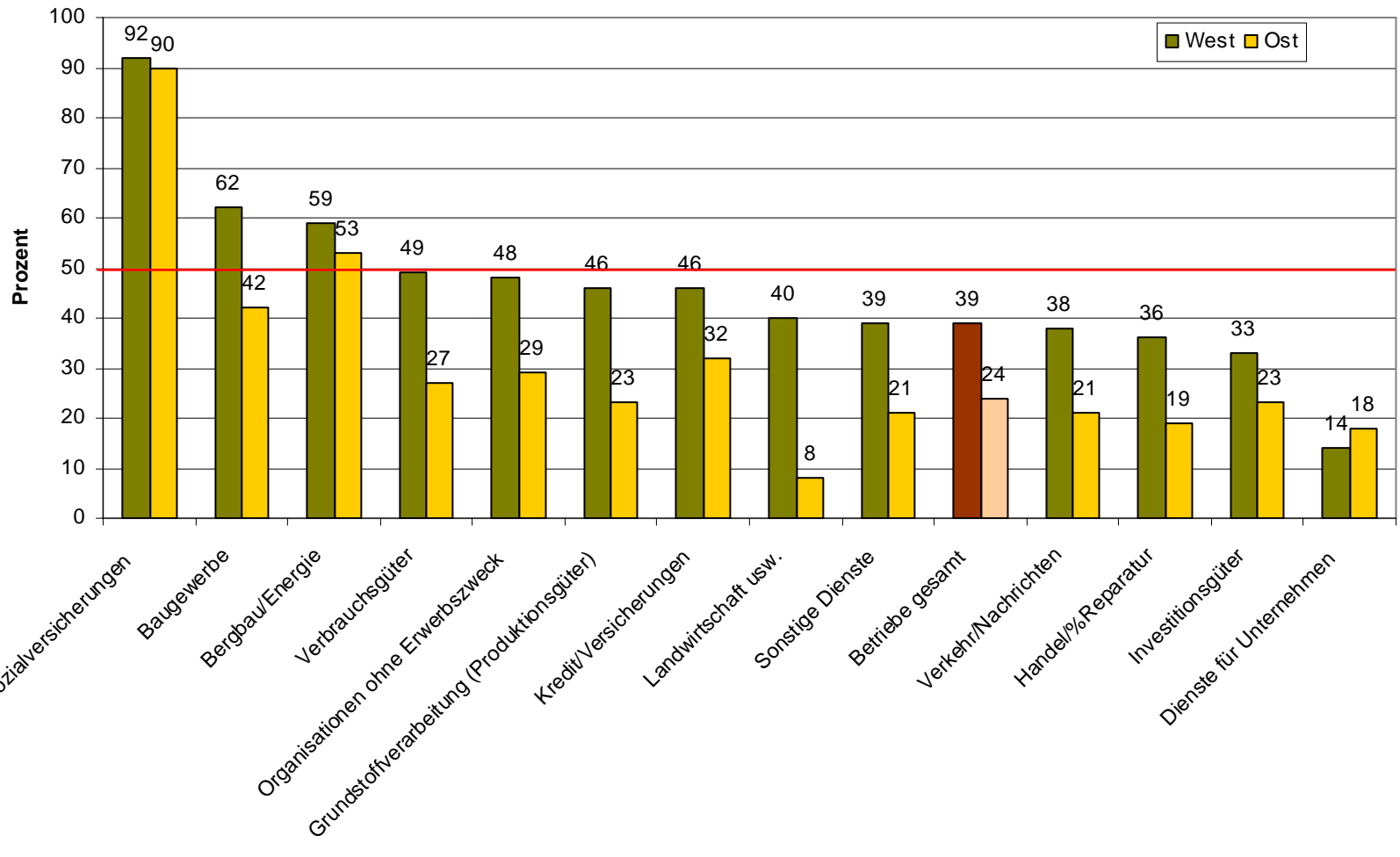
Veränderungen im Geltungsbereich bzw. in der Reichweite des Tarifsystems

Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigte und Betrieben durch Flächentarifvertrag 1995 bis 2007

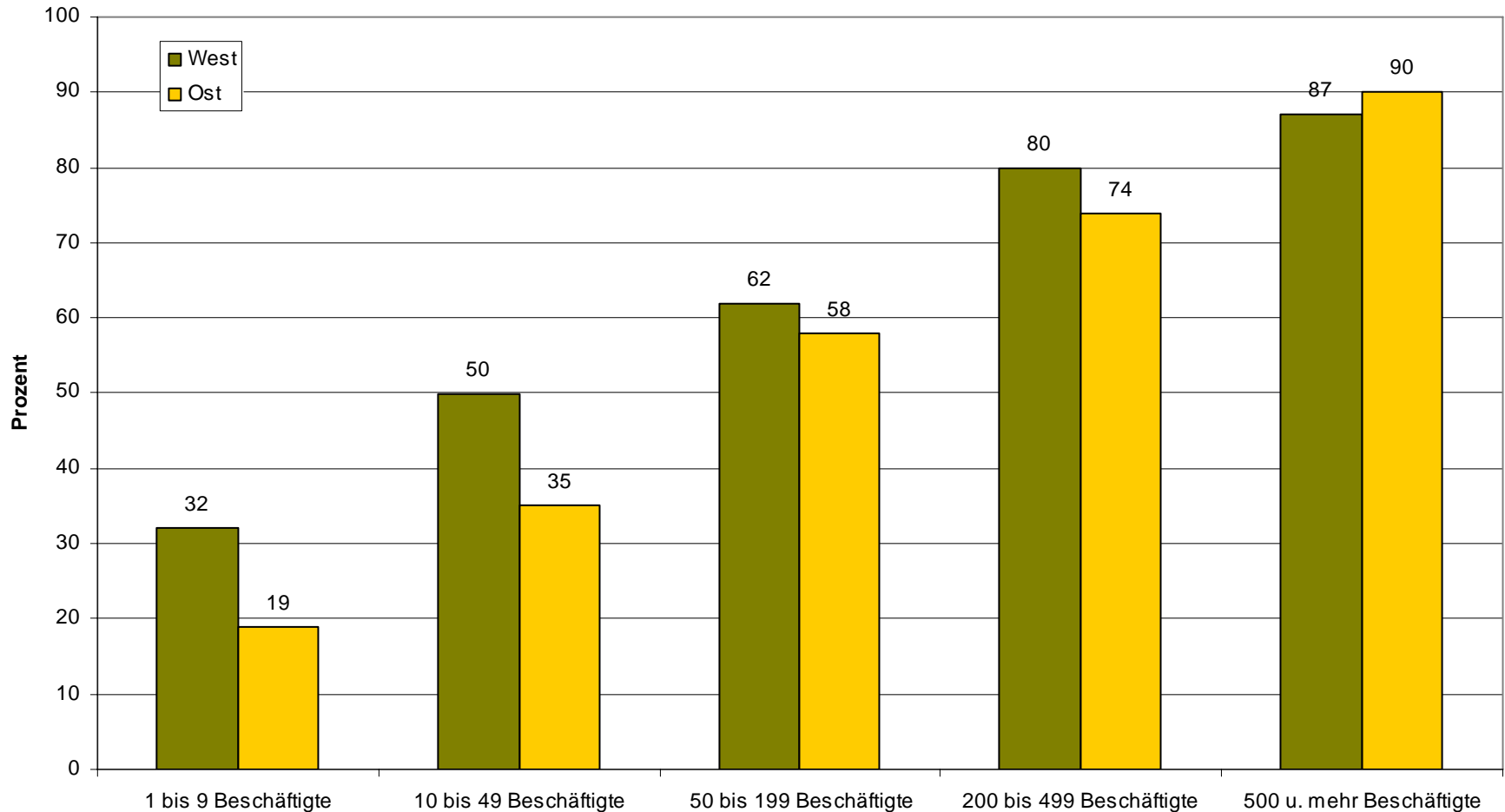


Quelle: IAB-Betriebspanel

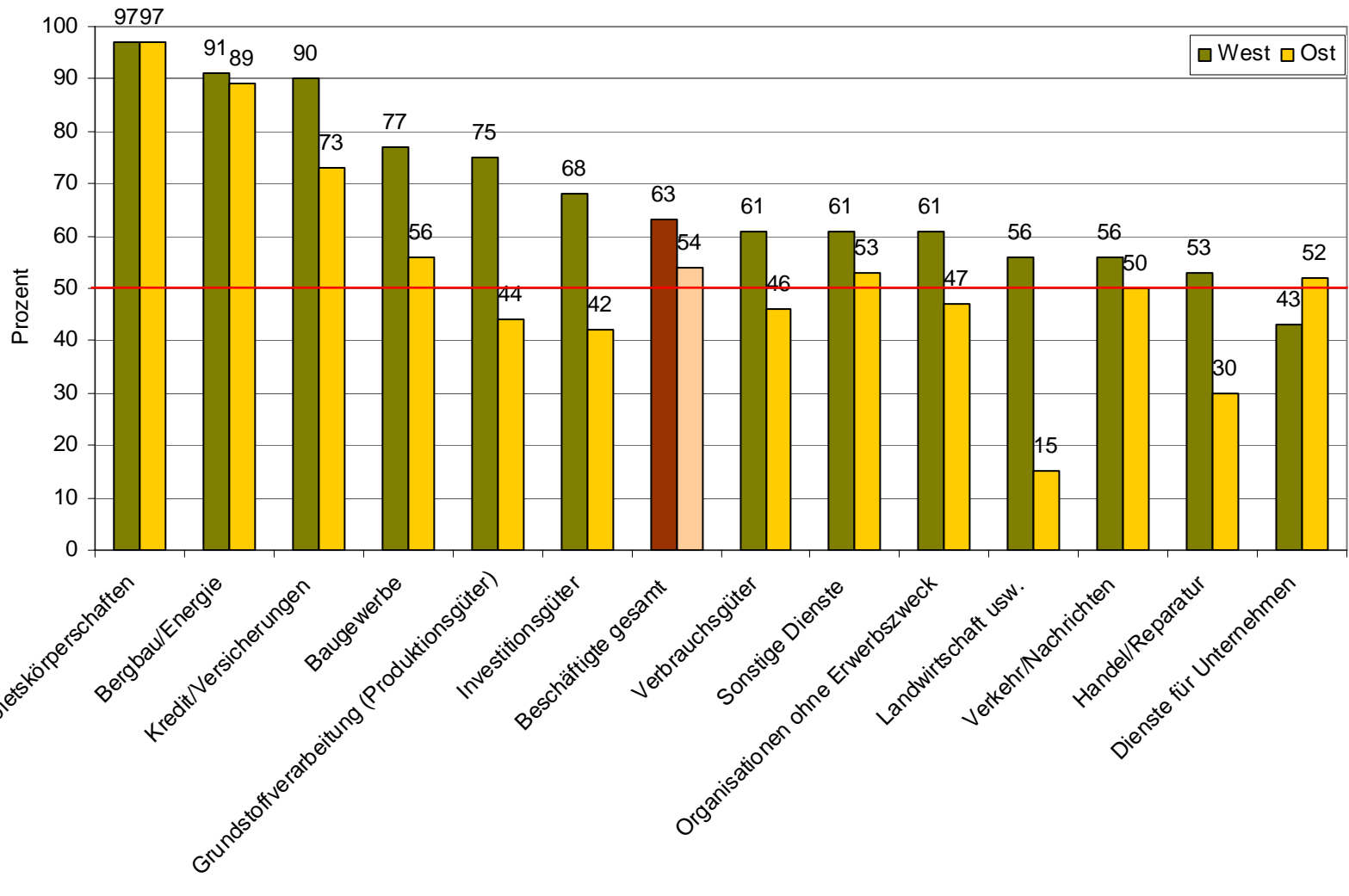
Tarifbindung der Betriebe nach Branchen 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



Tarifbindung der Betriebe nach Betriebsgröße 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



Tarifbindung von Beschäftigten nach Branchen 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



Diagnose (2):

Veränderungen *innerhalb* des Tarifsystems

Differenzierung

- Horizontal

Verkleinerung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen

- Vertikal

Differenzierung im materiellen Gehalt bzw. in der Wertigkeit der Tarifverträge/Tarifregelungen nach Betrieben und Beschäftigtengruppen

Dezentralisierung/Verbetrieblichung

- Vollständige oder teilweise Verlagerung der Regulierung der Arbeitsbedingungen von der nationalen/sektoralen Ebene auf die betriebliche Ebene
- Übergang vom bisherigen dualen und zweistufigen System der Interessenvertretung zu einer neuen Form der Zweistufigkeit und neuer Grenzziehung zwischen Tarifautonomie und Betriebsverfassung

Veränderter Charakter der Tarifnormen und Tarifverträge

- Von Mindestnormen zu Höchstnormen
- Von bindendem Tarifabkommen zu Orientierungsrahmen

Einige Gründe für die Schwächung des Tarfsystems

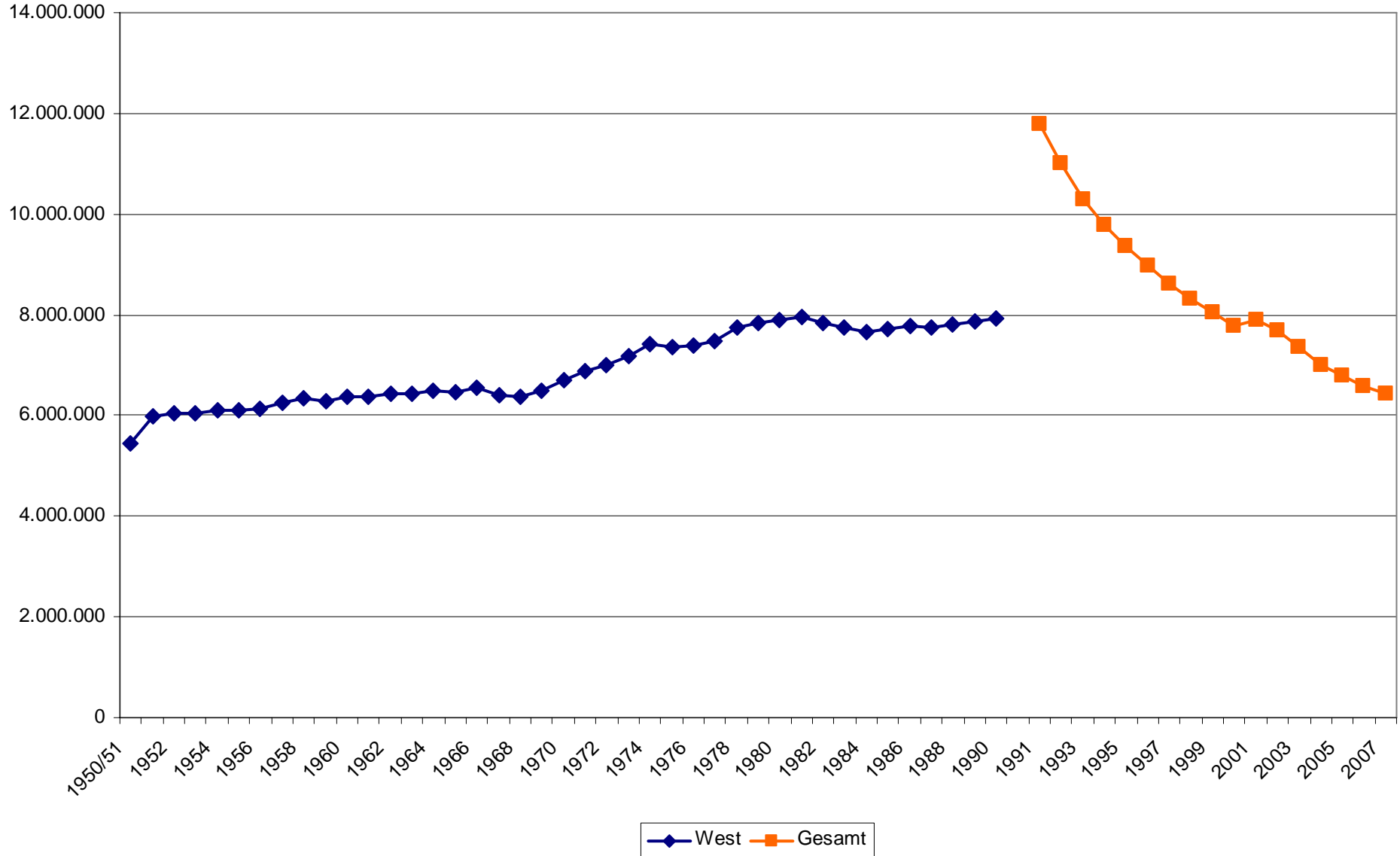
➤ **Wandel der Wirtschaftsstruktur und der Arbeitsmärkte**

- Gewichtsverschiebungen zwischen den Wirtschaftssektoren: Weniger Betrieb und Beschäftigte im produzierenden Gewerbe, mehr Dienstleistungen
- Rückbau alter Industrie, Aufkommen neuer
- Verkleinerung der Betriebsgrößen/Bedeutungsgewinn von KMUs
- Feminisierung der Beschäftigung
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse

➤ **Mitgliederverluste der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände**

- **Stabilisierungsstrategien: Mitgliederlogik versus Einfluss-/Repräsentationslogik**

Mitgliederentwicklung DGB-Gewerkschaften 1950-2007



Gegenstrategien der Gewerkschaften

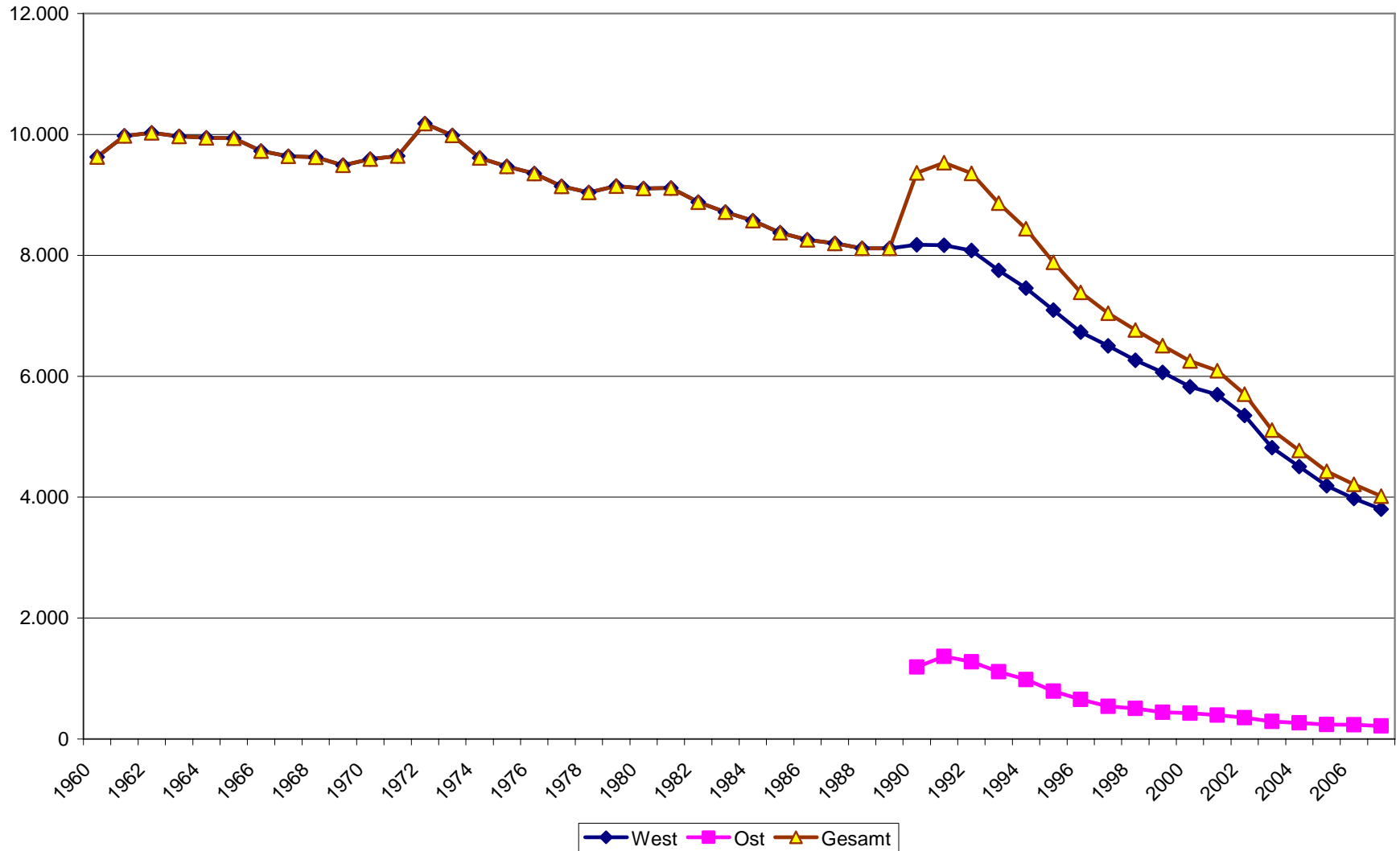
Frage aller Fragen:

Wie kann man beim rückwärtsgehen Stärke gewinnen?

- Mitgliedergewinnung als oberste Organisationsaufgabe => Fokussierung der Ressourcen auf diese Organisationsaufgabe
- Konzentration auf die Interessen der Mitglieder => Relativierung des Repräsentationsanspruchs aller Arbeitnehmer
- Vorteilsregeln/Boni für Mitglieder in Tarifverträgen
- Stärkere Einbeziehung der Beschäftigten/Mitglieder in betriebliche Auseinandersetzungen => Legitimationssicherung nicht nur über Output, sondern Input
- Konfliktorisches Vorgehen bei betrieblichen Auseinandersetzungen

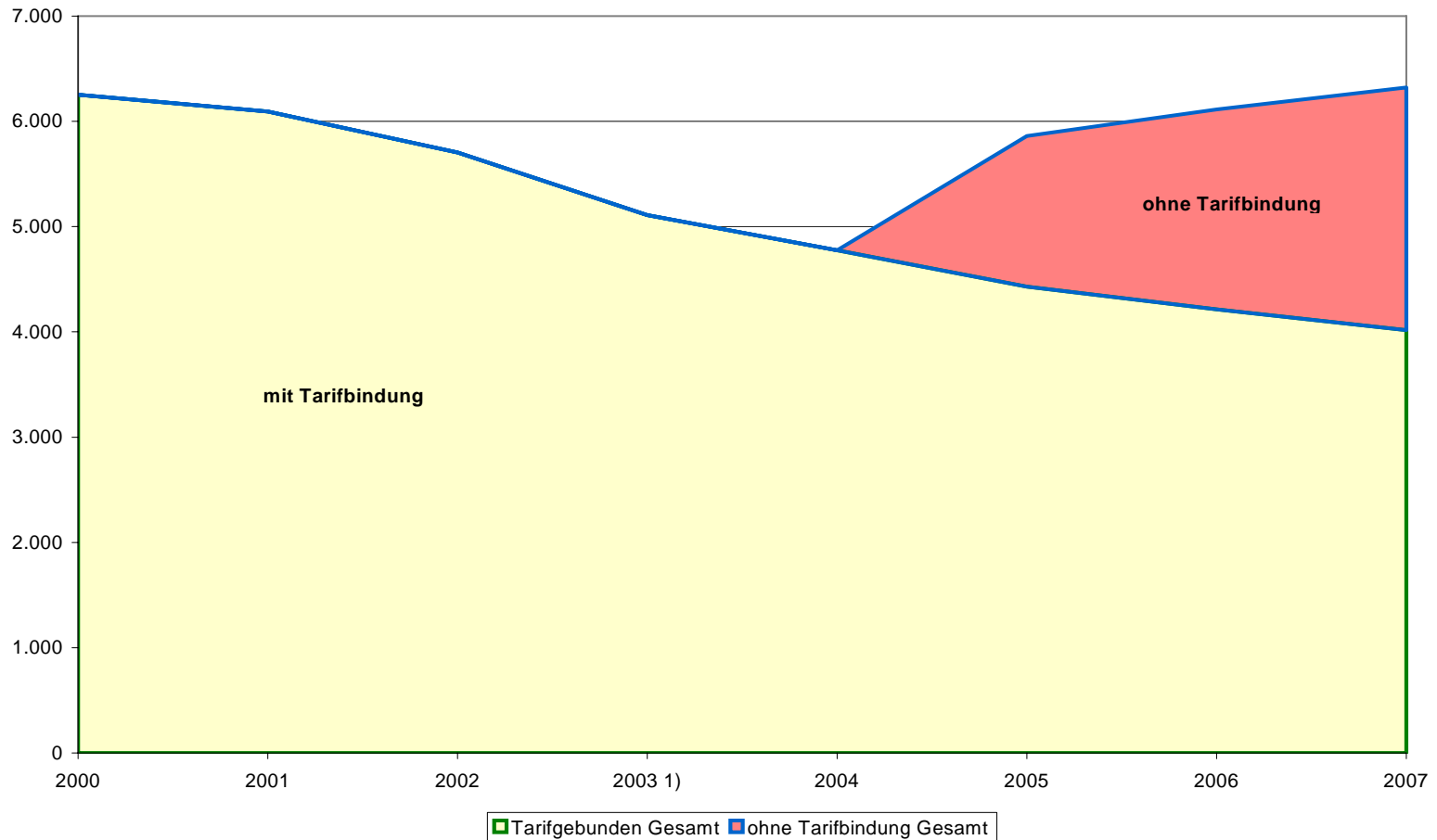
Insgesamt: Stärkere Orientierung an Mitgliederlogik und weniger eine Einfluss-/Repräsentationslogik

Mitgliederentwicklung Gesamtmetall 1960-2007 (tarifgebundene Mitglieder)



Gegenstrategien der Arbeitgeber: OT-Verbände

Mitgliederentwicklung Gesamtmetall 1960-2007 (mit OT-Mitgliedern)



Weitere Gründe für die Schwächung des Tarifsystems

- **Globalisierung und Liberalisierung der Märkte, Privatisierung öffentlicher Unternehmen, Outsourcing von Unternehmen und Unternehmensteilen**
 - Tariffucht und Nutzung von Tarifarbitrage als Wege zur Reduzierung der Arbeitskosten und Verbesserung der Wettbewerbsposition
 - Druck auf die Insider des Tarifsystems durch Outsiderkonkurrenz
 - Erhöhung der Outsiderkonkurrenz durch restriktiven Umgang mit Allgemeinverbindlichkeitserklärungen
 - Im Ergebnis: verbesserte internationale Wettbewerbssituation, sinkende Lohnstückkosten, stagnierende Löhne und Gehälter – und schwache Inlandsnachfrage

Renaissance der Tarifverträge?

- Stabilisierungsversuche der Tarifparteien durch (mehr oder weniger) kontrollierte Dezentralisierung und Flexibilisierung des Systems
- Stabilisierung durch Reform der Inhalte von Tarifverträgen (Beispiel ERA M+E-Industrie, TVöD)
- Die Wiederentdeckung der Ordnungsfunktion von Tarifverträgen durch die Arbeitgeber
- *Nicht nur Exit als Option sondern „Umnutzung“ von Tarifverträgen*
- Steigende Zahl von (Firmen-)Tarifverträgen Ausdruck der Krise des Flächentarifvertrags, nicht *seiner* Renaissance.
- Veränderte Diskurse aber keine belastbaren Zeichen der Stabilisierung der Tarifbindung bzw. des Systems.

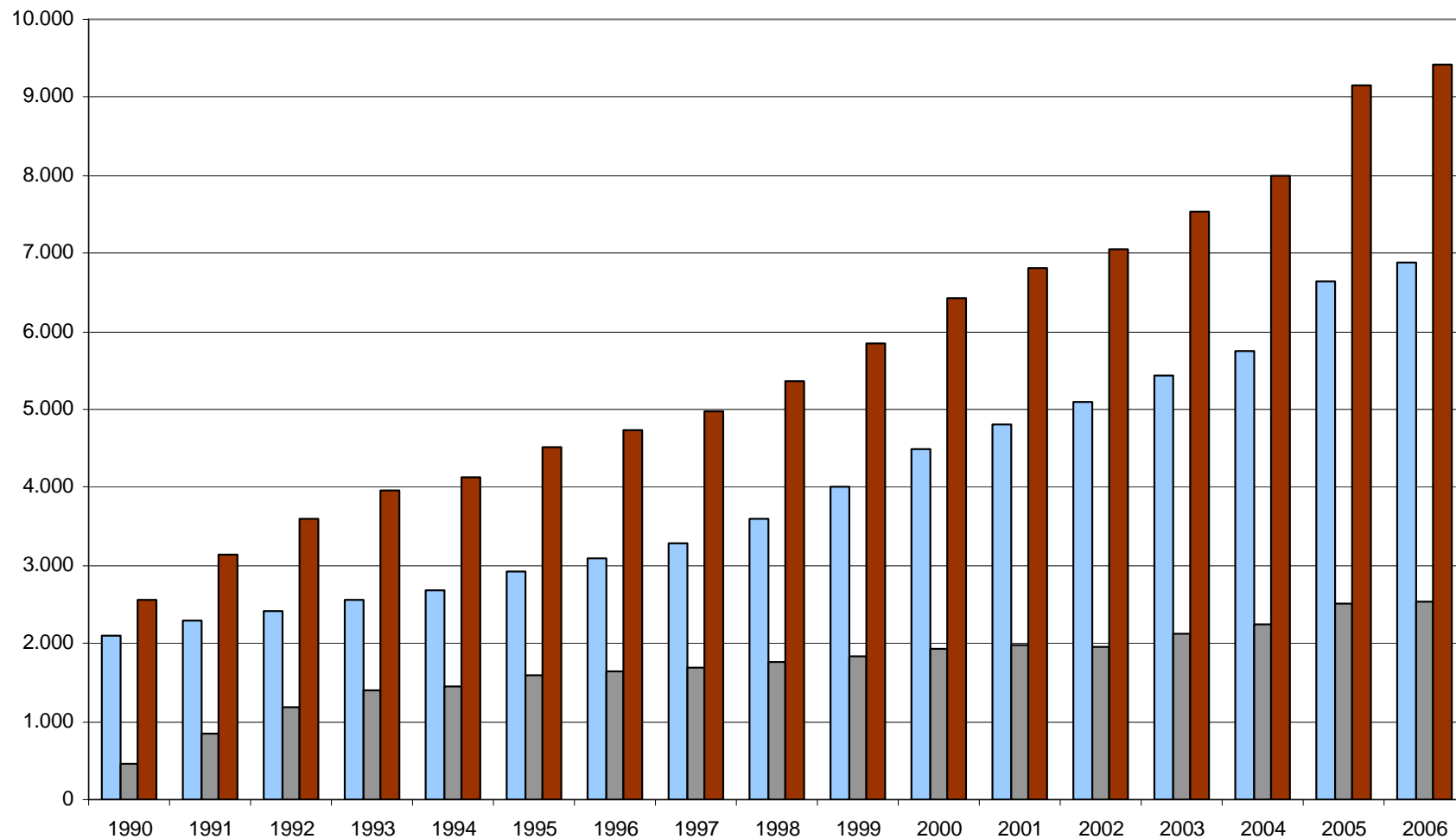
Anzahl Tarifverträge im Jahr 2007

- Insgesamt gültige Tarifverträge: **69.592**
(1996: 45.148)

davon

- Verbandstarifverträge: **36.996**
- Firmentarifverträge: **32.596**
- 2007 neu abgeschlossen **5.694**

Gültige Firmentarifverträge 1990 bis 2006



Quelle: Tarifregister

West Ost Gesamt

Was leistet die Tarifautonomie noch, was sollte sie leisten?

Für die Beschäftigten

- Schutzfunktion: durchlöchert
- Verteilungsfunktion: ausgesetzt
- Partizipationsfunktion: bedingt

Für die Arbeitgeber

- Friedensfunktion: ja, aber Gefahr der Verbetrieblichung der Konflikte
- Kartellfunktion: sehr eingeschränkt
- Ordnungsfunktion: teils ja, teils nein

Für den Staat

- Entlastungsfunktion: Tendenz rückläufig
- Legitimationsfunktion: Tendenz rückläufig
- politische Integrationsfunktion:

Fazit

- Tarifsystem und Tarifautonomie erheblich geschwächt. Ca. 70% der Betriebe und 50% der Beschäftigten außerhalb des Systems
- Einige relativ stabile Kern bei zunehmender Zahl erodierter, teilweise kollabierter Bereiche
- Eigeninitiative der Tarifparteien zur Stabilisierung des Systems und der Verbände nur bedingt erfolgreich
- Kritische Schwelle in einigen Branchen bereits unterschritten, d.h. Tarifparteien werden aus eigener Kraft das Tarifsystem dort nicht mehr restabilisieren können

Ein Schutzschirm zur Gewährleistung der Tarifautonomie tut Not !