

HENKER ÜBERFLÜSSIG?

DAS ENDE DES FLÄCHENTARIFVERTRAGS

Das Tarifvertragswesen unterliegt einem starken Wandel. Darüber können auch die Tarifabschlüsse des Jahres 2007 nicht hinwegtäuschen. Die formale Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren erkennbar zurückgegangen.

Flächentarifverträge waren in den vergangenen Jahrzehnten häufig Veränderungen unterworfen. In den vergangenen 20 Jahren kam es zu einer erheblichen Differenzierung der tariflichen Regelungen in fast allen Branchen: Durch tarifliche Öffnungsklauseln fand eine weitreichende Verlagerung der Gestaltungskompetenz auf die betriebliche Ebene statt. Nur die Tarifvertragsparteien - also Gewerkschaften und Unternehmensverbände - können den Tarifvorrang durch Öffnungsklauseln aufheben. Die betriebliche Ausgestaltung dieser Tariföffnung unterliegt den Betriebsparteien und ist eine wichtige Aufgabe der Betriebsräte. Es gibt keine wichtige Branche, für die nicht in den vergangenen Jahren substanzielle Öffnungsklauseln vereinbart worden sind.

Tarifverträge der verschiedenen Branchen zeigen, wie weit die Eingriffe gehen. Löhne, Urlaubs- und Weihnachtsgeld können betrieblich gesenkt werden. In der Chemieindustrie beispielsweise gibt es niedrigere Einstiegstarife für Langzeitarbeitslose; eine Härtefallklausel der Metallindustrie sieht die mögliche Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich vor; eine Klausel für den Einzelhandel in Ostdeutschland sieht geringere Gehälter in kleineren und mittleren Firmen vor.

Wie funktioniert's?

Ein Tarifvertrag zwischen ArbeitgeberInnenverband und Gewerkschaft wird als Flächentarifvertrag bezeichnet. Die Möglichkeit des Abschlusses eines Tarifvertrages zwischen der Gewerkschaft und dem/der einzelnen ArbeitgeberIn ergibt sich aus § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz. Dieser Tarifvertrag wird als Haustarifvertrag bezeichnet. Übernimmt der Firmentarifvertrag die auf Verbandsebene geltenden Tarifverträge, wird von einem "Anerkennungstarifvertrag" oder "Anschlussstarifvertrag" gesprochen.

Wird ein Flächentarifvertrag durch Firmentarifvertrag mit dem verbandsangehörigen ArbeitgeberInnen ergänzt, spricht man vom einem "Ergänzungstarifvertrag".

Die formale Tarifbindung von Betrieben ist zwar in den vergangenen Jahren erkennbar zurückgegangen. Die Flächentarifverträge haben aber weiterhin eine wichtige Orientierungsfunktion, da nahezu ein Viertel der nicht tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und ein Drittel in Ostdeutschland sich an den entsprechenden Branchentarifverträgen orientieren. 1996 arbeiteten in Westdeutschland 69 % der Beschäftigten in Betrieben, in denen ein Flächentarifvertrag galt. Im

Jahr 2006 waren es nur noch 57 %. In Ostdeutschland sank der entsprechende Anteil der Beschäftigten von 56 % sogar auf 41 %. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das einen Rückgang um zwei Prozentpunkte im Westen bzw. um einen Prozentpunkt im Osten. Die Erosion der Flächentarifverträge ist bislang nicht gestoppt.

In Ostdeutschland deuten die Zahlen der letzten Jahre dagegen eher auf eine Stabilisierung hin - allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau. Die ganze Bedeutung des Flächentarifs wird jedoch erst deutlich, wenn man berücksichtigt, dass zudem fast jede/r fünfte ArbeitnehmerIn davon indirekt profitiert: 18 % der westdeutschen und 22 % der ostdeutschen Beschäftigten arbeiten nämlich in Betrieben, die sich an einem Flächentarifvertrag orientieren.

Für 8 % der Beschäftigten im Westen und 13 % im Osten gilt ein zwischen Betrieb und Gewerkschaft abgeschlossener Firmentarifvertrag, so eine aktuelle Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).¹

Aushöhlung der Flächentarifverträge

Mit Öffnungsklauseln werden Betriebsräte und Gewerkschaften in den Betrieben unter Druck gesetzt, um tarifliche Regelungen aufzuweichen. Die Folge ist ein Aushöhlen des Flächentarifvertrages, der nun von Betrieb zu Betrieb unterlaufen werden kann. Die Tarifverträge in der Metallindustrie weisen ein hohes Maß an differenzierten und flexiblen Regelungen auf, betont der Tarifexperte der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung Reinhard Bispinck. Tarifstandards der Branchen könnten in vielfältiger Weise an die "betrieblichen Bedingungen" angepasst werden. "Die Kritiker des vermeintlich zu starren deutschen Flächentarifvertrags wissen nicht, wovon sie reden oder sie kritisieren wider besseres Wissen", sagt Bispinck.

Die Metalltarife bieten nahezu jedes erdenkliche Maß an Arbeitszeitflexibilität: Die Wochenarbeitszeit muss beispielsweise nicht starr eingehalten werden, sie kann im Zeitablauf unregelmäßig verteilt werden. Die Tarifverträge lassen auch Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu.

Selbst der BDA-Präsident Dieter Hundt betonte schon im Jahr 2000, die Tarife seien "heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bössartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt".²

Tarifstandards sinken

Regelungen zur Arbeitszeit wurden im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung seit Mitte der achtziger Jahre vereinbart. Dazu zählen Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung, zu Arbeitszeitkonten oder zu Arbeitszeitkorridoren. Seit Mitte der neunziger Jahre werden zunehmend tarifliche Möglichkeiten zur befristeten Absenkung der Arbeitszeit bei entsprechender Lohnkürzung vereinbart, die dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung dienen sollen. Seit dieser Zeit ist auch zunehmend der Regelungsbereich von Lohn und Gehalt betroffen. Dabei geht es um das befristete Aussetzen vereinbarter Tariferhöhungen, Einstiegstarife für Arbeitslose oder um die Absenkung tariflicher Grundvergütungen.

Die Umsetzung dieser Regelung erfolgt durch die Betriebsparteien, d.h. Unternehmensleitung und Betriebsrat. BetriebsrätInnen versprechen sich jedoch von dieser Verbetrieblung der Tarifpolitik keine Fortschritte. Der Betriebsrat ist gesetzlich zur "vertrauensvollen Zusammenarbeit" mit den UnternehmerInnen verpflichtet und darf nicht zu Streiks aufrufen. Betriebliche Verhandlungen können so nicht durch Arbeitskämpfe unterstützt werden, was die Verhandlungsposition des Betriebsrates schwächt.

Die Verbindlichkeit von Tarifverträgen ist für Betriebsräte von hoher Bedeutung. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI), das der Hans-Böckler-Stiftung zugehört, hat bundesweit BetriebsrätInnen in allen Wirtschaftsbereichen befragt. Wichtiges Thema ist die Verbindlichkeit von Tarifverträgen. Von einer stärkeren Flexibilisierung tariflicher Bestimmungen auf betrieblicher Ebene profitieren nach Meinung der Interessenvertreter nicht die Beschäftigten, sondern die Unternehmen. 42 % der BetriebsrätInnen halten auch deshalb die Verbetrieblung der Tarifpolitik für "generell problematisch" und 38 % für zumindest "zwiespältig".³

Dr. Britta Rehder, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, hat die Einstellung von Beschäftigten zu Abweichungen von Tarifverträgen auf betrieblicher Ebene untersucht. 62 % der Befragten stimmten der Aussage zu, die Einkommen und Arbeitsbedingungen sollten von der wirtschaftlichen Situation der einzelnen Firma abhängen.

Zugeständnisse werden jedoch vor allem von solchen ArbeitnehmerInnen gebilligt, die sich nicht davon betroffen fühlen oder die Einschnitte locker wegstecken können. "Niemand kann sich also darauf verlassen, dass sie langfristig akzeptiert werden; jedenfalls nicht von den Menschen, die davon selbst betroffen sind", schreibt Rehder.⁴

Streiken für den Sozialtarifvertrag

In eine andere Richtung ging ein Schwerpunktthema der Gewerkschaften im Jahr 2007: Sozialtarifverträge regeln entweder einen Verzicht auf Arbeitsplatzabbau oder die soziale Abfederung des Personalabbaus, etwa durch Qualifizierung.

Entgegen der Vorstellungen der Unternehmensverbände sind Streiks für Sozialtarifverträge nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zulässig. So kann über das Betriebsverfassungsgesetzes hinaus für Qualifizierungsmaßnahmen und höhere Abfindungen gestreikt werden. Sozialtarifverträge bei Standortveränderungen bleiben rechtlich zulässig, sofern "gewerkschaftliche Forderungen nicht gegen die unternehmerische Entscheidung als solche, sondern auf die Regelung der Folgen für die Beschäftigten gerichtet seien", so der neue Vorsitzende der IG-Metall, Berthold Huber. Auf Basis einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes hat der Göttinger Professor für Arbeitsrecht Rüdiger Krause ein Gutachten erstellt. Ein Streikrecht sieht der Jurist als zulässig an. Ziel kann dabei auch die Aufrechterhaltung eines Standorts sein.⁵

Die betrieblichen Auseinandersetzungen verdeutlichen den Beschäftigten die gewerkschaftlichen Möglichkeiten. Berichte über die Überlegungen von Großkonzernen zur Produktionsverlagerung ins Ausland setzen die Beschäftigten schnell in die Defensive. Mit einem Sozialtarifvertrag lässt sich hingegen durch Mobilisierung der Beschäftigten im Betrieb für den Verzicht auf eine Standortverlagerung streiken. Dieses Streikrecht ist somit auch eine Protestform gegen die Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland.

Das Tarifjahr 2007 gibt so ein gemischtes Bild ab - zeigt aber, dass es auch für die DGB-Gewerkschaften weiterhin Möglichkeiten zur Mobilisierung der Beschäftigten gibt.

Marcus Schwarzbach ist Berater für Betriebsräte in Kassel.



Foto: williac

- 1 IAB-Betriebspanel, Tarifbindung nimmt weiter ab, 14.06.2007, im Internet unter www.iab.de (Stand: 8.12.2007).
- 2 Schwarzbach, Marcus, Tarifliche Öffnungsklauseln und Betriebsrat, 22.
- 3 *Böckler-Impuls* 11/2005, Tarifliche Öffnungsklauseln - Kritisches Urteil der Betriebsräte, siehe auch im Internet unter www.boecklerimpuls.de (Stand: 8.12.2007).
- 4 Rehder, Britta, Konfliktträchtige Konzessionen, in: *Die Mitbestimmung* 6/2004, 22 ff.
- 5 Schwarzbach, Marcus, Streiks gegen Verlagerung?, in: *Neues Deutschland*, 13.04.07.

Anzeige

Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung

Vierteljahrszeitschrift • 40. Jahrgang, Nr. 2, Dez. 2007, 224 Seiten

Finanzkrise
Huffschiefe - Macht- und Steuerungsverschiebungen hinter den Spekulationsblasen

Faschismus: Geschichte, Forschung, Manifest
Schwarz - Wem gehört der 9. November? / Speckmann & Wiegand - Faschismus oder „nationaler Sozialismus“? / Rahn - Finanzkapital und Faschismus / Bühne der - Vom medialen Ungequark mit dem Faschismus / Hübner - Das „Brilliant“ des Guido Knopp

Medien: Hegemonie und Gegenhegemonie
Hirshmann & Klönne - Betriebsrat - Ein Konzern macht Politik / Dehm & Schö - Macht, Medien und kulturelle Hegemonie in Kapitalismus

Oktoberrevolution: Kampf um die Geschichte
Höcher - Umgestaltung und -löschung: Über Massen und ihre Aktionen als die inkonklusiver Weg zum Sozialismus / Wern - Der Rote Oktober in der historischen Bilanz

Und? Pjalekovic - Die „Bolivarische Alternative für Amerika“ / Seppmann - Zur Aktualität einer kritischen Gesellschaftstheorie von Kofsky / George - Starke Mobilisierung - Umständliches Ergebnis. Der Telekom-Streik **Sowie:** Berichte, Buchbesprechungen **Z** Einzelhefte: 6,50 Euro (ggw. Versand) im Abosatz: 1 Euro, Auslandssatz 38,- Euro (4 Heft/Jahr incl. Vers.) Studenten-Abo: Inland 25,- U. Ausland 52,- Euro. Bezugs-Über E-Mail, Buchhandel (ISSN 0940-0048) oder direkt: **Z-Vertrieb:** Postfach 500 930, 60347 Frankfurt am Main, Tel./Fax 059 / 5303 4495

www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de - e-mail: redaktion@zme-net.de