

Arbeitskreis III
Wirtschaft, Arbeit und Finanzen
verantwortlich: MdB Jutta Krellmann
30. Mai 2017

Schlechter mit Tarifvertrag? Wie die Bundesregierung die Tarifpolitik auf den Kopf stellt und Gewerkschaften systematisch schwächt

„Wir überlegen, wie wir auch durch Gesetzgebung eventuell Tarifbindung präferieren können.“
Bundeskanzlerin Merkel (CDU) auf Meseberger Treffen am 23.06.2016

„Wer tariflich gebunden ist, wird privilegiert.“
Bundesarbeitsministerin Nahles (SPD) in der FAZ am 19.11.2016 in der FAZ

Besser mit Tarif!

Das Aushandeln von Tarifverträgen ist ein wesentlicher Zweck der Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände). Nicht nur der autonome, also frei von staatlicher Einflussnahme von statten gehende Abschluss von Tarifverträgen ist verfassungsrechtlich geschützt, sondern auch Arbeitskampfmaßnahmen, die auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind. Im Arbeitsrecht gilt das „Günstigkeitsprinzip“. Dieses Prinzip ist eine rechtswissenschaftliche Kollisionsregel, die besagt, dass ein Tarifvertrag nie schlechter sein darf als das Gesetz. Dies begründet unter anderem das Fundament, auf dem das gewachsene Tarifsyste(m) fußt und dessen Schlagwort „besser mit Tarifvertrag“ das zentrale Argument für Gewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern darstellt.

Der Kern von Tarifauseinandersetzungen begründet sich im Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit. Tarifverträge befrieden diesen Konflikt für die Laufzeit des Vertrages. Denn während der sogenannten Friedenspflicht darf nicht gestreikt werden. Ein Tarifvertrag ist immer ein Kompromiss. Die Organisationsmacht der Gewerkschaften entscheidet über das quantitative und qualitative Ergebnis und das Zustandekommen eines Tarifvertrages. Es bedarf aber auch institutioneller Macht durch gesetzliche Regelungen: „Tarifliche Fortschritte haben stets das Zusammenspiel von Organisationsmacht und institutioneller Macht erfordert, weil das Tarifsyste(m) in Deutschland stark verrechtlicht ist. In vielen Konstellationen sichern erst gesetzliche Rahmenbedingungen die Wirksamkeit der Tarifverträge für die einzelnen Arbeitnehmer. Beispiele sind etwa die Regelungen zu Nachbindung und Nachwirkung von Tarifverträgen oder das gesetzliche Günstigkeitsprinzip.“¹

Das Prinzip des Flächentarifvertrags (ein Tarifvertrag für eine Branche in einem Tarifgebiet) soll verhindern, dass die Konkurrenz zwischen den Unternehmen über die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der abhängig Beschäftigten ausgetragen wird, sondern über den Wettbewerb der Produkte, etc. Tarifverträge egalisieren ein Stück weit die vom Bundes-Arbeitsgericht anerkannte strukturelle Machtungleichheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie finden im jeweiligen Tarifgebiet Anwendung. So sollen regionale

¹ Damiano Valgolio: Zeit für Verbindlichkeit - Zur Stärkung des Tarifsyste(m)s müssen mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich werden, Zeitschrift Sozialismus, Heft Nr. 5, Mai 2017

und strukturelle Faktoren Berücksichtigung finden. Tarifverträge gelten nur für die Mitglieder einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes, sofern sie nicht für allgemeinverbindlich erklärt sind. Für Unternehmen hat es auch Vorteile, tarifgebunden zu sein. Sie müssen innerhalb der Friedenspflicht keine Streiks fürchten und haben dadurch geregelte Arbeitsabläufe und hinsichtlich der Entwicklung der Lohnkosten Planungssicherheit. Tarifverträge sichern den sozialen Frieden.

Eine Bestandsaufnahme

Arbeitgeber sind in den vergangenen zwei Jahrzehnten regelrecht aus der Tarifbindung geflüchtet. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes durch die Agenda 2010 tat ihr übriges und zielte damit auf die Schwächung der Gewerkschaften ab. Ohne Rücksicht auf Verluste wird seit über 20 Jahren dereguliert und flexibilisiert. Seitdem verabschieden sich die Arbeitgeber systematisch aus der Tarifbindung. Betriebe werden gespalten, Abteilungen werden outgesourct, Belegschaften auseinandergerissen und ihre Gewerkschaften entscheidend geschwächt. Das Ergebnis ist eine deutlich abnehmende Tarifbindung. Heute gilt bundesweit nicht einmal für die Hälfte der Beschäftigten ein Flächentarifvertrag und nur 27 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. 1998 waren es noch 43 Prozent².

Die im Zusammenhang mit dem sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz geänderten Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung waren unzureichend. Das Gesetz zur „Stärkung der Tarifautonomie“ ist an diesem Punkt gescheitert. Zum 1. Januar 2014, kurz vor Inkrafttreten des Gesetzes im August 2014, gab es noch 496 für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Anfang 2016 waren es nur noch 444 Verträge, also gut zehn Prozent weniger. Anfang der Neunzigerjahre waren fünf Prozent der etwa 70 000 Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden. Inzwischen sind es nicht einmal ein Prozent. Die Spitzenverbände der Arbeitgeber blockierten hier strategisch die Allgemeinverbindlichkeit mit ihrem Veto. In dem Tarifautonomiestärkungsgesetz ist die Große Koalition vor der Arbeitgeber-Lobby eingeknickt und hat über eine Hintertür dieses Veto-Recht der Arbeitgeber nicht abgeschafft. Genau das ist aber notwendig, wenn das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung Wirkung entfalten und die Tarifbindung verbessern soll.

Was sind tarifdispositive Regelungen?

Tarifdispositive Regelungen werden von der SPD, allen voran Bundesarbeitsministerin Nahles, und von der CDU als Strategie angesehen, um die Tarifbindung für Unternehmer attraktiver zu machen. Aus dem Munde von Martin Schulz hört es sich dann so an: „Wo es Tarifverträge gibt, haben die Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne. Andrea Nahles hat erfolgreich die Weichen für Tarifbindung gestellt: mehr Flexibilität nur in tarifgebundenen Betrieben. Denn es geht um Sicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Botschaft ist: Tariffucht lohnt sich nicht!“³

Unter tarifdispositiven Regelungen versteht man die Möglichkeit, per Tarifvertrag in der Regel zu Ungunsten des Arbeitnehmers von einem Gesetz abweichen zu können. Dies muss der Gesetzgeber ausdrücklich in das Gesetz formulieren, da sonst das Günstigkeitsprinzip greifen und eine Verschlechterung per Tarifvertrag verhindern würde. Es handelt sich also um eine bewusste Verkehrung des Prinzips von Tarifverträgen: Mit Tarifvertrag wird es für Beschäftigte nicht besser, sondern schlechter. Arbeitgeber haben damit ihrerseits die Möglichkeit, sich von gesetzlichen Regelungen durch die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband „freizukaufen“.

Anstatt sich die langjährigen Gewerkschaftsforderungen in puncto Stärkung der Tarifbindung, wie bspw. die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit anzueignen und endlich prekäre Beschäftigung einzudämmen, verfolgen SPD und CDU einen anderen Weg. Sie wollen die Arbeitgeber mit gesetzlichen Bonbons wieder in die Tarifbindung locken. Das führt Tarifverträge und Tarifpolitik ad absurdum. Nicht die Stärkung der Gewerkschaften und deren Organisationsmacht soll die Tarifbindung erhöhen, sondern schlechtere Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag.

Beispiele für Tariföffnungsklauseln

Mit dieser Strategie bindet die Bundesregierung beide Tarifpartner ideologisch ein. Die tarifierten Arbeitgeber kriegen ihre Ausnahmen vom Gesetz und den Gewerkschaften zeigt man Entschlossenheit bei der

² https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm

³ Martin Schulz: SPD-Arbeitnehmerkonferenz in Bielefeld „Arbeit in Deutschland“, 22.02.2017

Erhöhung der Tarifbindung. Dieses Vorgehen wird in der Öffentlichkeit kaum diskutiert und ist daher relativ geräuschlos in mehrere Gesetzgebungsverfahren eingegangen.

Das bekannteste Beispiel für eine solche tarifpolitische Strategie ist die Leiharbeitsbranche. Hier hatte der Gesetzgeber im Rahmen der Hartz-Gesetze 2003 festgelegt, dass mit Tarifvertrag vom Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ abgewichen werden darf. Die Folge ist, dass zwar fast die gesamte Branche nun unter einen Tarifvertrag fällt, Equal Pay für die meisten Leiharbeitsbeschäftigten aber in weite Ferne gerückt ist. Die Große Koalition geht diesen Weg weiter: Ab dem 1. April 2017 ist eine Verlängerung der gesetzlichen Höchst-Überlassungsdauer von 18 Monaten per Tarifvertrag möglich. Auch bei sachgrundlosen Befristungen gibt es die Möglichkeit, per Tarifvertrag abzuweichen. Aus zwei Jahren laut Gesetz können fünf Jahre mit Tarifvertrag werden.

In Planung ist die Möglichkeit, Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz per Tarifvertrag zu ermöglichen. So soll unter anderem von gesetzlichen Ruhezeiten abgewichen werden können. Damit erklärt die Bundesregierung sogar arbeitsmedizinische Erkenntnisse zur Verhandlungsmasse der Tarifparteien.

Der Sozialstaat gibt seine Gestaltungs- und Ordnungsmacht auf – zu Lasten abhängig Beschäftigter

Für die Bundesregierung ist es bequem, sich nicht in der Koalition einigen zu müssen. Gesetze können von SPD und CDU/CSU als Erfolg verkauft werden, aber gleichzeitig wird die Hintertür für Arbeitgeber ins Gesetz geschrieben. Damit verringert sich der gesellschaftliche Druck auf den Gesetzgeber und die politische Absicht kann verschleiert werden.

Strittige Themen und Regelungen werden einfach an die Tarifvertragsparteien, die betrieblichen Akteure oder sogar an einzelne Beschäftigte zur Verhandlung weitergereicht. Ein Beispiel für letzteres: Schwangere Frauen „dürfen“ nun individuell darüber verhandeln, in wie weit sie den Mutterschutz für sich und ihr ungeborenes Kind in Anspruch nehmen. Spätestens hier sollte klar sein, dass diese Aushandlungen aber nicht in einem herrschaftsfreien Raum, sondern in einem Feld gesellschaftlicher Machtverhältnisse stattfinden, in dem die Ressourcen sehr ungleich verteilt sind.

Da hilft es auch nichts, wenn CDU und SPD bei jeder Gelegenheit verkünden, dass diese Änderungen sowohl den Anforderungen des digitalen Wandels als auch den angeblichen Eigeninteressen der Beschäftigten (Flexibilität, Zeitsouveränität, Vereinbarkeit Familie & Beruf) entsprechen würden.

Kollektive Regelungen können selbstverständlich den Bedürfnissen und Eigeninteressen von einzelnen Beschäftigten widersprechen. Ressourcen der einzelnen Beschäftigten und die daraus resultierende Verhandlungsmacht und Stellung in Unternehmen sind ungleich verteilt. Kollektive Regelungen verhindern ein „survival of the fittest“. Und auch Beschäftigte mit vermeintlich guten Ressourcen müssen unter Umständen vor sich selbst geschützt werden. Das zeigen die zunehmenden psychischen Erkrankungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Burnout ist mittlerweile weit verbreitet.

Gefahr der Tarifflucht seitens der Beschäftigten

Durch tarifdispositive Regelungen verschiebt sich der politische Diskurs argumentativ in Richtung Arbeitgeber. Interessenvertretungen der Beschäftigten nehmen von vornherein eine defensive Rolle ein, wenn es erst einmal darum geht, die scheinbar legitime, weil per Gesetz erlaubte, Verschlechterung zu verhindern. Dann geht der Kampf darum, die gesetzlichen Mindeststandards zu halten. Von Verbesserungen ist erst gar nicht mehr die Rede.

Zudem müssen Gewerkschaften immer mehr Aspekte in Tarifverhandlungen regeln. Damit wird ihre Kampfkraft und Verhandlungsbasis für Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzung geschwächt. Auch Arbeitsrechtler betrachten die Nutzung tarifdispositiver Spielräume mit Sorge und verweisen auf eine systematische Entwertung der Tarifbindung. Fakt ist, dass die Arbeitgeberseite gestärkt wird. So sieht der Arbeitsrechtler Däubler "(...) nicht, dass die Gewerkschaften auf diesem Wege bessere Arbeitsbedingungen erreichen könnten. Eine solche Erweiterung tariflicher Möglichkeiten stellt in Wahrheit eine Belastung dar. Die Arbeitgeber werden Druck ausüben, weil sie mehr Flexibilität erreichen wollen. Um diesen Druck abzuweh-

ren, braucht man gewerkschaftliche Kraft. Fehlt sie, bleibt nur der Weg zu immer schlechteren Tarifverträgen.“⁴

Darauf verweist auch der DGB in seinem Positionspapier zur Stärkung der Tarifbindung. Bei den Vorschlägen wird an erster Stelle auf tarifdispositive Regelungen Bezug genommen: „Tarifwerke setzen wie Gesetze Mindestbedingungen. Tarifverträge dürfen kein Instrument zur Unterschreitung gesetzlicher Mindeststandards sein. Dies gilt insbesondere bei gesetzlichen Schutzvorschriften, bei denen die Gefahr besteht, dass ihrer jeweiligen Schutzfunktion nicht mehr Rechnung getragen wird.“⁵

Auf betrieblicher Ebene werden es Betriebsräte zunehmend schwer haben, sich gegen Angriffe der Arbeitgeber zu wehren. Verhandlungen auf zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat finden ebenfalls nicht auf Augenhöhe statt. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht kein Streikrecht für Betriebsräte vor und verbietet Tätigkeiten, die den Arbeitsablauf oder den Frieden im Betrieb beeinträchtigen (BetrVG § 74). Ohne Streikrecht kann hier von einem kollektiven Betteln gesprochen werden. Das Argument, dass starke Gewerkschaften oder starke Betriebsräte im Gegenzug zu solchen Verschlechterungen per Tarifvertrag qualitative Verbesserungen an anderer Stelle aushandeln können, ist kurzsichtig. Denn vielleicht können solche Zugeständnisse in gut organisierten Branchen oder Betrieben ausgehandelt werden. In Bereichen, in denen die Verhandlungsmacht der Beschäftigten gering ist, werden die Arbeitgeber Verschlechterungen durchsetzen können, ohne dass es eine Kompensation gibt. Damit wird die Spirale der Schmutzkonkurrenz über Arbeitsbedingungen fortgesetzt.

Die Gefahr der langfristigen Folgen, vor allem für das Ansehen von Tarifverträgen bzw. der gesamten Tarifautonomie bei den Beschäftigten wären dramatisch und könnten in der Konsequenz in eine Tariffucht seitens der Beschäftigten kippen. Für Gewerkschaften kann das heißen, dass sie weiter Organisationsmacht verlieren, statt diese zu erhöhen.

Gewerkschaften, die tarifdispositive Regelungen benutzen, entziehen sich an der Stelle den gesellschaftlichen Kämpfen um gute Arbeits- und Lebensbedingungen. Wer Leiharbeit verlängert und sachgrundlose Befristungen ausweitet, trägt zur Verstetigung prekärer Beschäftigung bei, anstatt sie offensiv zu bekämpfen. Selbstredend ist dieser Kampf ohne Gewerkschaften nicht zu gewinnen. Gesetze müssen Mindeststandards definieren, die per Tarifvertrag nicht unterschritten werden dürfen. Wenn Gesetze keine kollektive untere Haltelinie mehr bilden, sind Arbeitsbedingungen im freien Fall. Statt solche vergifteten Äpfel anzubieten, sollte der Gesetzgeber endlich seine Hausaufgaben machen und den Gewerkschaften den Rücken für Tarifverhandlungen freihalten. Dafür müssen prekäre Arbeitsverhältnisse zurückgedrängt werden. Sachgrundlose Befristungen gehören abgeschafft, Minijobs sind sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gleichzustellen und Leiharbeit muss strikt begrenzt, langfristig verboten werden. Auch ist die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zu erleichtern. All das würde den Gewerkschaften helfen, ihre Organisationsmacht wieder erhöhen und Tarifverträge erzwingen zu können. Das ist notwendig und nicht Bonbons für die Arbeitgeber.

Fazit

Die Fraktion DIE LINKE lehnt tarifdispositive Regelungen in Gesetzen ab. Gesetzliche Mindeststandards dürfen nicht zur Disposition gestellt werden – weder den Tarifvertragsparteien noch den betrieblichen Akteuren. Das höhlt den kollektiven Schutz aus und schwächt die Gewerkschaften eher, als dass es ihnen hilft.

Zuvorderst ist es Aufgabe der Gewerkschaften, ihre Organisationsmacht zu erhöhen. Der Gesetzgeber setzt hierfür allerdings die Rahmenbedingungen. Daher fordert die Fraktion DIE LINKE statt tarifdispositiver Regelungen die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und die strikte Begrenzung von prekärer Beschäftigung.

⁴ Prof. Dr. Wolfgang Däubler: Ein erfolgreicher Herrschaftsmechanismus; in: Junge Welt, 07.01.2017, S. 15

⁵ DGB: Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, 28.02.17. Äquivalenzregelungen, mit denen das Günstigkeitsprinzip nicht aufgehoben wird und die sich nicht auf unterschiedliche Regelungsgegenstände beziehen, sind sowohl aus Sicht des DGB als auch aus Sicht der Fraktion DIE LINKE im Bundestag unproblematisch.