

Jörg Hofmann / Frank Bsirske / Michael Vassiliadis (19.6.2016)

## **Tarifbindung ist unverzichtbar für Sozialstaatlichkeit in der Arbeitswelt von Morgen**

**Tarifpartner gestalten durch Tarifverträge die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen einer Branche und gestalten mit Flächentarifverträgen den Rahmen für die Arbeitsbeziehungen der Branche. Dieser Rahmen schafft Ordnung und Transparenz, er gibt den Akteuren eines Wirtschaftsbereichs Orientierung. Tarifverträge enthalten alle wesentlichen Regelungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die Ausgestaltung durch Mitbestimmung und individuellen Wahlmöglichkeiten ist im gesetzten Rahmen möglich. Flächentarifverträge haben eine wesentliche Bedeutung für die Akzeptanz und die Funktionsfähigkeit der sozialen Marktwirtschaft.**

### **5 Gründe für eine Erhöhung der Tarifbindung:**

1. Tarifbindung ist eine entscheidende Gerechtigkeitsfrage. Mit Tarifverträgen sind die Kernbedingungen der Arbeit besser als ohne: Bessere Entgelte, bessere Arbeitszeiten, sicherere Jobs, bessere Entwicklungschancen für alle. Aber auch in den Bereichen, die nicht im Kern der regelmäßig wiederkehrenden Entgeltrunden stehen, werden durch Tarifabschlüsse beachtliche Erfolge erzielt. Dabei sind besonders drei Felder zu betonen: a) Bereiche an der Schnittstelle zur Sozialpolitik (z.B. Arbeitszeit nach Lebenslage, Altersvorsorge), b) Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz, c) Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsprozessen und der Aus- und Weiterbildung. Aus all diesen Gründen streben wir die Erhöhung der Tarifbindung an. Denn: Tarifliche Arbeit ist wertgeschätzte Arbeit.

2. Tarifbindung und Tarifautonomie sind Eckpfeiler unseres Wirtschafts- und Sozialmodells. Das Besondere: Sie leben von der aktiven Zustimmung und Beteiligung derjenigen, für die die Regeln vereinbart werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bekennen sich zur Anerkennung und zur Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen. Sie tun dies nicht nur einmalig durch Verbands- oder Gewerkschaftsbeitritt, sondern erneuern dieses Bekenntnis in jeder Tarifrunde und mit jedem Tarifabschluss aufs Neue. Sie passen die Verträge an aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen an und nutzen neue Möglichkeiten. Aus diesen Gründen streben wir die Erhöhung der Tarifbindung an. Denn: Tarifliche Arbeit ist aktiv gestaltete Arbeit.
3. Entwicklung und Innovation brauchen Kreativität und Erfahrung. Gerade in Zeiten hoher Innovationsintensität leisten solidarische Tarifverträge einen entscheidenden Beitrag zu einer Innovationskultur, die alle Beschäftigten einbezieht. Sie bieten einen verlässlichen Rahmen für Kreativität, auch für mögliche Misserfolge, und verbinden dies mit dem notwendigen Schutz für die Beschäftigten. Sie verhindern die Exklusion ganzer Teile der Belegschaft. Denn sie sind solidarische Verabredungen, die für alle im Betrieb gelten – wie vielfältig die Aufgaben, die Beschäftigten und die Qualifizierungsniveaus unter einem Werkdach, in einem Filialunternehmen oder in einem Start-Up auch sein mögen. Darum setzen wir uns für die Erhöhung der Tarifbindung ein. Denn: Tarifliche Arbeit ist sicher *und* selbstbestimmt.
4. Tarifverträge ergänzen gesetzliche Regelungen. Sie können schneller auf Veränderungen reagieren. Sie werden regelmäßig erneuert, da sie befristete Vereinbarungen sind (Laufzeit) und bestätigt werden (benötigte Zustimmung in der Tarifrunde nicht nur in Form einer formalen Abstimmung, sondern als Resultat eines selbstbewussten Auftretens und einer öffentlichen Darlegung der jeweiligen Argumente). Durch den Branchenbezug erzielen sie für die Branche maßgeschneiderte Ergebnisse. Und durch die Möglichkeit, auf der Basis von ökonomischen Fakten auch abweichende Ergebnisse zu vereinbaren, nehmen sie sogar Rücksicht auf betriebliche Einzelfälle – allerdings nach bestimmten Spielregeln, die ebenfalls Gegenstand der Verhandlungen sind. Und Tarifverträge können differenziert auf die Arbeitsbedingungen und Lebenslagen der Beschäftigten eingehen. Im Ergebnis heißt das: Nicht für jeden und jede die gleiche Regel, aber die Regel, die für jeden und jede passt. Gleichwohl brauchen auch Tarifverträge einen verlässlichen Rahmen, auch sie benötigen eine verlässliche rechtliche

Grundlage. Das sind die Gesetze, die den Handlungsrahmen und Mindestbedingungen der Tarifverhandlungen beschreiben, auch für jene Beschäftigten, für die kein Tarifvertrag gilt. (Das ist aber nur die zweitbeste Lösung). Aus diesen Gründen streben wir die Erhöhung der Tarifbindung an. Denn: Tarifverträge unterliegen einem ständigen Modernisierungsdruck, der sich aus den konkreten Anforderungen im Betrieb ergibt. Tarifverträge sind in diesem Sinne häufig die „Pioniere“ und Wegbereiter für nachfolgende Gesetzgebungen.

5. Tarifverträge fördern Umverteilung *und* Teilhabe. In Deutschland haben sich in den letzten Jahren die Einkommens- und Lebensbedingungen stark auseinander entwickelt. Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist der größte in ganz Europa. Auch eine Folge nachlassender Tarifbindung! Nichts beeinflusst die Primärverteilung so deutlich wie Tarifabschlüsse. Diese Einflussnahme ist das originäre und primäre Ziel tarifgebundener Beschäftigung. Durch ihre solidarische Konstruktion gelten Tarifabschlüsse für alle in einem Betrieb und gelten im Flächentarif für alle, deren Arbeitgeber verbandsgebunden sind: Das ermöglicht bessere Ergebnisse für alle und sichert ordnungspolitisch den Unternehmen gleiche Startbedingungen im Wettbewerb guter Produkte und Dienstleistungen. Tarifverträge können aber noch mehr: Dadurch, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände keine Dachverbände, sondern Mitgliedsorganisationen sind, werden die Tarifverträge in die Betriebe „zurückgespielt“. Dort werden sie mit Leben erfüllt. Vor dem Hintergrund des in den Tarifverhandlungen erreichten Grundkonsenses kann dann z.B. noch um eine maßgeschneiderte Ausgestaltung im Betrieb gerungen werden. Teilhabe ist also auch ein erklärtes Teilziel von Tarifabschlüssen. Deshalb streben wir eine Erhöhung der Tarifbindung an. Denn: Tarifverträge fördern Teilhabe und leisten damit einen grundlegenden Beitrag für eine solidarische Gesellschaft.

### **3 Wege zur Erhöhung der Tarifbindung:**

#### **1. Was können Gewerkschaften tun?**

Tarifverträge sind ein Ergebnis von Beteiligung. Und das heißt auch: Tarifverträge sind ein einzigartiges Angebot der Gewerkschaften an alle Beschäftigten: Gewerkschaften bieten den Rahmen für die Durchsetzung besserer Entgelt- und Arbeitsbedingungen.

Gewerkschaften müssen sich mehr denn je auf diese, ihre eigentliche Rolle konzentrieren: die Organisation von Solidarität.

Dazu gehört:

- gezielte Organisationspolitik und Betriebspolitik machen, Beschäftigte beteiligen, Mitglieder gewinnen. Dazu gehören auch Konzepte, Mitgliedern exklusive Tarifleistungen zu bieten.
- die Erhöhung der Tarifbindung zum obersten Ziel machen, auch was den Einsatz von Ressourcen angeht.
- Konzepte für wenig erschlossene Bereiche entwickeln, z.B. Handwerk, Dienstleistungen, Filialunternehmen.
- die Ränder des Arbeitsmarktes organisieren (Leiharbeit, Werkverträge, Praktika, etc.).
- mehr Themen ansprechen und in die Öffentlichkeit bringen, die die Zukunftsfragen der Beschäftigten betreffen.

## **2. Was können Arbeitgeberverbände tun?**

Gerade für neue Betriebe mit neuem Management gilt, was wir besonders auffällig in den neuen Bundesländern erleben mussten: Die Bindekraft der Arbeitgeberverbände ist schwach. Gegenstrategien wie OT-Verbände (Verbände ohne Tarifbindung) führten bis dato nicht zum erhofften Erfolg, die Tarifbindung über „Klebeeffekte“ zu erhöhen. OT-Mitgliedschaften verwandeln Tarifverbände in Interessensverbände, die sich nicht mehr allein der Weiterentwicklung von Tarifautonomie und Tarifbindung verpflichtet sehen. Sie zerstören damit gleichzeitig die ordnungspolitische Funktion der Tarifbindung, die bei Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gleiche Startvoraussetzungen sichert.

Zur schwachen Bindekraft der Arbeitgeberverbände in Deutschland trägt ferner bei, dass die wirtschafts- und industriepolitischen Brancheninteressen von den Industrieverbänden vertreten werden, während sich Tarifverbände auf die Themen der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik begrenzen.

Arbeitgeberverbände können

- die Möglichkeit des OT-Status ausschließen.
- Zukunftsvorstellungen zu Tarif/Mitbestimmung in der Arbeitswelt von morgen formulieren.
- kollektive Regelungen als Beschleuniger, nicht als Bremser von Innovations- und Produktivitätsfortschritt einschätzen.
- die ordnungspolitische Bedeutung von Tarifverträgen offensiv betonen.
- die Bedeutung von betrieblichen Interessenvertretungen betonen und für einen kooperativen Umgang mit Betriebsräten werben.
- gegen Betriebsrats-„Bashing“, Betriebsratsverhinderung und „Union-Busting“ vorgehen.

### 3. Was kann die Politik tun?

Das Grundgesetz garantiert die negative Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie, auch die Tarifpluralität. Darin unterscheidet sich Deutschland von vielen anderen europäischen Staaten. Umso mehr rückt die eigene Stärke der Tarifparteien in den Vordergrund. Direkten staatlichen Eingriffen in die Tarifbindung sind also Grenzen gesetzt.

Ein Staat, der die Mehrheit der Beschäftigten und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen im Auge hat, ist insofern mehr denn je auf eine stabile Tarifbindung angewiesen. Die Vorteile des Tarifvertrags zeigen sich auch jenseits der Kernthemen Entgeltfindung und Arbeitszeit. Ganz deutlich wird dies an der Schnittstelle von Tarifvertrag und gesetzlicher Regelung. Beschäftigungssicherung, Ausbildung und Fortbildung, zusätzliche Altersvorsorge, Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungsaufgaben für Kinder und Pflege können dafür als Beispiele genannt werden. Die Herausforderungen der Zukunft erfordern einen integrierten Sozialstaat, der die Regulierungsebenen Gesetz – Tarifvertrag – Betrieb/Individuum konsequent verzahnt.

Die Alternative, also der Rückzug der Tarifvertragspartner, würde ein „Weniger an Gerechtigkeit“ – gerade auch für die Mitte der Gesellschaft – bedeuten. Denn deren Entgelt- und Arbeitsbedingungen sind im Wesentlichen durch tarifliche Ansprüche geprägt

und gerade nicht durch gesetzliche Mindestleistungen. Und grundsätzlich gilt: Tarifliche Regulierung eröffnet und ermöglicht oftmals sozialstaatliches Handeln, indem Standards geschaffen werden, die in gesetzliche Mindestregelungen münden.

Der Gesetzgeber kann Folgendes tun, um Tarifautonomie und Tarifbindung zu stärken:

- **Regulierung von Arbeitsbeziehungen**

Die Deregulierung des Arbeitsmarkts brachte auch eine Flucht in tariffreie Zonen mit sich. Ausufernde Befristungspraxis, Mini- und Midi-Jobs, fehlende Grenzziehung zwischen Praktika, Soloselbständigkeit, ausufernde Werkverträge, etc. entzogen Millionen von Beschäftigten den Anspruch auf Tarifverträge. Mehr Ordnung am Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Beitrag, Tarifbindung zu stärken.

- **Verbindlichkeit von Tarifverträgen erhöhen**

Immer wieder versuchen Arbeitgeber, sich der Tarifbindung durch Ausgründungen oder durch (Blitz-)Austritt aus Arbeitgeberverbänden zu entziehen. In diesen Fällen gilt für die betroffenen Belegschaften die Nachwirkung des Tarifvertrags nur individuell für Gewerkschaftsmitglieder bzw. bei Ausgliederung im Betriebsübergang nach § 613 a BGB nur für ein Jahr. Missbrauch kann verhindert werden, wenn Tarifverträge kollektiv nachwirken, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen worden ist.

- **Privilegierung von Tarifverträgen**

Die Politik kann tarifvertragliche Leistungen privilegieren. Beispiele hierfür sind steuerbefreite Aufzahlungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei der Aufstockung des Kurzarbeitergeldes zur Beschäftigungssicherung. Aber auch die Förderung tariflicher Modelle für flexible Übergänge in die Rente durch die Ermöglichung längerer Laufzeiten und der Steuerprivilegierung von Aufzahlungsbeträgen sind sinnvoll. Diese Modelle gilt es auszubauen, etwa für tarifliche Aufstockungen zum Elterngeld, für Bildungsteilzeit, für Pflegezeiten. Das ist auch denkbar für die Förderung tariflicher Lösungen, um die zweite Säule der

Altersvorsorge zu stärken. Der Staat könnte ferner die Tarifbindung auf der Beschäftigtenseite dadurch stärken, dass er Steuerbefreiungen auf Tarifleistungen nur für Mitglieder gewährt.

- **Förderung der Tarifbindung**

Die Förderung der Tarifbindung verliert dann an Bedeutung, wenn sie nicht auch die Förderung zur Mitgliedschaft bei den Tarifparteien, also die aktive Wahrnehmung der Tarifautonomie, zum Ziel hat. Dies geschieht aber regelmäßig dann, wenn es auch nicht-tarifgebundenen Betrieben durch den Gesetzgeber ermöglicht wird, sich die Privilegierung des Tarifvertrages im Einzelvertrag oder durch kollektive Bezugnahme zu sichern. Gerade bei der tripartistischen Förderung der Tarifbindung wäre es geboten, „Trittbrettfahrern“ zusätzliche Privilegierungen nicht zu ermöglichen. Arbeitgeber sollten dazu verpflichtet werden offenzulegen, ob und in welchem Arbeitgeberverband sie Mitglied sind, ob sie Mitglied ohne Tarifbindung (OT) sind oder keinem Arbeitgeberverband angehören. Das erleichtert es den Gewerkschaften, Lücken in Branchen- und Flächentarifverträgen gezielt anzugehen.

- **Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und die Aufnahme in das Entsendegesetz**

Mit dieser Maßnahme wird in einer Branche die Tarifbindung auf alle Betriebe erstreckt. Das Procedere setzt aber die Bereitschaft der Tarifparteien voraus, sich auf einen solchen Tarifvertrag einzulassen. Dabei kann der Anreiz für eine Mitgliedschaft in den Tarifverbänden gestärkt werden: Denn nur durch die Mitgliedschaft in ihrem Verband können Arbeitgeber Einfluss auf die tarifvertraglichen Regeln nehmen. Zudem ist dieses Instrument (samt der kürzlich durchgesetzten Veränderungen in den gesetzlichen Voraussetzungen) wichtig, um gerade in stark kleingliedrigen Branchen mit wenig Verhandlungsmacht beider Tarifparteien tarifliche Regelungen anzuwenden statt auf gesetzliche Mindestbedingungen zurückzufallen. Zudem wächst dadurch das ordnungspolitische

Interesse in diesen meist binnenwirtschaftlich orientierten Branchen, Wettbewerb über Qualität und Produktivität statt über Lohnkosten auszutragen. Um die Durchsetzung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu erleichtern, sollten entsprechende Anträge, die von den zuständigen Tarifvertragsparteien der betroffenen Branche gemeinsam in den Tarifausschuss eingebracht werden, dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden können.

Der Vorteil der AVE ist die Erhöhung der Tarifbindung. Auf der anderen Seite gibt es Branchen, die Tarifwirksamkeit auch ohne AVE entfalten. Welcher Weg erfolgsversprechender ist, hängt nicht von der zuständigen Gewerkschaft, sondern allein von den konkreten Bedingungen und dominierenden Geschäftsmodellen in der jeweiligen Branche ab und muss aus Gewerkschaftssicht jeweils sehr genau geprüft werden.

- **Staat, Gebietskörperschaften und öffentliche Unternehmen müssen Vorbild für Tarifbindung sein**

Bund, Länder und Kommunen müssen sicherstellen, dass ihre Unternehmen und die von ihnen beherrschten Unternehmen und Betriebe tarifgebunden sind. Es ist nicht akzeptabel, wenn Unternehmen des Bundes, wie die IT der Bundeswehr oder die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, nicht tarifgebunden sind und damit den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) unterlaufen. Der Staat hat auch als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion bei der Stärkung der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie. Zudem sollte die Tarifbindung von Unternehmen grundsätzlich als wesentliches Entscheidungskriterium bei der Vergabe öffentlicher Aufträge festgeschrieben werden. Die Gewährung von Innovations- und Forschungsförderung sollte ebenfalls von der Tarifbindung abhängig gemacht werden.