

Tarifbindung

Abwärtstrend gestoppt

Waren Mitte der 1990er Jahre noch 48 Prozent der Betriebe mit 72 Prozent der Arbeitnehmer unmittelbar an Tarifverträge gebunden, so sind es heute 36 Prozent, die 62 Prozent der Arbeitnehmer beschäftigen. Die rückläufige Entwicklung scheint nun aber gestoppt: Weil die Tarifverträge immer flexibler wurden, ist die Bereitschaft der Unternehmen, diese anzuwenden, zuletzt teilweise sogar gestiegen.

Die Arbeitsbedingungen werden in Deutschland weitgehend frei von staatlicher Einflussnahme geregelt. Es gilt die Tarifautonomie. Ihre Funktionsfähigkeit setzt voraus, dass die Tarifparteien durchsetzungsfähig und ausreichend organisiert sind. Denn nur dann können sie Tarifverträge schließen, die auch eine bestimmte Reichweite haben.

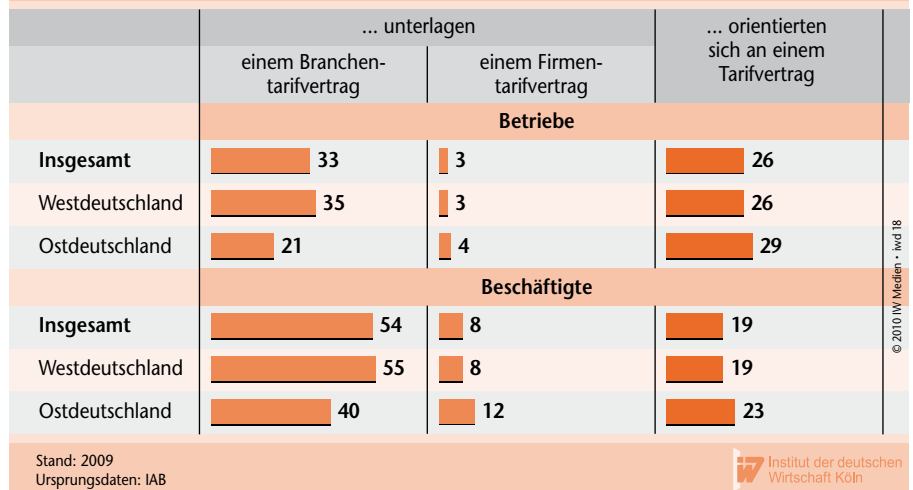
Ein Blick in das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, dass die Tarifbindung insgesamt deutlich höher ist, als es auf den ersten Blick scheint (Grafik):

So war der Flächentarifvertrag in Deutschland im Jahr 2009 unmittelbar oder mittelbar für 62 Prozent der Betriebe und 81 Prozent der Beschäftigten maßgeblich.

Direkt an einen Branchentarifvertrag gebunden waren 54 Prozent der Beschäftigten, weitere 8 Prozent direkt an einen Firmentarifvertrag. In diesen sogenann-

Tarifbindung: Im Osten geringer

So viel Prozent der Betriebe bzw. Beschäftigten ...



ten Anerkennungs- oder Ergänzungstarifverträgen wird der Flächentarif entweder eins zu eins oder mit geringfügigen Abweichungen übernommen – als Referenzwert ist er also auch dort unerlässlich. Hinzu kommen weitere 19 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber sich ausdrücklich am Flächentarif orientieren.

Am Ende bleiben gerade einmal 19 Prozent der Beschäftigten, für die der Flächentarif nicht gilt.

In Wahrheit dürften es sogar noch weniger sein. Denn ein Betrieb, der ausdrücklich keine Tarifbindung will, wird in Umfragen nur ungern zugeben, dass er sich trotzdem am Flächentarif ausrichtet.

Seit 2007 ist die Abwärtsentwicklung bei der Tarifbindung gestoppt. Das erklären Fachleute mit der zunehmenden Flexibilität der Flächentarifverträge, die auch beim Entgelt immer mehr betriebliche Differenzierungen zulassen. Am weitesten reicht das „Pforzheimer Abkommen“, das 2004 in der Metall- und Elektro-Industrie geschlossen wurde.

Über das Instrument des Ergänzungstarifvertrags können die Unternehmen mit Zustimmung der Tarifparteien in allen materiellen Inhalten vom Flächen-

tarif abweichen – nicht nur in betrieblichen Notsituationen, sondern vor allem auch zur Sicherung von Standorten oder Investitionen.

Die jüngsten Tarifabschlüsse in der Chemischen Industrie oder in der M+E-Industrie dürften ebenfalls dazu beitragen, die Akzeptanz kollektiver Regelungen zu erhöhen – weil sie der Krise gerecht wurden.

Gleichwohl zeigen politische Bestrebungen, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auszuweiten und einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, dass die Tarifautonomie in manchen Branchen auf brüchigem Boden steht. Bislang beschränkt sich der Staat darauf, von den Tarifpartnern geschlossene Mindestlohn-Tarifverträge für nicht tarifgebundene Firmen für allgemeinverbindlich zu erklären.

Mit einem gesetzlichen Mindestlohn würde die Politik einen Schritt weiter gehen und direkt die Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen mit geringer Tarifbindung den Anreiz verstärken, Arbeitgeberverbänden und tarifautonom ausgehandelten Kollektivverträgen fernzubleiben.

Für Adressaufkleber