

Tarifbindung stabil

Vorteil Flächentarif

Die Tarifbindung in Deutschland hat sich in den letzten Jahren stabilisiert. 2008 galten in 62 Prozent aller Betriebe für 81 Prozent aller Beschäftigten direkt oder indirekt Tarifverträge. In Westdeutschland lag der Anteil bei 64 Prozent der Betriebe mit 82 Prozent aller Beschäftigten, in den neuen Bundesländern bei 54 Prozent der Betriebe mit 75 Prozent der Beschäftigten. Das sind die zentralen Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche repräsentative Befragung von etwa 16.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Hundt fordert mehr Tarifbindung

Betrachtet man die Entwicklung in den letzten zehn Jahren, so ist von 1998 bis 2005 ein deutlicher Rückgang der Tarifbindung festzustellen. Seitdem konnte diese Entwicklung gestoppt und die Tarifbindung in Deutschland stabilisiert werden (siehe Grafik).

Um diesen Trend zu festigen und die Bedeutung des Flächentarifvertrages weiter zu steigern, hat Arbeitgeberpräsident **Dieter Hundt** eine klare Marschroute

ausgegeben: „Mein Ziel ist es, dass die Tarifbindung in unserem Lande wieder wächst“, erklärte der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) erst kürzlich auf dem Arbeitgebertag 2009.

Weniger Konflikte, mehr Planungssicherheit

Der BAVC hat sich seit jeher zum Flächentarifvertrag und seiner Weiterentwicklung bekannt. Bereits in der Rheingauer Erklärung vom Oktober 1996 vertrat der Verband die Auffassung, dass die Zukunft der Tarifpolitik nicht in einer Zersplitterung der Tariflandschaft liegen könne. Vielmehr bedürfe es einer Flexibilisierung und Öffnung des Flächentarifvertrages, um dessen Vorteile zur Geltung zu bringen. Insbesondere drei Gründe sprechen für den Flächentarif:

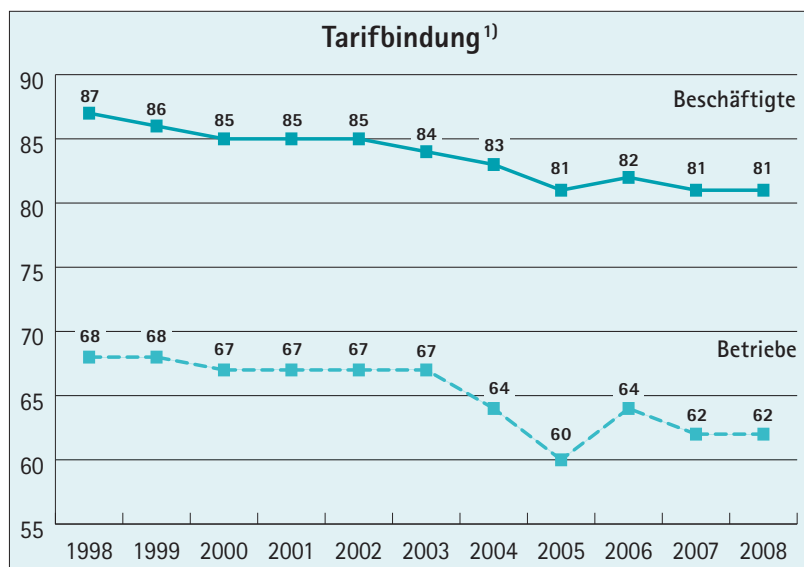
- Die Verlagerung von Konflikten aus den Betrieben
- Rechts- und Planungssicherheit
- Minderung von Transaktionskosten

Während der Laufzeit eines Tarifvertrages herrscht Friedenspflicht. Arbeitskämpfe sind in dieser Zeit bis zum Scheitern einer Verhandlung ausgeschlossen. Eine kontinuierliche Produktion ist gewährleistet.

Dadurch können die Unternehmen ihre Kalkulation auf eine belastbare Basis stellen. Die Personalkosten sind während der Laufzeit des Tarifvertrages berechenbar. Zudem hält der Flächentarif ständig wiederkehrende Verteilungskonflikte aus den Unternehmen heraus. So wird das Betriebsklima von schädlichen Störungen verschont, die Produktivität der Beschäftigten bleibt auf hohem Niveau.

Im direkten Vergleich vorn

Insbesondere im direkten Vergleich mit der Aushandlung der Arbeitsbedingungen



¹⁾ Direkte und indirekte Tarifbindung, Angaben in Prozent.

Quelle: IAB

ausschließlich durch die Betriebsparteien kann der Flächentarifvertrag seine Vorteile voll ausspielen:

- Die überbetriebliche Zentralisierung der Tarifpolitik wirkt friedensstiftend und -erhaltend. Sie fördert die Kooperation und Sozialpartnerschaft auf Betriebsebene.
- Tarifverträge regeln Mindestarbeitsbedingungen, die vielfach durch betrieblich gewährte über-/außertarifliche Leistungen ergänzt werden. Damit haben die Betriebsparteien Spielraum für betriebsindividuelle Regelungen. Dieser Spielraum ginge verloren, würde man die Zweigleisigkeit von tariflichen und über-/außertariflichen Leistungen aufgeben.
- Über die flächendeckende Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen hinaus werden ständig wiederkehrende Verteilungskonflikte aus den Unternehmen herausgehalten.
- Ohne Tarifbindung könnten Betriebsratswahlen leicht durch sich überbietende Tarifforderungen mitentschieden werden.
- Das Bild von Betriebsräten würde sich verändern. Sie würden zu Betriebsgewerkschaften mutieren.

- Würde man die Verhandlungen über materielle Arbeitsbedingungen grundsätzlich auf die Betriebsparteien übertragen, könnte nicht mehr an den die Betriebsverfassung prägenden Prinzipien der vertrauensvollen Zusammenarbeit festgehalten werden.

Effektives Krisenmanagement

Der moderne Flächentarifvertrag enthält Rahmenregelungen und hat sich dort geöffnet, wo abweichende oder ergänzende betriebliche Regelungen sinnvoll sind. Gerade in Krisenzeiten erweist er sich auf diese Weise als hilfreiches und wichtiges Instrument für die betriebliche Praxis. Mit Öffnungsklauseln, Korridoren und Differenzierungsmöglichkeiten verfügen tarifgebundene Unternehmen über ein wirkungsvolles Handwerkszeug, um flexibel auch auf außergewöhnliche Herausforderungen reagieren zu können. Da verwundert es nicht, dass der Arbeitgeberpräsident die jahrelange Diskussion um gesetzliche Öffnungsklauseln (zur generellen Abweichung vom Flächentarifvertrag) mit einem Satz zu den Akten gelegt hat. Hundt: „Wir brauchen keine gesetzliche Regelung mehr.“