

Hilde Mattheis Dierk Hirschel



#machtsozialdemokratiemöglich

**Tarifverträge stehen für gute Löhne
und gute Arbeitsbedingungen**

Tarifverträge für Alle

Tarifverträge stehen für gute Löhne und Arbeitsbedingungen. Tarifverträge regeln das Monatsentgelt, die Wochenarbeitszeit, die Urlaubsdauer, das Krankengeld, sowie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Tarifverträge setzen Mindestbedingungen, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Wer einen Tarifvertrag hat, bekommt in der Regel bis zu einem Fünftel mehr Lohn und Gehalt, hat eine geringere Wochenarbeitszeit, erhält Sonderzahlungen und hat mehr Urlaub.

Die hierzulande abgeschlossenen 77.000 Tarifverträge sind Ausdruck gelebter betrieblicher Demokratie. Die Beschäftigten gestalten in Tarifverhandlungen ihre eigenen Arbeitsbedingungen. Ein Tarifvertrag schützt vor willkürlichen Änderungen des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber. Letzterer kann den Beschäftigten nicht einfach neue Bedingungen aufzwingen.

Ferner haben Tarifverträge eine wirtschaftlich positive Wirkung. Sie beschränken die Lohnkonkurrenz unter den Beschäftigten. Da Flächentarifverträge branchenweite Mindeststandards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen festlegen, wird dem Lohndumping ein Riegel vorgeschoben. Tarifverträge fördern so einen Qualitätswettbewerb. Die Unternehmen müssen ihre Wettbewerbsfähigkeit vorrangig durch Innovationen und Produktivitätssteigerungen verbessern.

Bedeutungsverlust von Tarifverträgen

Seit drei Jahrzehnten verlieren die Tarifverträge an Bedeutung. Vor der Deutschen Einheit wurden mehr als acht von zehn westdeutschen Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt. Die Entgelte wurden auf Branchenebene ausgehandelt und es gab nur wenige Betriebe ohne Tarifvertrag.

Nach der Wiedervereinigung veränderten sich die Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Der Zusammenbruch der großen DDR-Industriebetriebe und die hohe Arbeitslosigkeit verhinderten eine Übertragung des westdeutschen Tarifsystems auf den Osten der Republik. Dort entstanden große tariffreie Zonen, die wiederum von den Arbeitgebern genutzt wurden, um die westdeutschen Betriebe unter Druck zu setzen.

Gleichzeitig senkten die gewerkschaftlichen Mitgliederverluste den Anreiz für Arbeitgeber sich zu organisieren. Arbeitgeberverbände begannen damit Mitgliedschaften „ohne Tarifbindung“ anzubieten und förderten damit ihrerseits die Erosion des Tarifwesens. Zudem gliederten die Unternehmen in den 1990er Jahren verstärkt einzelne Tätigkeitsbereiche aus oder vergaben sie an Werkvertragsnehmer, die häufig an gar keine Tarife gebunden waren. Outsourcing und Offshoring gingen häufig einher mit Tarifflicht.

Darüber hinaus wurden in der EU die öffentlichen Dienstleistungen liberalisiert. Anschließend sank die Tarifbindung bei Bahn, Post, Telekommunikation, öffentlichem Nahverkehr, etc. Ferner wurde die Lohnfindung durch Öffnungsklauseln stärker in die Betriebe verlagert. Diese Öffnungsklauseln ermöglichten es den Unternehmen, von tariflich vereinbarten Löhnen oder Arbeitszeiten abzuweichen. Da das deutsche Tarifsysteem nur sehr schwach politisch gestützt wird, schlugen der ökonomische Strukturwandel und die neue Arbeitgeberstrategie unmittelbar auf die Tarifbindung durch. Heute wird nur noch jeder zweite Beschäftigte durch einen Tarifvertrag geschützt.

Die schwächere gewerkschaftliche Verhandlungsposition und die schrumpfende Reichweite von Tarifverträgen dämpften die allgemeine Lohnentwicklung. Zwischen 2000 und 2007 sanken hierzulande die Reallöhne. Die deutsche Lohnentwicklung war die schlechteste in ganz Europa.

Tarifverträge stärken

Die kollektive Lohnsetzung als demokratische Teilhabe der Beschäftigten an der erarbeiteten Wirtschaftsleistung muss wieder gestärkt werden. Hier sind zunächst die Gewerkschaften in der Verantwortung. Sie müssen ihre Organisationsmacht ausbauen. Gewerkschafts- und betriebsratsfreie Zonen sollten erschlossen und die Ränder des Arbeitsmarktes besser organisiert werden. Aber auch die Politik muss im Interesse des Gemeinwohls handeln und Tarifverträge stärken. In Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Finnland ist dies selbstverständlich. Dort ist die hohe tarifliche Abdeckung – die Tarifbindung liegt zwischen 80 und 100 Prozent – staatlicher Amtshilfe geschuldet. Diese Regierungen erstrecken tarifliche Vereinbarungen durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen auf die gesamte Branche.

Die SPD kann und muss Tarifverträge politisch stützen.

Das bedeutet konkret:

- 1.** Prekäre und atypische Beschäftigung müssen zurückgedrängt werden.
- 2.** Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (AVE) muss erleichtert werden. Dafür müssen die Mehrheitsverhältnisse im Tarifausschuss umgekehrt werden. Ein eingebrachter Antrag auf AVE darf künftig nur mit Mehrheit abgelehnt werden. Dann gelten Tarifverträge auch für nicht verbandsgebundene Unternehmen.
- 3.** Tarifverträge sollten verbindlicher gemacht werden, indem sie künftig kollektiv nachwirken, bis ein neuer Vertrag an ihre Stelle tritt. Das schützt das Tarifvertragssystem vor Unternehmensausgliederungen oder Blitzaustritten der Arbeitgeber aus der Tarifbindung.
- 4.** Der Staat und seine öffentlichen Unternehmen müssen als Vorbild vorangehen und tarifgebunden sein.
- 5.** Öffentliche Aufträge dürfen nur an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden. Gleiches sollte für die gesamte öffentliche Wirtschaftsförderung gelten.
- 6.** Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden ohne Tarifverträge gehören abgeschafft.