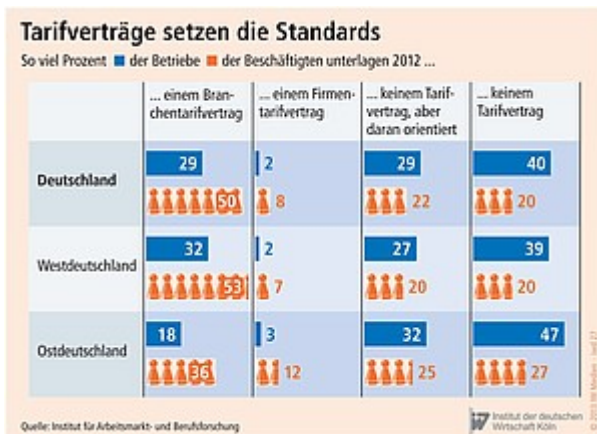


Tarifbindung | 04.07.2013 | Lesezeit 2 Min.

Blaupausen sind beliebt

Im Jahr 2012 unterlagen deutschlandweit 31 Prozent der Betriebe, aber immerhin 58 Prozent der Beschäftigten einem Branchen- oder Firmentarifvertrag. Allerdings orientieren sich von den übrigen Unternehmen ziemlich viele an den Branchenstandards.



Mitte der 1990er Jahre arbeiteten in Westdeutschland noch mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer in Betrieben, deren Arbeitsbedingungen und Löhne in Tarifverträgen geregelt wurden. Im vergangenen Jahr waren nur noch knapp 60 Prozent der Mitarbeiter in solchen tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt. In Ostdeutschland sind die Werte geringer (Grafik).

Aber: Deutschlandweit orientieren sich immerhin vier von zehn nicht-tarifgebundenen Firmen an Tarifverträgen, gemessen an der Gesamtzahl aller Unternehmen sind es 29 Prozent.

Weil vor allem größere Betriebe öfter tarifgebunden sind als die kleinen, ist die Zahl der Beschäftigten, deren Löhne und Arbeitsbedingungen kollektiv geregelt sind, höher als die der Firmen.

In Westdeutschland waren 2012 gerade einmal 34 Prozent und im Osten sogar nur 21 Prozent aller Betriebe tarifgebunden.

Mitte der 1990er Jahre lagen die entsprechenden Werte im Westen bei gut 50 Prozent und im Osten bei 30 Prozent.

Neben dieser äußeren Erosion der Tarifbindung wird oftmals auch eine innere Erosion beklagt. Gemeint ist damit die Zunahme von tariflichen Öffnungsklauseln, die es den Betrieben in Absprache mit den Arbeitnehmervertretern gestatten, für eine gewisse Zeit von den Tarifnormen abzuweichen.

Doch gerade die Öffnungsklauseln erhöhen die Attraktivität und Akzeptanz des Flächentarifvertrags - und verlangsamen dadurch die Abkehr vom Tarifvertrag.

Ohne die notwendige Flexibilität stünde es sicherlich schlechter um den Flächentarifvertrag.

Das wäre allerdings fatal. Denn der Flächentarifvertrag sorgt zum einen dafür, dass in einer Branche nicht permanent gestreikt wird - wie das zum Beispiel im Bereich der Luftfahrt derzeit oft der Fall ist. Zum anderen konkurrieren die Unternehmen einer Branche nicht bei den Löhnen - der Wettbewerb findet auf anderen Gebieten wie zum Beispiel bei der Qualität der Produkte oder bei Innovationen statt.

Wenn der Anteil der tarifgebundenen Betriebe allerdings eine kritische Masse unterschreitet, dann ist es mit den Vorteilen des Flächentarifs vorbei.

Die Konsequenz der seit Mitte der 1990er Jahre nachlassenden Bindekraft der Tarifverträge zeigt sich bereits auf der politischen Ebene: Der Gesetzgeber fühlt sich aufgerufen, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären und dadurch Tarifnormen auf alle Unternehmen zu übertragen. Das erhöht zwar die Reichweite der Tarifverträge, entlässt aber auch die Tarifparteien aus ihrer Verantwortung.

Die Gewerkschaften spielen hier mit, indem sie sich für gesetzliche Lohnuntergrenzen starkmachen. Sie müssten aber eigentlich wissen, dass sie damit den Ast absägen, auf dem sie sitzen. Warum sollte in einer Branche mit geringem Organisationsgrad jemand einer Gewerkschaft beitreten, wenn der Gesetzgeber ohnehin die Standards vorgibt?

Kernaussagen in Kürze:

- Im Jahr 2012 unterlagen deutschlandweit 31 Prozent der Betriebe, aber immerhin 58 Prozent der Beschäftigten einem Branchen- oder Firmentarifvertrag.
- In Westdeutschland waren 2012 gerade einmal 34 Prozent und im Osten sogar nur 21 Prozent aller Betriebe tarifgebunden.
- Deutschlandweit orientieren sich immerhin vier von zehn nicht-tarifgebundenen Firmen an Tarifverträgen, gemessen an der Gesamtzahl aller Unternehmen sind es 29 Prozent.