

Tarifbindung und Entwicklungen im Tarifsysteem

Reinhard Bahnmüller

Landesbezirkskonferenz Fachbereich Medien – Kunst – Industrie ver.di
Landesbezirk Hessen 22./23. Januar 2011 in Steinbach/Taunus

Agenda

1. Haupttrends im Tarifsysteem

- Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten
- Dezentralisierung/Verbetrieblichung des Tarifsystems
- Differenzierung der Tarifnormen
- Fragmentierung/Segmentierung der Tariflandschaft

2. Folgen

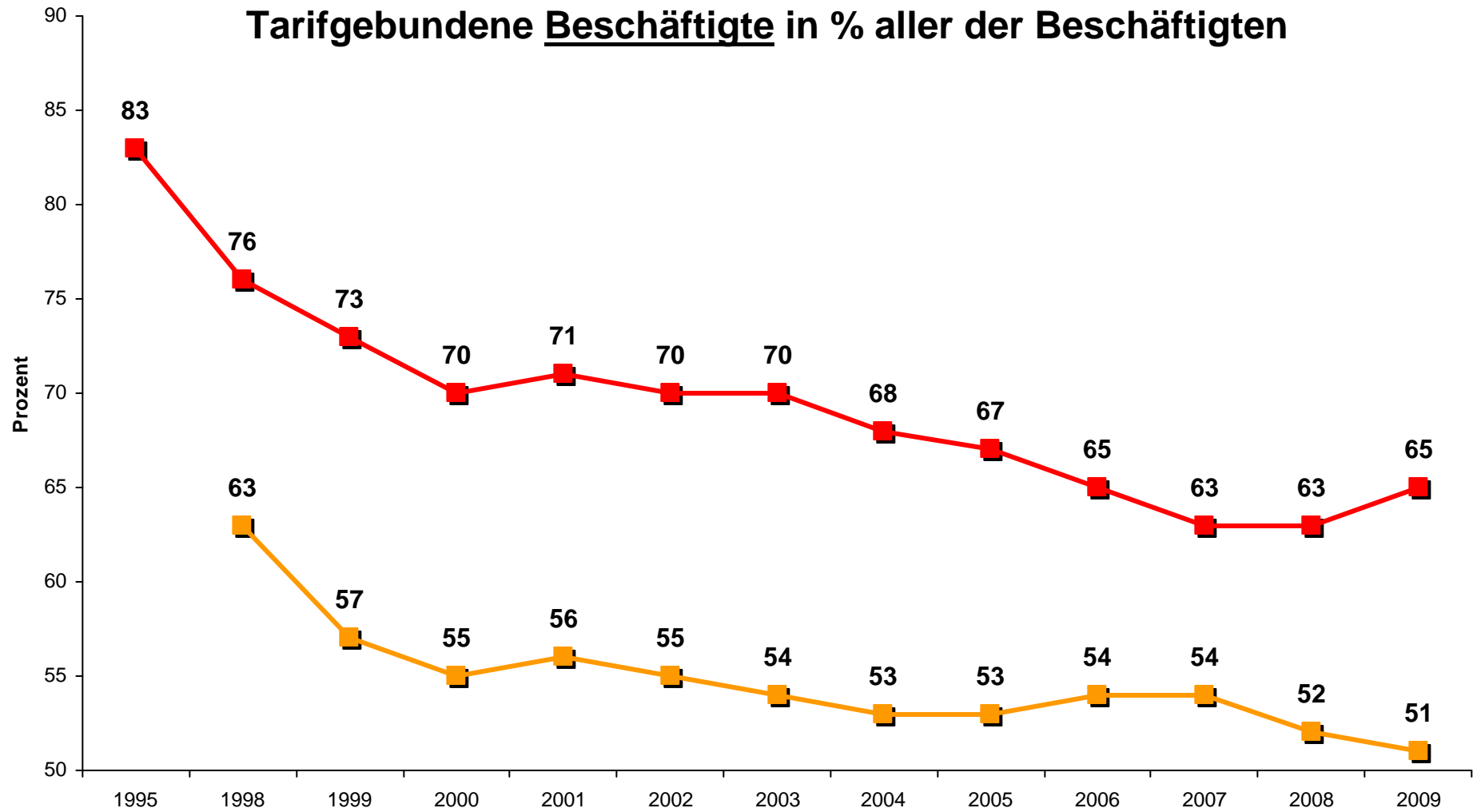
- Wandel des Charakters von Tarifverträgen
- Die Metamorphose des dualen Tarifsystems: Auf dem Weg zu einem Mehrebenensystem jenseits der Dualität
- Rolle, Aufgaben und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Wandel

3. Gewerkschaftliche Kontrollstrategien und Kontrollerfolge

4. Dezentralisierung als organisationspolitische Chance für die Gewerkschaften?

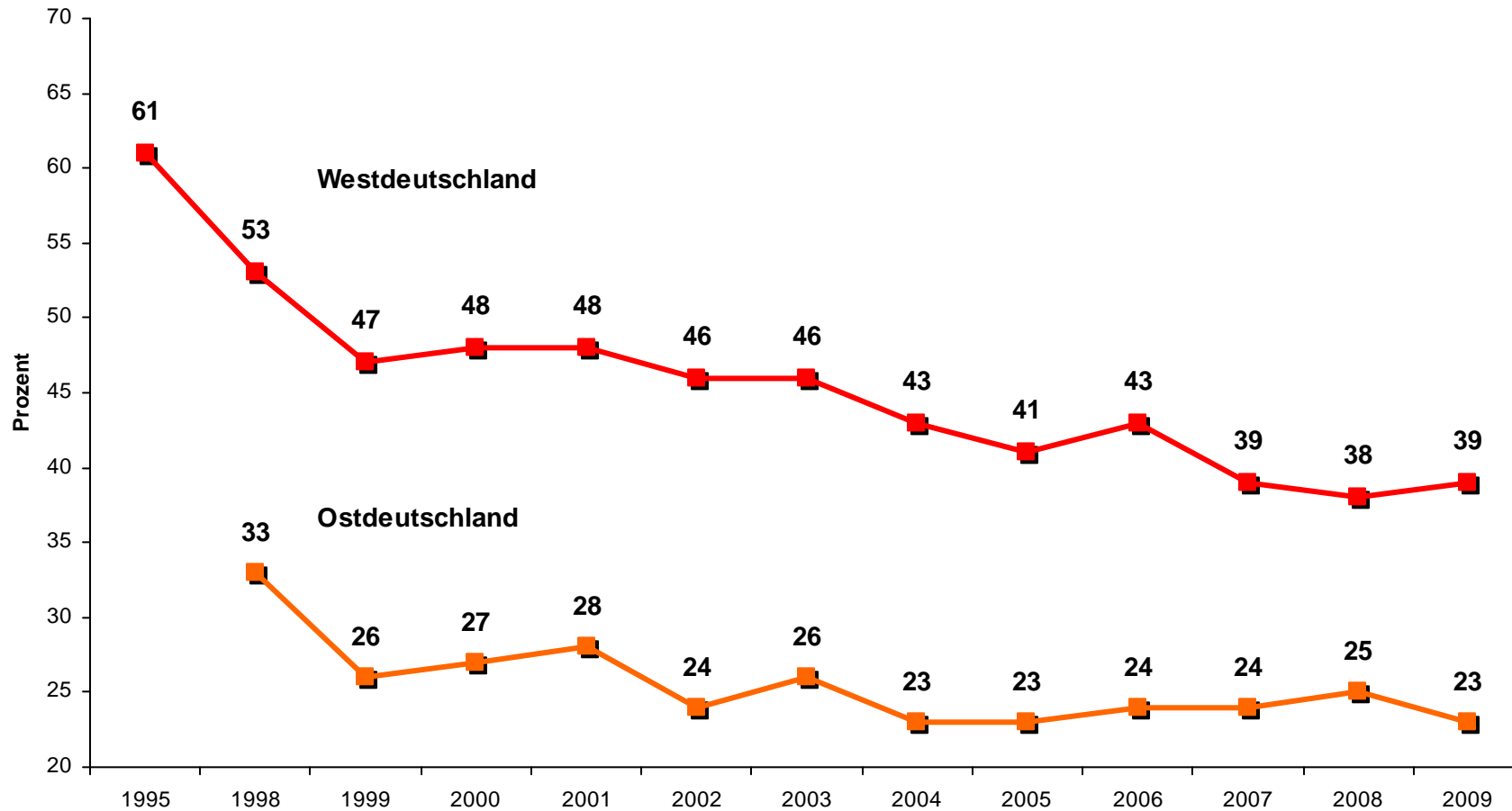
5. Fazit

Haupttrends im Tarifsystem: (1) Rückläufige Tarifbindung

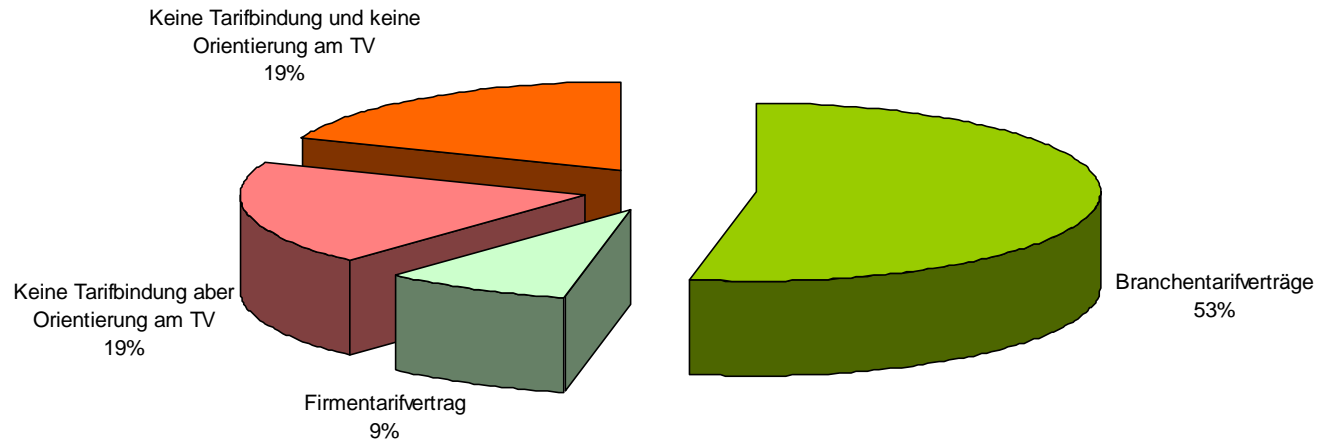


Haupttrends im Tarifsystem: (1) Rückläufige Tarifbindung

Tarifgebundene Betriebe in % aller der Beschäftigten

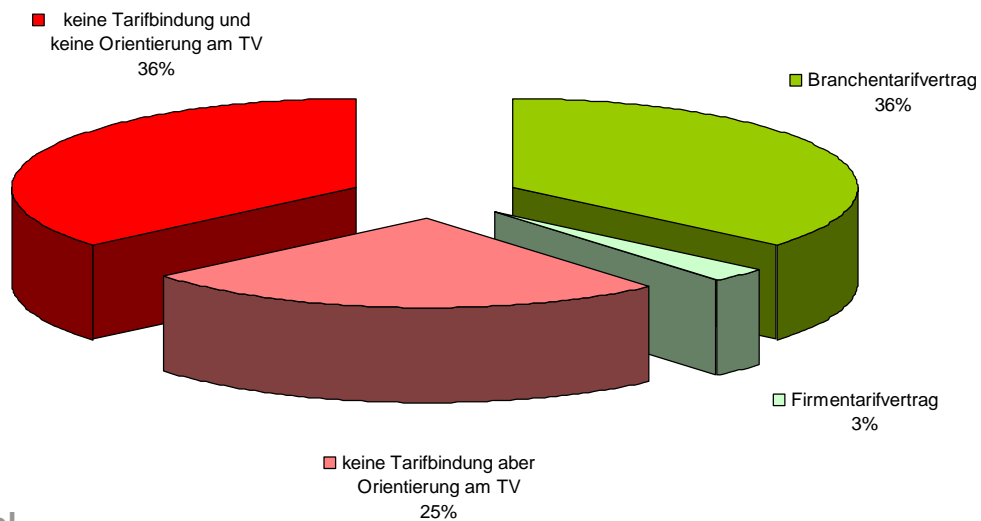


Tarifbindung Beschäftigte 2009



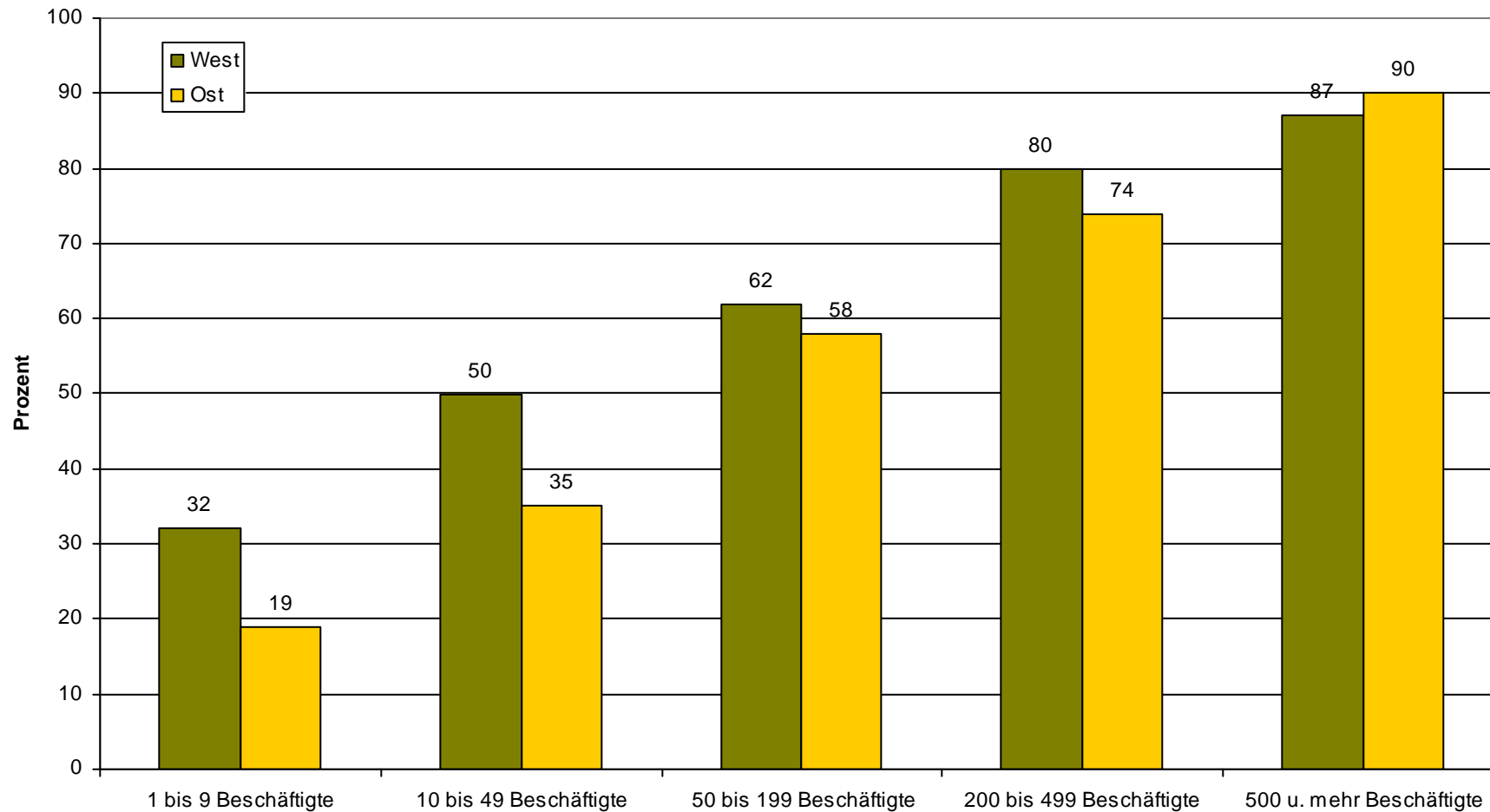
Tarifbindung Betriebe 2009

Quelle: IAB-Betriebspanel

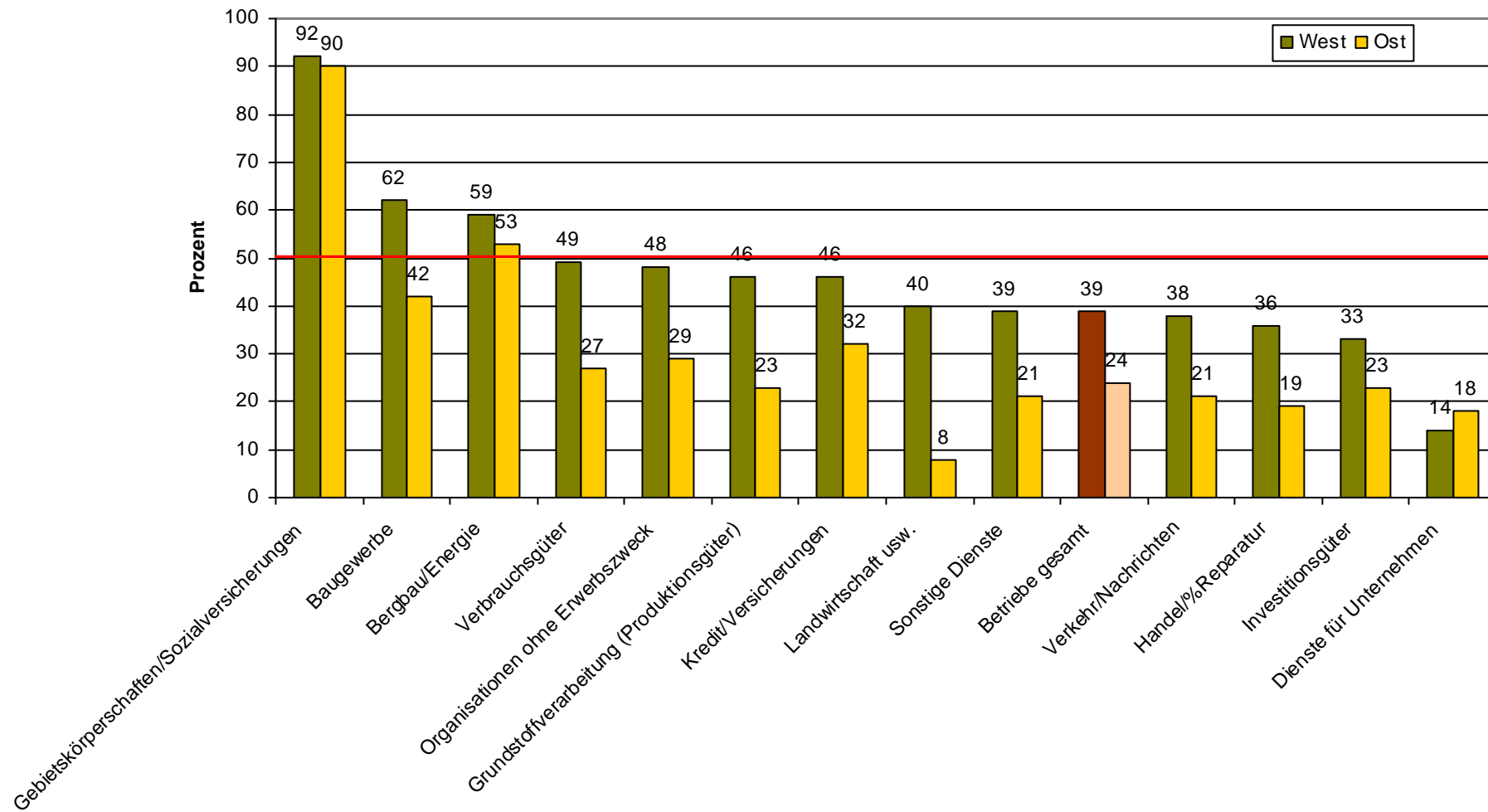


Quelle: IAB-Betriebspanel

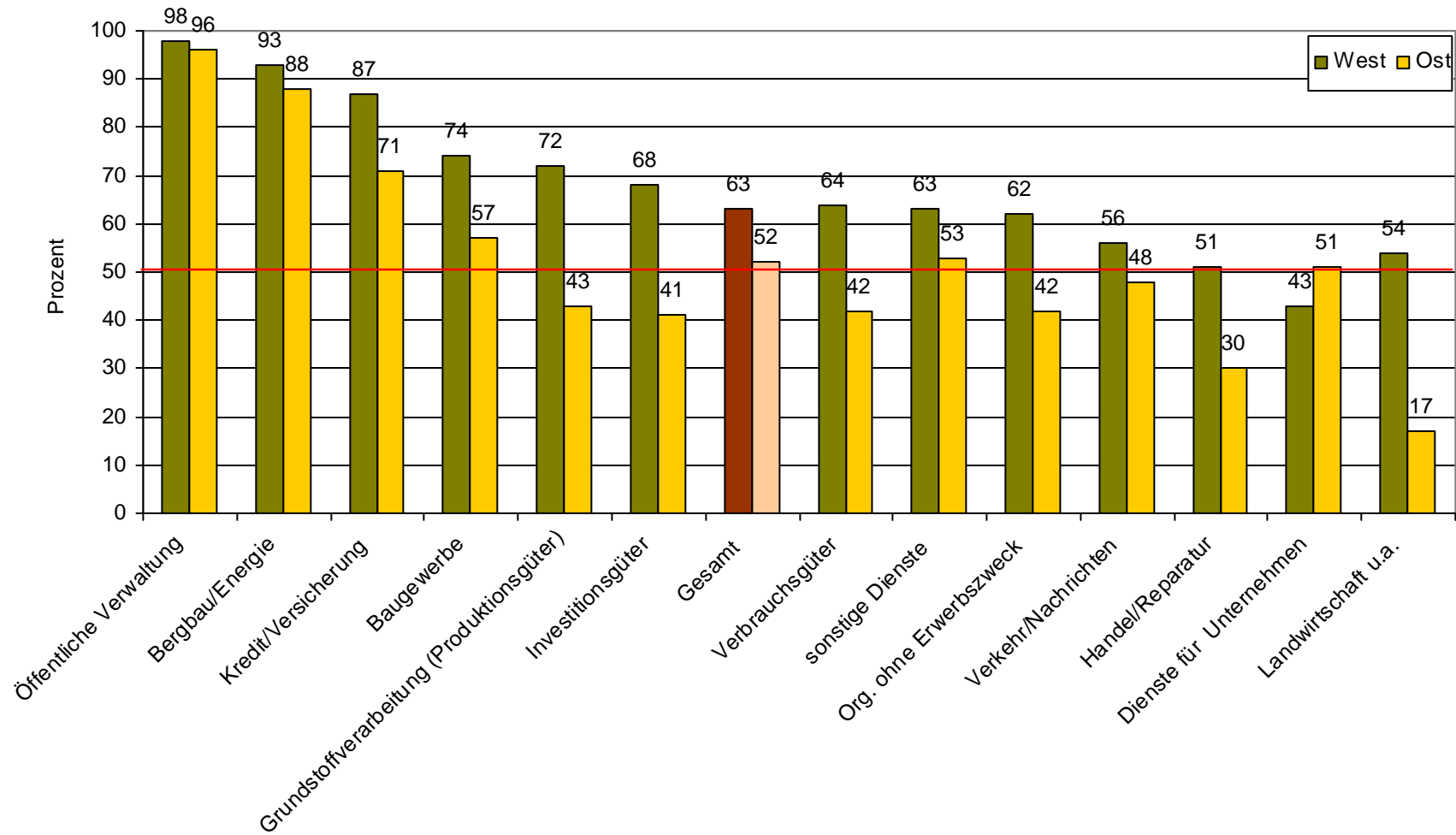
Tarifbindung der *Betriebe* nach Betriebsgröße 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



Tarifbindung der Betriebe nach Branchen 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



Tarifbindung der *Beschäftigten* nach Branchen 2008 (Branchen- und Firmentarifverträge)



Trend 2: Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung/Segmentierung

- **Dezentralisierung des Verhandlungssystems=**
vollständige oder teilweise Verlagerung der Regulierung der Arbeitsbedingungen von der sektoralen und die betriebliche Ebene.
- **Differenzierung der Tarifnormen=**
Gestaltung der Arbeitsbedingungen entsprechend der jeweiligen betrieblichen Bedingungen oder Anbindung von Arbeitsnormen an die einzelbetriebliche Produktivität oder an die Durchsetzungsstärke einzelner Beschäftigtengruppen.
- **Fragmentierung bzw. Segmentierung der Tariflandschaft=**
Eingrenzung des Geltungsbereichs bisher großflächig geltender Tarifverträge bzw. Tarifnormen auf kleinere Segmente (z.B. Spartentarifverträge oder Tarifverträge für bestimmte Personengruppen).

Typen und Verlaufsformen von Dezentralisierung

- **Dezentralisierung bei wertgleichen Tarifstandards,**
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen einer 35-Stunden-Woche
 - Auswahl der Entlohnungsgrundsätze
- **Dezentralisierung bei Differenzierung bzw. Absenkung der Tarifstandards**
- **„wilde“ Dezentralisierung**
 - Betriebliche Bündnisse für Arbeit
 - Einzelarbeitsvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen
- **„kontrollierte“ Dezentralisierung**
 - Firmentarifverträge
 - Korridore in Flächentarifverträgen
 - Tarifliche Öffnungsklauseln

Dynamik und Ausmaß der Dezentralisierung/ Verbetrieblichung

Ø **Verbreitung Firmentarifverträge:** + 400% seit 1990 (Tarifarchiv)

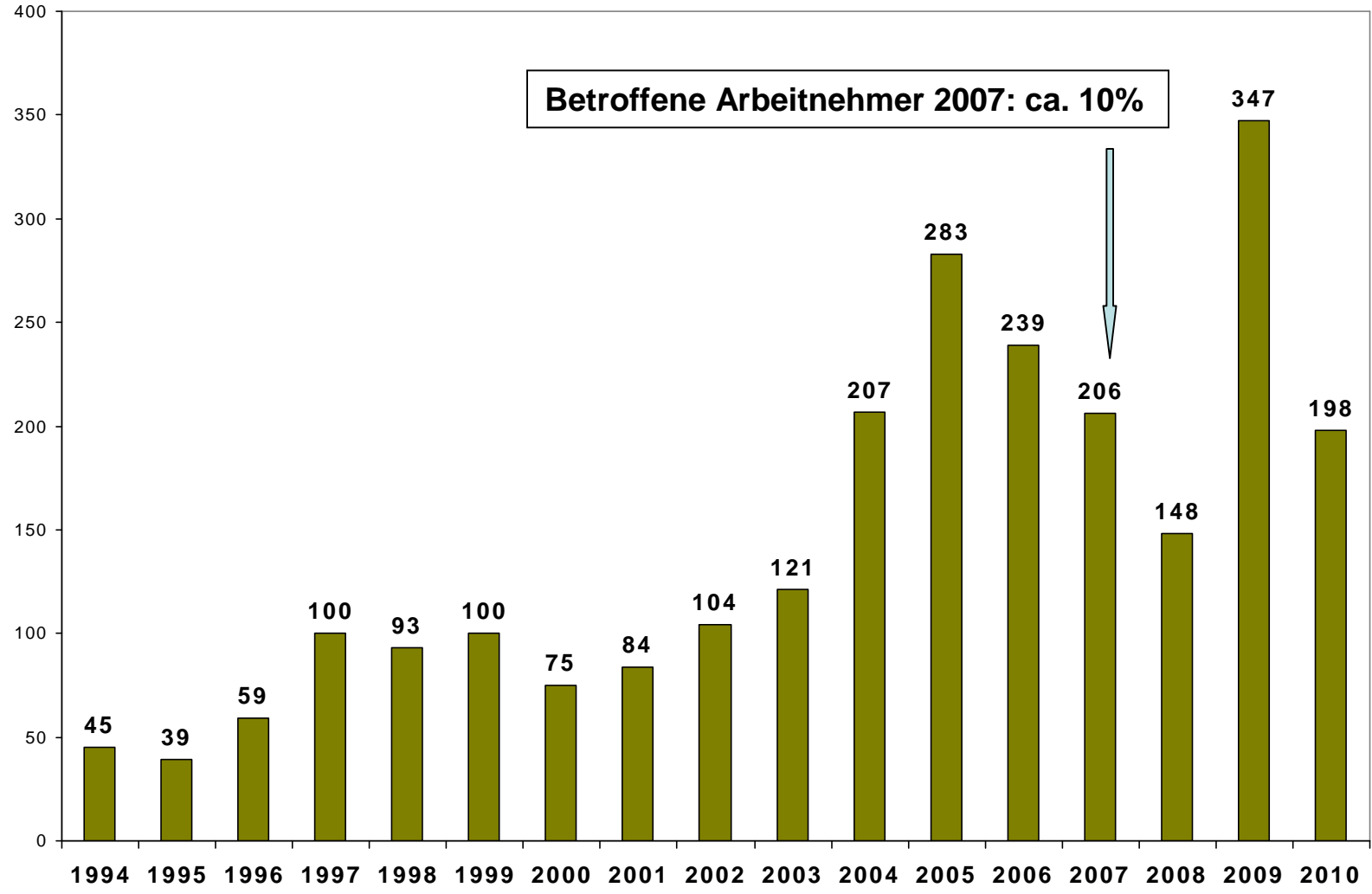
Ø **Verbreitung tarifliche Öffnungsklauseln:**

- Gesamtwirtschaft: 13% der tarifgebundenen Betriebe, 29% der Beschäftigten (IAB Betriebspanel 2005)
- Chemische Industrie: 13% der Betriebe (IG BCE)
- M+E-Industrie: ca. 10% d. Betriebe mit ca. 50% der Beschäftigten (IG Metall/Haipeter/eigene Schätzung)
- Ver.di: 850 genehmigte abweichende Tarifverträge (Stand 2007) (Ver.di)
- *Nutzung Öffnungsklauseln:* 53% (IAB Betriebspanel 2005) bzw. 75% (WSI-Betriebsrätebefragung) der Betriebe, in denen tarifliche Öffnungsklauseln gelten

Ø **Verbreitung betrieblicher Bündnisse für Arbeit**

- Alle Betriebe: 23%, > 1000 Beschäftigte: 42% (WSI-Betriebsrätebefragung 2003)

Erteilte Genehmigung zur Tarifabweichung in der Chemischen Industrie (Daten Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie)



Grenzen und Gegenbewegungen

- (1) **Tarifreformprojekte** mit starkem, von den Arbeitgebern gefordertem ordnungspolitischen Anspruch (ERA, TVöD, Einzelhandel, Banken) => Nicht nur Abschied, sondern auch **Umnutzung von Flächentarifverträgen** als Option der Arbeitgeber
- (2) **Ambivalenz der Arbeitgeber** gegenüber Verbetrieblichung
- (3) **Nicht intendierte Nebenfolgen der Dezentralisierung:** Arbeitnehmergetriebene Differenzierung der Tarifnormen, Konkurrenzgewerkschaften und Verlust der Tarifeinheit
- (4) **Verlust der Entlastungsfunktion des Staates** bei weiterer Erosion der Tarifautonomie

Folge 1: Neue Dualität und optionale Zweistufigkeit des Tarifsystems

Stufe 1:	Sektorale Ebene
Rechtlicher Rahmen	Tarifautonomie
Akteure	Gewerkschaften versus Arbeitgeberverbände
Regulationsgegenstand	Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft (Lohn, Arbeitszeit etc.)
Form der Konfliktlösung	Bilateral <i>mit</i> Streikrecht
Stufe 3:	Betriebliche Ebene
Rechtlicher Rahmen:	Betriebsverfassung
Akteure:	Betriebsrat <i>versus</i> Management
Regulationsgegenstand	Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft
Form der Konfliktlösung	Bilateral <i>ohne</i> Streikrecht

Folge 2:

Veränderte Rollen, Aufgaben und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften

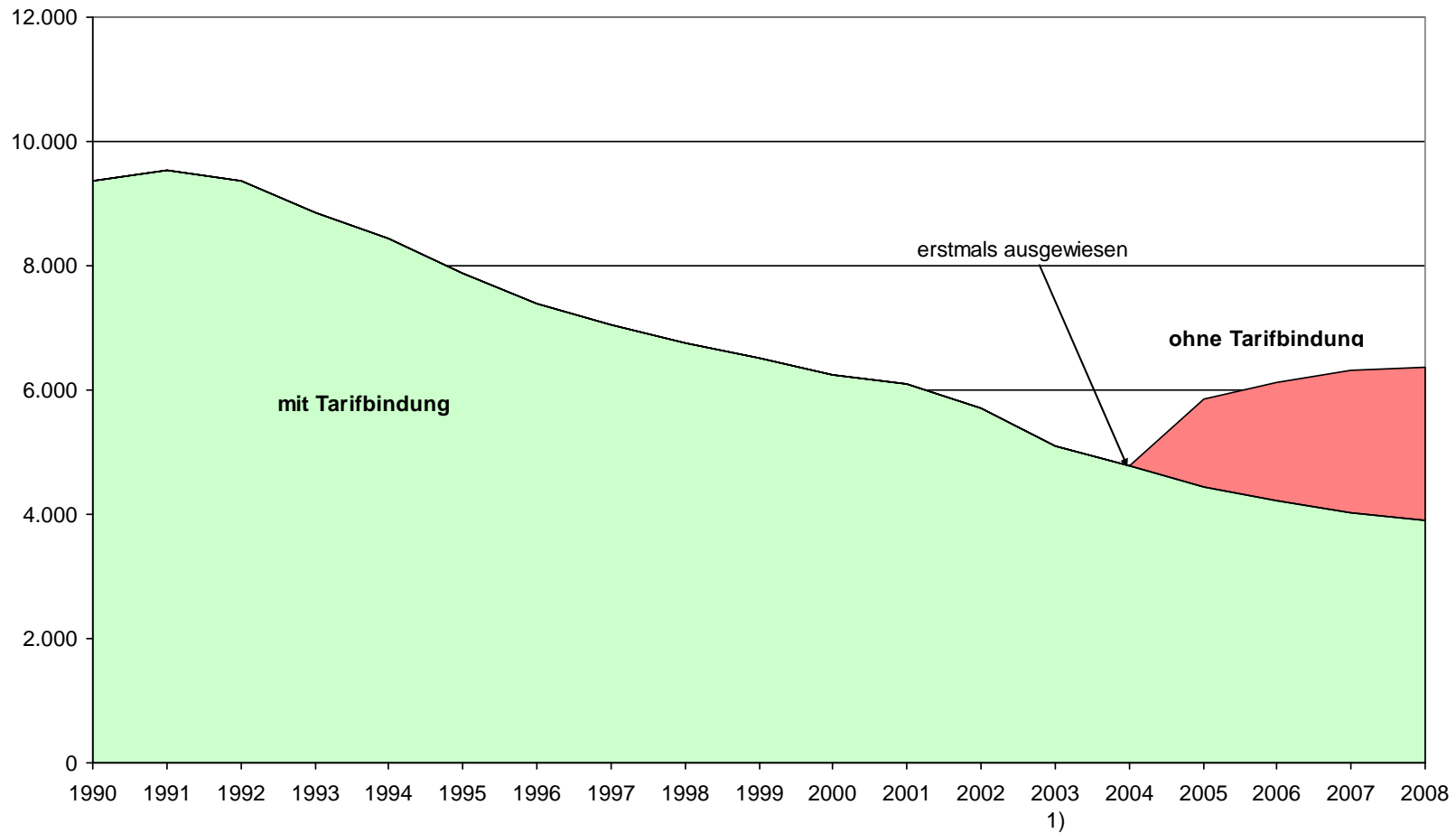
Arbeitgeberverbände

- Ø Vom Sachwalter der Kollektivinteressen der Arbeitgeber zum nachfrageorientierter Dienstleister
- Ø Aufbau einer Doppelstruktur Tarifverband + OT-Verband

Gewerkschaften

- Ø Wegfall der Pufferfunktion des Betriebsrats
- Ø Vom Sachwalter der Kollektivinteressen *aller* Arbeitnehmer zum Interessenvermittler zwischen betrieblichen Einzel- und Kollektivinteressen.
- Ø Verstärkte Koordinations- und Kontrollanforderungen bei abnehmenden personellen und finanziellen Ressourcen

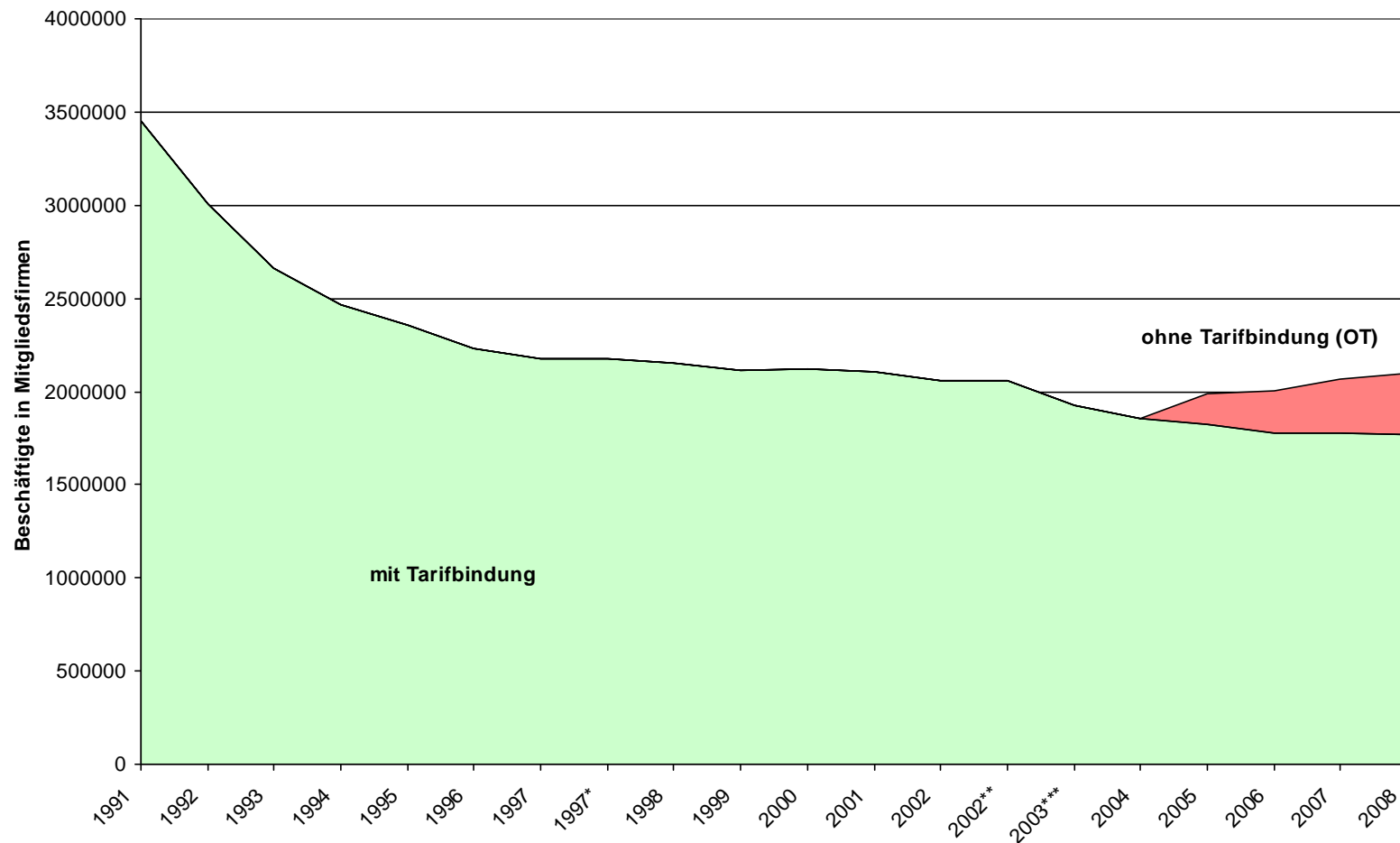
Mitgliedsfirmen Gesamtmetall 1990-2008 nach Art der Tarifbindung



Quelle: Gesamtmetall, Verbandsmeldung

■ Tarifgebunden Gesamt
 ■ ohne Tarifbindung Gesamt

Beschäftigte in Mitgliedsfirmen von Gesamtmetall 1991 - 2008 nach Art der Verbandsmitgliedschaft



Folge 3:

Veränderter Charakter der Tarifnormen und des Flächentarifvertrags

- Ø Nachlassende Ankerfunktion der Flächentarifnormen
- Ø Tarifnormen werden zu betrieblich nachverhandelbaren Größen
- Ø Größer werden Schere zwischen sektoral verhandelten Tarifnormen und realen betrieblichen Arbeitsnormen

Umgangsformen: Gewerkschaftliche Kontrollstrategien









Ø Korridorlösungen in Flächentarifverträgen

Ø Tarifliche Öffnungsklauseln

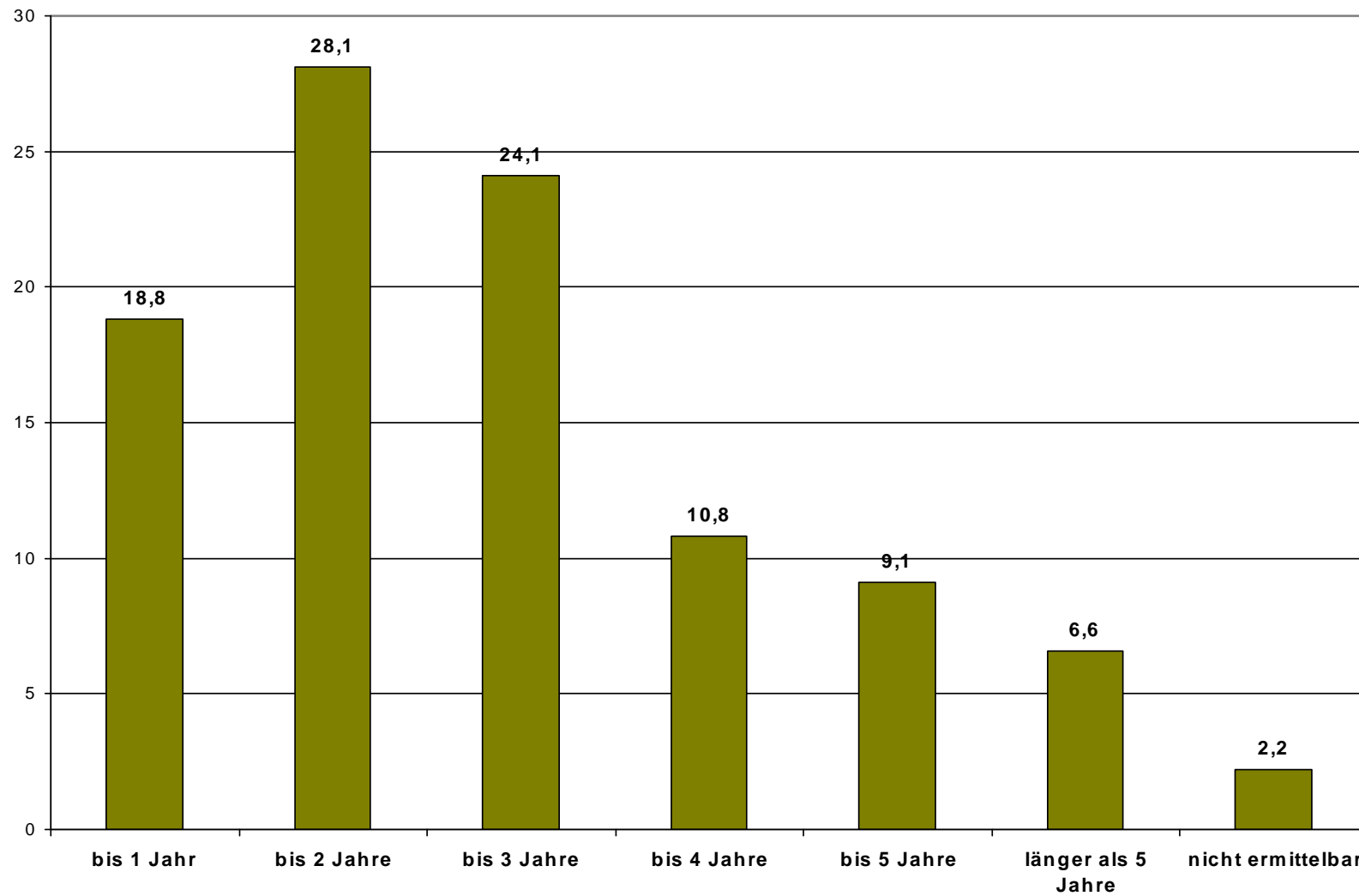
- (1) Öffnung durch Betriebsparteien (Handlungsrahmen Betriebsverfassung)
- (2) Öffnung durch Tarifparteien (Handlungsrahmen Tarifautonomie)

Ø Gewerkschaftsinterne Koordinationsregeln

Kontrollerfolge

- Ø **Erhöhung der Transparenz** 
- Ø **Zahl der Abweichungsfälle** 
- Ø **Felder der Tarifabweichung** 
- Ø **Reichweite der Abweichungen** 
- Ø **Prüfung der „Erfolgsaussichten“ einer Tarifabweichung** 
- Ø **Zeitliche Begrenzung der Abweichung und Rückführung an die Fläche** 
- Ø **Gegenleistungen** (Beschäftigungssicherung, Standortsicherung, Investitionen) 
- Ø **Überbetriebliche Kontrolle und Koordinierung auf Konzern und Branchenebene** (Vermeidung von Dominoeffekten, Unterbietungskonkurrenz) 

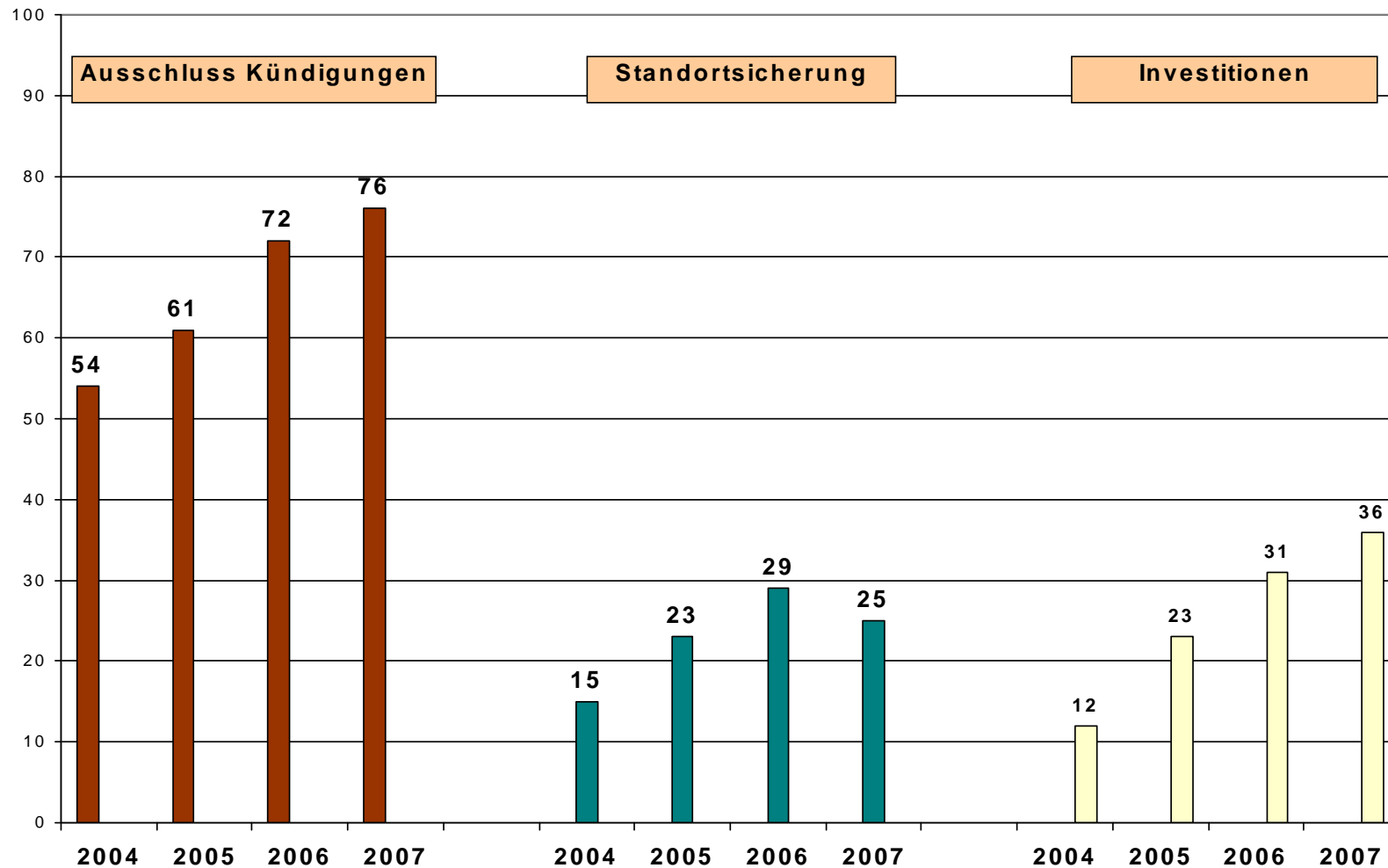
Laufzeiten von betriebliche abweichenden Tarifregelungen in der M+E-Industrie („Pforzheimer Abkommen“) (Angaben in % der Vereinbarungen)



Quelle: IG Metall; Haipeter 2009, S. 155

Gegenleistungen der Arbeitgeber für befristete Tarifabweichung in der M+E-Industrie

(Angaben in % der Abweichungsvereinbarungen)



Quelle: IG Metall; Haipeter 2009, S. 155

Dezentralisierung als organisationspolitische Chance für die Gewerkschaften?

Ja, aber nur unter bestimmten Bedingungen und nicht in jedem Einzelfall

- ü Mindestmaß an gewerkschaftlichen Strukturen
- ü Offensives, beteiligungsorientiertes Vorgehen
- ü Entwicklung eigener Forderungen
- ü Hohes Maß an Öffentlichkeit und Transparenz
- ü Glaubwürdige Bilanzierung des Ergebnisses

Fazit: Stabilisierung des Tarifsystems durch Dezentralisierung?

- Ø Tarifsysteem trotz Dezentralisierung und Differenzierung erheblich geschwächt. Zwei Drittel der Betriebe und die Hälfte der Beschäftigten sind außerhalb des Systems
- Ø Tarifreformprojekte konnten die innere aber nicht die äußere Erosion des Tarifsystems stoppen. Bisher keine höhere Tarifbindung im Gefolge dieser Reformprojekte
- Ø Eigeninitiative der Tarifparteien zur Stabilisierung des Systems und der Verbände somit nur bedingt erfolgreich
- Ø Stabilisierung des Tarifsystems *in der Fläche* wird aus eigener Kraft der Tarifparteien nicht mehr gelingen können. Stabilisierung durch AVO geboten.

Das Paradoxon:

Die von Staatsferne und Autonomie der Tarifparteien lebende Tarifautonomie ist ohne staatliche Unterstützung nicht mehr zu stabilisieren bzw. wiederherzustellen!