

Tarifbindung und Entwicklungen im Tarifsysteem

Reinhard Bahnmler

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

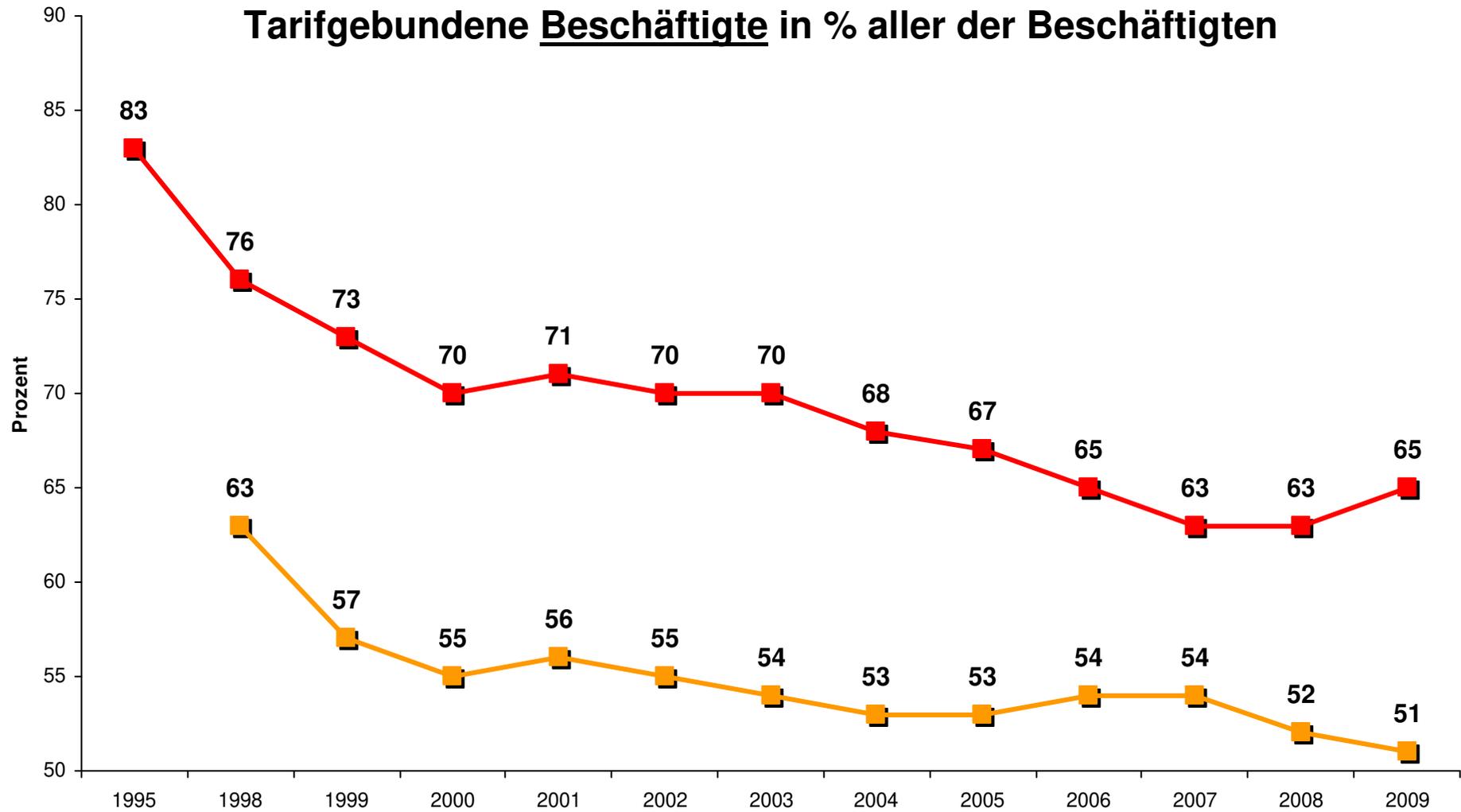
- Wandel des Charakters von Tarifverträgen
- Die Metamorphose des dualen Tarifsystems: Auf dem Weg zu einem Mehrebenensystem jenseits der Dualität
- Rolle, Aufgaben und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Wandel

3. Gewerkschaftliche Kontrollstrategien und Kontrollerfolge

4. Dezentralisierung als organisationspolitische Chance für die Gewerkschaften?

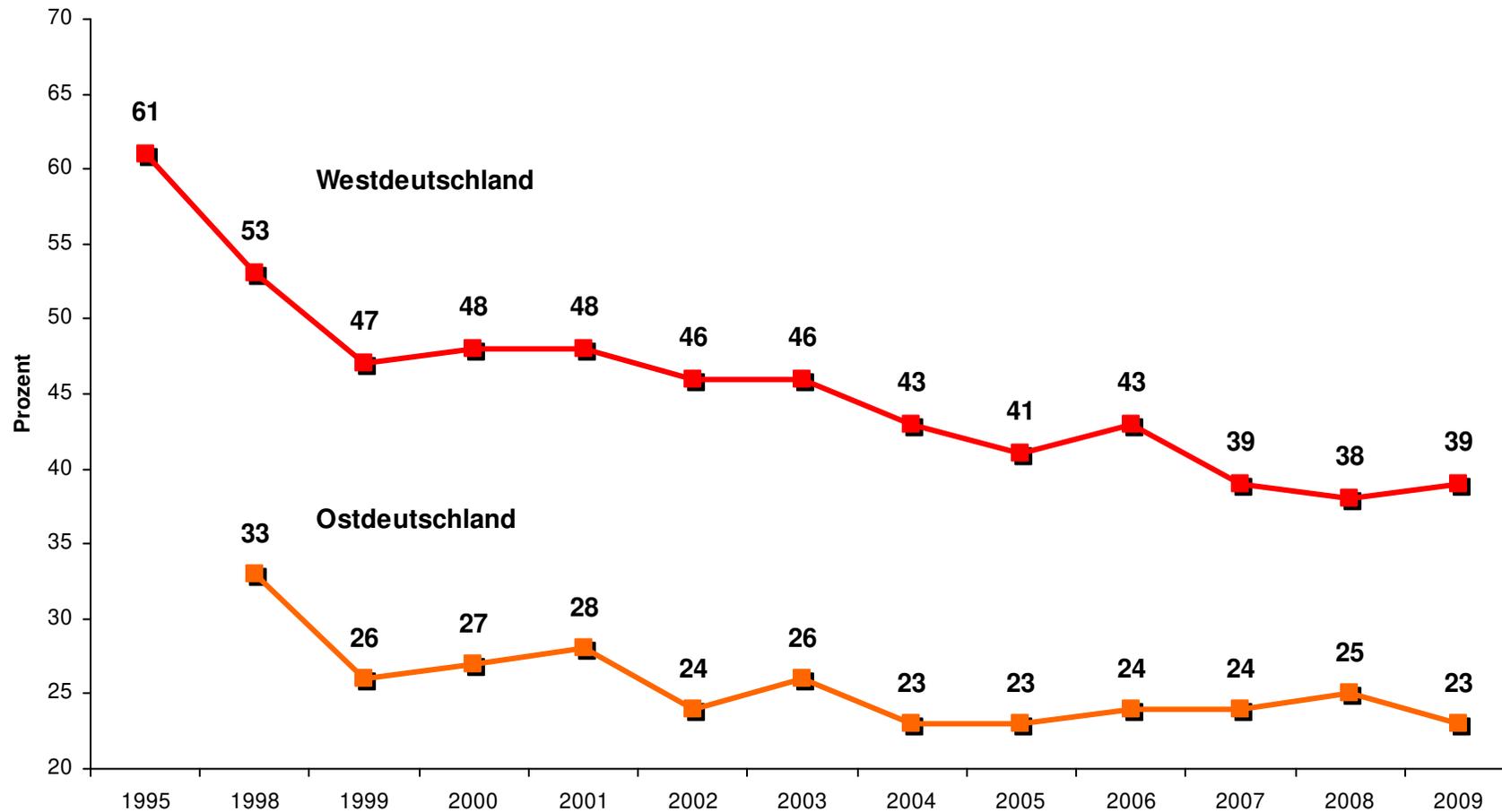
5. Fazit

Haupttrends im Tarifsystem: (1) Rückläufige Tarifbindung

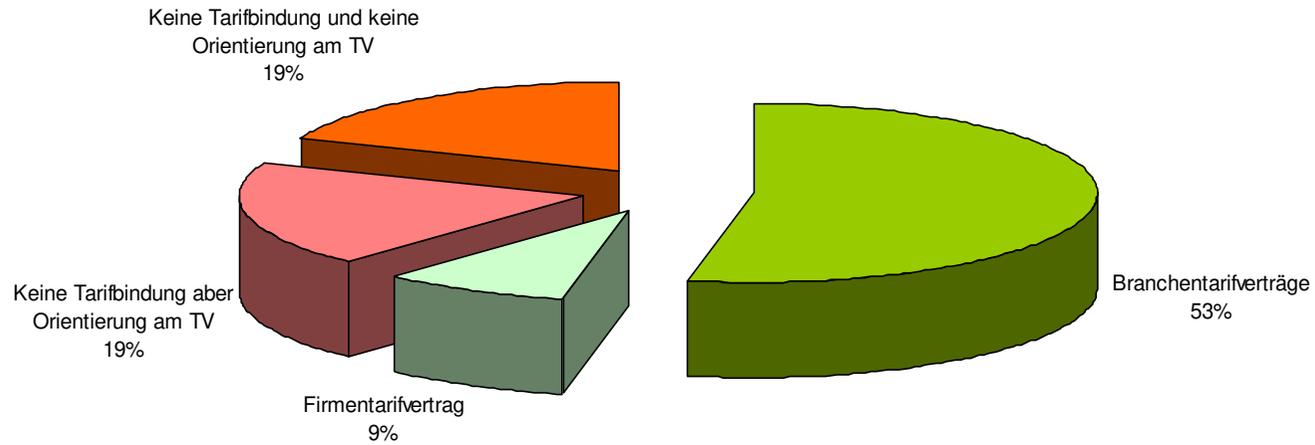


Haupttrends im Tarifsystem: (1) Rückläufige Tarifbindung

Tarifgebundene Betriebe in % aller der Beschäftigten

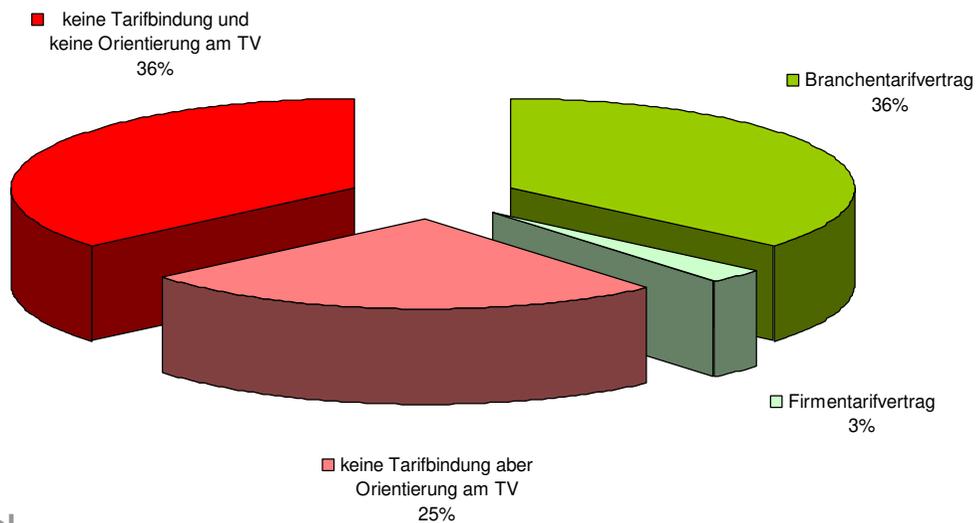


Tarifbindung Beschäftigte 2009



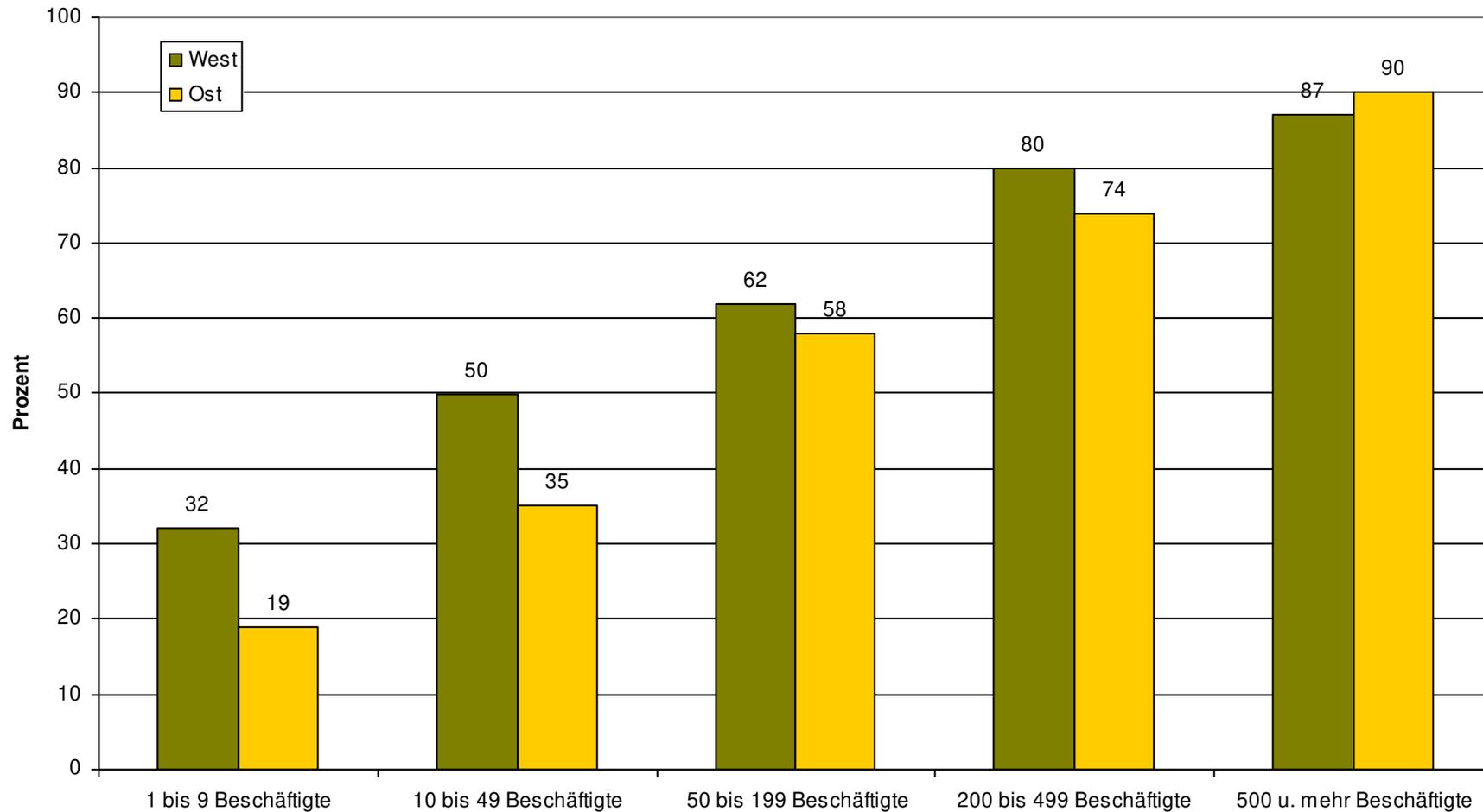
Tarifbindung Betriebe 2009

Quelle: IAB-Betriebspanel

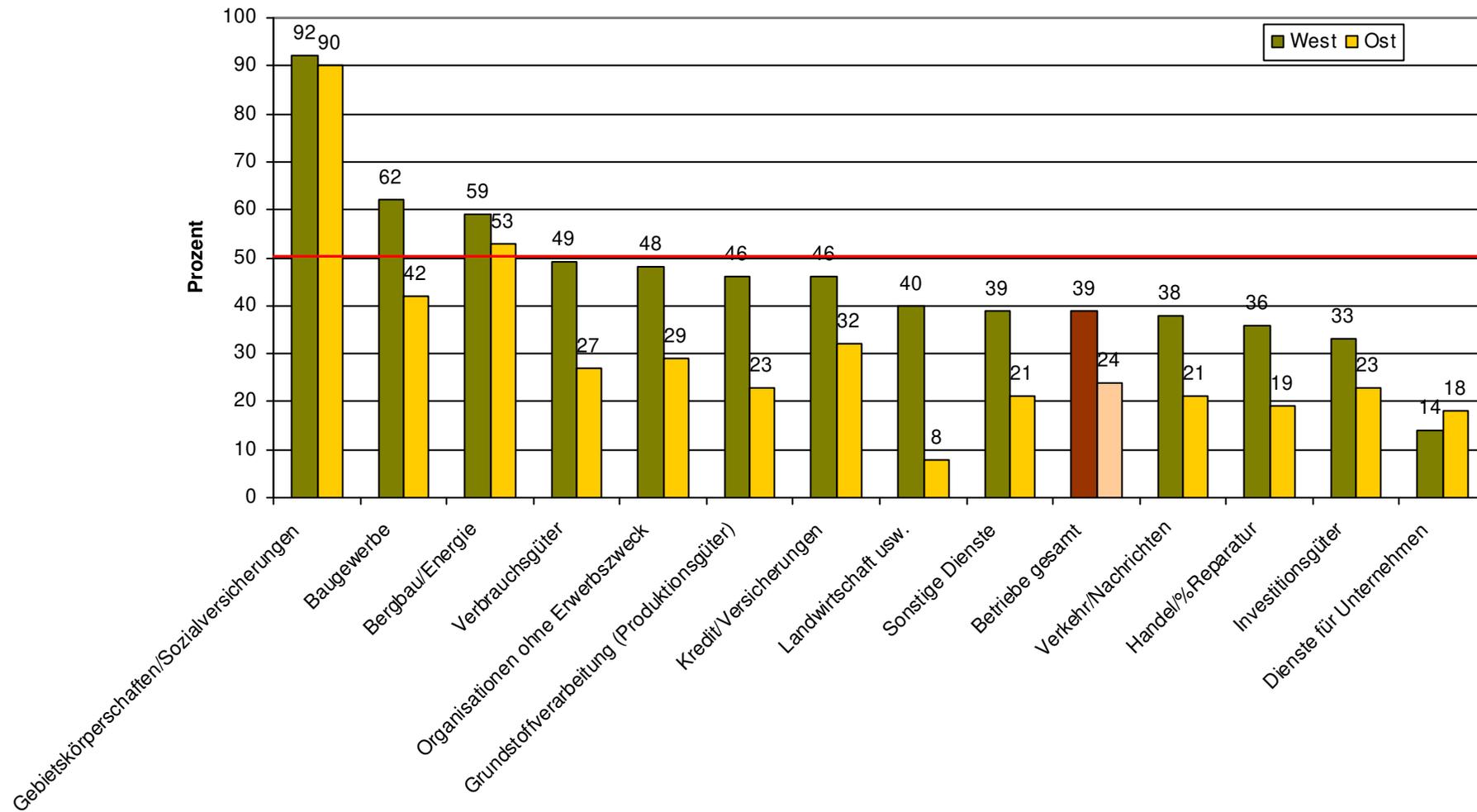


Quelle: IAB-Betriebspanel

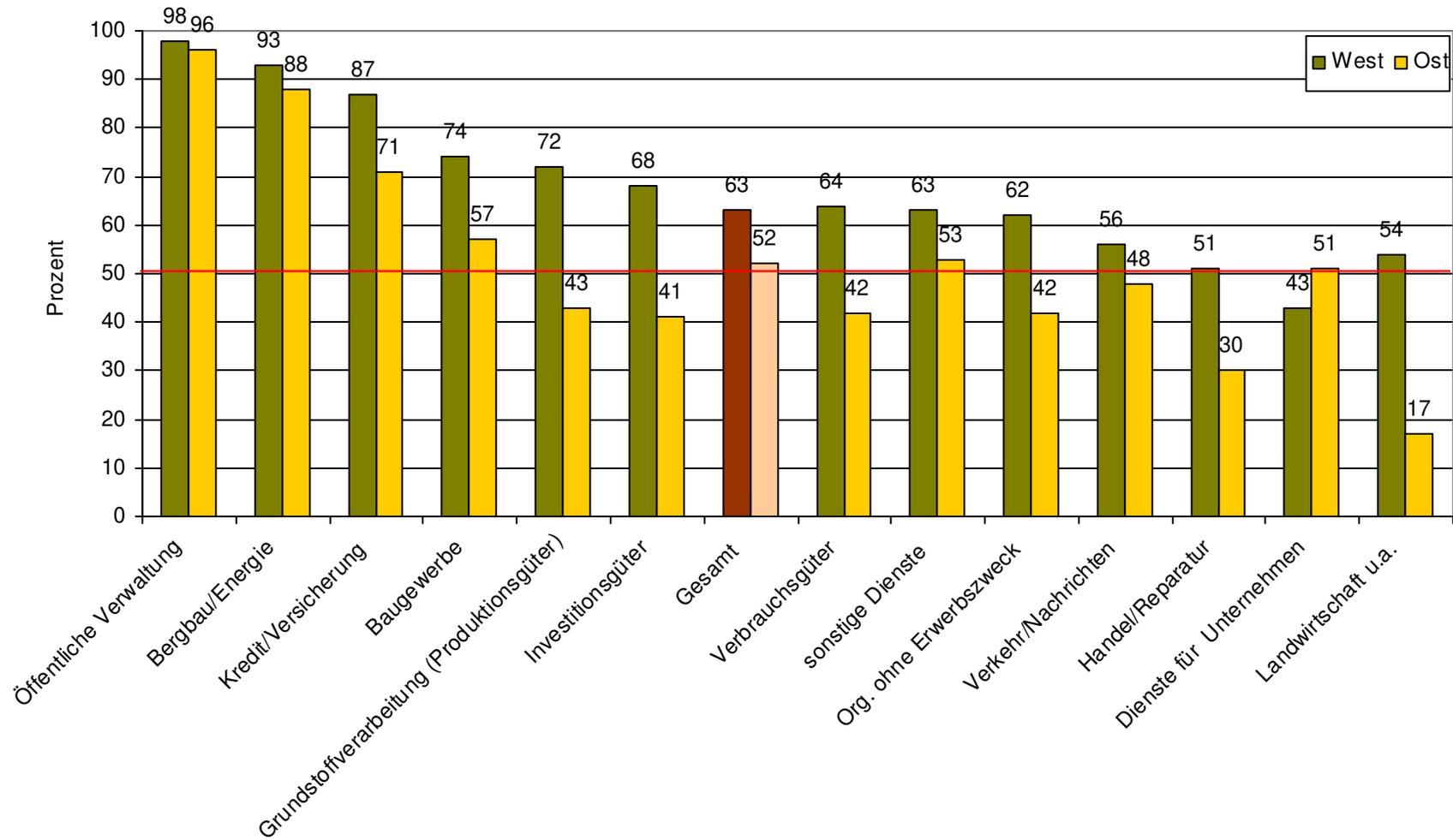
Tarifbindung der *Betriebe* nach Betriebsgröße 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



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

Verbreitung Firmentarifverträge: + 400% seit 1990 (Tarifarchiv)

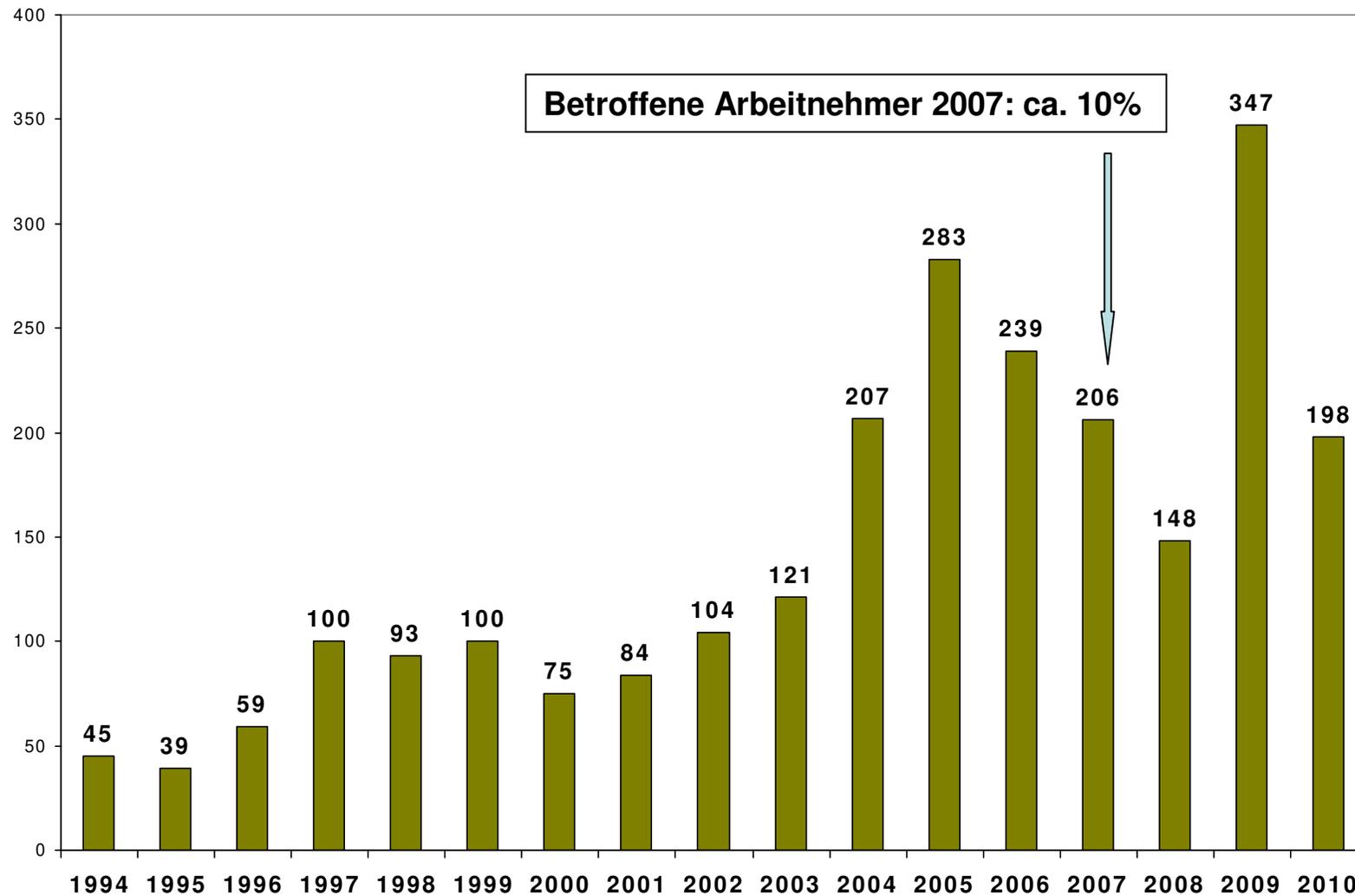
Verbreitung tarifliche Öffnungsklauseln:

- 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

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 mit Streikrecht
Stufe 3:	Betriebliche Ebene
Rechtlicher Rahmen:	Betriebsverfassung
Akteure:	Betriebsrat <i>versus</i> Management
Regulationsgegenstand	Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft
Form der Konfliktlösung	Bilateral ohne Streikrecht

Folge 2:

Veränderte Rollen, Aufgaben und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften

Arbeitgeberverbände

Vom Sachwalter der Kollektivinteressen der Arbeitgeber zum nachfrageorientierter Dienstleister

Aufbau einer Doppelstruktur Tarifverband + OT-Verband

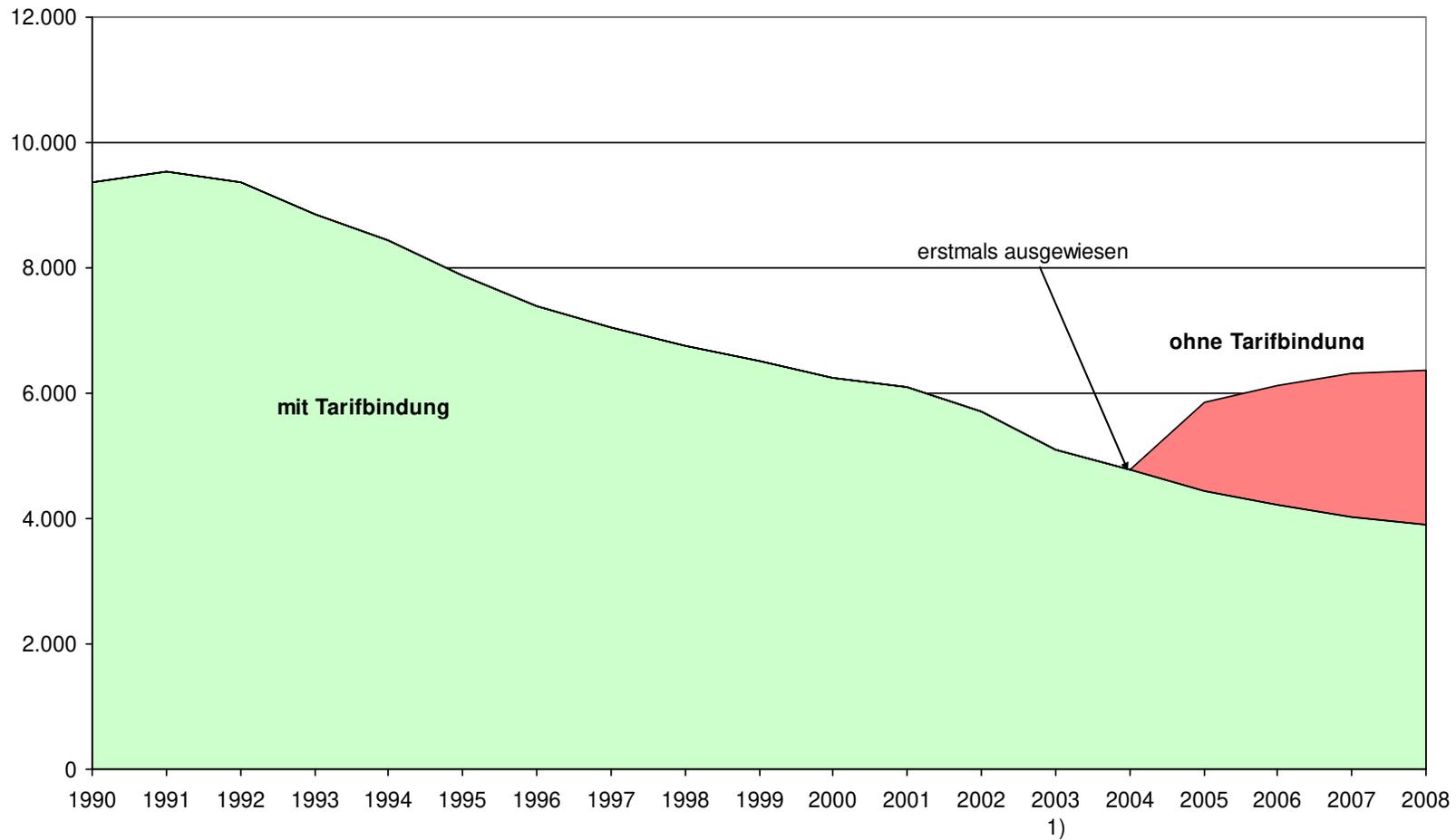
Gewerkschaften

Wegfall der Pufferfunktion des Betriebsrats

Vom Sachwalter der Kollektivinteressen *aller* Arbeitnehmer zum Interessenvermittler zwischen betrieblichen Einzel- und Kollektivinteressen.

Verstärkte Koordinations- und Kontrollanforderungen bei abnehmenden personellen und finanziellen Ressourcen

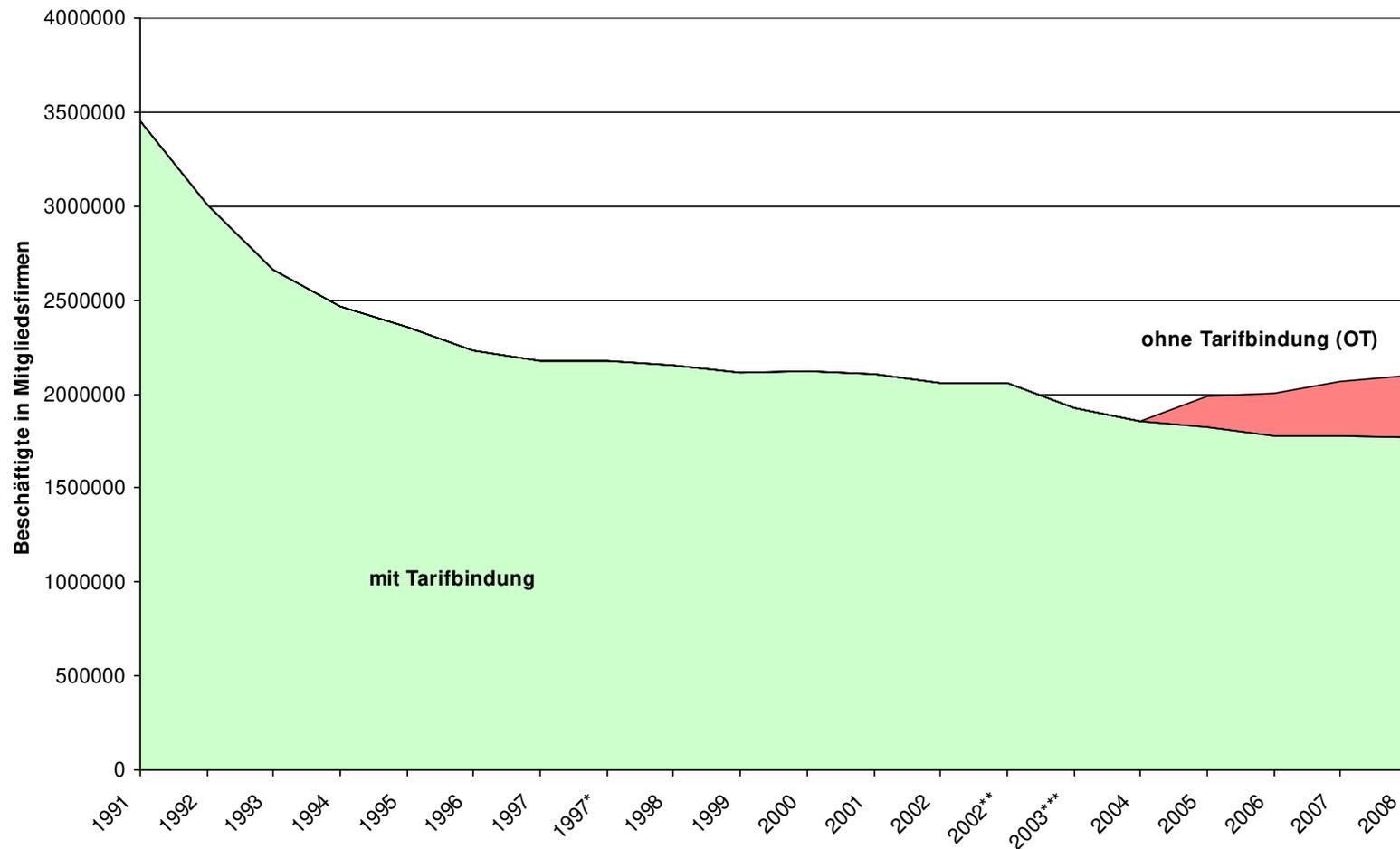
Mitgliedsfirmen Gesamtmetall 1990-2008 nach Art der Tarifbindung



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

Nachlassende Ankerfunktion der Flächentarifnormen

Tarifnormen werden zu betrieblich nachverhandelbaren Größen

Größer werden Schere zwischen sektoral verhandelten Tarifnormen und realen betrieblichen Arbeitsnormen

Umgangsformen: Gewerkschaftliche Kontrollstrategien

Korridorlösungen in Flächentarifverträgen

Tarifliche Öffnungsklauseln

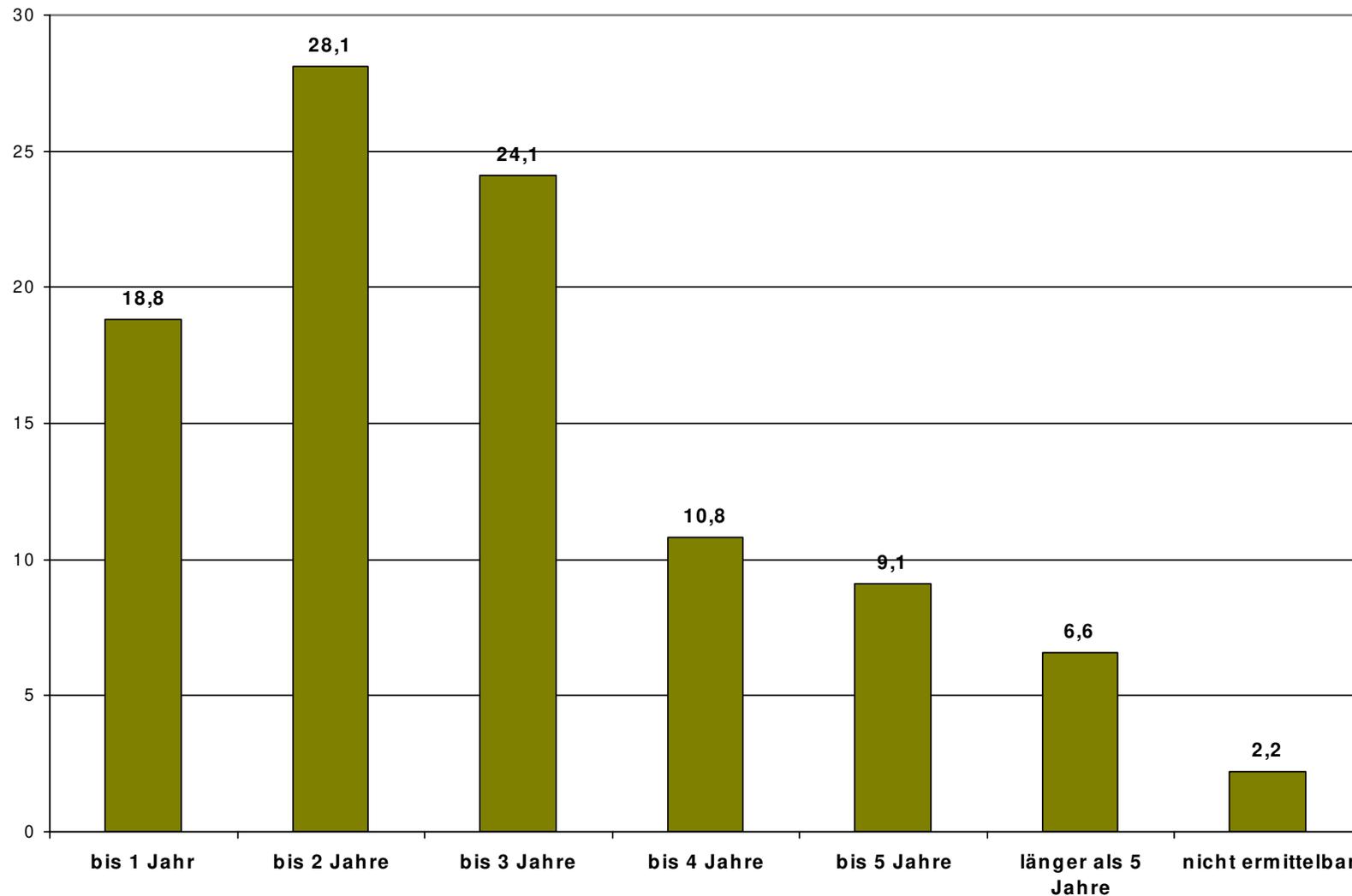
- (1) Öffnung durch Betriebsparteien (Handlungsrahmen Betriebsverfassung)
- (2) Öffnung durch Tarifparteien (Handlungsrahmen Tarifautonomie)

Gewerkschaftsinterne Koordinationsregeln

Kontrollerfolge

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

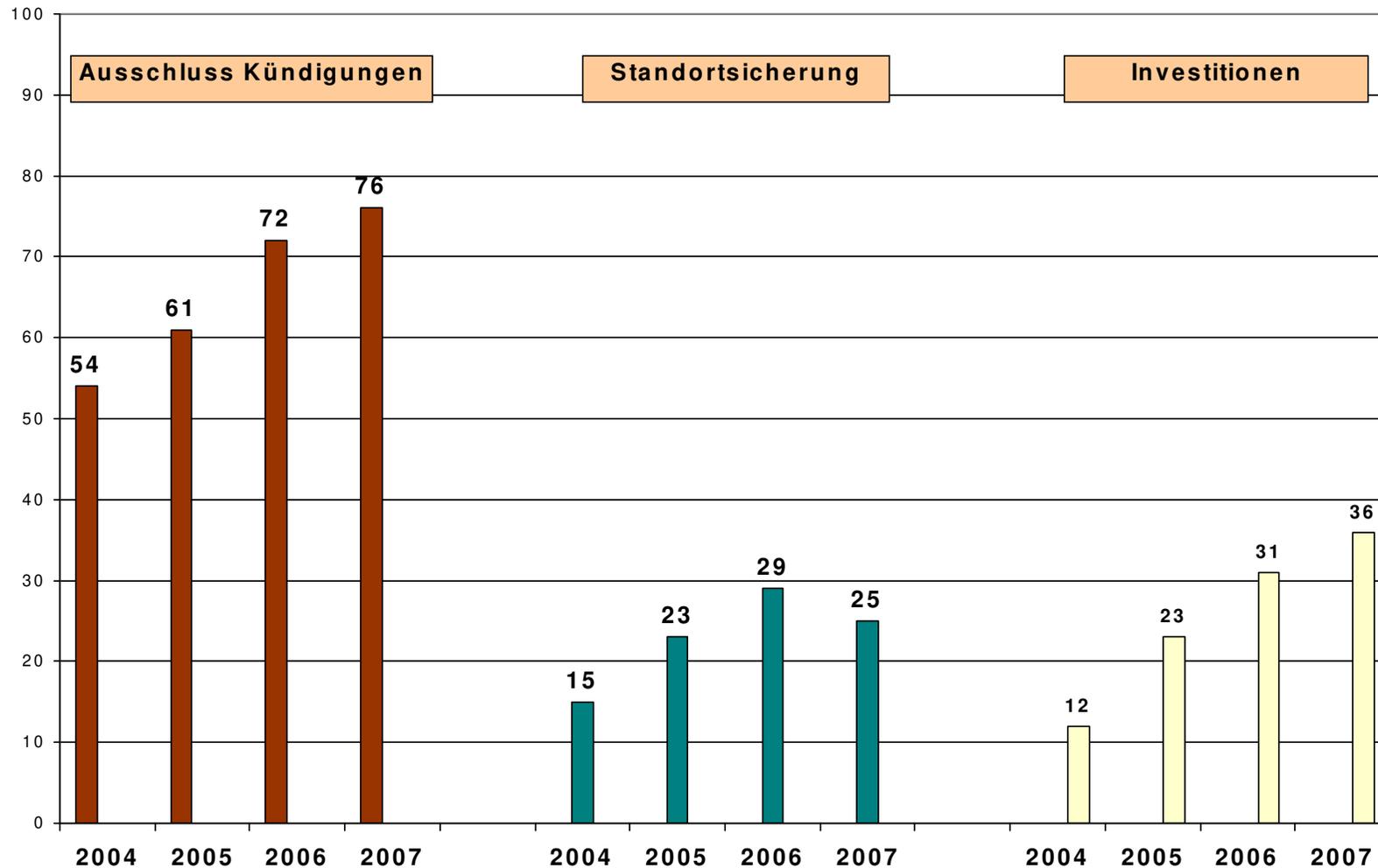
Laufzeiten von betriebliche abweichenden Tarifregelungen in der M+E-Industrie („Pforzheimer Abkommen“) (Angaben in % der Vereinbarungen)



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

Mindestmaß an gewerkschaftlichen Strukturen

Offensives, beteiligungsorientiertes Vorgehen

Entwicklung eigener Forderungen

Hohes Maß an Öffentlichkeit und Transparenz

Glaubwürdige Bilanzierung des Ergebnisses

Fazit: Stabilisierung des Tarifsystems durch Dezentralisierung?

Tarifsysteem trotz Dezentralisierung und Differenzierung erheblich geschwächt. Zwei Drittel der Betriebe und die Hälfte der Beschäftigten sind außerhalb des Systems

Tarifreformprojekte konnten die innere aber nicht die äußere Erosion des Tarifsystems stoppen. Bisher keine höhere Tarifbindung im Gefolge dieser Reformprojekte

Eigeninitiative der Tarifparteien zur Stabilisierung des Systems und der Verbände somit nur bedingt erfolgreich

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!