

## **Das Ende der Flächentarifverträge?**

Die Tarifautonomie ist ein Verfassungsrecht. „Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ist ein Freiheitsrecht, das den Schutz der Koalitionen auf alle Verhaltensweisen erstreckt, die koalitionsspezifisch sind. Vor allem die Materien des Arbeitsentgelts und der anderen materiellen Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Urlaubszeiten werden zum großen Teil den Tarifparteien überlassen, die die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen autonom durch Vereinbarungen treffen.“ (*Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts*)

Tarifverträge sind Ausdruck kollektiver Selbstbestimmung und damit ein wesentliches Element der sozialstaatlichen Demokratie. Die Tarifautonomie ist darauf angelegt, die Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen. „Tarifverhandlungen ohne Streikrecht sind nicht mehr als kollektives Betteln“ (*Bundesarbeitsgericht*). Tarifverträge sind auch Friedensverträge – besser: Waffenstillstandsabkommen. Die Vorteile für Unternehmer und ihre Betriebe sind: Sicherung des Arbeitsfriedens und bessere Planbarkeit und Berechenbarkeit ökonomischer Prozesse. Und die Vorteile für Arbeitnehmer/innen: Tarifverträge enthalten Mindestnormen für die Beschäftigten einer Branche oder eines Betriebes. Ihre Schutzfunktion soll die Ausbeutung Beschäftigter verhindern und die Macht der Unternehmer einschränken.

### **Tarifverträge sind unabdingbar!**

Die tariflichen Verpflichtungen der Unternehmer orientieren sich keineswegs an den Möglichkeiten der großen Betriebe. Sie liegen deutlich darunter. In vielen Branchen entscheidet die große Mehrzahl der Klein- und Mittelbetriebe im Unternehmerverband über die Annahme der Ergebnisse von Tarifverhandlungen. Es bleibt vor allem in Großbetrieben und Konzernen viel Spielraum für zusätzliche betriebliche Sozialleistungen. Aber übertarifliche Leistungen sind inzwischen in fast allen Betrieben beseitigt worden. Gerade deshalb sind Tarifverträge für die Beschäftigten von entscheidender Bedeutung. Nach dem geltenden Tarifvertragsgesetz sind tarifliche Normen unabdingbar, das heißt, niemand kann rechtswirksam auf sie verzichten, sofern eine Tarifbindung besteht. Die Mitglieder der vertragsschließenden Parteien (Gewerkschaftsmitglieder; Mitglieder des Unternehmerverbandes; einzelne Unternehmer, die Firmentarifverträge abgeschlossen haben) sind zur Einhaltung der vereinbarten Tarifbestimmungen verpflichtet!

Viele Firmen haben bereits in den vergangenen Jahren den zuständigen Unternehmerverband verlassen und versucht, sich von der Tarifbindung zu befreien. Die Unternehmerverbände sind unter Druck geraten und bieten nun ihren Mitgliedsbetrieben einen Wechsel in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung an. Seit über einem Jahrzehnt steigt die Tariffucht in vielen Branchen an. Aufgrund der mangelnden Kampfbereitschaft der Belegschaften gelang es den Gewerkschaften in den meisten Fällen jedoch nicht, wenigstens Firmentarifverträge abzuschließen. Nun wollen sich oft auch die verbliebenen tarifgebundenen Firmen von den Tarifnormen lösen.

Die Regelungen in einem gekündigten Tarifvertrag gelten so lange, bis sie durch einen neuen Tarifvertrag oder andere, meist einzelvertragliche Vereinbarungen abgelöst werden. Zur neoliberalen Politik gehört das Ziel, Tarifverträge durch betriebliche Regelungen zu ersetzen. Damit verlieren Arbeitnehmer/innen und ihre

Gewerkschaften den notwendigen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Sie werden machtlos.

Statistisch gesehen werden Tarifverträge noch in 45 Prozent der Betriebe in den alten Bundesländern und in 26 Prozent der Betriebe in den neuen Bundesländern angewandt. Aber seit vielen Jahren missachten Unternehmer ihre tarifvertraglichen Verpflichtungen und unterlaufen - häufig mit Duldung schwacher Betriebsräte und Belegschaften - bestehende Tarifnormen. Sie zwingen die Beschäftigten zu Verzicht und nutzen deren Angst vor dem Verlust der Arbeitsplätze zu ihrem Vorteil.

### **Mehr Leistung für weniger Geld**

In Tarifverhandlungen haben die Unternehmer wiederholt damit gedroht, nur dann neue Tarifverträge abzuschließen, wenn ihre Forderungen berücksichtigt werden. Sie fordern vor allem Öffnungsklauseln bei der Arbeitszeit und bei den tariflichen Einkommen der Beschäftigten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll bei Bedarf für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb durch Betriebsvereinbarungen ohne Lohnausgleich erhöht werden. Der Samstag soll ohne Einschränkungen wieder als Regelarbeitstag genutzt werden können.

Offensichtlich geht es den Unternehmern nicht um ein zusätzliches Instrument zur Gestaltung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit soll vielmehr zur Senkung der Arbeitskosten eingesetzt werden. Bei einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit können die Aufträge im bisherigen Umfang meistens mit weniger Personal bewältigt werden. Die Folge: Personalabbau. Außerdem sinken die Stundenlöhne für das reduzierte Personal. Der Preiskampf um neue Aufträge verschärft sich noch mehr. Wenn alle Betriebe wieder 40 oder noch mehr Stunden arbeiten, wird niemand etwas gewonnen haben.

Wesentliche materielle Leistungen der Flächentarifverträge sollen ihre Verbindlichkeit für die tarifgebundenen Betriebe verlieren. Forderungen der Unternehmer zum Abbau bestehender Tarifbestimmungen können durch Streik bekämpft werden. Bestehende Tarifrechte, die für betriebliche Regelungen geöffnet werden, verlieren ihre zwingende Wirkung. Betriebsvereinbarungen können Tarifverträge nicht ersetzen. Auf der betrieblichen Ebene haben Betriebsräte und Belegschaften keine rechtlichen Möglichkeiten, Forderungen der Unternehmer abzuwehren. Zum Streik dürfen in Deutschland nur die Gewerkschaften aufrufen, wenn es um die Durchsetzung eines Tarifvertrages geht. Für Tarifverträge mit Öffnungsklauseln besteht Friedenspflicht. Die Auflösung betrieblicher Konflikte im Zusammenhang mit tariflichen Öffnungsklauseln ist nur durch eine Einigungsstelle oder durch Änderung der Einzelarbeitsverträge möglich. Die Erfahrungen zeigen, dass in Einigungsstellen der oder die Vorsitzende, meist Arbeitsrichter/innen, den „Bedürfnissen des Betriebes“ in der Regel mit seiner/ihrer Stimme entspricht, wenn die Geschäftsleitung die Maßnahme mit der „Sicherung von Beschäftigung und Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit“ begründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist für die Beschäftigten bindend.

### **Realeinkommen sinken**

In der Zeit von 1991 bis 2004 sind die Nettolöhne und -gehälter nach Abzug der Preissteigerungen um rund 2,5 Prozent gesunken. Die Arbeitnehmer/innen verfügen heute über weniger Kaufkraft als zu Beginn der 1990er Jahre. Der durchschnittliche Nettoverdienst betrug Jahr 2004 lediglich 1.470 Euro. Die tatsächlichen Arbeitseinkommen entwickelten sich deutlich schwächer als in allen anderen alten Ländern der Europäischen Union!

Über viele Jahre gehörte die produktivitätsorientierte Lohnpolitik zur Grundorientierung in der Tarifpolitik. Es gab zwei Ziele: Verteilungsgerechtigkeit und Nachfragestabilisierung. Nach diesem Konzept sollen Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen an dem teilhaben, was im Lauf eines Jahres durchschnittlich zusätzlich erwirtschaftet worden ist. Das wird erreicht, wenn die realen Löhne und Gehälter im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Produktivität steigen. Produktivitätsorientierte Lohnpolitik bedeutet: Erhöhung der Nominallohne und –gehälter um Preissteigerung + Produktivität sind der verteilungsneutrale Spielraum. Wenn dieser Grundsatz umgesetzt wird, bleiben die Verteilungsverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit gleich, obwohl eine Umverteilung zu Gunsten der Beschäftigten notwendig ist. Aber keiner der Lohn- und Gehaltstarifabschlüsse der vergangenen Jahre hat den Verteilungsspielraum ausgeschöpft. Die Binnennachfrage wurde dadurch spürbar geschwächt.

In den vergangenen Jahren haben der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage (SVR) und neoliberale Ökonomen weitere Lohnsenkungen gefordert. Aber was einzelwirtschaftlich vorteilhaft ist, führt volkswirtschaftlich zu massiven Problemen. Denn eine Senkung der Arbeitnehmerentlohnung führt zwangsläufig zu einer sinkenden Konsumnachfrage und damit zu einer schlechteren Wirtschaftslage. „Für den einzelnen Unternehmer ist es nahe liegend, dass er nur an seine Kosten denkt. Aber die Unternehmerverbände müssten erkennen, dass man sich damit den Ast absägt, auf dem man sitzt.“  
*(Prof. Peter Bofinger, Mitglied des Sachverständigenrates)*

### **Wozu länger arbeiten?**

Die Produktionskapazitäten sind in vielen Branchen nicht annähernd ausgelastet. Es fehlen Aufträge. Über Jahre hinweg ist die Produktivität schneller gestiegen als die Nachfrage. Der Kampf um die Kunden wird mit Preisdumping geführt. Die schwache Binnennachfrage verschärft die Konkurrenzsituation.

Die meisten Unternehmen versuchen über die Reduzierung der Kosten ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Mit Personalabbau und erhöhtem Leistungsdruck für die verbliebenen Beschäftigten sollen Umsatzverluste kompensiert und Renditen gesichert werden. Täglich werden Betriebsräte und Belegschaften gezwungen, auf soziale und tarifliche Leistungen zu verzichten, weil angeblich nur dadurch Arbeitsplätze gesichert werden können. Aber solche Versprechungen schaffen und sichern in der Regel keine Arbeitsplätze.

In den betrieblichen und öffentlichen Debatten über einen notwendigen wirtschaftlichen Aufschwung durch Verbesserung der Binnenkonjunktur wird fast immer verschwiegen, dass steigende Arbeitslosigkeit, Hartz IV, Erhöhung der Mehrwertsteuer und die Einkommensverluste der Beschäftigten den Konsum weiter schwächen. Löhne und Gehälter bedeuten nicht nur Kosten, sondern auch Kaufkraft. Die oft veröffentlichte Behauptung, aus Angst vor der Zukunft gingen die Deutschen nicht mehr auf Einkaufstour, wird zur Erklärung der Konsumschwäche bemüht. Dabei ist die Sparquote der privaten Haushalte im Jahr 2004 lediglich von 10,7 auf 10,9 Prozent gestiegen. Zum Vergleich: 1991 lag die Sparquote bei 13 Prozent und im Jahr 1995 bei 11,2 Prozent.

Die Ursache für die anhaltende Konsumschwäche ist eine ganz andere. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind die ausgezahlten Arbeitnehmerentgelte im Jahr 2004 nicht gestiegen. Weil die Preise um 1,5 Prozent zugelegt haben, ist die Kaufkraft der Arbeitnehmer um 1,5 Prozent gesunken. Nimmt man den Anstieg der Produktivität zum Maßstab, hätten die Realeinkommen der Arbeitnehmer um 1,3 Prozent zunehmen können. Insgesamt hätten die Arbeitneh-

mereinkommen im vergangenen Jahr kostenneutral um 2,8 Prozent steigen müssen, um die bereits aus den Vorjahren geschwächte Kaufkraft nicht noch weiter absinken zu lassen.

Jede Woche jagen die Kapitalfunktionäre in Deutschland eine neue Forderung durch die Republik: Weniger Urlaub und weniger Urlaubsgeld; Ausweitung des Niedriglohnsektors; weniger Feiertage; Entlastung der Unternehmer von so genannten Lohnnebenkosten; geringere Lohn- und Gehaltskosten; längere Arbeitszeiten - und so weiter und so weiter.

Aber warum sollen die Beschäftigten länger arbeiten? Wozu? Es fehlen Aufträge, die mehr Beschäftigung erforderlich machen könnten. Neueinstellungen wären zudem erheblich wichtiger. Die Interessenvertreter der Kapitaleigentümer stellen sich vor die Mikrofone und Kameras und fordern dreist: „Wir müssen wieder länger arbeiten!“ Aber diese Behauptung ist verlogen! Denn wenn es bei verlängerter Arbeitszeit nicht gleichzeitig mehr Aufträge gibt, werden Beschäftigte entlassen; schließlich kann das gleiche Auftragsvolumen bei längeren Arbeitszeiten mit weniger Personal bewältigt werden. Zudem sinken die Stundenlöhne, wenn der Wochenlohn oder das Gehalt nicht mehr durch 35 oder 38 Wochenstunden, sondern durch 40 oder 42 Wochenstunden geteilt wird. Da der Stundenlohn in sehr vielen Branchen die Berechnungsgrundlage für Zuschläge, Urlaubsgeld und andere tarifliche Leistungen ist, bedeutet die längere Arbeitszeit ohne Lohn- und Gehaltsausgleich für die Beschäftigten unterm Strich Einkommensverluste. Und die Folge ist: Weniger Einkommen = weniger Konsum. Weiterer Arbeitsplatzabbau ist die Folge.

Mit der seit Jahren steigenden Produktivität in vielen Branchen wären spürbare Arbeitszeitverkürzungen kostenneutral möglich gewesen. Dadurch hätte Beschäftigung besser gesichert werden können. Der Vorwurf, die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden sei ein Irrweg gewesen, ist völlig unhaltbar. Die mühsam erkämpften Schritte zur Verkürzung der tariflichen Arbeitszeiten waren vielmehr zu klein, um mehr Arbeitsplätze zu retten!

Die Flexibilisierung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist auch in Deutschland weit fortgeschritten. Ein großer Vorteil für die Unternehmer sind Vereinbarungen über Arbeitszeitkonten. Damit kreditieren Beschäftigte die Gegenleistung der Firma für geleistete Mehrarbeit, die durch Geld oder Freizeit ausgeglichen werden muss, oftmals bis zu zwölf Monate und manchmal sogar darüber hinaus. Welche Bank gibt einem Betrieb Kredite ohne Zinsen?

Weitere Instrumente zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten sind Schichtarbeit, Leiharbeit, Kurzarbeit, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Noch mehr Gestaltungsmöglichkeiten sind kaum denkbar. Oft sind Führungskräfte in den Betrieben allerdings zu wenig qualifiziert, um die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten sinnvoll zu nutzen. Managementfehler verursachen häufig große Verluste. Nun kommen die Kapitalfunktionäre mit der Behauptung, längere Arbeitszeiten und niedrigere Löhne und Gehälter in anderen EU-Ländern machten eine weitere Senkung der Arbeitskosten in Deutschland erforderlich. Bleibt zu fragen: Sinken dann auch die Mieten und Lebenshaltungskosten in unserem Land? Und wie sollen im Wettbewerb um die niedrigsten sozialen Leistungen und Steuern in Europa Arbeitsplätze gesichert und Arbeitslosigkeit erfolgreich bekämpft werden? Nicht die Arbeit ist zu teuer, sondern das Kapital! Jede Verlängerung der Arbeitszeit ist unter den herrschenden kapitalistischen Bedingungen unverantwortlich.

*Franz Kersjes (Januar 2006)*