

***Es gilt das gesprochene Wort –
Sendesperrfrist: Redebeginn!***

Initialreferat zur Tarifautonomie

Rede / Statement von

***Arbeitgeberpräsident
Prof. Dr. Dieter Hundt***

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

bda@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1800
F +49 30 2033-1805

Die deutsche Wirtschaft erlebt in diesen Wochen eine ausgesprochen erfreuliche Entwicklung. Fast tagtäglich vernehmen wir positive Wachstumsprognosen - Deutschland ist endlich wieder Europas Konjunkturlokomotive. Auch für das nächste Jahr können wir mit einer Fortsetzung der wirtschaftlichen Erholung rechnen - wenn auch mit nachlassender Dynamik.

Diese insgesamt positive Entwicklung hat sich in den letzten Monaten besonders am Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht. Hier erleben wir eine anhaltend gute Entwicklung, und ich gehe davon aus, dass wir in Kürze weniger als drei Millionen Erwerbslose haben werden.

Tarifautonomie

Einen wesentlichen Anteil an der erfolgreichen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt haben die Tarifparteien und die Tarifautonomie.

Die Tarifautonomie in unserem Land ist eine echte Erfolgsstory. Sie ist ein zentraler Baustein unserer sozialen Marktwirtschaft. Niemand besser als Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind in der Lage, die Arbeitsbedingungen in ihren Branchen zu regeln. Sie haben die dafür notwendige Sach- und Problemnähe und sie können die branchen- und unternehmensspezifischen Besonderheiten im notwendigen Maße berücksichtigen.

Lassen sie mich diesen Erfolg der Tarifautonomie in einigen Zahlen ausdrücken: Verbandstarife gibt es inzwischen für mehr als 300 verschiedene Wirtschaftsbereiche und wegen regionaler Untergliederung für mehr als 1.100 Tarifbereiche. Fast 10.000 Unternehmen wenden Firmentarifverträge an. Insgesamt gibt es über 70.000 gültige Tarifverträge. Tarifverträge sind damit die prägende Ordnungsgröße für die Arbeitsbeziehungen in Deutschland. 62 Prozent aller Betriebe wenden unmittelbar oder mittelbar Tarifverträge an. Damit werden über 80 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland von Tarifverträgen erfasst.

Bereits in den vergangenen Jahren hatte die moderate Tarifpolitik die deutsche Wirtschaft wieder auf Wettbewerbskurs gebracht! Tarifvertragliche Öffnungsklauseln und betriebliche Differenzierungsmöglichkeiten, die in den letzten Jahren in zahlreichen Tarifverträgen vereinbart worden waren, haben den Unternehmen und den Beschäftigten maßgeblich bei der Überwindung der Krise geholfen.

Allein durch die Arbeitszeitflexibilisierung konnten zusammen mit der Kurzarbeit 2009

1,2 Millionen Jobs gesichert werden. Und der Anteil der Kurzarbeit daran beträgt lediglich ein Drittel. Der Rest geht auf Arbeitszeitkonten und den Abbau von Überstunden zurück.

In der Krise haben die Sozialpartner in vertrauensvoller Zusammenarbeit alles getan, was zur Sicherung der Unternehmen und von Beschäftigung notwendig war. Dazu gehörten auch zahlreiche betriebliche Bündnisse, die in den meisten Fällen auch von den Gewerkschaften mitgetragen wurden. Durch Abweichungen vom Flächentarifvertrag konnten die Betriebe kurzfristig entlastet werden und damit die zum Teil dramatischen Auftragseinbrüche abfedern.

Beispielhaft waren letztlich auch die Tarifabschlüsse, die in der Krise zustande gekommen sind. Hier wurde auf die sonst üblichen Rituale verzichtet und stattdessen die Sicherung von Unternehmen und Beschäftigten in den Mittelpunkt gestellt.

Umso mehr gilt es jetzt, diese verantwortungsvolle Tarifpartnerschaft fortzusetzen. Wir dürfen uns durch den derzeitigen Aufschwung trotz aller Euphorie nicht dazu hinreißen lassen, unvernünftig zu werden.

Vielmehr ist eine weiterhin angemessene Tarifpolitik der Schlüssel zur Stärkung sowohl der Aufschwungstragenden Exportwirtschaft als auch der Binnennachfrage in Deutschland. Insbesondere die weitere Rückführung der Arbeitslosigkeit und der weitere Ausbau von Beschäftigung bewirken eine nachhaltige Stärkung der Binnennachfrage. An dieser erfolgreichen Strategie muss Deutschland auch künftig festhalten!

Mindestlöhne

Trotz der großen Erfolge der Tarifautonomie wird diese von Teilen der Tarifpolitik zunehmend in Frage gestellt. Immer wieder werden gesetzliche Mindestlöhne und damit ein Eingriff in die Tarifautonomie zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen gefordert. Anders als andere Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen verfügt Deutschland über ein funktionierendes, historisch gewachsenes Tarifsystem, welches durch einen solchen Schritt gefährdet würde.

Jede staatliche Lohnfestsetzung ist ein empfindlicher Eingriff in das Verhandlungsgleichgewicht der Tarifpartner und führt zu Ergebnissen, die nicht dem notwendi-

gen Ausgleich entsprechen. Vor diesem Hintergrund begrüße ich ausdrücklich das Bekenntnis der christlich-liberalen Regierungskoalition zum Vorrang der Tarifautonomie vor staatlicher Lohnfestsetzung. Es muss Sache der Tarifvertragsparteien bleiben, die Arbeitsbedingungen ihrer Branchen zu regeln.

Tarifrecht

Anlass zur Sorge geben allerdings aktuelle Entwicklungen im Tarifrecht - dem rechtlichen Rahmen, in dem Tarifpartnerschaft stattfindet.

Das ist ärgerlich, denn der Erfolg der Tarifautonomie beruht maßgeblich auf dem sozialen Frieden, der den Betrieben durch den Flächentarifvertrag garantiert ist. Insbesondere die Abkehr des Bundesarbeitsgerichts vom jahrzehntelangen anerkannten Grundsatz der Tarifeinheit ist sehr problematisch, denn die Tarifeinheit ist eine unverzichtbare Voraussetzung für eine funktions- und zukunftsfähige Vertrauenspartnerschaft und damit für die Tarifautonomie.

Tarifeinheit

Für eine funktionsfähige Tarifautonomie ist es erforderlich, die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen in den Betrieben zu berücksichtigen und nicht nur Teile des Betriebes oder Teile der Belegschaft im Blick zu haben. Tarif- und Betriebspartnerschaft kann nur funktionieren, wenn sie von einem gemeinsamen Willen zur Regelung der Arbeitsbedingungen in dem gesamten Betrieb getragen ist.

Für dieselbe Tätigkeit der Arbeitnehmer eines Betriebes kann daher nur ein Tarifvertrag gelten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen wissen, woran sie sind.

Mehrere Tarifverträge für denselben Arbeitnehmerkreis führen zu größten praktischen Problemen: Stellen Sie sich vor, für die gleiche Arbeitnehmergruppe eines Betriebes bestimmt ein Tarifvertrag 40 Wochenstunden, ein anderer 37; ein Tarifvertrag regelt etwas mit, ein anderer ohne Öffnungsklausel; ein Tarifvertrag sieht Arbeitszeitkonten vor und ein anderer Tarifvertrag nicht.

Die Tarifeinheit ist vor allem auch deshalb unverzichtbar, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht mehrfach und dauerhaft Tarifkonflikte in den Betrieben leisten können. Die für die Tarifautonomie grundlegende Friedenspflicht während der Laufzeit eines Tarifvertrages wird untergraben, wenn für jede Berufsgruppe jederzeit neue Tarifkonflikte entstehen können.

Es ist nicht akzeptabel, wenn Belegschaften gespalten und die notwendige Solidargemeinschaft eines Betriebes durch einzelne Sparten und Berufsgruppen gesprengt werden kann.

Ich denke, viele heute Anwesende wissen, wovon ich rede! Schließlich leidet unter solchen Streiks wie etwa

der Piloten oder der Lokführer nicht selten auch die Tourismusbranche. So müssen beispielsweise die Fluggesellschaften und die Flughäfen bereits heute Tarifverhandlungen mit acht unterschiedlichen Gewerkschaften führen! Dass dies Auswirkungen auf die Streikhäufigkeit hat, versteht sich von selbst.

Vorschlag von BDA und DGB

BDA und DGB haben daher bereits im Juni gemeinsam vorgeschlagen, die Tarifeinheit im Tarifvertragsgesetz gesetzlich zu regeln.

Den gemeinsamen Vorschlag von BDA und DGB will ich kurz zusammenfassen:

1. Nach unserem Regelungsvorschlag soll bei sich überschneidenden, konkurrierenden Tarifverträgen derjenige Tarifvertrag Vorrang haben, an den die meisten Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden sind.

Treffen also in einem Betrieb Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften mit überschneidendem Geltungsbereich zusammen, setzt sich derjenige Tarifvertrag durch, an den die Mehrheit der Arbeitnehmer gebunden ist. Dies wird in einem Betrieb regelmäßig derjenige Tarifvertrag sein, der für den ganzen Betrieb Geltung beansprucht und nicht nur für einzelne Arbeitnehmergruppen.

2. Die Friedenspflicht wird im Tarifvertragsgesetz festgeschrieben. Während der Laufzeit eines Tarifvertrages, der für den Betrieb und die in ihm beschäftigten Arbeitnehmer maßgeblich ist, dürfen keine weiteren Tarifkonflikte stattfinden.

Für die Laufzeit dieses vorrangigen Tarifvertrages muss daher für alle Tarifverträge Friedenspflicht gelten.

Mit unserem Vorschlag zur Tarifeinheit wollen wir dafür sorgen, dass unsere Tarifautonomie funktionsfähig bleibt. Darin sind wir uns mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften einig.

Mit der Verständigung über diese Eckpunkte ist ein fast dreijähriger Erörterungsprozess zu einem erfolgreichen Abschluss gelungen.

Stärkung des Kooperationswillens

Unser Vorschlag wird im Ergebnis dazu führen, dass Tarifverhandlungen zeitlich synchronisiert werden und die Kooperation unterschiedlicher Tarifakteure untereinander zunehmen wird. Der Vorschlag betont also das Gemeinsame und er wirkt insgesamt befriedend!

Ich rechne nicht damit, dass es viele Gerichtsverfahren geben wird. Denkbar sind lediglich die beiden Fälle, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch aus einem nicht repräsentativem Tarifvertrag einklagt oder wenn der

Arbeitgeber per einstweiliger Verfügung einen angedrohten Arbeitskampf einer Spartengewerkschaft stoppt.

Ich betone noch einmal klar: Tarifeinheit steht einer vereinbarten Tarifpluralität nicht entgegen. Wenn Tarifverträge, die im selben Betrieb gelten, sich nicht in ihrem Anwendungsbereich überschneiden, können beide Tarifverträge im Betrieb angewendet werden. Es bleibt völlig unberührt, dass einvernehmlich mit unterschiedlichen Gewerkschaften für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen Tarifverträge vereinbart werden können.

Wenn z. B. eine Gewerkschaft nur für Piloten einen Tarifvertrag abschließt und eine andere Gewerkschaft für andere Arbeitnehmer einen Tarifvertrag vereinbart, bei dem die Piloten ausgenommen sind, ist das ein Fall vereinbarter Tarifpluralität.

Die Tarifverträge überschneiden sich nicht. Es besteht Klarheit, welcher Tarifvertrag anzuwenden ist und jede Seite weiß, was gilt. Die Rechtslage für eine solche vereinbarte Tarifpluralität bleibt also völlig unverändert. Das gilt auch für die Bildung von Tarifgemeinschaften verschiedener Gewerkschaften, die unverändert wie bisher möglich sind. Wir wollen allein verhindern, dass die Tarifautonomie durch eine Vielzahl sich überschneidender Tarifverträge beliebig zerlegt werden kann.

Kein Monopol

Tarifeinheit hat nie bedeutet und wird auch zukünftig nicht bedeuten, dass Monopole für Tarifverhandlungen geschaffen werden. Es wird auch in Zukunft unterschiedliche Gewerkschaften geben, und es wird auch Konkurrenz und Wettbewerb zwischen Gewerkschaften geben. Wir wollen nur, dass entsprechend dem bisherigen Grundsatz der Tarifeinheit Klarheit darüber besteht, welcher Tarifvertrag angewandt wird und dass während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages Friedenspflicht besteht. Tarifeinheit sichert daher die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, indem Tarifverträge anwendungsfähig bleiben und die Friedensordnung des Tarifvertragssystems unterstützt wird.

Ohne Tarifeinheit hingegen droht die Tarifautonomie Schaden zu nehmen. Insbesondere besteht das Risiko, dass häufiger als bisher durch jederzeit mögliche Arbeitskämpfe die Friedensfunktion der bestehenden Tarifordnung zersasert. Eine solche Entwicklung haben wir in England in den 70er Jahren erlebt. Sie hat dort schlussendlich dazu geführt, dass die Tarifautonomie zerstört wurde, und sie hat einen wesentlichen Beitrag zur Deindustrialisierung des Landes geleistet.

Wir haben bereits zahlreiche politische Gespräche geführt und unseren Vorschlag für eine Ergänzung des Tarifvertragsgesetzes unterbreitet. Wir fordern keine gänzlich neue Rechtslage. Wir wollen vielmehr die über Jahrzehnte bewährte Tarifeinheit klarstellen und ihr eine gesetzliche Grundlage geben.

Vorschlag verfassungsgemäß

Da es arbeits- oder tarifrechtliche Gründe gegen die Tarifeinheit nicht gibt, verlagert sich die Diskussion über eine gesetzliche Regelung immer stärker auf das Verfassungsrecht. Gerade die Verfassungsrechtler sprechen sich für eine solche Regelung zum Erhalt der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie aus. Es gibt nicht einen, der sich bisher ablehnend geäußert hat. Lediglich Vertreter der Spartengewerkschaften und einige Arbeitswissenschaftler behaupten solches. Bei den Spartengewerkschaften wundert mich dies nicht!

Unser gemeinsamer Regelungsvorschlag mit dem DGB ist nach intensivem Dialog mit Vertretern der Rechtswissenschaft erarbeitet worden. Wir sind überzeugt, dass der Vorschlag in einer verfassungsgemäßen Weise eine gesetzliche Klarstellung und Absicherung der Tarifeinheit gewährleistet und hoffen auf eine breite politische Unterstützung.

Schluss

Die Tarifautonomie hat sich als Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland bewährt. Sie gründet auf der Verantwortungspartnerschaft der Tarifvertragsparteien, die auch in der schwersten Wirtschafts- und Finanzmarktkrise nach dem Zweiten Weltkrieg ihre Funktionsfähigkeit erneut unter Beweis gestellt hat.

Diese Verantwortungspartnerschaft erfordert, die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben zu berücksichtigen. Tarif- und Betriebspartnerschaft können nur funktionieren, wenn sie von dem gemeinsamen Willen zur Regelung der Arbeitsbedingungen getragen sind. Die Tarifeinheit muss dabei als tragende Säule dieses Systems bestehen bleiben!

Vielen Dank!