

Das Prinzip Eigenverantwortung

Prof. Dr. Thomas Dieterich, ehemaliger Präsident des Bundesarbeitsgerichts, sagt: Die Tarifautonomie ist unersetzlich. Gesetzliche Öffnungsklauseln würden das System zerstören.

Viele Ökonomen behaupten, die Tarifautonomie hindere Unternehmen an der Anpassung an den globalen Wettbewerb und gefährde so Arbeitsplätze. Sind verfassungsrechtliche Vorgaben und wirtschaftliche Notwendigkeiten in Konflikt geraten?

Dieterich: Nein. Unsere Verfassung ist wirtschaftspolitisch neutral. Sie folgt ordnungspolitisch einem marktwirtschaftlichen Konzept, indem sie Privatautonomie, Berufsfreiheit und Privateigentum gewährleistet. Tarifautonomie beruht ebenso wie die Vertragsfreiheit auf der liberalen Überzeugung, dass die Betroffenen ihre Rechtsbeziehungen am besten selbst regeln können. Sie müssen dazu aber auch in der Lage sein. Die dafür erforderliche Verhandlungsstärke fehlt den Arbeitnehmern. Deshalb haben sie sich zusammengeschlossen, um der Arbeitgeberseite auf gleicher Augenhöhe gegenüberzutreten zu können. Die Verfassung garantiert das ebenso wie die daraus folgende Tarifautonomie. Diese ist nichts anderes als eine kollektive Privatautonomie, die den einzelnen Arbeitnehmer vor Erpressung und Übervorteilung schützt.

Kritiker behaupten, daraus sei ein Kartell geworden, das seine Macht ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse der Unter-

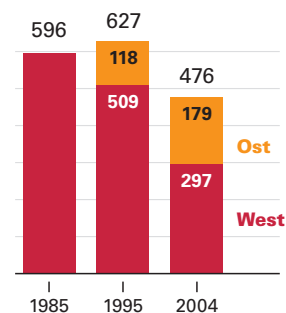
nehmen und zum Nachteil der Arbeitslosen ausübe.

Dieterich: Tarifautonomie dient nicht dem Missbrauch, sondern dem Ausgleich von Marktmacht. Ihr Zweck ist nicht die Störung, sondern die Herstellung des Gleichgewichts bei Vertragsverhandlungen. Und sie ist keine Zwangsbeglückung. Das ganze System beruht auf Freiwilligkeit und steht im Wettbewerb mit denen, die den Verbänden nicht angehören. Ordoliberaler müssten es von Herzen lieben.

Gegen die Flächentarife wird eingewandt, sie seien zu starr und undifferenziert für die differenzierte und sich rasch wandelnde Lage von Unternehmen.

Weniger „allgemeine“ Tarifverträge

Zahl allgemeinverbindlich erklärter Tarifverträge



Quelle: BMWA 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

Günstigkeitsprinzip

Lohnverzicht günstiger als Jobverlust? Dann wäre die Tarifautonomie am Ende

Bei der politischen Auseinandersetzung um die Tarifautonomie spielt das Günstigkeitsprinzip des Tarifvertragsrechts eine zentrale Rolle. Union und FDP wollen es so umdeuten, dass die Wirkung von Tarifverträgen beliebig würde.

Der entscheidende Satz steht in Paragraph 4, Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes: „Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.“ Der einzelne Arbeitnehmer mag also mehr für sich herausholen als die Gewerkschaft für alle. Aber nach unten darf nur abgewichen werden, wenn die Tarifvertragsparteien zustimmen. Nach den Plänen der gegenwärtigen Oppositionsparteien im Bundestag sollen die Betriebsparteien auf eigene

Faust den geltenden Tarifvertrag unterbieten können, wenn sie Arbeitsplätze sichern oder schaffen wollen: Es sei schließlich günstiger für Arbeitnehmer, unterhalb des Tariflohnes zu arbeiten, als ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Der FDP-Vorsitzende Guido Westerwelle fordert: „Künftig sollte auch ein geringerer Lohn oder eine längere Arbeitszeit für den Erhalt oder die Schaffung eines Arbeitsplatzes günstiger sein, wenn 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens dem zustimmen.“ CDU/CSU wollen den

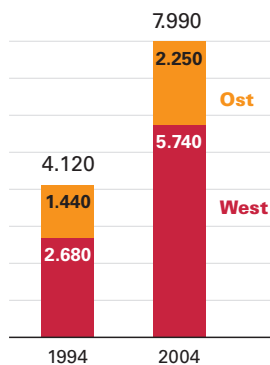
Gesetzestext zumindest um einen Satz ergänzen: „Bei dem Günstigkeitsvergleich sind die Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen.“ Nach Ansicht des ehemaligen Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, Thomas Dieterich, kann das Günstigkeitsprinzip jedoch nicht dazu herhalten, den Tarifvertrag außer Kraft zu setzen: „Dafür ist es nicht konzipiert. Es setzt die zwingende Wirkung des Tarifvertrages voraus.“ Zwar dürfe niemand, etwa aus Solidarität, daran gehindert werden, bessere Konditionen auszuhandeln als andere. Aber Beschäftigungszusagen allein dürften niemals ausreichen, um untertarifliche Arbeitsbedingungen zu rechtfertigen: „Dann könnte das

der Arbeitgeber ja auch schon bei der Einstellung verlangen. Warum sollten Arbeitnehmer dann noch einer Gewerkschaft beitreten? Was bliebe übrig von der kollektiven Koalitionsfreiheit?“ Ob die Beschäftigung an einem Standort bedroht ist, ob und wodurch sie gesichert werden kann, liegt im Ermessen des Arbeitgebers. In seinem Belieben stünde damit, ob ein Tarifvertrag wirkt oder nicht. Der Belegschaftsentscheid über eine Tarifabweichung erweckt lediglich den Schein der demokratischen Legitimation. Tatsächlich haben Beschäftigte keine wirkliche Wahl, wenn sie vor die Alternative gestellt werden: Wollt ihr euren Job verlieren oder nicht?

Dieterich: Flächentarifverträge schreibt das Gesetz doch gar nicht vor. Die Tarifparteien, auch jeder Arbeitgeber, können firmenbezogene Tarifverträge schließen. Davon wird auch reichlich Gebrauch gemacht. Von den zurzeit gültigen rund 57.300 Tarifverträgen sind fast die Hälfte Firmentarifverträge. Überhaupt ist die Tarifpraxis viel differenzierter

Firmentarifverträge: Im Kommen

Unternehmen mit Firmentarifverträgen



Quelle: BMWA 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

und betriebsoffener, als manche Polemik glauben machen will. Den starren Einheitstarif gibt es kaum noch. Das Spektrum betrieblicher Öffnungsklauseln ist schon so groß, dass Zweifel an der Steuerungsfähigkeit des Systems laut werden.

Union und FDP wollen Betriebsräte sogar gesetzlich dazu ermächtigen, von den Tarifverträgen abzuweichen. Betriebsräte wüssten schließlich am besten, was gut ist für die Belegschaft des einzelnen Betriebes.

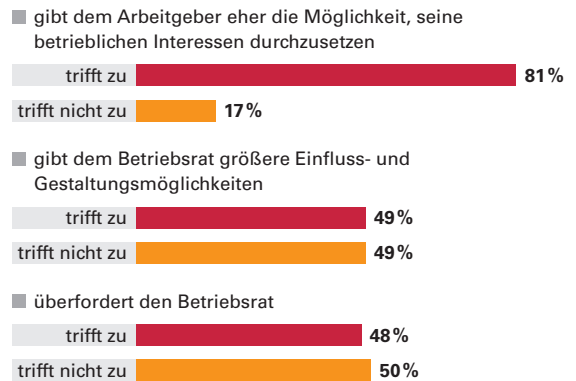
Dieterich: Die Verbindlichkeit von Tarifverträgen schützt nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die

Unternehmen. Sie müssen sich darauf verlassen können, dass tarifgebundene Konkurrenten mit vergleichbaren Personalkosten kalkulieren. Aber vor allem kann und darf ein Betriebsrat nicht die Gewerkschaft ersetzen. Eine Betriebsvertretung mit der Kompetenz, geltendes Tarifrecht zu verändern oder zu verdrängen, wäre nichts anderes als eine beitragsfreie Betriebsgewerkschaft mit Zwangsmitgliedschaft, aber ohne Arbeitskampfbefugnis.

Und wenn es eine Art demokratischer Legitimation durch Belegschaftsabstimmung gäbe?

Dezentralisierung problematisch?

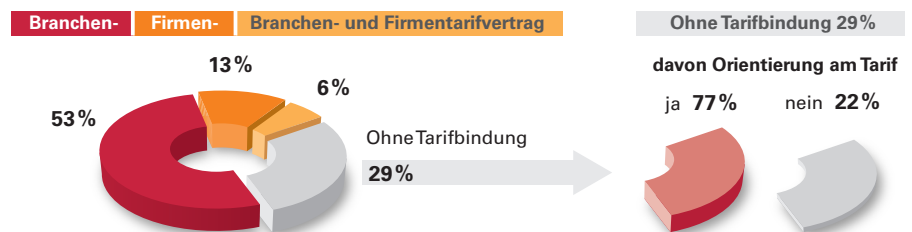
Betriebsräte sagen: Die Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik ...



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Dieterich: Das würde nichts daran ändern, dass Tarifverträge keine echten Verträge mehr wären. Sie würden zu unverbindlichen Richtlinien, die nur so lange Geltung beanspruchten, bis ein Arbeitgeber seine Belegschaft mit Stilllegungs- oder Verlagerungsprojekten so unter Druck setzen könnte, dass sie alles unterschreiben – in der Hoffnung, ihren eigenen Arbeitsplatz zu retten. Also auch mit einer Belegschaftsabstimmung wäre eine gesetzliche Öffnung von Tarifverträgen ein zerstörerischer Eingriff in die Koalitionsfreiheit und mit Sicherheit verfassungswidrig. ◀

In fast drei Viertel der Betriebe gelten Tarifverträge



Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Betriebsräte fürchten Schwächung

Die meisten Betriebsräte sehen in der Verlagerung tarifpolitischer Entscheidungen auf die Unternehmensebene einen Machtzuwachs der betrieblichen Arbeitgeber. Nur zwölf Prozent begrüßen eine „Verbetrieblichung“ der Tarifpolitik uneingeschränkt.

In der WSI-Befragung von Betriebsräten 2004/05 stimmen 81 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik dem Arbeitgeber eher die Möglichkeit gebe, seine Interessen durchzusetzen. Ob die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte steigen, ist völlig umstritten: Ja und Nein halten sich bei den Antworten genau die Waage.

Größe und wirtschaftliche Lage der Betriebe sind laut der Auswertung der Wissenschaftler des WSI nicht erheblich für die Haltung der Betriebsräte. Allerdings bezeichnen die Belegschaftsvertreter von Unternehmen mit guter wirtschaftlicher Lage die Verlagerung tarifpolitischer Aufgaben überdurchschnittlich oft als „generell problematisch“.

Dazu sagt Dr. Reinhard Bispinck, der Leiter des WSI-Tarifarchivs: „Das dürfte ein Hinweis darauf sein, dass sie sich durch die Verbetrieblichung unter Druck gesetzt fühlen, Konzessionen zu machen, die objektiv nicht erforderlich sind, aber aufgrund der Öffnungsklauseln leichter möglich werden.“

Download unter www.boecklerimpuls.de