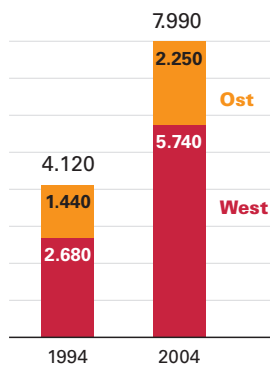


Dieterich: Flächentarifverträge schreibt das Gesetz doch gar nicht vor. Die Tarifparteien, auch jeder Arbeitgeber, können firmenbezogene Tarifverträge schließen. Davon wird auch reichlich Gebrauch gemacht. Von den zurzeit gültigen rund 57.300 Tarifverträgen sind fast die Hälfte Firmentarifverträge. Überhaupt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

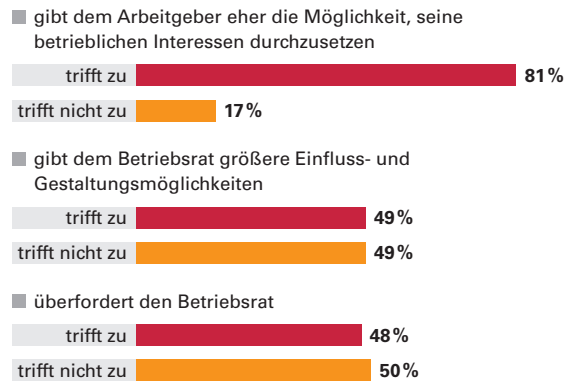
Dieterich: Die Verbindlichkeit von Tarifverträgen schützt nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die

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?

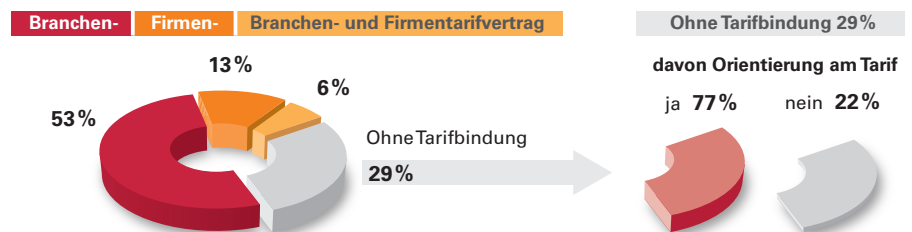
Betriebsräte sagen: Die Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik ...



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