

# Passt das Prinzip „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ noch in die Arbeitswelt?



**HELMUT PLATOW** leitet die Rechtsabteilung beim ver.di-Bundesvorstand.



**BRITTA REHDER** ist Wissenschaftlerin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln.

Fotos: Rolf Schulten (l.), privat

„Ja – unbedingt! Die Arbeitgeber haben die Belegschaften gespalten, um Niedriglöhne durchzusetzen: durch Outsourcing, Austritte aus den Arbeitgeberverbänden, Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, wie auch durch Leiharbeit und Förderung von Dumpinggewerkschaften. So werden Belegschaften zum Verzicht gezwungen. Diese Entwicklung wird auch nicht die zurzeit noch starken Spezialistengruppen wie Cockpit verschonen. Nur durch Begrenzung der Konkurrenz kann die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite ausgeglichen werden.“

Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Regelungen in Tarifverträgen können nur einheitlich für alle Arbeitnehmer in einem Betrieb gelten, egal ob und unter welchen Tarifvertrag sie im Einzelfall fallen. Bei verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Tarifeinheit bei Löhnen, Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen ist die Tarifpolitik gefragt: Tarifgemeinschaften, Meistbegünstigungsklauseln oder stärkere Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen innerhalb der Tarifverträge können eine weitere Zersplitterung und Schwächung der Arbeitnehmer verhindern.“



Was ist Ihre Meinung? Schicken Sie uns Ihren Leserbrief oder Ihre Themenvorschläge für diese Rubrik an: [redaktion@boeckler.de](mailto:redaktion@boeckler.de)

„Nein – dazu sind zumindest in Großbetrieben die Interessenlagen heute viel zu ausdifferenziert. Das deutsche Tarifrecht basiert auf dem liberalen Prinzip der Freiwilligkeit: Freiwillig gebildete Verbände treffen Vereinbarungen, mit denen sie die Löhne und Arbeitsbedingungen festsetzen. Wenn zum Beispiel die Lokführer, Ärzte oder Piloten ihre Dinge lieber selbst regeln und eigene Tarifverträge abschließen wollen, wird man ihnen das kaum verbieten können. Der Abschied vom Prinzip der Tarifeinheit schafft aber große Probleme – und zwar für beide Seiten. Jahrzehntlang wurde von der Arbeitgeberseite mehr Differenzierung in der Tarifpolitik gefordert. An der Erosion der Tarifeinheit merkt sie nun, dass Differenzierung auch wehtun kann. Sie sollte sich daran erinnern, dass jeder Betrieb kollektive Ordnungen braucht, um den sozialen Frieden zu wahren und nicht in Differenzierungsadministration zu ersticken. Das hat seinen Preis. Und den bezahlen nicht immer nur die Beschäftigten. Die Gewerkschaften sollten demgegenüber versuchen, die Vielfalt in der Einheitsgewerkschaft zu stärken, um die Anreize zu senken, alternative Verbände zu gründen. Anstatt konkurrierende Organisationen über Rechtsnormen zu bekämpfen, muss man sie politisch entzaubern – durch attraktive Angebote an bestimmte Arbeitnehmerzielgruppen.“