

# Tarifpolitik in Deutschland und Europa

Reinhard Bispinck  
Thorsten Schulten

„Steigen die Löhne endlich wieder?“ Unter dieser Frage wurden bis in die „Tagesschau“ hinein die Erwartungen an die Tarifrunde 2006 in der Öffentlichkeit diskutiert. Selbst konservative Politiker wie Wirtschaftsminister Glos oder Bundespräsident Köhler äußerten Verständnis für die Forderungen der Gewerkschaften, während die Lobgesänge auf eine „moderate Lohnpolitik“ deutlich leiser wurden. Zu offensichtlich ist mittlerweile die Tatsache, dass selbst ein Rückgang der Reallöhne, wie er in den letzten Jahren beobachtet werden konnte, nicht die versprochenen positiven Effekte auf dem Arbeitsmarkt gebracht hat. Angesichts der anhaltenden Konsumschwäche in Deutschland sind die unzureichenden Lohnsteigerungen im Gegenteil mittlerweile selbst zu einem entscheidenden Beschäftigungshemmnis geworden.

Vor diesem Hintergrund bildet der diesjährige Tarifabschluss in der Metallindustrie mit einer vergleichsweise hohen Abschlussrate von 3 % ein wichtiges positives Signal für die Entwicklung der Binnenkonjunktur. In den nachfolgenden Tarifrunden anderer Branchen konnten daraufhin bessere Abschlüsse als im vergangenen Jahr erzielt werden, auch wenn die Marke der Metallindustrie nicht immer erreicht wurde. Ob mit dem Metallabschluss der Einstieg in eine dauerhafte „verteilungspolitische Wende“ gelungen ist, bleibt freilich abzuwarten. Zunächst fällt die tarifpolitische Gesamtbilanz für 2006 mit einer durchschnittlichen Tarifierhöhung von 1,5 % bislang nach wie vor äußerst bescheiden aus. Damit behält Deutschland vorerst auch seine tarifpolitische Sonderrolle in Europa. Schon seit Jahren müssen die Beschäftigten hierzulande im Vergleich zu ihren ausländischen Kollegen immer wieder die geringsten Lohnzuwächse hinnehmen.

Bei der tarifpolitischen Gesamtbilanz schlagen die mageren Tarifabschlüsse des Vorjahres durch, die für das laufende Jahr oftmals nur Tarifierhöhungen von 1 bis 1,5 % vorsahen. Von besonderem Gewicht waren die geringen Lohnsteigerungen im öffentlichen Dienst. Zwar ist es den Gewerkschaften hier zu einem Gutteil gelungen, in einem umfangreichen Arbeitskampf die Forderung der Arbeitgeber nach einer Arbeitszeitverlängerung abzuwehren. Im Rahmen dieses Abwehrkampfes waren zusätzliche Lohnerhöhungen jedoch von vornherein ausgeschlossen. Der Staat selbst trägt damit eine hohe Verantwortung für die insgesamt unzureichende Lohnentwicklung in Deutschland. Hinzu kommt die durch staatliche Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik vorangetriebene Ökonomisierung ehemals öffentlicher Dienstleistungen, die etwa im Sozial- und Gesundheitssektor den Druck auf die Lohnkosten weiter erhöht.

Negativ auf die tarifpolitische Gesamtbilanz wirkt sich außerdem der Trend hin zu einer zunehmenden Dezentralisierung und Differenzierung der Tarifpolitik aus, der sich auch in der Tarifrunde 2006 fortgesetzt hat. Die Nutzung von Härtefall- und Notlagenklauseln wird auch in diesem Jahr wieder zu einer negativen Lohndrift beitragen, wonach die bereits bescheidenen Tarifierhöhungen durch die effektive Lohnentwicklung noch einmal unterschritten werden.

Die Auseinandersetzungen um die zentralen Tarifstandards der letzten Jahre und auch der Versuch der Gewerkschaften, aus der lohnpolitischen Defensive zu kommen, waren mit einem – für deutsche Verhältnisse – relativ hohen Konfliktniveau verbunden. Allerdings haben sich Anlässe, Ausmaß und Formen der Streiks in den vergangenen 15 Jahren deutlich verändert. An die Stelle von lang andauernden flächendeckenden Vollstreiks sind flexiblere Arbeitskampfformen getreten, die die neuen vernetzten Produktions- und Betriebsstrukturen und veränderte rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Die zunehmende Verbetrieblung der Tarifpolitik erhöht insgesamt den gewerkschaftlichen Koordinierungsbedarf, um sicherzustellen, dass die betrieblichen Abweichungen den vorher vereinbarten Regeln entsprechen. Mittlerweile haben die Gewerkschaften hierzu eigene politische Institutionen und Verfahren entwickelt, um eine unkontrollierte Ausbreitung betrieblicher Sonderregelungen zumindest zu begrenzen.

Darüber hinaus geht es jedoch auch um die Frage, wie auf politischer Ebene eine Re-Stabilisierung des Flächentarifvertrages gefördert werden kann. Der Blick über die Grenzen macht deutlich, dass in vielen (west-)europäischen Ländern nach wie vor deutlich robustere Flächentarifvertragssysteme existieren, die jedoch vielfach durch staatliche und gesellschaftliche Regelungen unterstützt werden. Hierzu gehören die Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen, die organisatorisch-rechtliche Stützung der Tarifvertragsparteien sowie die Festlegung gesetzlicher Mindeststandards bei Löhnen, Arbeitszeiten und anderen Arbeitsbedingungen. Wie das österreichische Beispiel deutlich macht, ist es mit politischer Unterstützung durchaus denkbar, dass gerade in neuen Branchen auch wieder neue Flächentarifvertragsstrukturen entstehen können.

Zur Stärkung des Tarifvertragssystems stehen in Deutschland vor allem zwei Projekte auf der Tagesordnung: Zum einen geht es um die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, der der Lohnkonkurrenz im Niedriglohnbereich einen Riegel vorschiebt und damit das Tarifsystem von unten her stabilisiert. Zum anderen müsste das bestehende Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung deutlich erleichtert werden, um die Blockadehaltung der Arbeitgeber aufzubrechen und damit dem Prinzip einheitlicher Wettbewerbsbedingungen durch einheitliche Tarifstandards wieder ein stärkeres Gewicht zu geben.

**Reinhard Bispinck**, Dr., Wissenschaftler und Leiter des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung.

e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de

**Thorsten Schulten**, Dr., Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

e-mail: Thorsten.Schulten@boeckler.de