

SYSTEMRELEVANT 188

WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch und Leiter des WSI Tarifarchivs, Thorsten Schulten, führen durch die Geschichte des Tarifvertragsgesetz und erläutern, vor welchen Herausforderungen die Tarifbindung heute steht.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 16. April 2024. Willkommen zur 188. Ausgabe von Systemrelevant Bettina Kohlrausch. Ich Grüße Dich.

Bettina Kohlrausch:

Hallo.

Marco Herack:

Du bist Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung und Thorsten Schulten. Hallo.

Thorsten Schulten:

Ja, hallo, auch von mir.

Marco Herack:

Du bist der Leiter des WSI Tarifarchivs und Honorarprofessor am Institut für Politikwissenschaft der Eberhard Karls Universität Tübingen. Thorsten, WSI Tarifarchiv. Da musste ich erstmal stutzen. Was ist denn das?

Thorsten Schulten:

Ja, das ist natürlich ein Skandal, dass du das nicht kennst. Nein, im Ernst. Das WSI Tarifarchiv ist sozusagen die zentrale Sammel- und Dokumentationsstelle für Tarifverträge in Deutschland. Das geht zurück auf eine Vereinbarung der DGB Gewerkschaften aus den frühen 50er Jahren, wo die sich verpflichtet haben, im Prinzip alle wichtigen Tarifverträge, die in Deutschland abgeschlossen werden, an das WSI zu liefern. Und das WSI hat die Aufgabe ein Archiv zu führen, dass die Tarifverträge sammelt. Aber natürlich nicht nur sammelt, sondern auch verschiedene Auswertungen macht. Wir haben eine eigene Tarifstatistik, viele Publikationen zum aktuellen Tarifgeschehen. Wer sich da mehr für interessiert www.tarifvertrag.de. Da findet man alles, was wir so machen.

Marco Herack:

Von der Redaktion habe ich dann noch den Hinweis erhalten, dass wir einen Geschichtspodcast haben und sich die erste Folge geschichtlich mit dem Tarifvertragsgesetz befasst. Also wer da wirklich so einen richtigen Deep Dive möchte. Wir verlinken das in den Shownotes.

An die Hörerinnen und Hörer ansonsten vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf X antickern. @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit dem Tarifvertragsgesetz befassen. Und auch da schon wieder die Frage, was ist das denn, Thorsten?

Thorsten Schulten:

Ja, das Tarifvertragsgesetz beschreibt im Prinzip den gesetzlichen Rahmen, über den Tarifverträge in Deutschland abgeschlossen werden können. Also es regelt vor allen Dingen die Frage: Wer darf überhaupt Tarifverträge abschließen und welche rechtliche gesetzliche Wirkung entfalten Tarifverträge? Wir haben ja, wenn man ein bisschen in die Geschichte geht, das erste Tarifvertragsrecht schon 1918. Das ist mit ein Ergebnis der Novemberrevolution in Deutschland. Damals gab es die sogenannte Tarifvertragsordnung. In der Zeit des Nationalsozialismus waren freie Gewerkschaften und Tarifverhandlungen verboten. Also da gab es keine Tarifpolitik. Und nach dem Zweiten Weltkrieg, also dann jetzt im Jahr 1949, wurde dann erneut ein sogenanntes Tarifvertragsgesetz verabschiedet, was in seinem Kern eigentlich bis heute gilt und bis heute die rechtliche Grundlage für Tarifverhandlungen und Tarifverträge in Deutschland bildet.

Marco Herack:

Und was steht drin? Mal so pauschal gefragt.

Thorsten Schulten:

Ja, also.. was steht drin? Also erstmal steht drin: Wer darf überhaupt Tarifverträge abschließen? Da wird geregelt, dass das auf Arbeitnehmerseite nur Gewerkschaften dürfen, also keiner individuell. Nicht du und ich oder Bettina. Wir dürfen jetzt nicht einfach einen Tarifvertrag machen, sondern das dürfen nur Gewerkschaften machen.

Auf Arbeitgeberseite dürfen das Arbeitgeberverbände, aber auch einzelne Unternehmen machen. Was dahinter steckt, ist natürlich klar. Tarifverträge sind ja Kollektivverträge. Und es geht eben darum, ein Stück weit dieses Machtungleichgewicht, was man natürlich in einer Marktwirtschaft hat, wenn man sozusagen auf dem Arbeitsmarkt verhandelt, zumindest gilt das (denke ich) für die meisten Beschäftigten, ein Stück weit dadurch aufzuheben, dass sie sich eben zusammenschließen in Gewerkschaften und Kollektivregelungen für den Verkauf der Ware Arbeitskraft definieren. Also das ist erst mal die wichtigste Funktion. Wer darf überhaupt Tarifverträge machen?

Und das zweite Zentrale würde ich sagen, was drinsteht, ist zu sagen, wie wirkt ein Tarifvertrag? Da steht eben drin, ein Tarifvertrag wirkt unmittelbar. Das heißt er hat einen gesetzesähnlichen Charakter für die, die von dem Tarifvertrag betroffen sind. Das heißt eben auch, dass man zum Beispiel nicht hingehen darf und individuell einfach sagen: Na ja, ich arbeite doch für ein paar Euro weniger, als im Tarifvertrag geregelt sind. Oder ich arbeite doch ein bisschen länger, sondern diese Regelungen sind erst mal so, wie sie sind. Und Abweichungen sind nur dann möglich, wenn die Tarifvertragsparteien, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, dies erlauben. Dann kann man in bestimmten Fällen auch über sogenannte Öffnungsklauseln

betriebliche Abweichungen machen. Aber im Wesentlichen gilt der Tarifvertrag dann wie ein Gesetz gilt.

Bettina Kohlrausch:

Was vielleicht auch noch mal zur historischen Einordnung ganz interessant ist. Darüber hatten wir ja auch schon beim Betriebsverfassungsgesetz gesprochen, aber das ist ja in einer ähnlichen Logik.

Kleiner Einschub; Ich wollte es eigentlich noch mal genauer nachgucken in der kleinen Geschichte der Gewerkschaften, die ich aber verloren habe. Ich finde es nicht mehr. Ich hatte kurz meine Kinder im Verdacht. Aber es ist unwahrscheinlich, dass sie ein Buch klauen.

Thorsten Schulten:

Also diesen Pahl-Rugenstein Band oder was?

Bettina Kohlrausch:

Ja, genau dieses. Aber das ist super. Ich finde es super, den Kleinen. Ich kann es nur empfehlen. Ich habe auch gleich verzweifelt gegoogelt. Es gibt es auch inzwischen gebraucht ab 5 Euro. Also kleiner Werbeblock.

Aber natürlich, was wir schon beim Betriebsverfassungsgesetz ja auch schon diskutiert haben, dass das in so einer Logik entwickelt worden ist, die für die Gewerkschaften ja auch schon in den 20er Jahren handlungsleitend waren: Den Anspruch zu haben, man möchte die Wirtschaft auch demokratisieren. Also zu einer demokratischen Gesellschaft gehört eine Realität, in der die Menschen nicht außerhalb des Werkstores Bürger sind und innerhalb des Werkstores Untertan, sondern das eine Demokratie nur funktionieren kann, und das war natürlich noch mal drängender vor dem Hintergrund der Erfahrung des Nationalsozialismus nach 1945, und Voraussetzung dafür ist natürlich, dass man sich eben auch auf Augenhöhe begegnet und dass man ein Machtgleichgewicht versucht herzustellen. Da war das ein ganz zentraler Schritt in diese Richtung. Oder zumindest war das der Anspruch, der sich damit verbunden hat. Dann kann man im folgenden historischen Abriss mal diskutieren, wie gut oder schlecht das geklappt hat oder was noch passieren muss.

Thorsten Schulten:

Also absolut. Man kann ja sagen: Das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen basiert quasi auf zwei wesentlichen Säulen. Das eine ist in der Tat die Betriebsverfassung, ist die betriebliche und die Unternehmensmitbestimmung. Und das andere ist eben das Tarifvertragsgesetz, wo eben kollektiv in der Regel in Flächentarifverträgen für ganze Branchen, bestimmte Arbeitsstandards, bestimmte Lohnniveaus geregelt werden. Und in der Tat, ich glaube, auch historisch war es so, dass die die Alliierten, die Siegermächte, die ja nach dem Zweiten Weltkrieg erstmal sozusagen politische Macht und die Verwaltung in Deutschland hatten, dass die sehr früh auch darauf geachtet hatten, jetzt Gewerkschaften, die ja eher zu den Verfolgten des Naziregimes gehörten und sozusagen eben deshalb als Garanten für eine neue

demokratische Ordnung eine sehr wichtige Rolle spielten, dass die eben sich durchaus haben entwickeln können und dass eben auch dazu eben gehört, Mitbestimmung und Tarifverträge als wesentliche demokratische Institutionen, Wirtschaftsdemokratische Institutionen, die auch die demokratische Neuordnung Deutschlands insgesamt mit absichern sollten.

Bettina Kohlrausch:

Ich rede heute viel über Dinge, die ich in meinem Studium oder Promotion gelesen habe, aber als ich promoviert habe, war es ganz schick, irgendwie so politische Ökonomien zu vergleichen. Und da wurde diese korporatistische Regulierung des Arbeitsmarktes auch immer als ein ganz großer Vorteil des deutschen Systems, der sich auch international bewährt hat, sozusagen im internationalen Vergleich auch bewährt hat, hervorgehoben. Also, und tatsächlich ist es ja auch so, das sagt Thorsten ganz oft in die Presse, auch wenn es sich gegenwärtig anders anfühlt. Wir haben vergleichsweise wenig Streiks. Wir haben eigentlich, es ist eben auch ein gutes Modell oder eine Struktur einer Konfliktlösung, weil natürlich ist das Aushandeln von Löhnen, Gehältern, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, ist es natürlich tendenziell konfliktträchtig, weil es Verteilungsfragen berührt.

Thorsten Schulten:

Ich glaube, es gab ja in den 1950er Jahren einen Soziologen, Theodor Geiger hieß der glaube ich, der hat diesen Begriff ‚Institutionalisierung des Klassenkampfes‘ geprägt. Tarifverhandlungen heißt ja nicht, dass die Interessensgegensätze weg sind. Die sind halt nach wie vor da. Aber mit dem Tarifvertragsgesetz gibt man dem Ganzen sozusagen ein Medium. Formen wie dieser Interessensgegensatz oder Klassenkampf in einer bestimmten Bahn, in bestimmte Form, nicht destruktiven Formen, ausgefochten werden kann. Und in der Tat, glaube ich, kann man sagen, wenn man die Geschichte der Bundesrepublik anguckt, hat das auch über viele Jahrzehnte hin relativ gut funktioniert.

Marco Herack:

Okay, Thorsten, jetzt möchte ich aber gerne noch wissen, ob das, was Bettina da gerade gesagt hat, ich bin ja völlig schockiert. Ich lese ständig irgendwas von Streiks, Streiks, Streiks. Und jetzt sagst du, vorher wurde viel mehr gestreikt. Also da müssen wir jetzt mal kurz drüber reden. Hast du da Zahlen?

Thorsten Schulten:

Ja, wir machen ja im WSI auch jährlich einen sogenannten Streikbericht, haben auch eine eigene Streikstatistik. Ende April den neuesten Bericht veröffentlichen und sind gerade dabei, die Zahlen zusammenzustellen. In der Tat ist es ja so: Für die Frage, ob viel oder wenig gestreikt wird, muss man ja irgendwie einen Vergleichsmaßstab haben. Und wir vergleichen das immer, in der Regel mit anderen westlichen Industrieländern. Und da ist es in der Tat so, dass sich Deutschland eher immer so im Mittelfeld befindet. Die Streiks werden ja gemessen an

unterschiedlichen Maßstäben. Man kann fragen: Wie viele Menschen beteiligen sich an Streiks, auch wie viel Ausfalltage, wie viel Arbeitstage gehen durch die Streiks verloren? Das sind so diese Indikatoren. Und wenn man die zugrunde legt, dann ist Deutschland eigentlich in vielen Jahren eher am unteren Rand. In der letzten Zeit hat tatsächlich das Streikaufkommen auch ein bisschen zugenommen, gerade im letzten Jahr. Die Zahlen werden wir dann veröffentlichen, das hat doch relativ deutlich zugenommen das Streikaufkommen. Aber gleichwohl, wenn man das vergleicht mit Ländern wie Frankreich, Belgien, aber zum Beispiel auch die nordeuropäischen Länder, dann sind wir da immer noch deutlich dahinter, so dass das, was Bettina richtig gesagt hat, mit dem auch ein Stück weit dieser korporatistischen Konfliktregulierung, also dass wir Institutionen haben, in denen dann auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre Konflikte ausfechten und am Ende ja auch immer wieder zu Ergebnissen führen. Wir haben das ja jetzt aktuell gesehen, selbst bei den scheinbar unendlichen Streiks der Bahn. Am Ende hat es einen Kompromiss gegeben und man hat es geschafft, zu einem Tarifvertrag zu kommen. Das ist gar nicht unbedingt selbstverständlich, dass das so ist. Aber im deutschen Modell funktioniert das eben ganz gut. Und das führt auch dazu, dass wir, obwohl es sich gerade ein bisschen anders angefühlt hat, wir eigentlich eher ein streikärmeres Land sind in Deutschland.

Marco Herack:

Es ist ja vielleicht auch nicht so ungewöhnlich, dass in Zeiten sinkender Reallöhne mehr gefochten wird, bei der ganzen Sache. Das andere, was mir noch einfallen würde, ist, dass ich, glaube ich, viel mehr über drohende Streiks lese, als ich dann Streiks erlebe in der Realität.

Thorsten Schulten:

Ja, das ist auch ein wichtiger Punkt, den du machst, Marco. Weil in der Tat so ist das: Starke Gewerkschaften zeichnen sich eigentlich nicht dadurch aus, dass sie viel streiken. Also die Tatsache, dass in Frankreich viel gestreikt wird, würde ich sagen, ist eher ein Ausdruck der Schwäche denn der Stärke der Gewerkschaften. Starke Gewerkschaften, auch da gibt es einen englischen Soziologen, der das mal beschrieben hat mit dem Bild: Das Schwert an der Wand. Also die Gewerkschaften zeigen auf das Schwert, was sie nutzen können, nutzen es aber gar nicht, weil schon allein die Androhung oder die Möglichkeit, einen Streik durchzuführen, die glaubwürdige Möglichkeit, führt dann eben oft dazu, dass es auf Arbeitgeberseite dann doch ein Einlenken gibt und wir einen Kompromiss sehen. Das hatten wir auch in dem letzten Jahr in der Tarifrunde, zum Beispiel bei der Post. Die haben eine Urabstimmung durchgeführt. Da hat eine große Mehrheit der Mitglieder gesagt: Ja, wir sind bereit, in Streik zu gehen und an dem Punkt, wo es klar war, jetzt könnte der Streik beginnen, haben die Arbeitgeber eingelenkt und haben gesagt: Dann erhöhen wir unser Angebot noch mal und machen doch irgendwie einen Kompromiss, der dann auch sich als tragfähig erwiesen hat.

Marco Herack:

Für beide Seiten dann ja.

Thorsten Schulten:

Für beide Seiten.

Marco Herack:

Sag mal, Bettina, wir haben ja vorhin schon über den demokratischen Aspekt des Ganzen gesprochen und dass das eigentlich da auch schon mitgedacht wurde, ganz am Anfang. Hast du auch das Gefühl, weil das ist so mein Gefühl, dass in den letzten Jahren so dieser ganze demokratische Aspekt gar nicht mehr so richtig gewürdigt wird von Gewerkschaften, sondern man eigentlich immer das immer nur so: Ach, das ist so ein lästiger Kostenfaktor.

Bettina Kohlrausch:

Von Arbeitgebern?

Marco Herack:

Von Arbeitgeberseite.

Bettina Kohlrausch:

Ja, weil Gewerkschaften würdigen das glaube ich schon. Ja. Ja, das glaube ich auf jeden Fall. Und auch diese, genau das eben. Also ein Konflikt, den es ja gibt, nämlich Verteilungskonflikte im Kapitalismus eine Form zu geben und eine Struktur, ist glaube ich, total zentral. Weil der Punkt ist ja, wenn man die Gewerkschaften jetzt um diese Möglichkeit irgendwie berauben würde, was man ja teilweise mit der Aushöhlung der Tarifbindung auch ein Stück weit tut, dann stellt sich natürlich die Frage, was machen die Leute dann? Also die gehen dann woanders hin. Wo geht der Konflikt dann hin? Wo findet er denn statt? Der ist ja nicht weg. Und deshalb, glaube ich, ist es so wichtig, dass man für gesellschaftliche Konflikte solche Formen findet. Und Verteilungskonflikte sind eben ganz zentral. Man könnte jetzt aus feministischer Perspektive fragen, ob auch der Konflikt, der sich aus einer patriarchalen Gesellschaftsordnung ergibt, immer ausreichend adressiert worden ist in dieser Verteilung und so, also da ist sicherlich noch auch einiges zu tun, nicht alles perfekt. Aber die bloße Idee dahinter oder diese Möglichkeit, die ist total zentral. Und ich finde es auch nicht ganz unplausibel, dass das, was wir im Moment erleben, am rechten Rand auch ein Ausdruck der Tatsache ist, dass diese Konfliktmoderation, die da ja ein Stück weit drin ist und auch das sichtbar machen. Also es ist, auch wenn man sich eben nicht durchsetzen kann, in so einem Konflikt, ist man zumindest im Kollektiv. Man ist nicht allein und es ist irgendwie auch relativ transparent und klar, woran das liegt. Das ist nicht zwingend mit einer Ohnmachtserfahrung verbunden, auch wenn man nicht genau das kriegt, mit dem man da reingegangen ist. Wenn das alles verloren geht, dann finde ich es nicht ganz so unplausibel, davon auszugehen zu sagen oder eine, dass eine Erklärung für die Erstarren der rechten

Ränder auch ist zu sagen, die Konflikte suchen sich ihren anderen Weg. Die gesellschaftlichen Verteilungskonflikte, sind nach wie vor da. Die Lösungsmöglichkeiten, die da entwickelt worden sind, sind ein Stück weit auch aufgekündigt worden. Aber dazu kann Thorsten bestimmt mehr und qualifizierter was sagen als ich. Und das hat dann eben auch Konsequenzen für eine Gesellschaft. Deshalb sind solche Strukturen ganz wichtig.

Thorsten Schulten:

Also erst mal würde ich das auch genau so bestätigen, wie Bettina das gesagt hat. Ich glaube, es wird viel zu wenig gewürdigt in der öffentlichen Diskussion, dass diese Streiks doch wirklich auch eine demokratiefördernde Funktion haben, würde ich mal so sagen. Nämlich deshalb, weil sie eben vielen Menschen ermöglichen, tatsächlich für ihre Eigeninteressen, für ihre unmittelbaren Arbeits- und Lebensbedingungen sich zu engagieren, da einzusetzen. Man muss auch sagen, die Gewerkschaften selber haben auch schon, doch seit einigen Jahren ein Stück weit ihre Strategie dort verändert. Also das Zauberwort heißt beteiligungsorientierte Tarifpolitik. Also weg von der früher Stellvertreterpolitik. Also irgendwelche gewerkschaftsgewählten Gewerkschaftssekretäre verhandeln für die Leute. Sondern nein, es ist ganz wichtig, auch diese Menschen mitzunehmen.

Deshalb ist zum Beispiel auch diese Kritik, die es manchmal dann in den Medien gibt, zu sagen, das wären ja alles nur noch irgendwelche Rituale mit roten Fahnen und Trillerpfeifen und so. Das, finde ich, geht völlig am Punkt vorbei und verkennt genau diese Dimension, dass das für doch viele Menschen eine Chance ist, wirklich für ihre Interessen einzutreten und auch zu merken: Ja, man kann dadurch was erreichen. Also wenn man sich zum Beispiel die Ergebnisse der Tarifrunde im letzten Jahr anguckt, die waren... Klar, wir hatten historisch hohe Inflationsraten, aber wir haben auch historisch hohe Lohnabschlüsse realisieren können. Und die haben sich natürlich nicht von allein realisiert, sondern die waren eben ein Stück weit auch ein Ergebnis dessen, dass Gewerkschaften da selbstbewusst aufgetreten sind und vor allen Dingen, dass sie beteiligungsorientiert aufgetreten sind, dass sie versucht haben, durch verschiedene Foren und Formen die Menschen, die ihre eigenen Mitglieder an der Auseinandersetzung zu beteiligen.

Das ist, glaube ich, auch ein bisschen der Schlüssel warum zum Beispiel ja gerade ver.di, die da ja das Bild im letzten Jahr sehr stark geprägt hat, erstmalig wieder deutlich Mitglieder zugewinnen können. Weil genau das die Erfahrung. Ich kann mich selber beteiligen, kann mich aktiv einbringen und mache das in einer kollektiven, starken Organisation. Das ist das, was sozusagen dann Menschen auch motivieren kann, sich demokratisch zu engagieren und zum Beispiel auch wieder vermehrt Mitglied einer Gewerkschaft zu werden.

Bettina Kohlrausch:

Man muss ja sehen, dass Streik wirklich was ist, was nur im Kollektiv funktioniert. Und bei der ganzen Forschung zum sozialen Zusammenhalt wird immer wieder betont, wie wichtig Vertrauen ist. Vertrauen in Institutionen, aber auch Vertrauen in das

soziale Umfeld. Und wenn ich mir jetzt mal diese rein physische Erfahrung vorstelle, mit einer Gruppe von Menschen, mit denen mich ein Ziel verbindet, vor so einem Werkstor zu stehen, diese Erfahrung, gemeinsam zu streiken, im Kollektiv etwas zu erreichen, nach Regeln, die funktionieren, das stärkt auch Vertrauen, davon bin ich fest überzeugt. In die Institutionen, in das nähere Umfeld, in die Gemeinschaft. Und Vertrauen ist ein ganz zentraler Punkt oder Kitt für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Das heißt, über dieses ganz konkrete Anliegen und die positive Verteilungswirkung, die sich daraus ergibt, irgendwie zu besseren Löhnen und Gehältern zu kommen, zu besseren Arbeitszeitregelungen zu kommen, hat das einen gesellschaftlichen Mehrwert. Davon bin ich wirklich fest überzeugt.

Marco Herack:

Und damit sind wir ja eigentlich schon bei der Frage, ob das so in der Zukunft noch gewährleistet ist, weil es gibt ja da schon noch ein paar Herausforderungen, vor denen wir da stehen. Also wir haben jetzt gerade schon über die politischen Herausforderungen geredet, aber es steht ja auch viel neue Regulierung an, weil es viele neue Technik gibt. Und scheinbar ist ja ganz einfach ist zu sagen: Oh, da ist eine neue Technik wie das Internet, also gelten die alten Regeln erstmal gar nicht mehr. Und da muss man sich das über Jahre und Jahrzehnte alles wieder zurück erkämpfen, was vorher eigentlich schon als gesetzt galt und ja auch in diesem Gesetz drinsteht.

Thorsten Schulten:

Würde mal so sagen, wenn man das so ein bisschen versucht, auch noch mal die lange historische Linie zu nehmen. Dann kann man ja sagen, mit dem Tarifvertragsgesetz ist es über mehrere Jahrzehnte, also eigentlich bis Ende der 80er Jahre hin, gelungen ein Tarifvertragssystem zu etablieren und zu entwickeln. Die Zahlen schwanken so zwischen 80 und 90 % der Beschäftigten in Deutschland, die tatsächlich auch direkt durch Tarifverträge geschützt waren. Also eine unheimlich hohe Abdeckung/Tarifbindung des deutschen Systems. Seit den 90er Jahren, eigentlich im Folge der deutschen Vereinigung, aber dann auch in Folge der verschiedenen ökonomischen und politischen Veränderungen, die wir seitdem erlebt haben, sehen wir eigentlich einen bis heute andauernden Trend der rückläufigen Tarifbindung. Also wir gehen heute davon aus, dass etwa nur noch jeder zweite Beschäftigte, also um die 50 %, direkt einem Tarifvertrag unterliegt. Wie gesagt, Anfang der 90er Jahre waren es noch mindestens 80 %. Also wir sehen schon eine sehr signifikante Erosion dieser Institutionen. Die hat natürlich nicht überall gleich stattgefunden, sondern in bestimmten Sektoren, vor allen Dingen in Dienstleistungssektoren, in den modernen Sektoren, bei neu gegründeten Unternehmen. Da ist sie besonders manifest.

Relativ in Ordnung ist die Welt noch in Bereichen wie dem öffentlichen Dienst oder auch in bestimmten industriellen Sektoren. Also wir haben auch eine deutliche Differenzierungen der Landschaft. Aber wir sehen eben klassisch, vor allen Dingen in vielen Dienstleistungssektoren die Erosion. Das hat dazu geführt, dass Deutschland

ja zwischenzeitlich einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa entwickelt hat. Und das ist zum Beispiel auch der Hintergrund, warum wir dann zum Beispiel die Debatte um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hatten, den es ja lange in Deutschland gar nicht gehabt. Den die Gewerkschaften auch gar nicht haben wollten, weil sie gesagt haben, wir können das durch Tarifverträge viel besser regulieren und dann aber ab einem bestimmten Punkt feststellen mussten: Nein, in bestimmten Bereichen können wir es eben nicht mehr durch Tarifverträge regulieren. Da hat es eine Erosion gegeben.

Jetzt ist die spannende Frage: Ist das sozusagen ein säkularer Trend, an dem man nichts machen kann? Oder gibt es nicht doch auch Möglichkeiten und alternative Wege, wie man diesen Trend vielleicht wieder umkehren kann und doch auch wieder zu einer Stärkung dieser Institution des Tarifvertragswesens kommen kann?

Marco Herack:

Das heißt, der Gesetzgeber könnte die demokratischen Wurzeln und Gedanken, die er einst mal hatte, nun wieder aufgreifen und da neue Wege schaffen.

Thorsten Schulten:

Naja, also ich würde sagen, auch da hilft, glaube ich so ein bisschen so ein internationaler oder zumindest europäischer Vergleich. Und wenn wir europäisch uns anschauen, wie sieht das eigentlich aus mit der Tarifbindung in anderen Ländern, dann sehen wir, dass auch da es extrem unterschiedlich aussieht. Also es gibt eine Reihe von Ländern, dazu gehören zum Beispiel die nordeuropäischen Länder, da gehören die Beneluxländer, da gehört Frankreich dazu, Österreich. Nach wie vor sind da 80 bis 90 % der Beschäftigten sind an Tarifverträge gebunden. Dann gibt es auf der anderen Seite auch Länder, das sind zum Beispiel vor allem die osteuropäischen Länder. Da ist nur noch eine Minderheit, da sind es vielleicht 20/30 % der Beschäftigten, die da an Tarifverträge gebunden sind. Deutschland ist mit 50 % auch da, wiederum ein bisschen so im Mittelfeld. Aber es zeigt ja offensichtlich, weil all die Länder ja sozusagen alle den gleichen, wenn man so will, großen ökonomischen Trends ausgesetzt sind. Das ist offensichtlich, doch auch politische und institutionelle Alternativen gibt, die eine höhere Tarifbindung gewährleisten oder auch nicht gewährleisten. Ich glaube, das ist eine spannende Frage und von daher würde ich schon sagen: Ja, also das ist jetzt keine alternativlose Entwicklung, dass die Tarifbindung in Deutschland immer weiter zurückgeht, sondern es gibt sicherlich nicht das eine magische Instrument. Aber es gibt doch eine Reihe von unterschiedlichen Instrumenten, mit dem man Tarifbindung wieder steigern könnte.

Marco Herack:

Also Thorsten, bei der Vorlage muss ich ja regelrecht fragen, welche das nun sind.

Thorsten Schulten:

Naja klar, sollst Du ja auch. Klar.

Marco Herack:

Also, welche sind es denn?

Thorsten Schulten:

Ja, gut.

Also um die mal ein bisschen zu sortieren, haben wir so eine Unterscheidung, dass wir sagen, wir unterscheiden da ganz gerne zwischen der Stabilisierung von unten und eine Stabilisierung von oben.

Stabilisierung von unten meint in der Tat, natürlich hat rückläufige Tarifbindung auch was mit Schwäche von Gewerkschaften und im Übrigen auch Schwäche von Arbeitgeberverbänden zu tun. Das heißt, die Stärkung der Verbände selber hat eine wichtige Funktion. Die Gewerkschaften gehen zum Beispiel dazu über und machen sogenannte ‚Organizing-Prozesse‘. Das heißt, sie versuchen, einzelne Betriebe bewusst zu erschließen, versuchen dort Fuß zu fassen. Einen Betriebsrat zu gründen und dann in der Konsequenz auch einen Tarifvertrag abzuschließen. Das führt manchmal zu ganz beeindruckenden Auseinandersetzungen. Zum Beispiel hat im letzten Jahr bei so einem dänischen Windenergiehersteller, der die Wartung von diesen Windrädern macht, hat die IG Metall über 150 Tage gestreikt, bis sie am Ende einen Tarifvertrag durchgesetzt haben.

Also das heißt, das wäre Herstellung von Tarifbindung durch Zwang, indem man einfach durch gewerkschaftliche Stärke betrieblich einzelne Unternehmen in die Tarifbindung zwingt. Das ist sehr, sehr wichtig. Und solche Auseinandersetzungen gibt es sehr, sehr viele. Manche erfolgreich, manche nicht so erfolgreich. Siehe zum Beispiel Amazon, wo die ver.di seit zehn Jahren dabei ist, auch durchaus einiges erreicht hat, aber eben den Tarifvertrag nicht erreicht hat. Tesla ist genauso ein aktuelles, prominentes Beispiel, wo der Elon Musk einfach sagt: Gewerkschaften interessiert mich nicht, Tarifverträge interessieren mich auch nicht, will ich nicht. Und die IG Metall natürlich nicht zulassen kann, dass ein großer Automobilhersteller, was sozusagen ihr Kernbereich ist, auf Dauer in Deutschland nicht tarifgebunden ist. Also da haben wir solche Auseinandersetzungen.

So, und ich glaube aber, dass die Vorstellung, man könnte jetzt Tarifbindung alleine über sogenannte Häuserkämpfe, das ist dann der Terminus, der da auch im Gewerkschaftsjargon verwendet wird, herstellen. Das ist wahrscheinlich illusorisch, weil das riesige Ressourcen erfordern würde, die die Gewerkschaften gar nicht haben, Betrieb für Betrieb in die Tarifbindung zu bringen. Von daher ist es wichtig und das zeigen auch die internationalen Erfahrung, dass es auch neben der Stabilisierung von unten eine Stabilisierung von oben gibt.

Und Stabilisierung von oben heißt dann tatsächlich, durch politische Instrumente die Tarifbindung zu stärken. Ein Beispiel, was aktuell ja sehr stark diskutiert wird, was die Bundesregierung auch angekündigt hat, ist zum Beispiel ein sogenanntes Tariftreugesetz. Das heißt, da, wo der Staat öffentliche Aufträge zum Beispiel vergibt, vergibt er sie nur an tarifgebundene Unternehmen. Und nicht tarifgebundene Unternehmen kriegen eben gar keine Aufträge mehr. Man könnte dieses Prinzip auch ausdehnen, zum Beispiel auf die Wirtschaftsförderung. Wir lesen gerade in der

Zeitung, wie zum Beispiel in der Halbleiterindustrie, die Intels und wie sie alle heißen, Milliarden an Fördergeldern bekommen. Ja, da könnte man ja auch mal auf die Idee kommen zu sagen: Na ja, vielleicht stellen wir auch mal ein paar Bedingungen an diese Unternehmen, dass sie diese Fördergelder bekommen. Und eine der Bedingungen könnte sein: Gute Arbeit. Und dazu gehört dann vielleicht einen Betriebsrat und einen Tarifvertrag als Basisinstitution.

Also das wären so Möglichkeiten und last but not least, ich glaube, ein ganz wichtiges Instrument ist, und das führt uns zurück zum Tarifvertragsgesetz, weil es da sozusagen auch schon an prominenter Stelle drinsteht. Das ist diese sogenannte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Allgemeinverbindlicherklärung heißt ja, wir haben einen Tarifvertrag in einer bestimmten Branche. Sagen wir mal, wir haben in der Fleischindustrie einen Tarifvertrag gemacht, und jetzt geht der Staat her. Und dieser Tarifvertrag gilt eigentlich erst mal nur für die Unternehmen, die auch Mitglied in dem Arbeitgeberverband sind, die diesen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Und jetzt sagen die Tarifvertragsparteien aber: Ja, wir wollen aber im Prinzip keine Außenseiterkonkurrenz um die Löhne haben. Wir wollen, dass alle die gleichen grundlegenden Arbeitskosten zu tragen haben und machen einen Antrag an den Staat, an das Arbeitsministerium. Das Arbeitsministerium erklärt diesen Tarifvertrag dann für die gesamte Branche allgemeinverbindlich. Das ist im Prinzip, was wir in vielen europäischen Ländern sehr, sehr ausführlich sehen. In Deutschland gibt es nur ganz wenige Tarifverträge, die allgemeinverbindlich erklärt sind. Das hängt vor allen Dingen an dem Widerstand und auch an verschiedenen Blockademöglichkeiten der Arbeitgeberseite. Und hier ist aber, glaube ich, ein großes Potenzial. Eine Chance für doch eine Reihe von Branchen, hier wieder durch diese Allgemeinverbindlicherklärung tatsächlich den Tarifvertrag wieder zum Standard zu machen und damit die Tarifbindung zu stärken.

Bettina Kohlrausch:

Noch ein Argument, warum es gut ist, die Tarifbindung zu stärken. Aber auch gerade, finde ich, der Staat daran ein Interesse haben sollte. Weil was Thorsten mit seinen tollen Daten vom Tarifarchiv nämlich auch immer wieder nachweist, ist Menschen, die unter den Bedingungen eines Tarifvertrages arbeiten, mehr verdienen als Menschen, die es nicht tun und haben auch meistens kürzere Arbeitszeiten. Stimmt doch, oder?

Thorsten Schulten:

Ja, genau.

Bettina Kohlrausch:

Gerade wieder eine PM freigegeben, wo er das für Brandenburg nachgewiesen hat.

Thorsten Schulten:

Ja. Wir werden demnächst auch für Deutschland wieder allgemeine Zahlen. Und man kann sagen: der Tarifgap in Deutschland ist im Durchschnitt, also was verdient

ein Beschäftigter in Unternehmen ohne Tarifvertrag weniger als einer mit Tarifvertrag, liegt bei 20 %.

Das wäre sozusagen der unbereinigte Effekt. Und wenn man das Ganze so ein bisschen bereinigt, um so ein paar Indikatoren wie Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit usw., bleibt am Ende aber immer noch ein unbereinigter Gap von etwa 10 %. Also auch hier eine relevante Größe. Und in einigen Branchen ist er niedriger. Aber gerade in den klassischen Niedriglohnsektoren, da sprechen wir teilweise von Lohnunterschieden von 20 bis 30 %, die entscheidend sind, ob ein Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist oder nicht. Also das ist in der Tat eine relevante Größe. Und von daher, man kann nur jedem raten: Schaut euch um, wenn ihr irgendwo eine Stelle annehmt, guckt, dass das Unternehmen einen Tarifvertrag hat. Weil die Chance dort auf bessere Bedingungen, nicht nur bei den Löhnen, sondern wie Bettina richtig sagt, bei den Arbeitszeiten, auch bei Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, was auch immer. Ist halt deutlich höher in einem Unternehmen mit Tarifvertrag als ohne Tarifvertrag.

Bettina Kohlrausch:

Ja, und gerade bei den unteren Einkommen. Also wir haben ja auch den jährlichen Verteilungsbericht. Wir stellen, also wenn man sich die letzten Dekaden anguckt, eine Zunahme der Einkommensungleichheit fest und zeigen auch, dass auch das gesellschaftliche Konsequenzen hat, dass Menschen sich abwenden, die wirklich wenig Geld haben, auch von der Demokratie und in ihrem Vertrauen in demokratische Institutionen. Aber generell ist es natürlich auch einfach für gesellschaftliche Teilhabe wichtig, ein vernünftiges Einkommen zu haben. Und man darf einfach nicht vergessen, wie zentral der Arbeitsmarkt in seiner Verteilungsfunktion auch ist. Die Primärverteilung über den Arbeitsmarkt ist eine ganz zentrale Funktion der Verteilung, eben von dem Vermögen, dass dann eben auch erarbeitet wird in den Unternehmen. Das heißt, das spart sich der Staat unter Umständen am Ende dann. Auch an Sozialleistungen, wenn er einfach dafür sorgt, dass die Leute so viel verdienen, dass sie von ihrer Arbeit gut leben können. Und das funktioniert halt einfach deutlich besser mit Tarifverträgen. Und ich finde es schon absurd, dass dieses wirklich dann ja auch ganz praktische Eigeninteresse komplett offensichtlich nicht dazu führt, dass die Ansätze, die Thorsten eben beschrieben hat, umgesetzt werden.

Thorsten Schulten:

Also man kann sagen, gehört zu den wenigen wirklich ‚established facts‘, die auch von niemandem wirklich ernsthaft bezweifelt werden. Je höher die Tarifbindung in einem Land ist, desto geringer ist die Einkommensungleichheit. Da gibt es eigentlich einen relativ klaren Zusammenhang. Der so ist. Der mittlerweile auch von Organisationen wie der OECD, die ja auch lange Zeit das hohe Lied der Deregulierung und der Entkollektivierung, wenn man so will, von Arbeitsregelungen gesungen haben und gegen Tarifverträge waren. Die haben zum Beispiel ihre Position komplett geändert und haben gesagt: Nein, Tarifverträge haben eine wesentlich gute ökonomische Funktion, eben darin, die Ungleichheit zu begrenzen und damit das, was sie

sozusagen normativ als Zielsetzung haben, nämlich inklusive Wachstumsstrategien, zu befördern.

Marco Herack:

Damit wären wir am Ende der heutigen Folge. Ich bedanke mich recht herzlich bei Bettina Kohlrausch und Thorsten Schulten.

Bettina Kohlrausch:

Vielen Dank an Dich.

Thorsten Schulten:

Ja, danke Dir, Marco.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann könnt ihr sie uns gerne zusenden. Beispielsweise könnt ihr uns auf X antickern. @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen bitte einfach einsenden und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören, Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Bettina Kohlrausch:

Tschüss.

Thorsten Schulten:

Tschüss.