

“Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als kollektives Betteln”

so das Bundesarbeitsgericht wörtlich in einem Grundsatzurteil vom 10.6.1980



Der Tarifvertrag...

- ▲ **Was ist ein Tarifvertrag?**
- ▲ **Warum Tarifverträge?**
- ▲ **Wie entstehen sie?**
- ▲ **Wer hat Anspruch?**
- ▲ **Thesen zu Tarifverträgen**

ohne Mitglieder – keine IG Metall

ohne IG Metall – keine Tarifverträge

ohne Tarifverträge – keine Tarifierhöhungen

Wie entstehen Tarifverträge?

Am Anfang steht die fristgerechte Kündigung des laufenden Tarifvertrages durch die Gewerkschaft. Sie übermittelt dem Arbeitgeberverband ihre Tarifforderungen, die sie nach Diskussion der Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben beschlossen hat.

Die Verhandlungen werden von Tarifkommissionen geführt, in denen auf gewerkschaftlicher Seite neben hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären Mitglieder aus verschiedenen Betrieben teilnehmen.

Tarifverhandlungen für neue Lohn- und Gehaltstarifverträge können bereits nach wenigen Verhandlungen zum Ergebnis führen, manchmal ziehen sie sich aber auch über Monate hin. Auch wenn es nach ergebnislosen Verhandlungen zu einem "tariflosen" Zustand kommt, gelten die alten Tarifverträge zunächst weiter (Stichwort "Nachwirkung").

Tarifabschlüsse in großen Branchen, wie z.B. der Metall- und Elektroindustrie, haben oft eine Orientierungs- und Pilotfunktion für die nachfolgenden Verhandlungen in anderen Wirtschaftszweigen.

Gelingt es den Tarifparteien alleine nicht, durch Verhandlungen zu einem Ergebnis zu kommen, können sie unabhängige Schlichter hinzuziehen. An deren Vorschläge sind sie allerdings nicht gebunden.

Die Gewerkschaften können während der Verhandlungen zu kurzen, befristeten Arbeitsniederlegungen (Warnstreiks) aufrufen. Nach Ablauf der Friedenspflicht sind auch reguläre (unbefristete) Streiks möglich. Voraussetzung dafür ist zumeist eine Zustimmung von mindestens 75 % der Gewerkschaftsmitglieder in einer Urabstimmung. Nach einem Streik stimmen sie auch über das erzielte Ergebnis ab.

Der Streik ist die wichtigste Voraussetzung für die praktische Wahrnehmung der "Tarifautonomie". Denn der Streik ist die einzige Möglichkeit der ArbeitnehmerInnen, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben.



Die IG Metall - Eine starke Gemeinschaft



Was ist ein Tarifvertrag?

Tarifverträge legen die Mindeststandards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest: Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Arbeitszeit, Urlaub und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen und vieles andere.

Tarifverträge werden in der Regel zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen. Sie heißen deshalb auch Verbandstarifverträge und gelten rechtlich nur für die Mitglieder beider Tarifvertragsparteien.

Also für die Gewerkschaftsmitglieder und die Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind. Tarifverträge mit einzelnen Unternehmen nennt man Haus- oder Firmentarifverträge.

Typisch für Deutschland - wie auch für viele andere europäische Länder - sind (Verbands-)Tarifverträge für ganze Branchen, deshalb auch Flächentarifverträge genannt. Für mehr als 250 Wirtschaftszweige gibt es solche Abkommen.

Für große Branchen wie die Metall- und Elektroindustrie, aber auch für kleinere Bereiche wie zum Beispiel den Gartenbau, die Schuhindustrie, die Sektkellereien oder auch die privaten Rundfunkanstalten.

Firmentarifverträge gibt es beispielsweise für Volkswagen, die Lufthansa, die Mineralölunternehmen, aber auch für zahlreiche kleinere Unternehmen.

Insgesamt gelten hierzulande zurzeit über 50.000 Tarifverträge. Jährlich werden zwischen 6.000 und 7.000 von ihnen erneuert. Lohn- und Gehaltstarifverträge in der Regel alle 1 bis 2 Jahre, Rahmen- und Manteltarifverträge, die die allgemeinen Arbeitsbedingungen regeln, in größeren Abständen.



Die IG Metall - Eine starke Gemeinschaft



Warum überhaupt Tarifverträge?

Tarifverträge regeln den Arbeitsmarkt, in dem sie als Kollektivverträge verbindliche Vorgaben für die individuellen Arbeitsverträge machen. Sie greifen dadurch in die Markt-Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern ein. Der Preis für die Arbeit wird auf diese Weise der möglichen Konkurrenz der ArbeitnehmerInnen untereinander zumindest teilweise entzogen.

Tarifverträge erfüllen also eine Schutzfunktion für die abhängig Beschäftigten. Sie sorgen des Weiteren dafür, dass diese an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben (Verteilungsfunktion) und ermöglichen ihnen insgesamt eine Beteiligung an der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen (Gestaltungsfunktion).

Tarifverträge nutzen jedoch nicht nur den Beschäftigten: Aus Arbeitgebersicht übernehmen die Tarifverträge eine Kartellfunktion und schaffen dadurch einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten.

Hinzu kommt ihre Friedens- und Ordnungsfunktion: Während der Laufzeit der Verträge besteht Friedenspflicht, das heißt, es darf nicht gestreikt werden. Die Unternehmen erhalten durch die Verträge eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage.

Bei Verbands- oder Flächentarifverträgen kommt hinzu, dass der Konflikt um Löhne und Arbeitszeiten von den Betrieben ferngehalten und auf die Verbände verlagert wird (Koordinierungsfunktion).

Aus Sicht des Staates ist mit dem Tarifvertragssystem vor allem eine wirkungsvolle Entlastungsfunktion verbunden. Er kann sich auf eine Schlichterrolle bei schweren Tarifkonflikten zurückziehen.



Die IG Metall - Eine starke Gemeinschaft



Wer hat Anspruch?

Anspruch auf tarifliche Regelungen und Leistungen haben ausschließlich die Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft im jeweiligen Tarifbereich.

Nicht-Gewerkschaftsmitglieder erhalten in einem tarifgebundenen Unternehmen in der Regel ebenfalls die Tarifleistungen, weil kein Arbeitgeber sie durch schlechtere Arbeits- und Einkommensbedingungen zum Gewerkschaftsbeitritt veranlassen möchte.

Sie profitieren damit als "Trittbrettfahrer" von den Ergebnissen gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Einen Rechtsanspruch haben sie allerdings nicht, es sei denn, im individuellen Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf die Tarifverträge Bezug genommen.

Vielfach orientieren sich Unternehmen, die nicht im Arbeitgeberverband sind, auch an den Branchentarifen. Dazu sind sie allerdings nicht verpflichtet.

Ausnahme: Wird ein Tarifvertrag für "allgemeinverbindlich" erklärt, dann gilt er für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Tarifbereich. Durch Allgemeinverbindlichkeit soll Schmutzkonkurrenz zwischen Unternehmen zulasten der Beschäftigten verhindert werden.

In Deutschland arbeiten rund 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit Tarifbindung.



Die IG Metall - Eine starke Gemeinschaft



Thesen zu Tarifverträgen

- ***"Tarifverträge sind zu starr und unflexibel. Im Zeitalter von Internet und Globalisierung brauchen wir flexible und individuelle Regelungen."***

Es gibt in Deutschland für mehr als 200 Branchen und über 5.000 Firmen Tarifverträge mit ganz unterschiedlichen Regelungen. Sie setzen Mindeststandards, geben den Betrieben gleichzeitig aber auch viel Gestaltungsspielraum. Zum Beispiel bei der Arbeitszeit, bei leistungsorientierter Bezahlung oder bei Gruppen- bzw. Projektarbeit.

- ***"Die Tarifverträge müssen stärker Rücksicht auf wirtschaftlich schwache Unternehmen nehmen."***

In vielen Tarifverträgen gibt es zu diesem Zweck heute bereits Öffnungsklauseln. Aber Vorsicht: Nicht jede Unternehmenskrise kann durch Abweichungen vom Tarifvertrag behoben werden. Und: allzu viele Ausnahmen gefährden die Wirkung des Tarifvertrages insgesamt.

- ***"Tarifverträge sind ein veraltetes Regelungsinstrument. Heute kann jeder Arbeitnehmer seine Arbeits- und Einkommensbedingungen selbst aushandeln."***

Das gilt nur dann, wenn die Beschäftigten über knappe und stark gesuchte Spezialqualifikationen verfügen. Auf die Dauer und für die übergroße Mehrheit der ArbeitnehmerInnen gilt: Gemeinsames Auftreten und Verhandeln stärkt die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern und verhindert eine Auspielen der Beschäftigten gegeneinander.

- ***"Nationale Tarifverträge werden angesichts der wachsenden internationalen wirtschaftlichen Verflechtung wirkungslos."***

Tatsache ist: Viele transnational aktive Konzerne versuchen, unterschiedliche Tarifstandards z.B. in den europäischen Ländern für sich auszunutzen. Um ein grenzüberschreitendes Tarifdumping zu verhindern, haben die Gewerkschaften deshalb begonnen, ihre Tarifpolitik in Europa zu koordinieren.



Die IG Metall - Eine starke Gemeinschaft

- **"Tarifverträge sollten nicht mehr als Rahmenbedingungen und Empfehlungen enthalten, die Details regeln die Betriebsparteien."**

Bereits heute sind die betrieblichen Interessenvertretungen mit der Umsetzung tariflicher Rahmenregelungen stark gefordert. Die Erfahrung lehrt aber auch, dass Betriebsräte oft nur begrenzt konflikt- und durchsetzungsfähig sind. Im Übrigen: In 40 Prozent der Betriebe gibt es gar keine Betriebsräte!

- **"Tarifverträge sind allenfalls in den alten Industriebranchen noch sinnvoll. In den modernen Bereichen der "New Economy" von Informationstechnologie, Multimedia und Internet haben sie keinen Platz."**

Schon heute gelten für viele IT- und Software-Unternehmen Tarifverträge. Siemens, Infineon, T-Online, Digital Equipment, IBM, und viele ihrer Konkurrenten sind tarifgebunden. Zu Recht, denn auch die Beschäftigten der „New Economy“ haben ein Interesse an verbindlichen Regeln für ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen.

- **"Die Tarifpolitik sollte einen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland leisten. Gefordert ist eine moderate Tarifpolitik."**

Dieses Rezept, das den Gewerkschaften empfohlen wird, greift zu kurz und ist deshalb falsch. Eine Tarifpolitik, die für einen Ausgleich der steigenden Lebenshaltungskosten sorgt, ist auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll. Sie sorgt für die notwendige Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und verhindert eine grenzüberschreitende Lohnkonkurrenz zu Lasten der Beschäftigten.

- **"Der alte Gegensatz von "Kapital" und "Arbeit" gehört der Vergangenheit an, die Tarifpolitik sollte sich an gemeinsamen Interessen orientieren."**

Die Erfahrung - auch in jüngster Zeit - lehrt: Gerade in der Lohn- und Tarifpolitik sind die Interessen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern entgegengesetzt. Gewinninteressen der Unternehmen und Renditeansprüche der Aktionäre schmälern zwangsläufig die Möglichkeiten der Einkommenserhöhung für die ArbeitnehmerInnen.



Die IG Metall - Eine starke Gemeinschaft