

TARIFPOLITIK VOR ALTEN UND NEUEN AUFGABEN

ZUKUNFT DES DEUTSCHEN TARIFMODELLS

Dr. Reinhard Bispinck

Fachtagung

„Arbeit der Zukunft: Herausforderungen und
Gestaltungsmöglichkeiten“

Verabschiedung von Gerhard Bosch
Duisburg, 16.02.2016

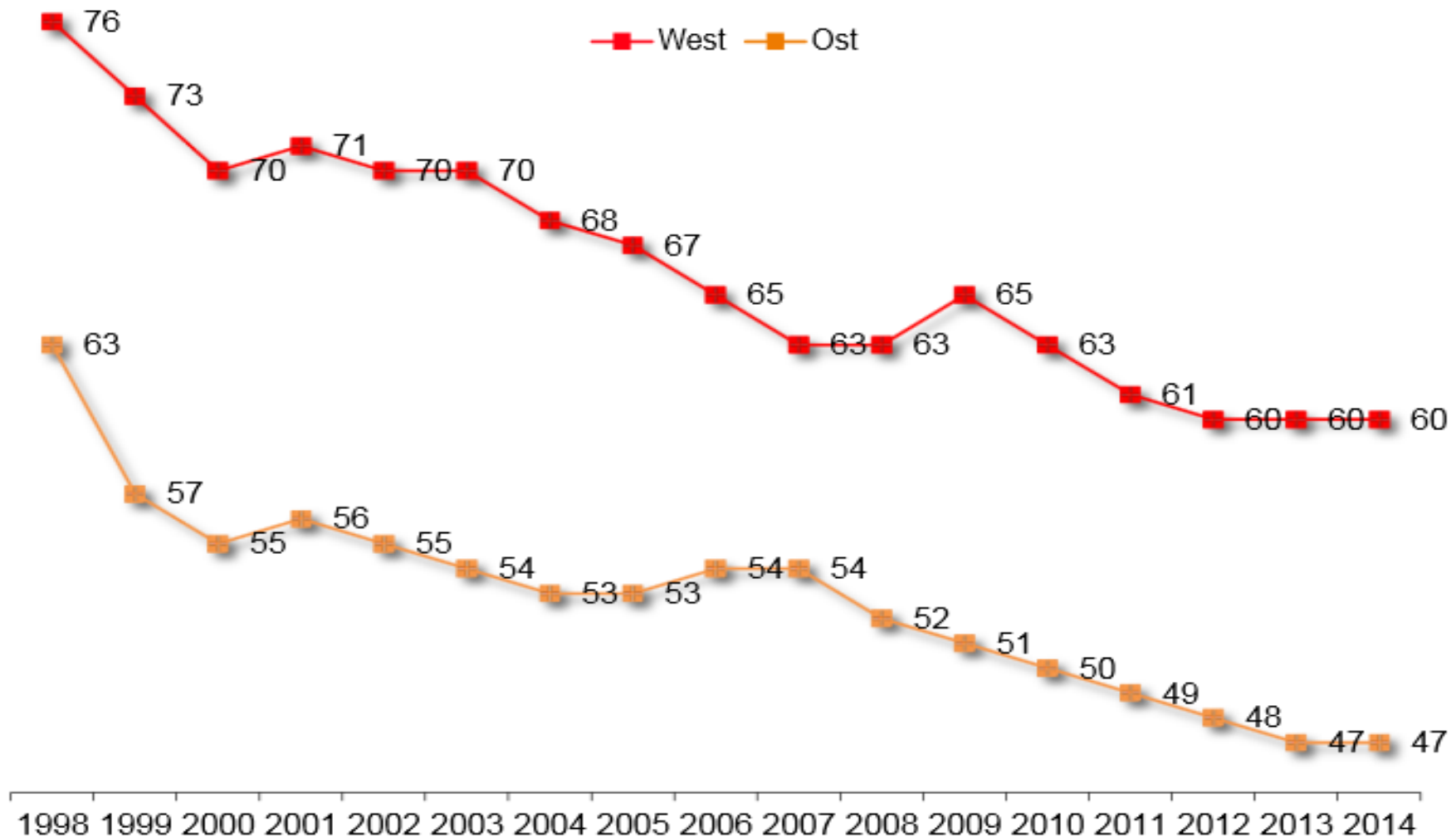
Inhalt

1. Noch keine Entwarnung: Erosion des klassischen Tarifsystems
2. Die dauerhafte Herausforderung: Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung
3. Das Graubrot der Lohnpolitik und Lohnstrukturpolitik
4. Sozial- und Arbeits(markt)politik durch Tarifvertrag – ein Instrument mit Grenzen
5. Re-Stabilisierung des Flächentarifvertrags: Aus eigener Kraft und mit politischer Stützung

NOCH KEINE ENTWARNUNG: EROSION DES KLASSISCHEN TARIFSYSTEMS

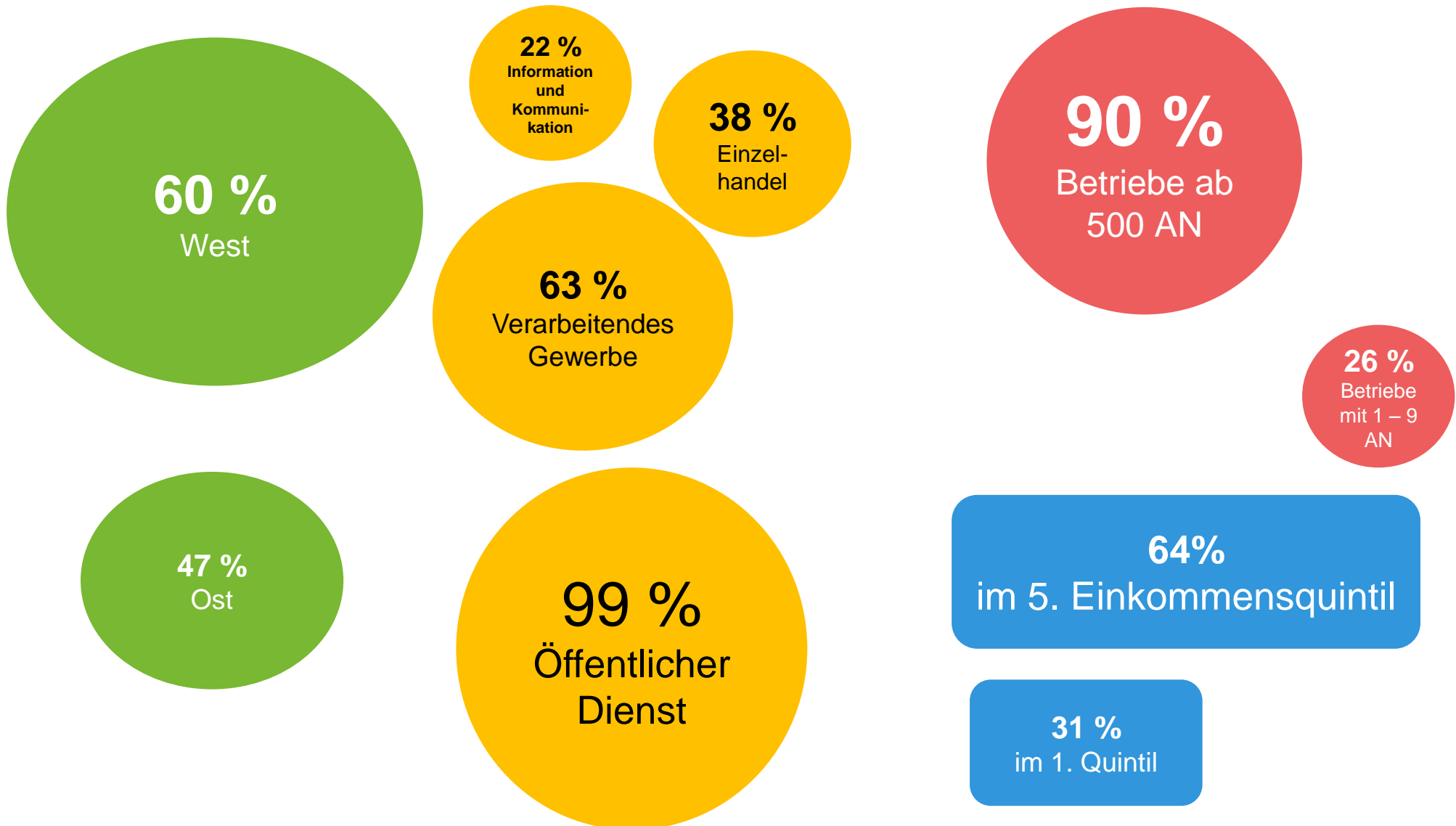
Stabilisierung am aktuellen Rand

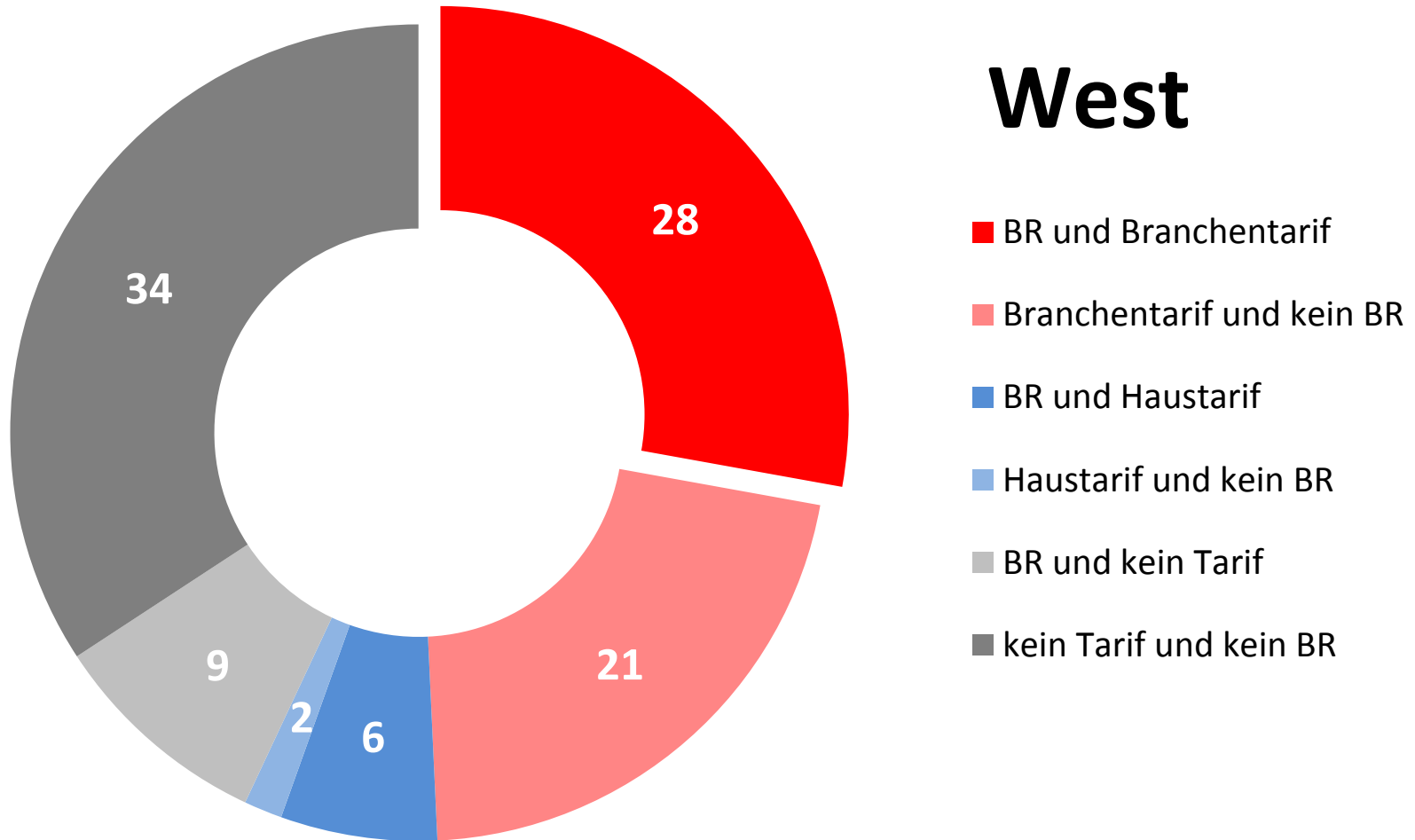
Tarifbindung der Beschäftigten in %

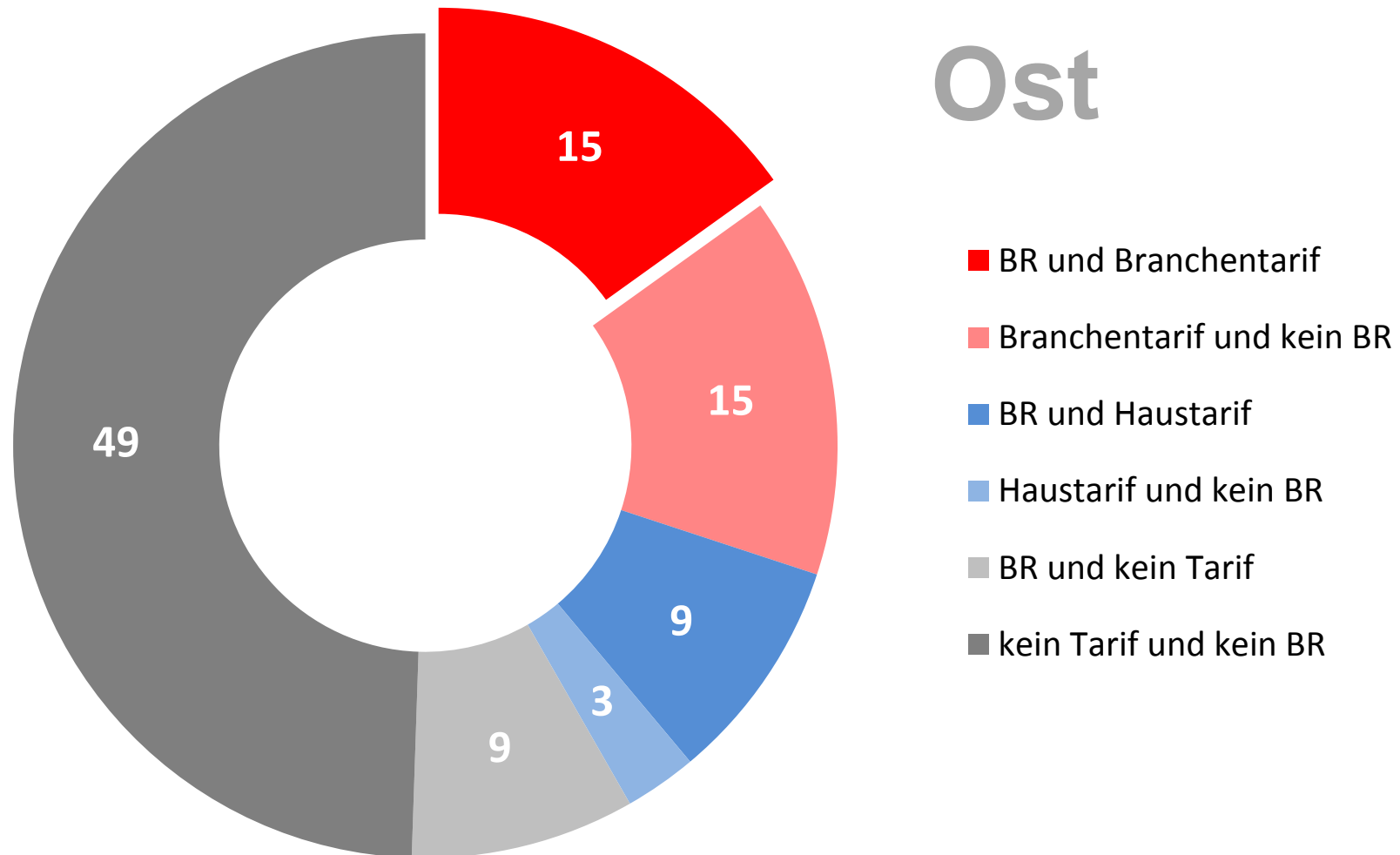


Quelle: IAB-Betriebspanel.

Tarifbindung der Beschäftigten: Licht und Schatten







DIE DAUERHAFTE HERAUSFORDERUNG: DEZENTRALISIERUNG, DIFFERENZIERUNG, FRAGMENTIERUNG

Schleichender Systemwandel seit 20 Jahren

1. Kontrollierte Dezentralisierung – zwischen Ausnahme und Regel
2. Verbetrieblichung der Tarifpolitik
3. Lohndumping durch Tariffragmentierung
4. Wachsende Bedeutung von Firmentarifverträgen

Breite Nutzung der Öffnungsklauseln Pforzheimer Abkommen von 2004

Bestandsaufnahme 2014

- In rund **49 % der verbandsgebundenen Betriebe** gab es abweichende oder ergänzende Regelungen zum gültigen Verbandstarifvertrag.
- Rund **60 % der Beschäftigten** und **65 % der Mitglieder** in verbandsgebundenen Betrieben fallen unter abweichende oder ergänzende betriebliche Tarifregeln.

 IG Metall ✉ 🖨️ 🌐 Bookmark

Tariflexikon
A I B | C D I E I F I G I H I I I J I K I L I M I N I O I P I Q I R I S I T I U I V I W I X I Y I Z
sonstige

Pforzheim Vereinbarung

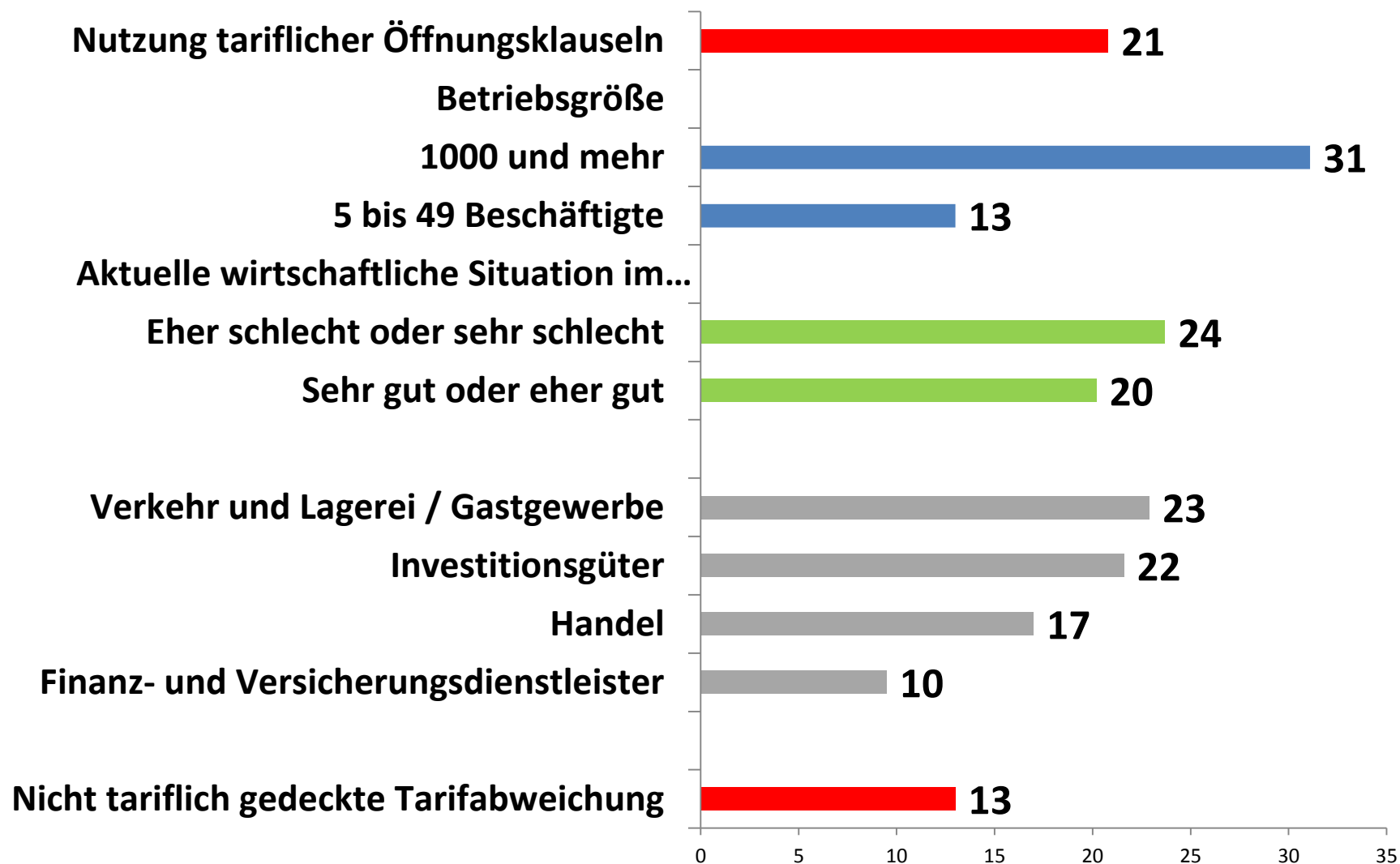
Mit dem **Tarifergebnis, das am 12. Februar 2004 in Pforzheim** für die Metall- und Elektroindustrie erzielt wurde, entstand die "Vereinbarung zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit". Wer von "Pforzheim" spricht, redet über diesen Tarifvertrag. Heute ist diese Vereinbarung Teil des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau (TV BeSch).

Danach können die Tarifparteien nach gemeinsamer Prüfung mit Betriebsräten und Geschäftsleitungen für einzelne Betriebe ergänzende tarifliche Regelungen vereinbaren. Oder beschließen, dass Betriebe befristet von tariflichen Mindeststandards abweichen können. Zum Beispiel: Ansprüche der Beschäftigten entfallen, Sonderzahlungen kürzen, aber auch die Arbeitszeit senken oder erhöhen - mit oder ohne Lohn und Gehaltsausgleich.

Solche ergänzenden oder abweichenden Regelungen soll es jedoch nur geben, wenn dadurch Arbeitsplätze gesichert oder neue geschaffen werden. Vorher sollten alle Möglichkeiten, die der Tarifvertrag dazu bietet, ausgeschöpft worden sein. Der Flächentarifvertrag bleibt der Standard, die Abweichung die Ausnahme.

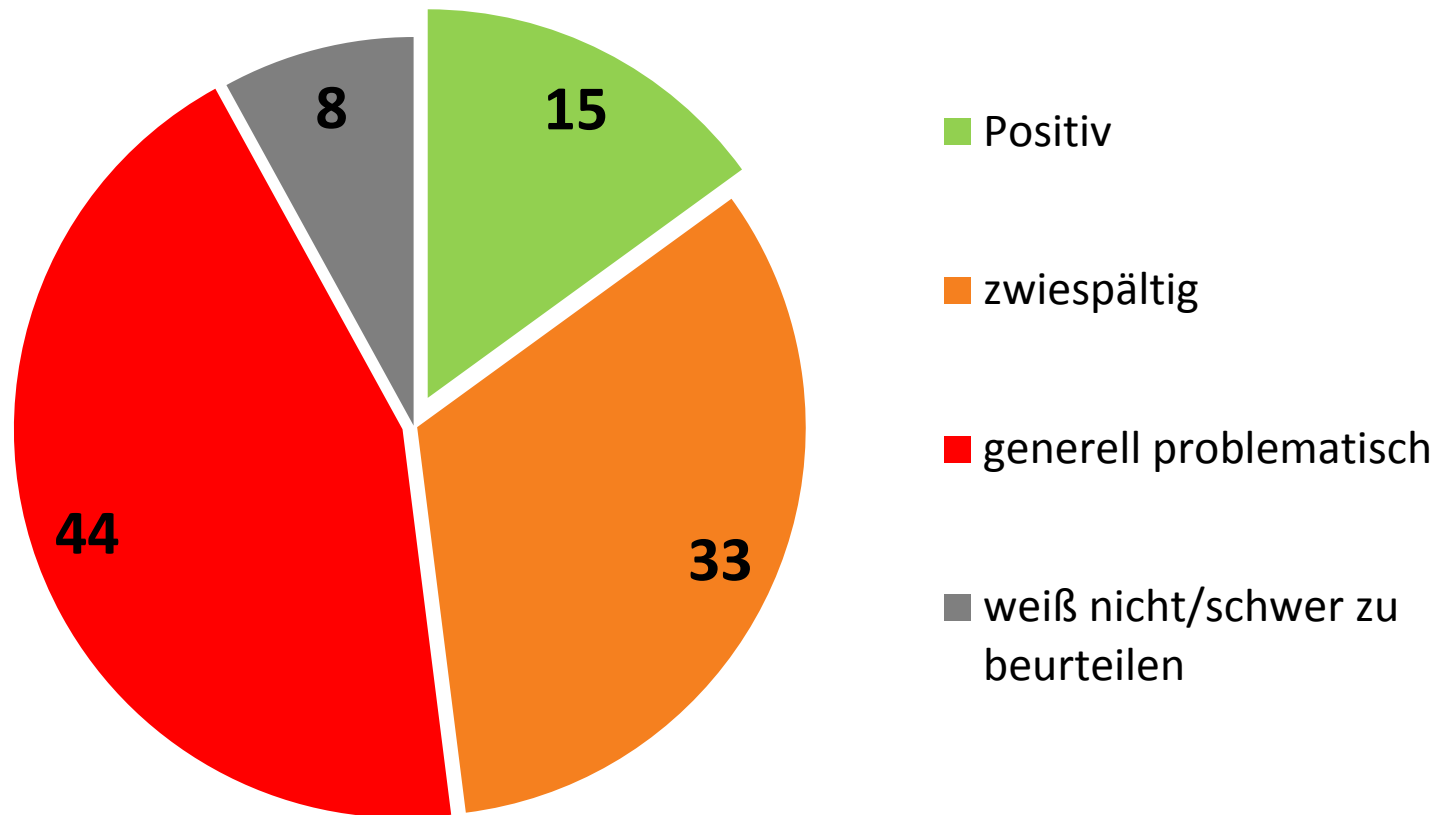
Abweichungen vom Tarifvertrag im Betrieb

Anteile in % (WSI-Betriebsrätebefragung 2015)



Urteil der Betriebsräte: Verbetrieblichung überwiegend zwiespältig bis problematisch

Beurteilung der Verbetrieblichung der Tarifpolitik durch den Betriebsrat (Anteil in %)



DAS GRAUBROT DER LOHNPOLITIK UND LOHNSTRUKTURPOLITIK

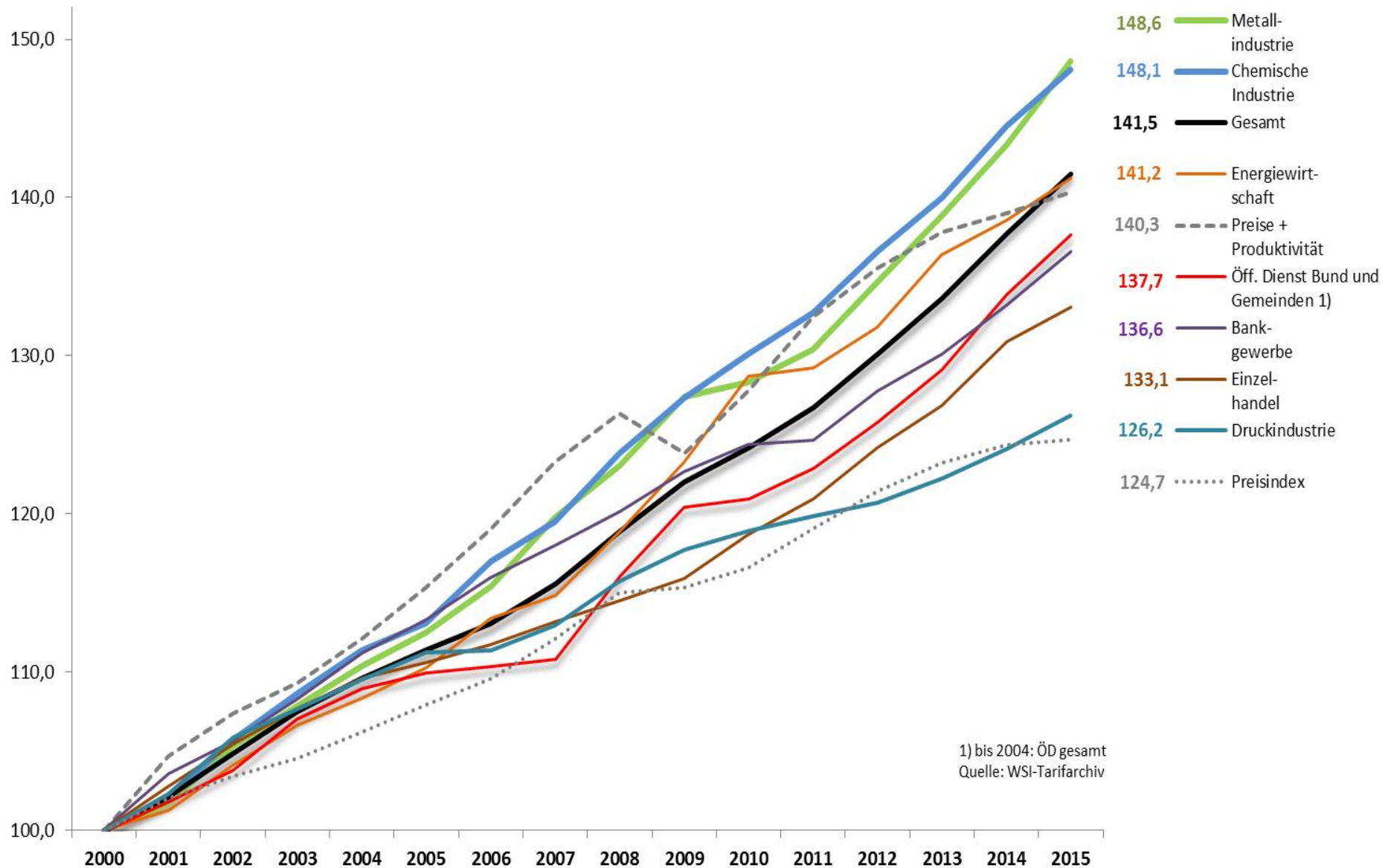
Tarifpolitik - zentrale Arena der Verteilungspolitik

1. Lohnpolitik: Grundkonflikt um die Primärverteilung
2. Branchentarifpolitik und Geleitzugprinzip
3. Lohnstrukturpolitik: Das lange Bohren dicker Bretter



Die große Spreizung

Tarifentwicklung 2000 - 2015



Lohnstrukturpolitik: Tariftechnik, Interessenkonflikte und notwendige Politisierung

1. ERA (2003): Erfolg nach 15 Jahren Verhandlungen
2. TVöD (2005): Unterschätzte Risiken und langfristige Nebenwirkungen
3. Sozial- und Erziehungsdienst (2009, 2015): Schwierigkeiten einer systematischen tariflichen Aufwertungspolitik
4. Niedriglohnbranchen (2013 ff): Politisierung der Verteilungsfrage
5. Entgeltgleichheitsgesetz (2017?): Prüfung der Tarifverträge

SOZIAL- UND ARBEITS(MARKT)POLITIK DURCH TARIFVERTRAG – EIN INSTRUMENT MIT GRENZEN

Themenfelder der qualitativen Tarifpolitik

1. Arbeitszeit, Arbeit und Gesundheit, Arbeitsgestaltung
2. Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung
3. Vereinbarkeit Beruf und Familie
4. Demografie
5. Altersvorsorge

6. Integration

Tarifvertrag und Gesetz

Selektive oder allgemeine Wirkung

1. Tarifliche Regelungen als **Vorläufer** für gesetzliche Regelungen (Lohnfortzahlung)
2. **Ausgestaltung und Aufstockung** gesetzlicher Regelungen (Altersteilzeit)
3. Tarifverträge als **kompensatorische** Maßnahmen (Entgeltumwandlung)
4. **Eigenständige** Tarifregelungen (Demografietarifverträge)



RE-STABILISIERUNG DES FLÄCHEN- TARIFVERTRAGS: AUS EIGENER KRAFT UND MIT POLITISCHER STÜTZUNG

Doppelstrategie der Stabilisierung

1. Stabilisierung aus eigener Kraft

- Kampf gegen Tariffucht und
- Ausweitung der Tarifbindung

2. Politische Stützung des Tarifsystems

- Gesetzlicher Mindestlohn
- Branchenmindestlöhne
- Allgemeinverbindlichkeit



Allgemeinverbindliche Tarifverträge

1. Juli 2015

Von den rund 71.900 als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen sind zur Zeit 490 allgemeinverbindlich.



Mindestlohn: ein wichtiger Erfolg

1. Verdienste in klassischen Niedriglohnbranchen deutlich gestiegen.
2. Aus vielen weggefallenen Minijobs wurden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.
3. Keine negative Wirkungen auf den Arbeitsmarkt.
4. Positive Wirkungen auf die Tarifpolitik.



Branchenmindestlöhne seit 1997

1997

Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk

2003

Maler und Lackierer

2008

Gebäudereinigerhandwerk

2009

Wäschereidienstleistungen

2010

Abfallwirtschaft, Pflegebranche

2011

Sicherheitsdienstleistungen

2012

Berufliche Weiterbildung, Friseurhandwerk

2013

Gerüstbauerhandwerk, Leiharbeit

2014

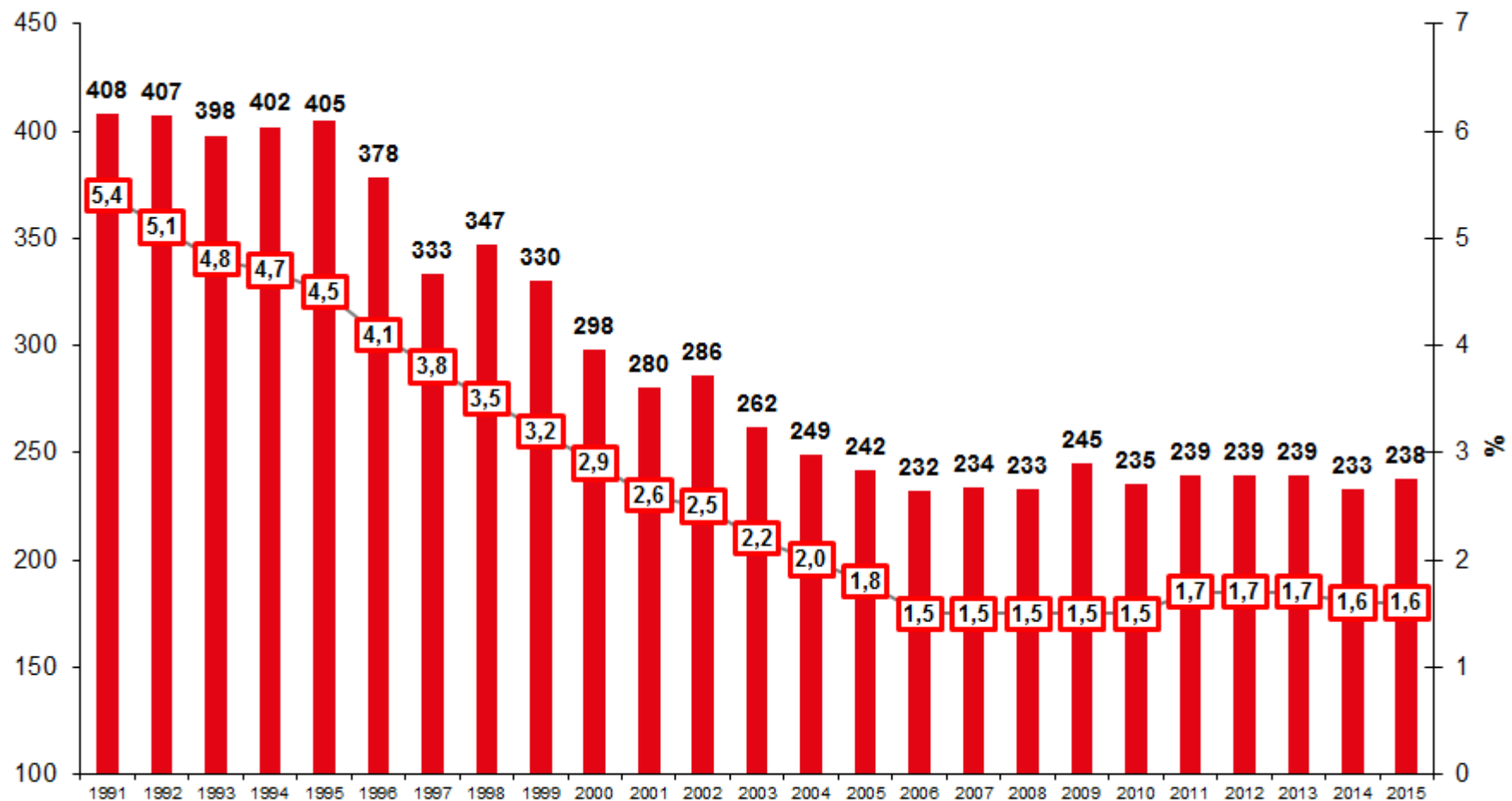
Fleischindustrie, Schornsteinfegerhandwerk,

2015

Geld- und Wertdienste, Land- u. Forstwirtschaft, Gartenbau, Schilder- und Lichtreklame, Steinmetz- u. Steinbildhauerhandwerk, Textil- und Bekleidung

Allgemeinverbindlichkeit – Rückgang und Stagnation

Allgemeinverbindlichkeit 1991 -2015



* Ursprungsbranchentarifverträge = originäre Branchentarifverträge ohne Änderungs- und Paralleltarifverträge; Daten jeweils zum 1.1. eines Jahres
Quelle: Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums, Berechnungen des WSI

Allgemeinverbindliche Entgelttarifverträge: eine Randerscheinung (Januar 2016)

- Elektrohandwerk Berlin Brandenburg
- Bandweberei (NRW)
- Friseurhandwerk (regional)
- Sicherheitsdienstleistungen (regional)

Zukunft des deutschen Tarifmodells: ein Fazit

1. Re-Stabilisierung des Tarifsystems ist **die** zentrale Aufgabe.
2. **Verbetrieblichung der Tarifpolitik braucht erweiterte betriebliche Mitbestimmung.**
3. Lohn(struktur)politik bleibt das zentrale Feld des Verteilungskonflikts.
4. **Notwendig ist eine offensive Verknüpfung von Tarifpolitik und sozialstaatlicher Regulierung.**

VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!

Dr. Reinhard Bispinck

Reinhard-Bispinck@boeckler.de

www.wsi.de

www.tarifarchiv.de