

Tarifbindung muss Sache der Sozialpartner bleiben

Der deutsche Maschinen- und Anlagenbau ist keine Ausnahme: immer mehr Unternehmen steigen aus der Tarifbindung aus. Laut einer aktuellen VDMA-Umfrage sind nur noch 29 Prozent der Maschinenbauer an einen Flächentarifvertrag gebunden. Die Große Koalition versucht durch gesetzliche Maßnahmen die Tarifbindung zu forcieren – zum Nachteil nicht-tarifgebundener Unternehmen. Der VDMA sieht darin einen Verstoß gegen die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit.

Unternehmen wollen mehr Flexibilität

Die wichtigsten Ergebnisse der VDMA-Umfrage: Nur noch ein knappes Drittel der Unternehmen praktizieren die Tarifbindung, weil der Flächentarifvertrag „zu wenig Spielraum für betriebliche Lösungen“ lässt; „mangelnde Flexibilität“ war ein weiterer wichtiger Grund. Knapp die Hälfte ärgerte sich über „zunehmende Lohnkosten“. Trotz der abnehmenden Tarifbindung ist der Maschinenbau aber keine Niedriglohnbranche: der durchschnittliche Bruttojahresverdienst eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers lag im Jahr 2018 bei über 61.000 Euro. 69 Prozent der nicht-tarifgebundenen Unternehmen gaben an, sich am Tarifvertrag zu orientieren oder Bezug darauf zu nehmen.

Maschinenbau folgt allgemeinem Trend

Der Maschinen- und Anlagenbau folgt damit einem „Abwärtstrend“, den das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bereits seit 1996 feststellt. So ging in der Gesamtwirtschaft der Anteil der Beschäftigten in branchentarifgebundenen Betrieben von 1996 bis 2017 in Westdeutschland um 21, in Ostdeutschland um 22 Prozent zurück. Von den Betrieben selbst sind laut IAB 71 Prozent der westdeutschen und 81 Prozent der ostdeutschen Betriebe nicht tarifgebunden (Stand 2018).

Politik übt Beitrittsdruck aus

CDU/CSU und SPD haben in ihrem Koalitionsvertrag festgeschrieben, die Tarifbindung stärken zu wollen. Das versucht man vor allem durch eine rechtliche Benachteiligung von Unternehmen ohne Tarifbindung zu erreichen. Ein Beispiel: In der Zeitarbeit besteht eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Tarifgebundene Unternehmen können die Frist per Tarifvertrag beliebig nach oben ausdehnen. Nicht-tarifgebundene Unternehmen haben zwar ebenfalls die Möglichkeit von der Frist abzuweichen, wenn sie per Betriebsvereinbarung den Tarifvertrag übernehmen. In diesem Fall sieht aber u.U. das Gesetz eine Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten vor. Die Ungleichbehandlung begründet der Gesetzgeber damit, dass er einen Anreiz zur Tarifbindung schaffen will.

KurzZahl

Wussten Sie, dass die Zahl der Arbeitnehmer, die einer Gewerkschaft angehören, zwischen 1991 und 2016 von 13.749.000 auf 7.354.000 gesunken ist? (Quellen: DGB, DBB, CGB, Berechnungen des IW)

Groko verletzt Koalitionsfreiheit

Mit der Benachteiligung nicht-tarifgebundener Unternehmen verstößt der Gesetzgeber gegen die sogenannte negative Koalitionsfreiheit, die in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes geschützt ist, wie ein vom VDMA in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten bestätigt. Damit nicht genug: In der Großen Koalition gibt es bereits Pläne, die Hürden zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen weiter zu erleichtern. Zudem gibt es Ideen, tarifgebundene Unternehmen sowie gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer steuerlich zu privilegieren. Nicht-tarifgebundene Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu benachteiligen, wird bereits weitgehend praktiziert.

Tarifparteien sind gefordert

Zur Tarifautonomie gehört nicht nur, dass sich die Politik aus der Lohnfindung heraushält, sondern auch die Frage der Tarifbindung den Tarifparteien überlässt. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften müssen durch wettbewerbsfähige und attraktive tarifliche Regelungen dafür sorgen, dass sich eine möglichst hohe Zahl von Unternehmen nicht überfordert fühlt.

Arbeitgeber wollen „modulare“ Verträge

Die Arbeitgeberverbände haben bereits mit konstruktiven Vorschlägen auf die weitverbreitete Unzufriedenheit der Unternehmen mit dem Flächentarifvertrag reagiert. Sie schlagen eine „modulare Tarifbindung“ vor. Danach sollen Unternehmen die Möglichkeit erhalten, einzelne Module aus einem Tarifvertragswerk auszuwählen, z.B. Vereinbarungen zum Entgelt oder zur Ausgestaltung der Arbeitszeit, ohne den Tarifvertrag als Ganzes anzunehmen bzw. verwerfen zu müssen. Dies käme dem Bedürfnis vieler Unternehmen nach individuellen Lösungen und mehr Flexibilität innerhalb eines Tarifvertrages entgegen.

Fazit

Der Gesetzgeber muss die verfassungsrechtlichen Grundsätze ernst nehmen. Er hat deshalb jeden politischen Druck zu unterlassen, um die Unternehmen in die Tarifbindung zu zwingen. Die Stärkung der Tarifbindung bleibt Aufgabe der Sozialpartner. Die Politik hat sich auch deshalb aus dem Tarifgeschehen herauszuhalten, weil auch eine nachlassende Tarifbindung, wie die VDMA-Umfrage für den Maschinen- und Anlagenbau bestätigt, keineswegs zu sozialen Verwerfungen führt.

Kontakt

Fabian Seus, Leiter VDMA Competence Center Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik
Telefon +49 69 6603-1930, E-Mail fabian.seus@vdma.org

Holger Wuchold, VDMA Hauptstadtbüro
Telefon +49 30 306946-19, E-Mail holger.wuchold@vdma.org

www.vdma.org

Mehr KurzPositionen



www.vdma.org/kurzpositionen

2/2