

Vorsprung Bayern – Tarifbindung in Bayern

Donnerstag, 30.10.2014 um 17:30 Uhr

hbw | Haus der Bayerischen Wirtschaft, Europasaal

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Begrüßung

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,
herzlich willkommen zur heutigen Veranstaltung
in unserer Reihe „Vorsprung Bayern“.

Ein Vorsprung, der – schaut man sich die
aktuellen Streikmeldungen an – eher zum
Stillstand zu werden droht.

Die Streiks von Lokführern und Piloten – noch
dazu in den Herbstferien – sind ärgerlich, sie
behindern die Arbeitsabläufe und schaden dem
Betriebsklima.

Schon seit Anfang Juli ziehen sich die
Verhandlungen der Bahn mit konkurrierenden
Gewerkschaften – die sich nicht einmal einig
darüber sind, wer jetzt eigentlich für wen
zuständig ist.

Das zeigt einmal mehr, wie dringend der
Handlungsbedarf ist, um volkswirtschaftlichen
Schaden abzuwenden!

Deshalb muss die Bundesregierung die
Tarifeinheit so schnell wie möglich wieder
herstellen, das heißt: sie gesetzlich festschreiben.
Auch das war ja ursprünglich schon vor der
Sommerpause geplant.

Denn: Wenn die Tariflandschaft zunehmend zerfasert und Spartengewerkschaften immer mehr an Einfluss gewinnen, sind die Folgen fatal:

- Spaltung der Belegschaften,
- exzessive Dauer-Arbeitskämpfe,
- sinkende Akzeptanz des Tarifvertragssystems,
- und damit eine Bedrohung für die gesamte Wirtschaft.

Das gilt gerade dann, wenn Arbeitnehmergruppen in Streik treten, die zwar zahlenmäßig klein, aber für einen geordneten Betriebsablauf unabdingbar sind – wieder Beispiel Lokführer.

Tarifeinheit und Tarifbindung sind zwei Seiten einer Medaille.

Auf unserer heutigen Veranstaltung wollen wir darüber diskutieren,

- wie die Arbeitsbedingungen in tarifgebunden und nicht-tarifgebundenen Unternehmen aussehen
- und wie die Tarifbindung in Bayern gestärkt werden kann.

Dazu heiße ich willkommen:

- Stephan Stracke, den stellvertretenden Vorsitzenden und arbeitspolitischen Sprecher der CSU-Landesgruppe im Deutschen Bundestag;
- Angelika Weikert, Vorsitzende des Arbeitskreises und Soziales der SPD-Landtagsfraktion sowie
- Jürgen Wechsler, Bezirksleiter der IG Metall.

Es freut mich sehr, dass Sie sich der Diskussion stellen – das verspricht durchaus spannend zu werden.

Meine Damen und Herren,

die Tarifbindung der Unternehmen in Deutschland und Bayern ist nach wie vor hoch.

Das zeigt unsere neue vbw Studie mit dem Titel „Tarifbindung in Bayern“, die wir Ihnen heute vorstellen.

Hanno Kempermann von IW Consult wird Ihnen in seinem Vortrag einen detaillierten Überblick geben.

Das zentrale Ergebnis vorab:

Für acht von zehn Beschäftigten im Freistaat gelten direkt oder indirekt tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen.

Dieser Anteil ist seit Jahren stabil – und liegt etwas über dem Bundesdurchschnitt.

57 Prozent der bayerischen Beschäftigten unterliegen direkt einem Flächentarifvertrag.

Das ist zwar leicht rückläufig, aber im selben Ausmaß nahm der Anteil der Beschäftigten zu, deren Arbeitsbedingungen sich an einem Branchentarifvertrag orientieren.

Ein Großteil der Unternehmen sieht also im Flächentarifvertrag nach wie vor Vorteile:

- Die Friedenspflicht ist sicher der größte. Kein Arbeitskampf bei laufendem Tarifvertrag: Das gibt Planungssicherheit.
- Außerdem spart ein Tarifvertrag Zeit und Kosten, da nicht mit jedem einzelnen Mitarbeiter verhandelt werden muss.
- Und: Dass nicht Arbeitgeber und Belegschaft direkt miteinander verhandeln, sorgt dafür, dass diese Konflikte aus dem

Unternehmen weitgehend rausgehalten werden.

Doch Tarifbindung ist für uns kein Selbstzweck.
Wenn ein Unternehmen außerhalb des
Flächentarifvertrags größere
Wettbewerbschancen für sich sieht, dann muss
ihm diese Möglichkeit auch offenstehen.

Deshalb lautet unsere zentrale Forderung: Die
Negative Koalitionsfreiheit darf nicht angetastet
werden!

Sie ist ja auch grundgesetzlich geschützt.

Vor diesem Hintergrund sehen wir die
Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung
von Tarifverträgen sehr kritisch.

Gerichte ebenso wie Gewerkschaften sind
aufgerufen, die Negative Koalitionsfreiheit zu
beachten.

Denn Fakt ist: Auch Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer in nicht-tarifgebundenen
Unternehmen haben sehr gute

Arbeitsbedingungen – sowohl was die Arbeitszeit als auch was das Entgelt anbelangt:

- Im Schnitt liegt die Arbeitszeit in den nicht-tarifgebundenen Unternehmen nur eine Stunde höher als in den tarifgebundenen.
- Und Lohndifferenzen sind allenfalls bei den An- und Ungelernten etwas ausgeprägter – was aber im Umkehrschluss heißt:
Geringqualifizierte haben in nicht-tarifgebundenen Unternehmen höhere Beschäftigungschancen!

Das ist die solide Ausgangslage.

Was ist aus unserer Sicht für die Zukunft der Tarifbindung in Bayern außerdem wichtig?

Erstens. Die Tarifverträge müssen wettbewerbsfähiger werden.

Unsere Studie zeigt: In den letzten Jahren ging die direkte Tarifbindung zu Gunsten der Betriebe zurück, die sich an einem Flächentarifvertrag orientieren.

Die Firmen scheren also nicht komplett aus dem System aus. Sie halten nur einzelne Aspekte des Tarifkorsetts zu eng für ihre betriebliche Praxis.

Das zeigt: Wir brauchen Reformen, welche die Tarifverträge attraktiver, flexibler und damit wettbewerbsfähiger machen!

Dazu ist, nötig dass – Zweitens – Tarifregelungen wieder zu Mindeststandards werden.

Der Flächentarifvertrag muss für alle passen – für Kleinbetriebe genauso wie für Großunternehmen, in konjunkturell guten wie schlechten Zeiten.

Deshalb müssen die Tarifbedingungen wieder zu echten Mindeststandards werden, hinsichtlich Entgelt wie Arbeitszeit.

Deshalb sehen wir es ja so kritisch, dass flexible Arbeitsmarktinstrumente immer weiter eingeschränkt werden. Dass die Politik auf diesen Zug aufspringt, macht es nicht besser.

Denn die Folge sind weniger Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte, mehr Arbeitsplatzverluste in konjunkturellen Schwächephasen. Das kann doch niemand ernstlich wollen!

Mindest-Standards heißt aber auch: Tarifverträge sollen Rahmenbedingungen schaffen, aber nicht jedes kleine Detail regeln – und schon gar nicht Lösungen suchen für Probleme, die es gar nicht gibt.

Drittens. Öffnungsklauseln und betriebsindividuelle Elemente sind nötig.

Unser Ziel ist und bleibt der „atmende Tarifvertrag“, der möglichst vielen Belangen in möglichst vielen Unternehmen gerecht wird.

Deshalb: Mehr variable Elemente und Öffnungsklauseln einbauen. Das erhöht die Gestaltungsspielräume – übrigens für Arbeitnehmer genauso wie für Arbeitgeber.

Viertens. Das tarifliche Kostenniveau ist vielfach zu hoch!

Dass das Entgeltniveau in den nicht-tarifgebundenen Betrieben etwas niedriger ist, entspringt nicht Arbeitgeberlaune, sondern zeigt: Dass Entgeltniveau in den Flächentarifverträgen

ist für einige Unternehmen betriebswirtschaftlich nicht verkraftbar.

Das geht, ich habe es ja angesprochen, vor allem zu Lasten der Geringqualifizierten.

Das sollte die Tarifpartner zum Nachdenken bringen.

Gegen höhere Löhne ist nichts einzuwenden.

Nur: Sie müssen auch mit der Produktivitätsentwicklung Schritt halten.

Und das tun sie eben nicht mehr.

So stiegen zum Beispiel 2013 die Arbeitskosten in der deutschen Industrie um 2,5 Prozent, die Produktivität wuchs aber nur um 0,4 Prozent.

Die Schere geht immer wieder auseinander.

Die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu erhalten – das muss auch bei der Lohnfindungen gelten. Und für die Arbeitszeit auch. Deshalb:

Fünftens. Die tarifliche Arbeitszeit muss erhöht und flexibilisiert werden.

In Kombination mit dem höheren Entgeltniveau werden die vergleichsweise kurzen tariflichen Arbeitszeiten zu einer doppelten Belastung.

Die Erfahrung zeigt: Wenn Unternehmen vom Flächentarifvertrag abweichen, dann in erster Linie im Bereich Arbeitszeit.

Auch angesichts der demografischen Entwicklung und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist es unverzichtbar, dass wir mehr und länger arbeiten, nicht weniger und kürzer.

Das gilt sowohl für die Wochen als auch für die Lebensarbeitszeit.

Deshalb – auch wenn es eine unbequeme Wahrheit ist: Wir brauchen eine quantitative Erhöhung der Arbeitszeit im Flächentarifvertrag.

Und: Wir brauchen mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung – sprich Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle und mehr.

Das ermöglicht es, die betrieblichen Kapazitäten der volatilen Nachfrage anzupassen.

Meine Damen und Herren,

Die Bedeutung einer funktionierenden Sozialpartnerschaft hat sich in der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise gezeigt.

Dazu hat gerade auch die hohe Tarifbindung beigetragen – und die Tarifeinheit.

Beides zukunftsfest zu gestalten und auf die Marktlage auszurichten – darüber lassen Sie uns jetzt ins Gespräch kommen.

Ich wünsche einen informativen und ertragreichen Abend!