

Dr. Marion Salot

Tarifbindung als Schlüssel für gute Arbeit

In aller Kürze:

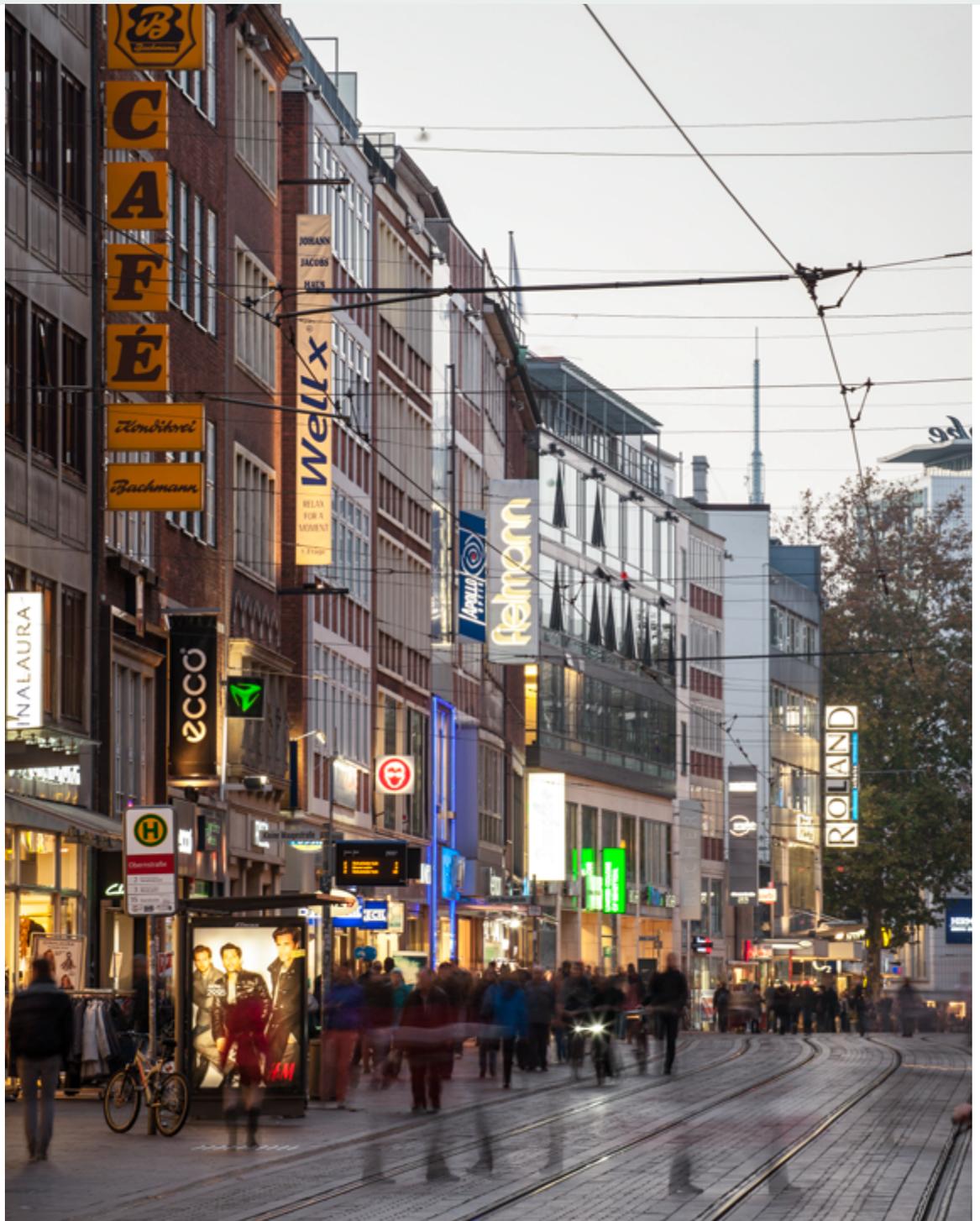
Tarifverträge bieten einen wichtigen Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, indem Standards für alle zentralen Arbeitsbedingungen festgeschrieben werden. Allerdings ist die Tarifbindung in den vergangenen Jahren deutlich gesunken – auch im Land Bremen. Während sie in Branchen, die von großen Betrieben geprägt werden, noch recht stabil ist, ging sie in eher kleinteilig strukturierten Bereichen wie dem Einzelhandel stark zurück – mit den entsprechenden Folgen für die Beschäftigten. Hier können die Löhne in tarifgebundenen Betrieben beispielsweise über 30 Prozent höher sein, als in nicht tarifgebundenen Unternehmen. 2018 ist es im Gastgewerbe im Land Bremen gelungen, die Tariffucht durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags zu stoppen. Hier konnten im vergangenen Jahr vor allem in den unteren Einkommensstufen Zuwächse realisiert werden. Um die Tarifbindung auszuweiten, sind starke Gewerkschaften und Betriebsräte unerlässlich. Darüber hinaus muss sich die Politik aber dafür einsetzen, die Einführung von allgemein verbindlichen Tarifverträgen zu erleichtern.

Der Tarifvertrag als Schutzschild für die Beschäftigten

→ Tarifverträge liefern rechtlich verbindliche Rahmen für Löhne und Arbeitsbedingungen und übernehmen für die Beschäftigten daher eine wichtige Schutzfunktion. Hier werden Standards für Löhne, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Spätzuschläge und auch zu Arbeits- und Ruhezeiten festgelegt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich also auf gemeinsame Spielregeln, die in der Branche oder dem Unternehmen gelten sollen. Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigte, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, zufriedener sind, weil ein faires und verbindliches Raster geschaffen wurde. Aber auch für Arbeitgeber haben Tarifverträge entscheidende Vorteile, denn sie müssen nicht jeden Arbeitsvertrag individuell aushandeln. Branchentarifverträge sorgen dafür, dass die Betriebe einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten haben. Auch für die Gesellschaft spielen Tarifverträge eine große Rolle. Während durch einen gesetzlichen Mindestlohn eine Untergrenze gezogen wird, um den freien Fall der Löhne zu verhindern, sollen Tarifverträge dazu beitragen, die Beschäftigten sozial abzusichern, damit sie von ihren Löhnen gut leben können und auch eine auskömmliche Rente bekommen.

Dies gelingt nicht überall gleich gut. Die Verbreitung von Tarifverträgen schwankt daher erheblich. Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen „Koordinaten der Arbeit“ zeigt, dass beispielsweise mehr Vollzeit- als Teilzeitkräfte unter einen Tarifvertrag fallen, mehr Männer als Frauen und eher ältere als jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Besonders entscheidend ist aber die Größe des Betriebs. Hier liefert die Beschäftigtenbefragung ebenfalls eindeutige Hinweise: Während drei Viertel der Befragten, die in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten arbeiten, angaben, dass sie unter einen Branchen- oder Haustarifvertrag fallen, waren es in den Betrieben mit 19 oder weniger

„In keinem anderen Bundesland ist der Anteil tarifgebundener Betriebe so stark gesunken wie in Bremen.“

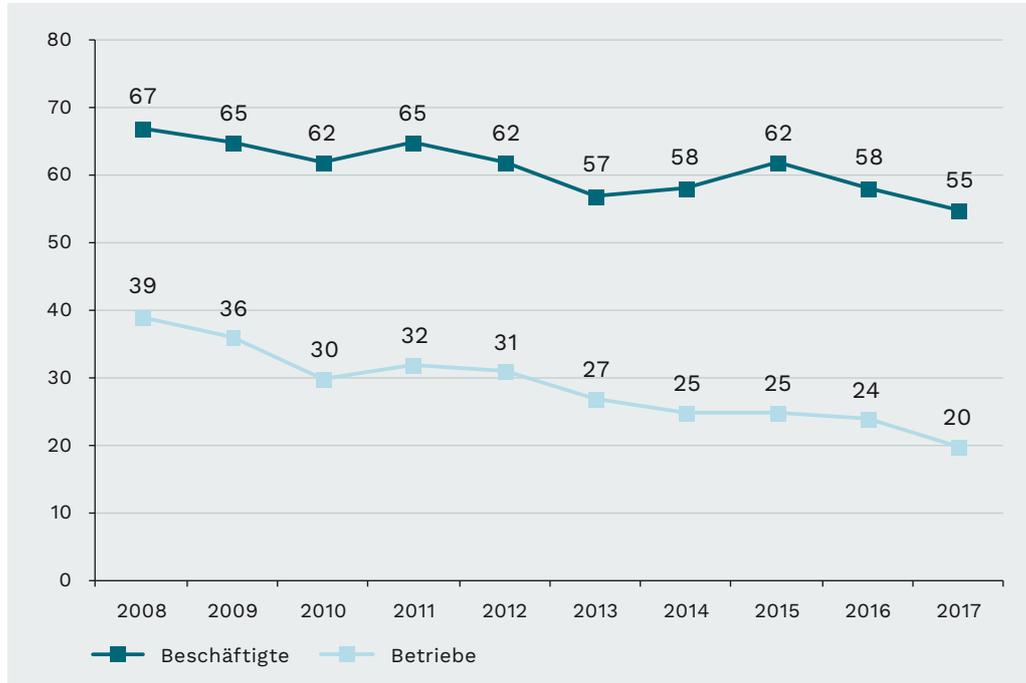


Beschäftigten nur 40 Prozent. Auch das Vorhandensein eines Betriebsrats erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das jeweilige Unternehmen tarifgebunden ist. Drei Viertel der Befragten, die in einem Unternehmen mit Betriebsrat tätig waren, fielen auch unter einen Tarifvertrag. Umgekehrt profitierte nur jede/jeder dritte Beschäftigte von einem Tarifvertrag, wenn er oder sie in einem Unternehmen tätig war, der über keinen Betriebsrat verfügte. Eine

wichtige Rolle spielt natürlich auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Deshalb fällt die Tarifbindung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich aus: Dem IAB-Betriebspanel zufolge arbeiten beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe 70 Prozent der Beschäftigten im Land Bremen in tarifgebundenen Betrieben. Im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich Handel/Reparatur sind es hingegen weniger als 30 Prozent.

Abbildung 1:

Anteil der Beschäftigten und Betriebe mit Tarifvertrag im Land Bremen in Prozent
2008 bis 2017

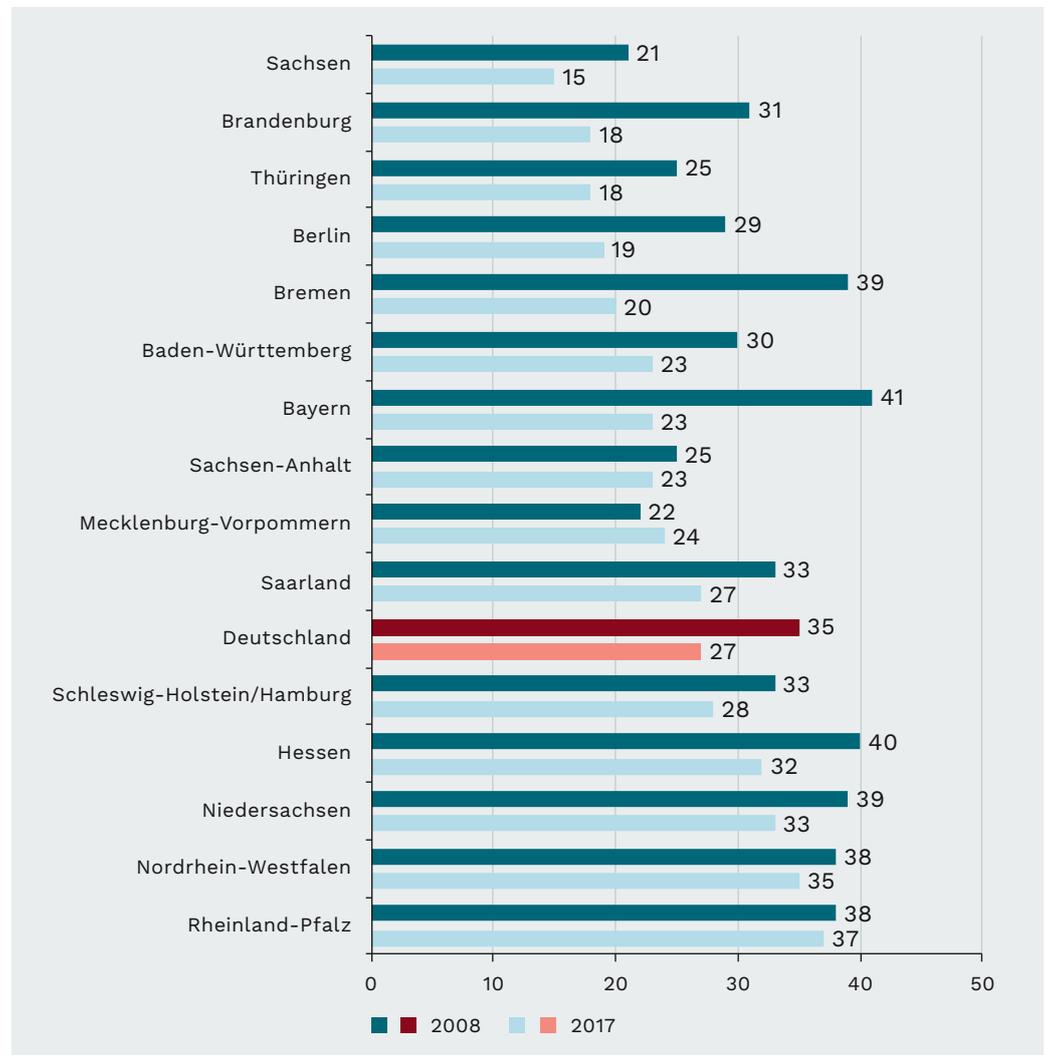


Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 bis 2017

In den vergangenen Jahren ist die Tarifbindung deutlich zurückgegangen. Während in Deutschland im Jahr 2008 noch 53 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen arbeiteten, in denen ein Branchentarif galt und weitere acht Prozent unter einen Haustarifvertrag fielen, waren es 2017 nur noch 47 Prozent beziehungsweise acht Prozent der Beschäftigten. Im Land Bremen fiel der Rückgang der Tarifbindung besonders deutlich aus: Waren hier 2008 noch 56 Prozent der Beschäftigten in Betrieben tätig, die einen Branchentarifvertrag anwendeten und für weitere 11 Prozent ein Haustarifvertrag galt, haben sich diese Anteile auf 38 beziehungsweise 17 Prozent verändert.

Besonders stark gesunken ist im Land Bremen aber der Anteil der tarifgebundenen Betriebe: 2008 haben hier noch 39 Prozent der Unternehmen nach Tarif gezahlt, 2017 sind es hingegen nur noch 20 Prozent (*siehe Abbildung 1*). In keinem anderen Bundesland ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe so deutlich gesunken. Bremen wird hier inzwischen nur noch von Berlin und ostdeutschen Bundesländern wie Sachsen, Brandenburg und Thüringen unterboten (*siehe Abbildung 2*).

Abbildung 2:
Anteil der tarifgebundenen Betriebe nach Bundesländern in Prozent
 2008 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 bis 2017

„In der Logistik im Land Bremen waren 2017 nur noch 12 Prozent der Betriebe tarifgebunden.“

Für Überraschung sorgt auch ein Blick auf die Tarifbindung nach Branchen, denn hier hat im Land Bremen insbesondere im verarbeitenden Gewerbe der Anteil der Betriebe abgenommen, in denen nach Tarif gezahlt wird. Alleine zwischen 2014 und 2017 ist er von 25 auf 14 Prozent gesunken. Auf die Beschäftigten hat diese Entwicklung nicht ganz so massiv durchgeschlagen: Während 2014 noch 82 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe Tariflohn bekamen, ist dieser Anteil bis zum Jahre 2017 „nur“ auf 70 Prozent gesunken. Dies ist ein Indiz dafür, dass vor allem kleinere Unternehmen aus der Tarifbindung ausgestiegen sind.

Der Rückgang der Tarifbindung ist aber auch in anderen Branchen zu beobachten. In der Logistik in Bremen waren beispielsweise 2014 noch 27 Prozent der Unternehmen tarifgebunden, 2017 aber nur noch 12 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben ist von 50 auf 46 Prozent gesunken. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich „Handel/Reparatur“ hatte die Tariffucht besonders problematische Folgen: Hier ist zwar der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen zwischen 2014 und 2017 nur von 17 auf 12 Prozent gesunken, der Anteil der Beschäftigten in tarifgebunden Unternehmen ging aber von 41 auf 28 Prozent zurück. Hier müssen also auch größere Betriebe dem Tarifvertrag den Rücken gekehrt haben (siehe Abbildung 3).

Der Einzelhandel auf der Kippe zur Niedriglohnbranche

Insbesondere im Einzelhandel machen solche Beispiele Schule. Er steht mittlerweile auf der Kippe, sich zur Niedriglohnbranche zu entwickeln. Das war nicht immer so. Noch Ende der 1990er-Jahre fielen deutschlandweit fast drei Viertel aller Beschäftigten im Einzelhandel unter einen Tarifvertrag. Mittlerweile sind es nur noch 40 Prozent. Ein wichtiger Grund für diesen Trend ist die sinkende Bedeutung der allgemein verbindlichen Tarifverträge. Bis zu den 1980er-Jahren waren diese im Einzelhandel noch nahezu flächendeckend gültig. Diese weite Verbreitung kam auch deshalb zustande, weil sich die Arbeitgeber damals explizit für allgemein verbindliche Tarifverträge ausgesprochen haben. Begründet wurde dies damit, dass so Schmutzkonkurrenz und Lohnrückerei vermieden werden. In einem Antrag des Arbeitgeberverbandes aus Nordrhein-Westfalen auf die Einführung der Allgemeinverbindlichkeit im Jahr 1998 wird sogar darauf hingewiesen, dass die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) geboten ist, um die soziale Komponente der

Abbildung 3:
Tarifbindung nach Branchen im Land Bremen

	Betriebe mit Tarifvertrag		Beschäftigte mit Tarifvertrag	
	2014	2017	2014	2017
verarbeitendes Gewerbe	25	14	82	70
Baugewerbe	55	47	66	66
Handel/Reparatur	17	12	41	28
Logistik	27	12	50	46
wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	19	16	53	59
Gesundheits- und Sozialwesen	20	26	39	29
sonstige Dienstleistungen	23	19	41	54
öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck	59	42	89	89
insgesamt	25	20	58	55

Quelle: IAB-Betriebspanel Bremen, Befragungswelle 2014 und 2017

OT – Ohne Tarifbindung-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden

Einige Arbeitgeberverbände haben zugelassen, dass Mitglieder ohne Tarif im Verband verbleiben oder in ihn eintreten können. Diese Strategie soll dazu dienen, die Mitgliederzahlen zu stabilisieren und die Unternehmen im Verband zu halten, die mit dem Ausgang der Tarifverhandlungen unzufrieden waren. Zudem wurde darauf spekuliert, dass so auch Betriebe dem Arbeitgeberverband beitreten, die eigentlich keinen Tarifvertrag anwenden möchten. Untersuchungen des WSI zufolge haben sich vor allem solche Arbeitgeberverbände für die Einführung von OT-Mitgliedschaften entschieden, die unter sinkenden Mitgliederzahlen litten. Problematisch

ist diese Entwicklung unter anderem deshalb, weil Arbeitgeber bei Tarifverhandlungen mit dem Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft drohen und so Druck auf die Gewerkschaften ausüben können. So begegnen sich die Sozialpartner nicht mehr auf Augenhöhe und es erfolgt eine Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeberseite.¹

1 Vgl. Arbeitgeber – als Tarifpartner geschwächt. In: Böcklerimpuls 11/2010.

Marktwirtschaft auch im Einzelhandel zu erhalten und andernfalls eine Zersplitterung der Tariflandschaft droht. Hier hat sich das Blatt inzwischen gewendet. Die letzte Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Einzelhandel erfolgte im Jahr 1992. Inzwischen gibt es deutschlandweit in dieser Branche nur noch ganz vereinzelte Vereinbarungen, die allgemein verbindlich sind, beispielsweise über vermögenswirksame Leistungen.

Aber nicht nur die Abkehr von allgemein verbindlichen Tarifverträgen hat die Tariffucht im Einzelhandel beschleunigt. In den vergangenen Jahren haben immer mehr Arbeitgeberverbände die sogenannte OT-Mitgliedschaft eingeführt. Unternehmen können hier auch dann im Arbeitgeberverband sein und beispielsweise die Angebote der Rechtsberatung und Prozessvertretung nutzen, wenn sie keinen Tarifvertrag anwenden (*siehe Kasten*). Durch diesen Umstand würden Arbeitgeberverbände quasi gegen die Interessen ihrer eigenen Mitglieder verstoßen, wenn sie sich für eine Ausweitung der Tarifbindung oder die Einführung einer AVE starkmachen.

Im Einzelhandel haben aber auch politische Entscheidungen, wie die Liberalisierung des Ladenschlussgesetzes und die verlängerten Öffnungszeiten die Tariffucht forciert. Nicht tarifgebundene Unternehmen haben einen deutlichen Vorteil bei den Personalkosten – unter anderem auch deshalb, weil sie die Spät- und Nachtzuschläge sparen. So müssen tarifgebundene Einzelhändler ab 18.30 Uhr einen Zuschlag von 20 Prozent zahlen und ab 20 Uhr von 50 Prozent. Betriebe, die keinen Tarifvertrag anwenden, haben also schon allein in den Abendstunden einen deutlichen Lohnkostenvorteil. Dieser macht sich umgekehrt für die Beschäftigten direkt auf ihrem Gehaltscheck bemerkbar: Berechnungen des WSI zufolge² verdient beispielsweise eine vollzeitbeschäftigte Verkäuferin in der Endstufe der Gehaltsgruppe 2 bei einem nicht tarifgebundenen Lebensmittelhändler im Monat 36 Prozent weniger als ihre Kollegin, die nach Tarif bezahlt wird. Über das Jahr gerechnet beträgt der Lohnabstand sogar 49 Prozent, weil in dem nicht tarifgebundenen Betrieb unter Umständen auch das Weihnachts- und Urlaubsgeld entfällt. Innerhalb eines Jahres erhält

2 Prof. Dr. Thorsten Schulten: Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Einzelhandel, Präsentation auf dem Branchendialog Einzelhandel des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen am 18. Januar 2018.

die Verkäuferin in dem tarifgebundenen Unternehmen 11.000 Euro mehr als ihre Kollegin, monatlich sind das immerhin 672 Euro. Gerade in einer Branche wie dem Einzelhandel sind solche Gehaltseinbußen beträchtlich, denn im Branchenvergleich liegen die Einkommen hier bereits jetzt auf den hintersten Plätzen.

Ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag für das Gastgewerbe

Es gibt aber auch gute Nachrichten: So ist es in Bremen 2018 im Gastgewerbe gelungen, erstmals einen gesamten Entgelttarifvertrag für allgemein verbindlich zu erklären. Dem gemeinsamen Antrag von DEHOGA und NGG konnte deshalb stattgegeben werden, weil es gelungen ist, eine wirtschaftliche Fehlentwicklung nachzuweisen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine Aushöhlung der tariflichen Ordnung und eine Gefährdung des Arbeitsfriedens beziehungsweise eine Erosion des Tarifgefüges vorliegen. Ein Indiz hierfür können beispielsweise Verstöße gegen das Mindestlohngesetz sein. Dass diese im Gastgewerbe besonders häufig festgestellt werden, belegt auch die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit“. Diesen Daten zufolge verdienen 12,5 Prozent der Befragten aus dem Gastgewerbe weniger als den zum Befragungszeitraum geltenden Mindestlohn von 8,50 Euro.

Im Branchendurchschnitt haben dies beispielsweise mit fünf Prozent deutlich weniger Befragte ausgesagt. Erschwerend kommt hinzu, dass in der Gastronomie etwa drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Niedriglohnempfänger sind und auch der Anteil der Aufstocker an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit mehr als elf Prozent deutlich über dem Durchschnitt von 3,5 Prozent liegt.³ Da diese Branche ausgesprochen kleinteilig strukturiert ist, ist eine schnelle Steigerung des Organisationsgrads und der Tarifbindung nur schwer zu erzielen. Eine entsprechende Rahmung durch einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag war daher mehr als angebracht.

Eine Analyse der Einkommensentwicklung im Gastgewerbe hat gezeigt, dass es im vergangenen Jahr in Bremen tatsächlich zu einer Gehaltssteigerung gekommen ist – und zwar vor allem in den unteren Einkommensgruppen. Vollzeitbeschäftigte in der Leistungsgruppe 5, in der ungelernete Beschäftigte erfasst werden, die einfache Tätigkeiten ausführen, verdienten im dritten Quartal 2018 beispielsweise 93 Euro mehr als im Jahr davor. Das entspricht einer Gehaltssteigerung von 5,5 Prozent. Besonders stark angestiegen ist aber das Einkommen der vollzeitbeschäftigten Frauen, die im Gastgewerbe Anlernstätigkeit ausüben, die in einer Zeit bis zu zwei Jahren erworben werden kann (Leistungsgruppe 4). Während sie im dritten Quartal 2017 noch 1.613 Euro im Durchschnitt verdient haben, waren es 2018 1.823 Euro, also 210 Euro beziehungsweise 13 Prozent mehr. Durch diese Steigerung konnte der noch im Jahr 2017 zu konstatierende Lohnabstand zu den Männern in dieser Gehaltsgruppe, der gut 200 Euro betrug, komplett aufgehoben werden. Dieser Befund stützt die These, dass Tarifverträge einen wichtigen Beitrag dazu leisten können, die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen aufzuheben.

³ Daten einer Sonderauswertung der Agentur für Arbeit im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen.

Um den digitalen Wandel gestalten zu können, sind starke Sozialpartner und Tarifverträge unerlässlich

Die Digitalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen von betrieblichen Strukturen und Arbeitsverhältnissen werden dazu beitragen, dass es zukünftig immer schwieriger wird, die Tarifbindung zu schützen. Dabei ist es gerade in Branchen, in denen Automatisierungsprozesse dazu führen können, dass sich ganze Berufe verändern oder sogar wegfallen besonders wichtig, diese Prozesse tarifvertraglich zu rahmen und im Schlichterabschluss mit Arbeitnehmervertretungen zu gestalten. In welcher umfassender Form dieses möglich ist, zeigt der Tarifvertrag Zukunft, der im Dezember 2018 zwischen Eurogate und ver.di abgeschlossen wurde (siehe Kasten auf Seite 88). Tarifverträge tragen damit wesentlich dazu bei, Beschäftigte in Betrieben abzusichern, die vor massiven Umstrukturierungen stehen und übernehmen damit auch gesellschaftlich gesehen, eine wichtige Funktion. Damit diese aufrechterhalten und ausgebaut werden kann, ist die Politik gefordert, für die Ausweitung der Tarifbindung einzutreten und zu werben. Wichtige Bausteine sind hier natürlich die Tariftreue- und Vergabegesetze, bei denen das Land Bremen schon früh eine Vorreiterposition eingenommen hat. Allerdings wird dieses Instrument nicht ausreichen, um die Tarifbindung branchenübergreifend zu erhöhen. Deshalb sind weitere Maßnahmen zu prüfen, die hier entsprechende Pflöcke einschlagen können. Die Privilegierung von tarifgebundenen Unternehmen bei der Vergabe oder ihre vorrangige Berücksichtigung in der Wirtschaftsförderung können ebenfalls wichtige Signale senden.

„Tarifverträge leisten einen wichtigen Beitrag, die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzuheben.“

In einigen Branchen mit besonders kleinteiliger Struktur wie dem Gastgewerbe wird es hingegen auch in Zukunft schwer sein, eine umfassende Verbreitung von Tarifverträgen alleine über die Sozialpartner zu erreichen. Ähnlich ist die Situation im Einzelhandel. Deshalb ist es wichtig, die gesetzlichen Vorgaben zur Einführung von allgemein verbindlichen Tarifverträgen zu erleichtern. Aktuell ist neben der gemeinsamen Antragstellung des Arbeitgeberverbands und der zuständigen Gewerkschaft noch die Zustimmung des von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetzten Tarifausschusses notwendig. Die Arbeitgeberseite hat also ein Vetorecht und kann die Einführung der AVE blockieren, auch wenn sich die jeweiligen Tarifpartner bereits darauf verständigt haben. Diese Regelung stellt eine unnötige Hürde dar. Die Arbeitnehmerkammer begrüßt daher den Beschluss der Bürgerschaft, eine Bundesratsinitiative auf den Weg zu bringen, die das Ziel hat, den Abstimmungsmodus so zu ändern, dass ein Antrag auf eine AVE nur mit einer Mehrheit im Tarifausschuss abgelehnt werden kann. Obwohl die jüngste Gesetzesreform eine Einführung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen dahingehend erleichtert hat, dass das harte 50-Prozent-Quorum als Voraussetzung abgeschafft wurde, ist die Frage der Verbreitung des Tarifvertrags bei anstehenden Allgemeinverbindlichkeitserklärungen immer noch ein wichtiges Kriterium. Allerdings ist eine präzise Erfassung der Tarifbindung in den Branchen weiterhin nicht sichergestellt. Die Arbeitnehmerkammer plädiert daher auch dafür, im Land Bremen ein öffentliches Tarifregister anzulegen, wie es beispielsweise in Nordrhein-Westfalen bereits erfolgt ist.

Darüber hinaus sind starke Betriebsräte und Gewerkschaften unerlässlich, um die Tarifbindung auszuweiten. Deshalb sollte die Politik auch hier in Bremen offensiv für die Gründung von Betriebsräten werben und ihre Wichtigkeit herausstellen.
