

Fachtagung

Tarifverträge – allgemein, verbindlich, stark!

***Stabilisierung des Flächentarifvertrags durch eine Reform der
Allgemeinverbindlicherklärung***

Eingangsrede Claus Matecki,

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

Berlin, 25. Juni 2013

Es gilt das gesprochene Wort!

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

ich begrüße Sie zur Fachtagung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB. Wir wollen uns heute mit der Frage befassen, wie das Flächentarifsystem in Deutschland über das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung stabilisiert werden kann.

Wieso müssen wir uns diese Frage eigentlich stellen?

Wieso benötigen wir einen Mechanismus, der es erlaubt, tarifliche Regelungen auch für nicht tarifgebundene Unternehmen verpflichtend zu machen?

Lassen Sie mich zur Verdeutlichung ein praktisches aktuelles Beispiel schildern: der Karstadt-Konzern hat angekündigt, die Tarifverträge im Einzelhandel bis zum Jahr 2015 nicht weiter anzuwenden. Irreführend hat Karstadt dies eine „Tarifpause“ genannt, tatsächlich handelt es sich aber nicht um eine „Tarifpause“!

Es geht vielmehr um Tariffucht!

Anders gesagt: Karstadt will sich der Bindung eines Flächentarifvertrags entziehen!

Dies ist eine offene Kampfansage an die mehr als 20.000 Beschäftigten bei Karstadt. Sie sollen künftig von tariflichen Lohnsteigerungen nicht mehr erfasst werden, die verdi in der laufenden Tarifrunde im Einzelhandel verhandeln wird. Dabei waren es doch gerade die Beschäftigten bei Karstadt, die zuletzt mit drei Sanierungstarifverträgen insgesamt 650 Mio. € in das Unternehmen investiert haben. Aber nicht nur Karstadt ist aus dem Flächentarif im Einzelhandel ausgestiegen. Gleiches konnte zuvor auch schon bei der Warenhausgruppe Globus beobachtet werden.

Hier wird exemplarisch deutlich, worauf der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schon lange hinweisen.

In den letzten 20 Jahren ist das Tarifvertragssystem in Deutschland enorm unter Druck geraten. Sowohl die Tarifbindung der Beschäftigten als auch die der Betriebe ist seit Jahren rückläufig.

**Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

diese Entwicklung hat verschiedene Ursachen: zum einen ermöglichen Arbeitgeberverbände den Unternehmen Mitgliedschaften „Ohne Tarifbindung“, sie können also bei Ihnen Mitglied werden, ohne an die Tarifverträge gebunden zu sein, und immer mehr Arbeitgeber treten aus den Arbeitgeberverbänden aus. Zum anderen hatten Gewerkschaften in den letzten Jahren Mitgliederverluste.

Und wegen der zunehmenden Zersplitterung der Betriebsstrukturen gibt es immer mehr Bereiche, die nur schwer unter einen Tarifvertrag zu bringen sind.

Obwohl die Gewerkschaften gegen diese Entwicklungen ankämpfen, erodiert das Flächentarifsystem und es entstehen immer mehr weiße Flecken in der Tariflandschaft.

Aber auch die Arbeitsmarktreformen der vergangenen Bundesregierungen haben den Druck auf das Tarifsystem erhöht. Sie haben zu einer starken Ausweitung des Niedriglohnsektors geführt. Mittlerweile arbeiten über 22 % der Beschäftigten zu einem Niedriglohn. Damit nimmt nicht nur die Erwerbsarmut zu, sondern auch die Altersarmut.

Arbeitgeber können in der Folge so niedrige Entgelte zahlen, dass die Beschäftigten ihr Einkommen über staatlich finanzierte Sozialleistungen aufstocken müssen, um ihre Existenz zu sichern. Dadurch verschaffen sich nicht tarifgebundene Arbeitgeber gegenüber den tarifgebundenen Arbeitgebern Wettbewerbsvorteile zu Lasten der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler, also der Allgemeinheit. Fast 1,2 Mio. Beschäftigte sind mittlerweile „arm trotz Arbeit“.

Um hier gegenzusteuern, gibt es in Deutschland verschiedene Möglichkeiten der Festsetzung branchenbezogener, tarifgestützter Mindestlöhne:

Zum einen gibt es das Mindestarbeitsbedingungengesetz. Dieses Gesetz ermöglicht seit seiner Reform im Jahr 2009 in Branchen mit geringer oder keiner Tarifbindung die Festsetzung von Mindestentgelten durch staatliche Verordnung unter Mitwirkung der Sozialpartner.

Allerdings ist dieses Gesetz wenig praxistauglich. Bisher wurde auf seiner Grundlage noch kein einziger Mindestlohn erlassen.

Zum anderen gibt es derzeit 11 branchenbezogene Mindestlöhne auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und ein Mindestlohn auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Das Arbeitnehmerentsendegesetz und das Tarifvertragsgesetz bieten die Möglichkeit, die in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen durch die sogenannte Allgemeinverbindlicherklärung auf alle Arbeitsverhältnisse einer Branche zu erstrecken.

Das Arbeitnehmerentsendegesetz ist aber begrenzt auf bestimmte Branchen.

Nach § 5 Tarifvertragsgesetz ist für eine Allgemeinverbindlicherklärung ein sogenanntes 50 %-Quorum erforderlich. Anders ausgedrückt: tarifgebundene Arbeitgeber müssen mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG verliert allerdings zunehmend an Bedeutung. Seit 1991 ist ihre Anzahl stetig gesunken, denn durch den allgemeinen Rückgang der Tarifbindung wird das nach Tarifvertragsgesetz erforderliche 50 %-Quorum vielfach nicht mehr erreicht.

**Mit diesem System der tarifgestützten Mindestlöhne können Niedriglöhne in Deutschland leider nicht mehr flächendeckend verhindert werden!
Daher ist der Gesetzgeber aufgefordert zu handeln.**

Die Voraussetzungen zur Erteilung einer Allgemeinverbindlicherklärung müssen erleichtert werden. Das stabilisiert das Tarifvertragssystem und verhindert Dumpingkonkurrenz.

Wie genau die Reform aussehen kann, ist Gegenstand unserer heutigen Fachtagung. Wir werden darauf heute noch öfter zu sprechen kommen.

**Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

die beschriebenen strukturellen Schwächen des Tarifsystems können mit einer verbesserten Allgemeinverbindlicherklärung alleine aber nicht überwunden werden. Es bedarf gleichermaßen einer organisationspolitischen Stärkung durch Mitgliederentwicklungsprojekte in den DGB-Gewerkschaften.

Erfreulicherweise haben wir in der jüngsten Zeit schon eine Trendwende der Mitgliederentwicklung verzeichnen können.

Ebenso notwendig ist ein Maßnahmenbündel, um Existenz sichernde Entgelte zu garantieren. Hierzu zählen alle Maßnahmen, die der DGB unter dem Begriff „Neue Ordnung der Arbeit“ als Forderungskatalog der Gewerkschaften an die Parteien formuliert hat. Wir wollen, gute Arbeit schützen und voranbringen und werden prekäre Arbeit bekämpfen!

Dazu gehören auch die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen und die gleiche Bezahlung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern für gleiche Arbeit.

Darüber hinaus brauchen wir einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn.

Dieser Mindestlohn soll dann als gesetzliche Untergrenze greifen, wenn Tarifentgelte in den jeweiligen Branchen unterhalb dieser Grenze liegen oder in der Branche keine oder nur teilweise tarifliche Regelungen gelten.

Der gesetzliche Mindestlohn darf nicht unterschritten werden und gilt als unterste Haltelinie.

Mittlerweile ist in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion die Erkenntnis angekommen, dass Beschäftigte, die Vollzeit arbeiten, auch ohne staatliche Unterstützung mindestens ein Existenz sicherndes Entgelt erzielen müssen. Arbeit muss zu fairen Bedingungen stattfinden und darf nicht durch Lohndumping und Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der Beschäftigten Vorteile für einzelne Unternehmen schaffen.

Die Tarifautonomie, das Flächentarifvertragssystem, tarifgestützte Branchenmindestlöhne und eine starke Tarifbindung sind im deutschen System der Arbeitsbeziehungen das Kernstück für faire Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Die Vereinigungsfreiheit und die Tarifautonomie sind von der Verfassung garantiert. Sie bieten die Basis für leistungsgerechte und solidarische Vereinbarungen und schaffen die Voraussetzungen für die Teilhabe der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung.

In diesem Kontext ist die Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz und Tarifvertragsgesetz ein bewährtes und erprobtes Instrument zur Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen und zur Vermeidung von Schmutzkonzurrenz. Sie hat für Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen erhebliche Bedeutung. Sie ist auch Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit gemeinsamer Einrichtungen, wie z.B. der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft.

Ohne die Allgemeinverbindlicherklärung würden Verzerrungen und Wettbewerbsnachteile zu Lasten der tarifgebundenen Unternehmen und Beschäftigten zunehmen.

Zwar ist es nach derzeit geltender Rechtslage möglich, dass die Tarifparteien mehr als nur Allgemeinverbindlicherklärung der untersten Entgeltgruppe beantragen. Dies scheitert jedoch an der grundsätzlichen Position der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Es liegt somit auch bei den Arbeitgeberverbänden und ihren Spitzenorganisationen, inwieweit Existenz sichernde Tarifstandards geschaffen werden können.

**Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

die Stabilisierung des Tarifvertragssystems durch eine Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung stellt einen wichtigen Beitrag für die Revitalisierung des Tarifvertragssystems dar. Das Tarifvertragssystem und die Allgemeinverbindlicherklärung sind Garanten für die Demokratie, den sozialen und betrieblichen Frieden.

Gewinner eines reformierten Tarifsystems mit Existenz sichernden Entgelten wären die betroffenen Menschen und der Staat gleichermaßen: Die Menschen, weil sie von ihrer Hände Arbeit wieder leben können, der Staat, weil er bei Existenz sichernden Entgelten weniger Transferleistungen aufbringen muss und die sozialen Sicherungssysteme entlastet werden.

Und: Tarifverträge werden wieder allgemein, verbindlich und stark!

**Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

auf unserer heutigen Tagung erwarten uns am Vormittag verschiedene Vorträge zur Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland und Europa. Zwei Branchen werden wir dabei genauer unter die Lupe nehmen:

- 1. das Baugewerbe und**
- 2. den Einzelhandel.**

Nach dem Mittagessen werden wir einen Vortrag über den Reformbedarf aus juristischer Sicht hören. Im Anschluss gibt es eine Podiumsdiskussion mit Vertreterinnen und Vertretern der Parteien und Gewerkschaften, die wir mit den Anforderungen des DGB an eine Reform der Allgemeinverbindlicherklärung konfrontieren wollen.

Ich wünsche Ihnen einen erkenntnisreichen Tag und lebendige Diskussionen.