

70 Jahre Tarifvertragsgesetz - Allgemeinverbindlichkeit weiter erleichtern!

Das Tarifvertragsgesetz trat am 9. April 1949 in Kraft - noch vor dem Grundgesetz und galt zunächst in den Ländern der britischen und der amerikanischen Zone bis es 1953 auf das gesamte Gebiet erstreckt wurde. Dieses vergleichsweise schlanke Gesetz mit 13 Paragraphen prägt seitdem das deutsche System der industriellen Beziehungen.

Das Tarifvertragsgesetz gibt insoweit den Rahmen vor, gleichwohl mit konkreten Grundprinzipien zur Ausgestaltung. In den letzten 70 Jahren hat sich die Tarifpolitik deutlich gewandelt. Aktueller denn je gilt, dass Tarifverträge das wichtigste Instrument sind, um Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Neben steigenden Löhnen regeln Tarifverträge hierbei auch innovative Modelle zur souveränen Ausgestaltung von Arbeit und Freizeit. Für die Gestaltung guter Arbeit ist es notwendig, dass Tarifverträge flächendeckende Wirkung entfalten.

Die sinkende Tarifbindung und die anhaltende Tariffucht von Arbeitgebern, die eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung eingehen, muss eingedämmt werden. Um die Tarifbindung zu stärken, ist eine Vielzahl an Maßnahmen nötig – auch die weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit. Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt werden, sind damit auch für nicht tarifgebundene Unternehmen in der Branche verpflichtend. Die jüngste Reform der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie in 2014 hat bislang keine Wirkung gezeigt. Mit der Reform im Tarifvertragsgesetz sollte es leichter werden, Tarifverträge für die gesamte Branche verbindlich zu machen. Von der Option wird jedoch kaum Gebrauch gemacht. Wie jüngste Zahlen zeigen, sind zum

Beispiel im Jahr 2000 noch 163 Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit eingegangen, während es in 2018 nur 26 Anträge gewesen sind. Angesichts von über 5.000 neu abgeschlossenen Tarifverträgen im letzten Jahr, ist der Anteil verschwindend gering.

Hinzukommen weitere auch nach der Reform bestehende Hemmnisse, wie die Möglichkeit des Vetos für die Arbeitgeberseite im Tarifausschuss. Zudem bedarf es einer Klarstellung des Begriffs „überwiegende Bedeutung“ des Tarifvertrages im Gesetz. Das „öffentliche Interesse“ für eine Allgemeinverbindlicherklärung muss auch dann gegeben sein, wenn damit z. B. die Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems stabilisiert werden kann. In der Praxis jedoch, wird „überwiegende Bedeutung“ eines Tarifvertrages über die quantitative Tarifbindung der Beschäftigten bestimmt. Damit wird das eigentlich in 2014 abgeschaffte sogenannte 50 Prozent-Quorum wieder durch die Hintertür eingeführt. Das erklärte Ziel, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zu erleichtern, wurde nicht erreicht. Das Gesetz sollte dringend nachgebessert werden. Das Tarifvertragsgesetz spielt demnach auch nach 70 Jahren eine wichtige Rolle für die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen für Millionen von Beschäftigten!

