vbw

Die bayerische Wirtschaft

Position

Tarifbindung in Bayern

Stand: Oktober 2014
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Stärkung der Tarifbindung durch wettbewerbsfähige Tarifverträge

---

Die Tarifbindung in Deutschland und insbesondere in Bayern ist hoch. Für acht von zehn Beschäftigten im Freistaat gelten direkt oder indirekt tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen. Dieser Anteil ist seit Jahren stabil. Eine Erosion der Tarifbindung ist nicht festzustellen.

Zu beobachten ist allerdings, dass Unternehmen in einzelnen Punkten vom Flächentarifvertrag abweichende Regelungen anwenden, sich ansonsten aber weiterhin am Flächentarif orientieren. Diese Entwicklung signalisiert einen Reformbedarf des Flächentarifvertrags.

Um die Tarifbindung zu stärken, müssen die Tarifverträge für die Unternehmen attraktiv und wettbewerbsfähig gestaltet sein. Vor allem sind Öffnungsklauseln und variable Elemente notwendig, um den differenzierten Belangen einzelner Unternehmen gerecht zu werden. Darüber hinaus ergibt sich aus dem hohen Kostenniveau und den vergleichsweise kurzen Arbeitszeiten im Tarifbereich Handlungsbedarf.

Doch Tarifbindung ist kein Selbstzweck. Die grundgesetzlich geschützte negative Koalitionsfreiheit muss auch faktisch gesichert bleiben.

Bertram Brossardt
30. Oktober 2014

Inhalt

1 Tarifbindung in Bayern 1

2 Arbeitsbedingungen 5

3 Die Position der vbw 9

3.1 Die Tarifbindung in Bayern ist hoch 9

3.2 Unternehmen können von der Tarifbindung profitieren 9

3.3 Die negative Koalitionsfreiheit muss gesichert werden 9

3.4 Die Tarifeinheit muss gesetzlich festgeschrieben werden 10

3.5 Auch ohne Tarifbindung sind die Arbeitsbedingungen gut 10

3.6 Zur Stärkung der Tarifbindung müssen die Tarifverträge wettbewerbsfähiger werden 11
3.6.1 Tarifregelungen müssen wieder zu Mindeststandards werden 11
3.6.2 Öffnungsklauseln und betriebsindividuelle Elemente sind nötig 11
3.6.3 Das tarifliche Kostenniveau ist vielfach zu hoch 12
3.6.4 Die tarifliche Arbeitszeit muss erhöht und flexibilisiert werden 12

Ansprechpartner / Impressum 13

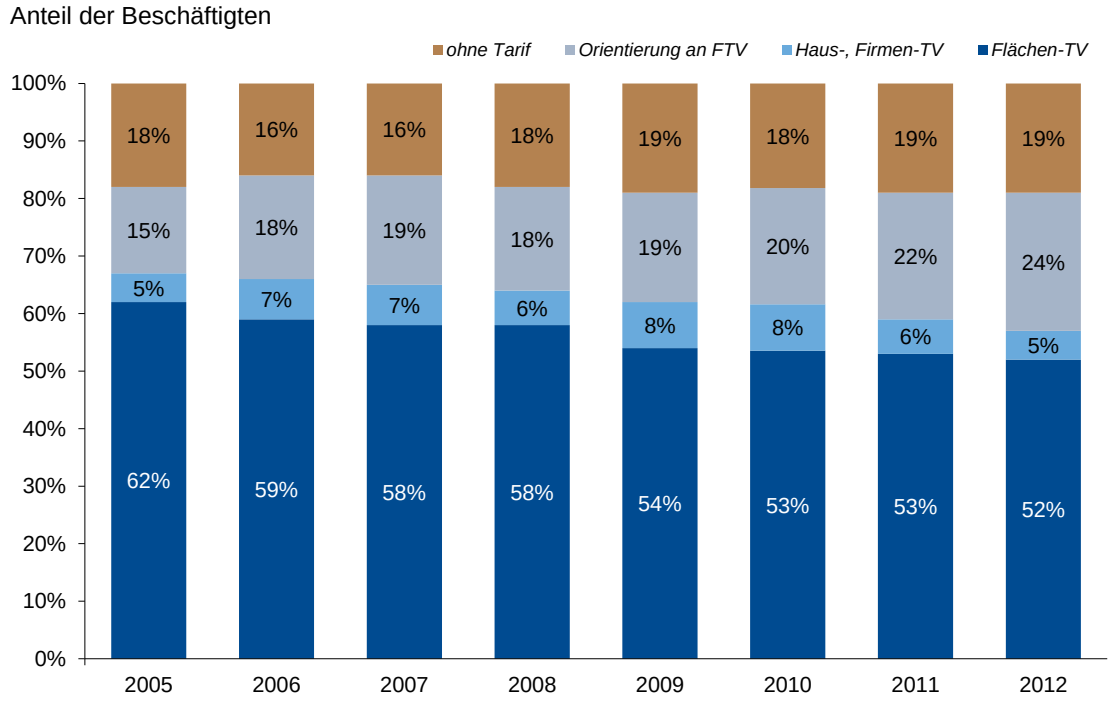
1 Tarifbindung in Bayern

Gut 80 Prozent der Beschäftigten unterliegen direkt oder indirekt einem Tarifvertrag.

Im Jahr 2012 unterlag mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Bayern einem Flächentarifvertrag und fünf Prozent einem Firmentarifvertrag. Für weitere 24 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer galten Arbeitsbedingungen, die sich an einem Tarifvertrag orientieren. Damit waren gut 80 Prozent der Beschäftigten direkt oder indirekt tarifgebunden.

19 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterlagen keinerlei Tarifbindung. Dieser Wert hat sich in den vergangenen Jahren praktisch nicht verändert. Zwar ging der Anteil der Beschäftigten zurück, die einem Flächentarifvertrag unterliegen, im selben Ausmaß stieg aber der Anteil jener, deren Arbeitsbedingungen sich an einem Tarifvertrag orientieren.

Abbildung 1
Tarifbindung in Bayern

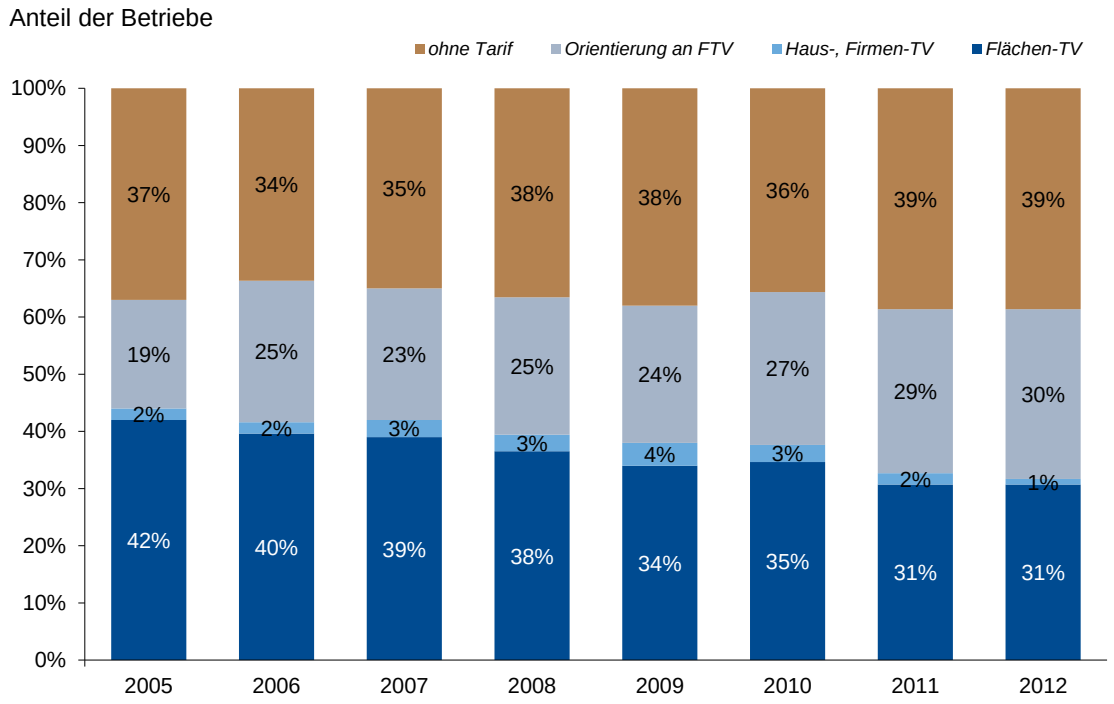


Quellen: IAB, inifes.

Blickt man auf die Ebene der Betriebe, so ist die Tarifbindung etwas geringer. Dies zeigt, dass die Tarifbindung bei den größeren Unternehmen stärker ausgeprägt ist als bei kleineren Betrieben.

Im Jahr 2012 unterlagen 31 Prozent der Firmen in Bayern einem Flächentarifvertrag, ein Prozent hat einen Haustarifvertrag abgeschlossen. Drei von zehn Betrieben orientieren sich bei ihren Arbeitsbedingungen an einem Branchentarifvertrag. 39 Prozent waren weder direkt noch indirekt tarifgebunden. Ähnlich wie auf Ebene der Beschäftigten ist auch dieser Anteil in den zurückliegenden Jahren weitgehend stabil geblieben. Der Rückgang der direkten Tarifbindung erfolgte zu Gunsten der Orientierung an einem Flächentarifvertrag.

Abbildung 2
Tarifbindung in Bayern

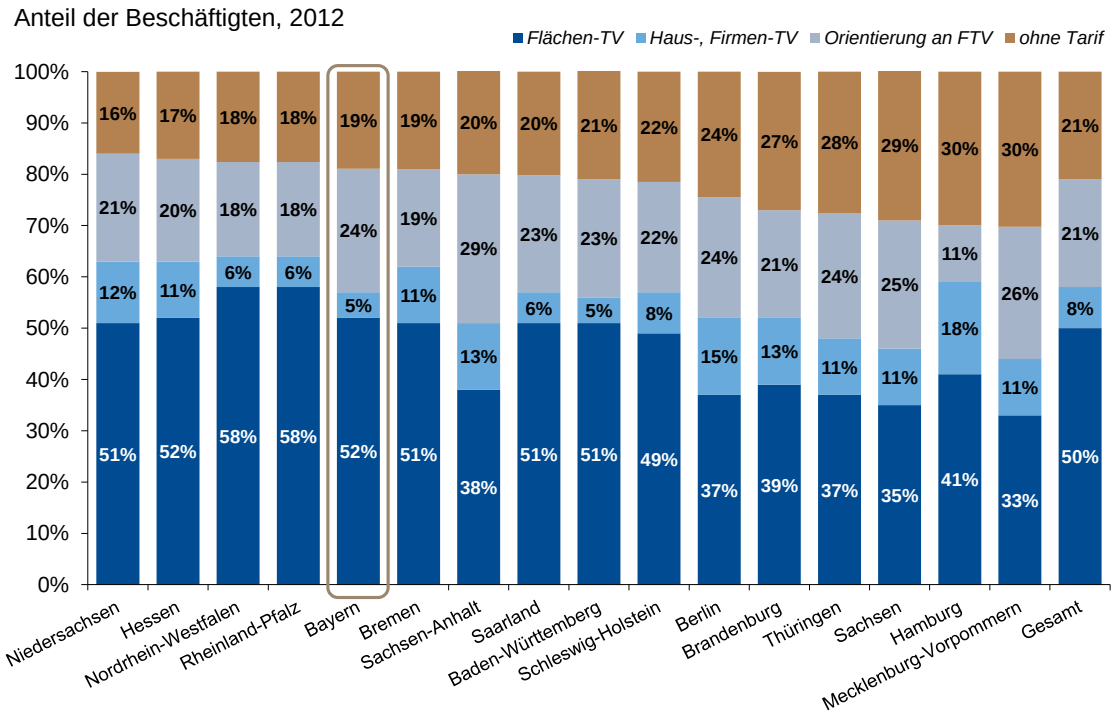


Quellen: IAB, inifes, IW.

Im bundesweiten Vergleich liegt die Tarifbindung in Bayern über dem Durchschnitt. Nur in Nordrhein-Westfalen und in Rheinland-Pfalz unterliegen relativ mehr Beschäftigte einem Flächentarifvertrag. Vergleichsweise gering ist in Bayern der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einem Firmentarifvertrag unterliegen. Hingegen gelten für überdurchschnittlich viele Beschäftigte Arbeitsbedingungen, die sich an einem Branchentarifvertrag orientieren (vgl. Abbildung 3, Seite 3).

Abbildung 3

Tarifbindung in Deutschland nach Ländern



Quelle: IAB

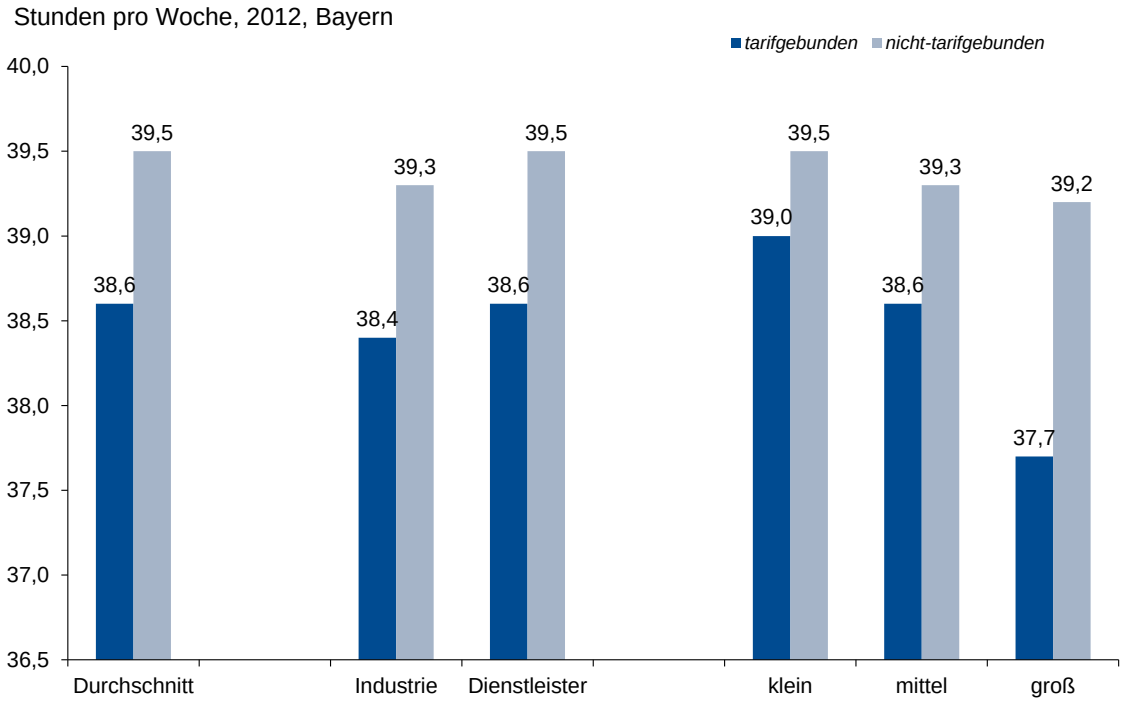
2 Arbeitsbedingungen

Die Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Betrieben sind meist gering

Nicht-tarifgebundene Unternehmen haben eine etwas längere Arbeitszeit als Betriebe, die einem Tarifvertrag unterliegen. Im Schnitt lag die Wochenarbeitszeit in den nicht-tarifgebundenen Firmen Bayerns im Jahr 2012 bei 39,5 Stunden, das war eine knappe Stunde mehr als in den tarifgebundenen Unternehmen. Der absolute Abstand ist bei Industrie- und Dienstleistungsunternehmen gleich groß, wobei Dienstleister insgesamt eine um 0,2 Stunden längere Wochenarbeitszeit haben.

Abbildung 4

Arbeitszeit in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben



Quelle: IW

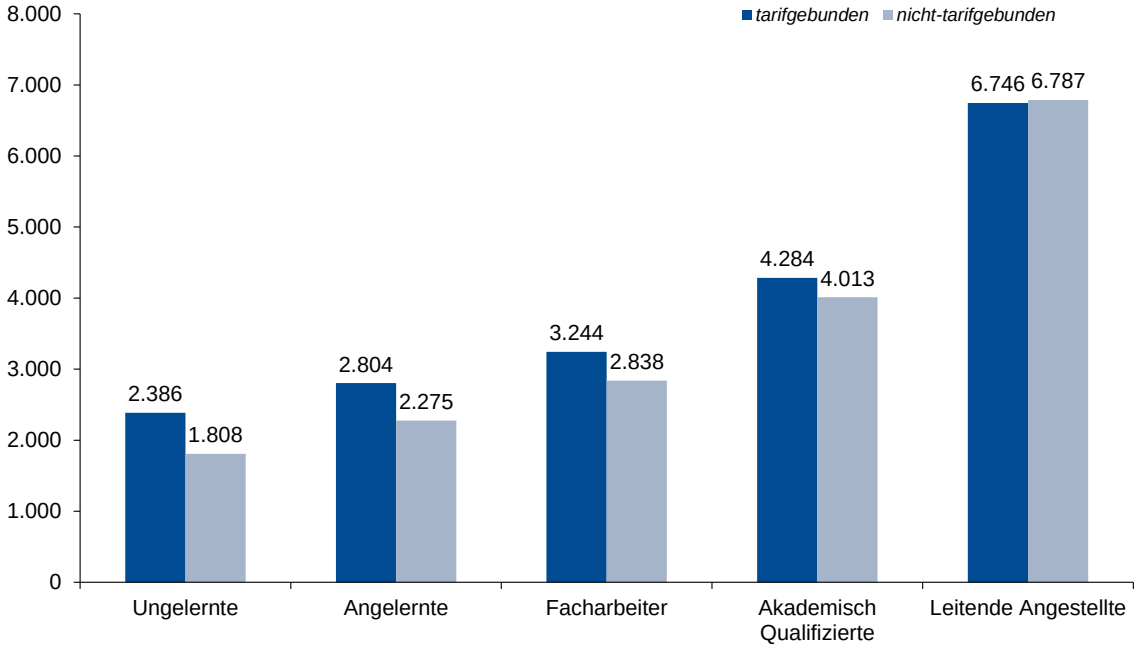
Differenziert man nach der Unternehmensgröße, so zeigt sich zum einen, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt und zum zweiten, dass zugleich die Differenz zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen steigt.

In Unternehmen mit Tarifbindung ist das Entgeltniveau höher als in den nicht-tarifgebundenen Betrieben. Dabei sind die Unterschiede umso größer, je geringer die Qualifikation der Beschäftigten ist. Bei den Leitenden Angestellten sind die Gehaltsniveaus praktisch identisch, sie liegen in den tarifungebundenen Betrieben sogar minimal höher. Beschäftigte mit akademischer Qualifikation erhalten in nicht-tarifgebundenen Unternehmen im Schnitt pro Monat 271,- Euro bzw. 6,3 Prozent weniger als in tarifgebundenen Betrieben. Bei Facharbeitern beträgt die Differenz 406,- Euro bzw. 12,5 Prozent.

Abbildung 5

Entgelt in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben

Bruttomonatsverdienst, Verarbeitendes Gewerbe Bayern, 2012



Quelle: IW

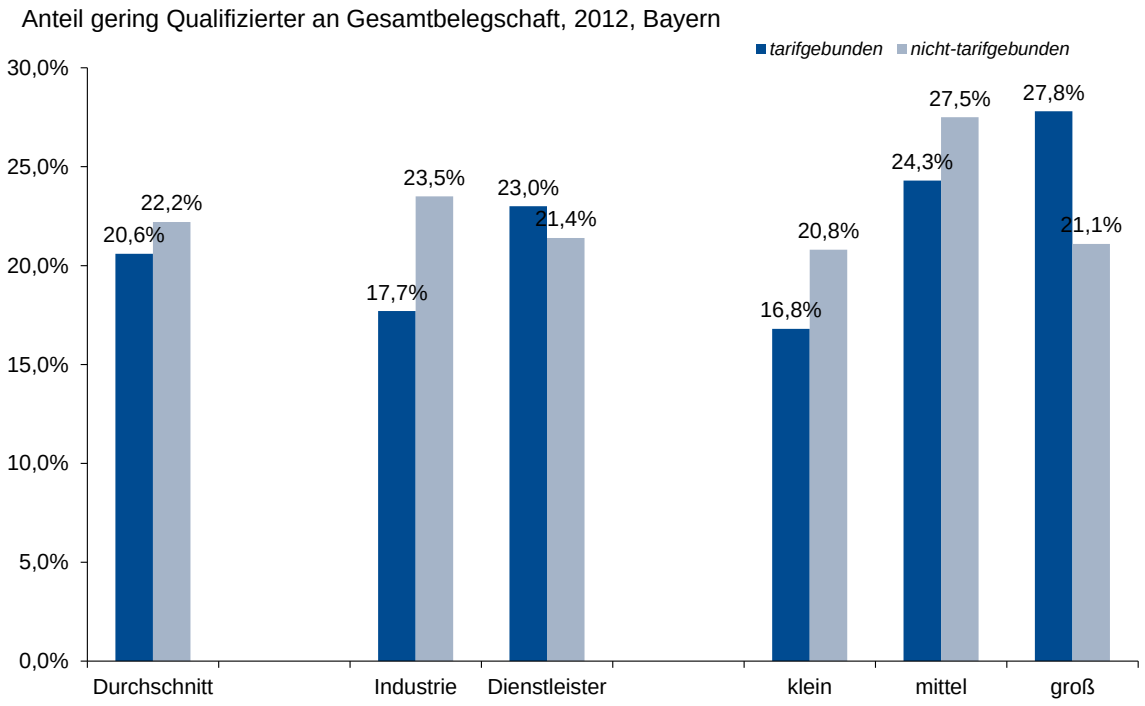
Ausgeprägter sind die Lohnunterschiede bei den Un- und Angelernten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Qualifikationsstufen verdienen in tarifungebundenen Betrieben 529,- bzw. 578,- Euro weniger als in Unternehmen mit Tarifbindung, das sind Unterschiede von 18,8 bzw. 24,2 Prozent.

Allerdings haben diese Unterschiede im Entgeltniveau zur Folge, dass in nicht-tarifgebundenen Unternehmen in der Regel mehr gering Qualifizierte beschäftigt sind als in tarifgebundenen Firmen. Während deren Anteil an der Gesamtbelegschaft in der ersten Gruppe bei 22,2 Prozent liegt, sind es in den tarifgebundenen Unternehmen nur 20,6 Prozent.

Besonders ausgeprägt ist der Unterschied in der Industrie. Hier liegt der Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in tarifungebundenen Firmen bei 23,5 Prozent, in Unternehmen, die einem Flächentarifvertrag unterliegen nur bei 17,7 Prozent. Im Dienstleistungssektor ist das Verhältnis umgekehrt, hier ist der Anteil der gering Qualifizierten in den tarifgebundenen Firmen sogar etwas höher.

Abbildung 6

Qualifikationsstruktur in tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Betrieben



Quelle: IW

Differenziert man nach Unternehmensgröße, so sind bei den kleinen und mittelgroßen Betrieben die Anteile der gering Qualifizierten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in tarifgebundenen Unternehmen größer, bei den Großunternehmen ist es umgekehrt. Grund dürfte sein, dass es sich überwiegend um Dienstleistungsunternehmen handeln dürfte, da die großen Industrieunternehmen weitgehend tarifgebunden sind.

3 Die Position der vbw

Durch wettbewerbsfähige Tarifverträge die Tarifbindung stärken

Nach wie vor ist die direkte und indirekte Tarifbindung hoch. Ein Großteil der Unternehmen sieht im Flächentarifvertrag also Vorteile. Dennoch muss es einem Unternehmen freigestellt sein, sich einem Tarifvertrag zu unterwerfen oder nicht. Um die Tarifbindung zu stärken, müssen die Tarifverträge so gestaltet werden, dass sie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken.

3.1 Die Tarifbindung in Bayern ist hoch

Eine Erosion der Tarifbindung kann nicht festgestellt werden. Für gut 80 Prozent der Beschäftigten in Bayern gelten tarifvertraglich geregelte oder daran orientierte Arbeitsbedingungen, 57 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen direkt einem Flächen- oder Firmentarifvertrag.

Nur 19 Prozent der Beschäftigten unterlagen keinerlei Tarifbindung. Dieser Wert hat sich in den letzten Jahren praktisch nicht verändert. Zwar ging der Anteil der Beschäftigten zurück, die einem Flächentarifvertrag unterliegen, im selben Ausmaß stieg aber der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen sich an einem Branchentarifvertrag orientieren.

3.2 Unternehmen können von der Tarifbindung profitieren

Insbesondere durch die aus dem Tarifvertrag resultierende Friedenspflicht besteht für die Unternehmen Produktions- und Planungssicherheit. Während der Laufzeit von Tarifverträgen sind Arbeitskämpfe untersagt. Für Branchen mit einer engen internen Vernetzung der Wertschöpfungskette ist dies von besonderer Bedeutung. Störungsfreie Abläufe sind gerade in Zeiten hochintegrierter Wirtschaftskreisläufe wichtig.

Ein Tarifvertrag entlastet den Arbeitgeber, da er nicht mit jedem einzelnen Mitarbeiter die Arbeitsbedingungen verhandeln muss. Dies spart Kosten und Zeit und bietet eine zuverlässige Kalkulationsgrundlage. Der Flächentarifvertrag hat zusätzlich den Vorteil, dass Konflikte aus den Betrieben herausgehalten werden. Die von einem Arbeitgeberverband mit der zuständigen Gewerkschaft verhandelten Tarifinhalte werden auf betrieblicher Ebene akzeptiert.

3.3 Die negative Koalitionsfreiheit muss gesichert werden

Die Freiheit, sich keinem Arbeitgeberverband anzuschließen, die sog. Negative Koalitionsfreiheit, ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt. Diese Freiheit muss erhalten bleiben

– sowohl rechtlich als auch faktisch. Es muss einem Unternehmen auch weiterhin freigestellt sein, sich einem Tarifvertrag zu unterwerfen oder nicht. Insbesondere dann, wenn die Flächentarifbedingungen wirtschaftlich nicht getragen werden können und die Tarifverträge keine individuellen und flexible Lösungen erlauben.

Auf den einzelnen Arbeitgeber darf kein Organisationszwang ausgeübt werden. Das heißt, die Gewerkschaft darf den Arbeitgeber nicht mit dem Ziel bestreiken, einem tarifschließenden Verband beizutreten. Die negative Koalitionsfreiheit darf auch durch die Rechtsprechung des BAG zu den sogenannten Differenzierungsklauseln, die es erlauben, Gewerkschaftsmitglieder besser zu behandeln, nicht faktisch aufgeweicht werden.

Wir sehen in diesem Zusammenhang auch die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sehr kritisch. Durch die Erstreckung von Tarifnormen auf nicht-tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird die negative Koalitionsfreiheit eingeschränkt.

3.4 Die Tarifeinheit muss gesetzlich festgeschrieben werden

Die Zersplitterung der Tariflandschaft und das zunehmende Agieren von Spartengewerkschaften führen zu ständigen und kaum handhabbaren Tarifauseinandersetzungen. Damit geht ein wesentlicher Vorteil der Tarifgebundenheit, nämlich die Friedenspflicht, verloren. Damit wird letztendlich auch die Tarifbindung zunehmend in Frage gestellt. Deshalb muss der über Jahrzehnte faktisch geltende, aber durch die BAG-Rechtsprechung aufgehobene Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich festgeschrieben werden. Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen wurden, so ist nur der Tarifvertrag anwendbar, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Die Friedenspflicht muss dann während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrags auch gegenüber anderen Gewerkschaften gelten.

3.5 Auch ohne Tarifbindung sind die Arbeitsbedingungen gut

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in nicht-tarifgebundenen Unternehmen haben ebenfalls gute Arbeitsbedingungen. Im Schnitt aller (tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen) Beschäftigten in Bayern lag das Bruttomonatsentgelt 2013 bei 3.597,- Euro, inklusive Sonderzahlungen sind dies 48.174,- Euro im Jahr. Das Entgeltniveau in den nicht-tarifgebundenen Unternehmen liegt zwar im Schnitt unter dem von tarifgebundenen Firmen, allerdings sind die Unterschiede nur bei den Un- und Angelernten ausgeprägter. Dies hat aber zur Folge, dass in nicht-tarifgebundenen Unternehmen relativ mehr gering Qualifizierte eine Beschäftigungsmöglichkeit finden.

In den nicht-tarifgebundenen Unternehmen sind die Arbeitszeiten etwas höher als in den tarifgebundenen, der Abstand ist aber auch hier relativ gering. Über alle Branchen hinweg liegt die wöchentliche Arbeitszeit in den nicht-tarifgebundenen Unternehmen nur um knapp eine Stunde höher als in den tarifgebundenen Firmen.

3.6 Zur Stärkung der Tarifbindung müssen die Tarifverträge wettbewerbsfähiger werden

Es steht jedem Unternehmen frei, sich einem Flächentarifvertrag zu unterwerfen oder nicht. Wenn ein Unternehmen in der Tarifbindung für sich mehr Vorteile sieht als ohne, wird es sich für den Flächentarifvertrag entscheiden. Die Tarifbindung kann deshalb nur gestärkt werden, wenn die Tarifverträge attraktiv und wettbewerbsfähig gestaltet werden. Dass ein gewisser Reformbedarf besteht, sieht man an der Tatsache, dass in den letzten Jahren die direkte Tarifbindung zu Gunsten der Betriebe zurückgeht, die sich an einem Flächentarifvertrag orientieren. Das heißt, die Firmen verlassen den Flächentarifvertrag nicht, weil sie dem Gesamtkonzept entkommen wollen, sondern weil einzelne Aspekte des „Tarifkorsetts“ für sie zu eng sind.

3.6.1 Tarifregelungen müssen wieder zu Mindeststandards werden

Der Flächentarifvertrag muss für alle Unternehmen jederzeit anwendbar sein – für Kleinbetriebe ebenso wir für Großunternehmen, in konjunkturell schwierigen Zeiten ebenso wie in Aufschwungs- und Boomphasen. Deshalb müssen die Tarifbedingungen wieder zu echten Mindeststandards werden. Dies gilt sowohl für das Entgelt, für Sonderzahlungen als auch für die Arbeitszeit. Lohnabschlüsse oberhalb des Produktivitätszuwachses und die kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne ausreichende Flexibilität haben dafür gesorgt, dass der Flächentarif für viele Unternehmen eine unbezahlbare Last im Kampf um Aufträge geworden ist.

Außerdem sind Überregulierungen im Tarifvertrag abzubauen. Tarifverträge müssen in erster Linie Rahmenbedingungen sein und sollen den Unternehmen die notwendige Flexibilität gewähren. Instrumente wie befristete Arbeitsverhältnisse oder Zeitarbeit dürfen tariflich nicht eingeschränkt, sondern müssen im Gegenteil weiter erleichtert und ausgebaut werden. Ebenso müssen Beschränkungen von Werk- und Dienstverträgen unterbleiben.

3.6.2 Öffnungsklauseln und betriebsindividuelle Elemente sind nötig

Um dem differenzierten konjunkturellen und wettbewerblichen Umfeld von Teilbranchen und einzelnen Unternehmen gerecht zu werden, müssen vermehrt variable Elemente und Öffnungsklauseln in Tarifverträge eingebaut werden, um die Gestaltungsspielräume auf betrieblicher Ebene zu erhöhen. Denkbar sind nicht-tabellenwirksame Einmalzahlungen, die zeitliche Verschiebung von Tariferhöhungen bis hin zur flexiblen Gestaltung von Sonderzahlungen. Ziel ist der atmende Tarifvertrag, der den Belangen der einzelnen Unternehmen gerecht wird.

3.6.3 Das tarifliche Kostenniveau ist vielfach zu hoch

Das im Durchschnitt etwas niedrigere Entgeltniveau in den nicht-tarifgebundenen Unternehmen zeigt, dass das tarifliche Kostenniveau für einige Betriebe nicht verkraftbar ist. Dies gilt insbesondere im Bereich der gering Qualifizierten. Diese haben in tarifgebundenen Unternehmen geringere Beschäftigungschancen als außerhalb des Flächentarifs.

Die tariflichen Entgelterhöhungen müssen dauerhaft moderat ausfallen. Orientierungsgröße für die Lohnpolitik ist der gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritt. Das, was durch die Arbeitsleistung zusätzlich erwirtschaftet wird, kann auch in Form höherer Entgelte an die Beschäftigten verteilt werden. Die Lohnpolitik muss aber auch die Kostenniveaus in anderen Ländern im Blick haben. Entgeltsteigerungen müssen dazu beitragen, die internationale preisliche Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland zu stärken.

3.6.4 Die tarifliche Arbeitszeit muss erhöht und flexibilisiert werden

Die vergleichsweise kurzen Arbeitszeiten sind ein wesentlicher Nachteil des Flächentarifvertrags. In Kombination mit dem höheren Entgeltniveau im Tarifbereich wird dies zu einer doppelten Belastung. Wenn Unternehmen von den Regelungen des Flächentarifvertrags abweichen, dann in aller erster Linie im Bereich der Arbeitszeit. Eine Verlängerung der Wochen- aber ebenso der Lebensarbeitszeit ist auch unter demografischen Gesichtspunkten notwendig.

Neben der quantitativen Erhöhung der Arbeitszeit sind tarifvertragliche Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit erforderlich. Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten ermöglichen es, die betrieblichen Kapazitäten der volatilen Nachfrage anzupassen.

Ansprechpartner

Volker Leinweber
Leiter Volkswirtschaft

Telefon 089-551 78-133
Telefax 089-551 78-294
volker.leinweber@vbw-bayern.de

Nicola Ehricke
Geschäftsführerin
Leiterin Tarif / Kollektive Arbeitsbeziehungen und Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-129
Telefax 089-551 78-91-129
nicola.ehricke@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2014