

The logo for the Bavarian Economic Association (vbw) is located in the top right corner. It consists of a dark blue square containing the lowercase letters 'vbw' in white. Below the letters, the text 'Die bayerische Wirtschaft' is written in a smaller, white, sans-serif font.

vbw

Die bayerische Wirtschaft

Vorsprung Bayern Tarifbindung in Bayern

Mittwoch, 29. März 2017 9:00 Uhr

Hanns-Seidel-Stiftung

Lazarettstraße 33, 80636 München

Begrüßung und Position der vbw

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserem heutigen
Vorsprung Bayern Kongress zum Thema
„Tarifbindung in Bayern“!

Wir sprechen heute darüber, wie wir die
Tarifbindung zukunftsfest machen können.

Die Sozialpartnerschaft hat sich bewährt. Jetzt gilt
es, sie so weiterzuentwickeln, dass die
Unternehmen weiterhin erfolgreich sind.

Umso mehr freue mich ich, dass Herr Jürgen
Wechsler, Bezirksleiter von der IG Metall Bayern,
heute mit uns diskutieren wird!

Zusammenfassung der Studie

Meine Damen und Herren,

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

Das zeigt unsere aktuelle vbw Studie
„Tarifbindung in Bayern“, die wir Ihnen heute
vorstellen.

Dr. Hagen Lesch vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln wird Ihnen in seinem Vortrag einen detaillierten Überblick geben.

Vielen Dank, Herr Lesch, dass Sie heute bei uns sind!

Die zentralen Ergebnisse vorab:

Für acht von zehn Beschäftigten in Bayern gelten direkt oder indirekt tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen.

Dieser Anteil ist seit Jahren weitgehend stabil – eine Erosion der Tarifbindung kann nicht festgestellt werden.

53 Prozent der bayerischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterlagen im Jahr 2015 direkt einem Flächen- oder Firmentarifvertrag.

Das ist zwar leicht rückläufig – vor fünf Jahren waren es noch 61 Prozent –, aber im nahezu selben Ausmaß nahm der Anteil der Beschäftigten zu, deren Arbeitsbedingungen sich an einem Branchentarifvertrag orientieren: Dieser Wert stieg seit 2010 von 20 auf 25 Prozent der Beschäftigten.

Vorteile des FTV für Unternehmen

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 Produktions- und 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.

Negative Koalitionsfreiheit / Kernforderung

Doch die Tarifbindung ist kein Selbstzweck:

Wenn ein Unternehmen außerhalb des Flächentarifvertrags größere Wettbewerbschancen für sich sieht, dann muss ihm diese Möglichkeit auch offenstehen.

Deswegen gilt: Die Negative Koalitionsfreiheit darf nicht angetastet werden!

Sie ist durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt.

Diese Freiheit muss erhalten bleiben!

Das „Weißbuch Arbeiten“ von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles geht hier in die falsche Richtung.

Sie will die Tarifbindung erhöhen, indem zusätzliche Flexibilität ausschließlich tarifgebundenen Betrieben in Aussicht gestellt wird – etwa durch Öffnungsklauseln exklusiv nur für tarifgebundene Unternehmen.

Das stellt aber einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar. Nicht tarifgebundene Unternehmen dürfen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen nicht benachteiligt werden.

Zudem soll die Allgemeinverbindlicherklärung als Mittel zur Erhöhung der Tarifbindung ausgeweitet werden.

Meine Damen und Herren, das ist der falsche Weg!

Staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie müssen unterbleiben!

Für uns gilt ganz klar:

1. dass auf den einzelnen Arbeitgeber kein Organisationszwang ausgeübt werden darf.
2. Die Allgemeinverbindlicherklärung darf nur eine restriktive Ausnahme bleiben.
– Und:
3. Öffnungsklauseln müssen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen gleichermaßen zur Verfügung.

Auch ohne Tarifbindung gute Arbeitsbedingungen

Fakt ist nämlich: Auch in nicht-tarifgebundenen Unternehmen sind die Arbeitsbedingungen gut:

- Im Schnitt liegt die wöchentliche Arbeitszeit in den nicht-tarifgebundenen Unternehmen nur eine Stunde höher als in den tarifgebundenen.

- Beim Entgelt beträgt der Abstand im Schnitt 13 Prozent.
- Teils liegt das auch am höheren Qualifikationsniveau in den tarifgebundenen Betrieben: Geringqualifizierte haben in nicht-tarifgebundenen Unternehmen höhere Beschäftigungschancen!
- Da sich das Entgelt im Dienstleistungsbereich zwischen tarifgebunden und nicht-tarifgebunden kaum unterscheidet, liegt die Differenz vor allem an der Industrie.
Hier zeigt sich eine Fehlentwicklung:
Das Tarifverdienstniveau gerade in der Industrie ist für viele Unternehmen zu hoch!

Forderungen der vbw

Meine Damen und Herren,

die Welt verändert sich, die Arbeit verändert sich
– beides in rasantem Tempo.

Die Unternehmen stehen vor großen
Herausforderungen.

Stichworte sind:

- die zunehmenden außenpolitischen Risiken und protektionistischen Tendenzen weltweit,
- die Digitalisierung,
- die demographische Entwicklung sowie
- der Fachkräftemangel.

Um hier Schritt zu halten und wettbewerbsfähig zu bleiben, brauchen wir flexible und moderne Rahmenbedingungen.

Daher fordern wir:

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 für zu eng für ihre betriebliche Praxis.

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

Deshalb ist es nötig, dass – zweitens – Tarifregelungen wieder zu Mindeststandards werden – bei Entgelt und Arbeitszeit.

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

„Mindeststandard“ 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 müssen wir 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, zeigt: Das Entgeltniveau in den Flächentarifverträgen ist für einige Unternehmen betriebswirtschaftlich nicht verkraftbar.

Das geht vor allem zu Lasten der Geringqualifizierten.

Das sollte die Tarifpartner zum Nachdenken bringen.

Gegen Lohnsteigerungen ist nichts einzuwenden. Nur: Sie müssen sich an der Produktivitätsentwicklung orientieren.

Und das tun sie eben nicht mehr.

So stiegen die Arbeitskosten in der deutschen Industrie in den letzten fünf Jahren um 12 Prozent.

Gleichzeitig ist die Produktivitätsentwicklung nur um 4 Prozent gestiegen

Folglich haben sich die Lohnstückkosten um 8 Prozent erhöht. Bei unseren Wettbewerbern waren die Anstiege spürbar geringer.

Die Schere geht immer weiter 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 flexibilisiert werden.

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

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

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

Auch der digitale Wandel – Stichwort Arbeit 4.0 – erfordert mehr Flexibilität.

Schluss

Meine Damen und Herren,

die gute Konjunktur und die gute Arbeitsmarktlage in Bayern sind keine Selbstverständlichkeit.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass wir weiterhin erfolgreich sind!

Ich wünsche uns jetzt allen einen informativen Kongress und eine spannende Diskussion.

Vielen Dank!