

Tarifbindung stärken

Sozialpartnerschaft durch attraktive Anreize gestalten

- Politisches Ziel vs. Realität: Obwohl sich Bundesregierungen seit Jahrzehnten das Ziel setzen, die Tarifbindung zu stärken, nimmt der Anteil tariflich gebundener Arbeitsverhältnisse stetig ab. Die Tarifautonomie der Sozialpartner wird zunehmend durch gesetzliche Regelungen eingeschränkt; diese Eingriffe führen zu einem Rückgang des Gestaltungsspielraums, steigender Bürokratie und sinkender Attraktivität tariflicher Vereinbarungen für Arbeitgeber und nimmt Gewerkschaften Gestaltungsspielräume
- Je stärker der Gesetzgeber die Rolle der Sozialpartner übernimmt, desto deutlicher ist ein Rückgang der Mitgliederzahlen in Deutschland zu beobachten
- Um Tarifbindung wirksam zu fördern, braucht es attraktive, bürokratiearme gesetzliche Rahmenbedingungen, die den Mehrwert tariflicher Lösungen wieder sichtbar machen:
 - Sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Regelungen sollen Vorrang vor gesetzlichen Vorgaben haben. Tarifgebundene Unternehmen sollten von neuen arbeitsrechtlichen Regelungen punktuell ausgenommen werden – z. B. beim Entgelttransparenzgesetz
 - Eine gesetzliche Begrenzung der Nachwirkung von Tarifverträgen auf drei Jahre schafft Klarheit und stärkt die Bereitschaft zur Tarifbindung. Gleichzeitig sollten tariflich geregelte Befristungen ermöglicht werden, um Unternehmen in wirtschaftlich angespannten Zeiten mehr Flexibilität zu geben
 - Gesetzliche Spielregeln für Streiks, etwa durch Schlichtungsverfahren, Ankündigungsfristen und Notdienstvereinbarungen, können die Arbeitskampfparität wiederherstellen, vor allem in Bereichen mit einer hohen Drittbetroffenheit

Impulse an den Gesetzgeber

Seit Jahrzehnten setzen sich wechselnde Bundesregierungen das Ziel, die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Gleichzeitig greift der Gesetzgeber mit neuen Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen immer häufiger in die Tarifautonomie der Sozialpartner ein. Indem gesetzliche Regelungen neben betriebliche Vereinbarungen und Tarifverträge treten, nimmt der Gestaltungsspielraum der Sozialpartner – und damit die Attraktivität von Tarifbindung – stetig ab. Stattdessen entstehen neue bürokratische Verpflichtungen sowie die Einsicht, dass tarifliche Vereinbarungen abnehmenden Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bieten. Eine aktuelle Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke zeigt die Entwicklung deutlich: Nur noch 40,5 % der Betriebe in Deutschland sind tarifgebunden – 2004 waren es noch 57,6 %¹. Dieser Rückgang unterstreicht die Dringlichkeit, die Rahmenbedingungen für Tarifbindung grundlegend zu überdenken. Um Tarifbindung tatsächlich zu stärken, braucht es attraktive und bürokratiearme gesetzliche Rahmenbedingungen. Die folgenden Vorschläge zeigen auf, wie Tarifbindung künftig gestärkt und attraktiver gestaltet werden kann:

¹ Daten stammen aus dem IAB-Betriebspanel 2004-2024

Mehrfachbelastungen für tarifgebundene und mitbestimmte Unternehmen abschaffen

Für tarifgebundene und mitbestimmte Unternehmen müssen sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Regelungen Vorrang vor gesetzlichen Vorgaben haben. Wenn der Gesetzgeber Regelungen trifft, die vormals durch die Tarifpartner ausgehandelt wurden, werden vor Ort verhandelte Lösungen unterlaufen und treten in Konkurrenz zu den gesetzlichen Regelungen. Dies steht im Spannungsverhältnis zum Prinzip der Tarifautonomie, das auch im Betriebsverfassungsgesetz Ausdruck findet: § 77 Abs. 3 BetrVG sieht vor, dass tariflich geregelte oder üblicherweise tariflich regelbare Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht zusätzlich durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden sollen – es sei denn, der Tarifvertrag lässt dies ausdrücklich zu. Dieser Grundsatz dient dem Schutz der Tarifautonomie und verhindert widersprüchliche oder doppelte Regelungen. Eine vergleichbare gesetzliche Rücksichtnahme gegenüber bestehenden Tarifverträgen wäre auch im Verhältnis zur Gesetzgebung geboten, um die Attraktivität tariflicher und mitbestimmter Lösungen zu erhalten und Mehrfachbelastungen zu vermeiden. Ein anschauliches Beispiel für die abnehmenden Gestaltungsspielräume eigener sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen sowie den zunehmenden bürokratischen Aufwand durch parallele Regelungen – verbunden mit erheblicher Rechtsunsicherheit für alle Beteiligten – zeigt sich in der Entwicklung der Teilzeitregelungen: Ursprünglich als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingeführt, wurden sie seit 2001 durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie weitere gesetzliche Regelungen wie das BEEG, das Pflegezeitgesetz und die Brückenteilzeit als Bestandteil des TzBfG zu allgemeinen Ansprüchen ausgebaut. Diese gesetzlichen Ansprüche gelten unabhängig von bestehenden tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen – und führen dazu, dass tarifgebundene und mitbestimmte Unternehmen mit mehreren parallelen Anspruchsgrundlagen konfrontiert sind, während für andere, insbesondere nicht tarifgebundene Unternehmen ausschließlich das Gesetz gilt. Arbeitgeber können sich aufgrund der unbegrenzten Nachwirkung von Tarifverträgen auch nicht durch Kündigung von diesen befreien. Eine Tarifbindung einzugehen, wird durch gesetzgeberische Eingriffe in die Tarifautonomie und Gesetzgebung in den Regelungsbereichen von Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen immer unattraktiver.

Tarifgebundene Unternehmen vom Anwendungsbereich neuer Gesetze ausnehmen

Statt Eingriffen in die Tarifautonomie, braucht es mehr Gestaltungsspielraum in einem gesetzlich gesetzten Rahmen. Tarifverträge sind das Ergebnis von Sozialpartnerverhandlungen, in denen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam auf die Bedingungen der Arbeitsbeziehung verständigen. Tarifbindung einzugehen, muss für die Sozialpartner wieder mit spürbaren Vorteilen verbunden sein. So sollten tarifgebundene Unternehmen künftig punktuell vom Anwendungsbereich neuer gesetzlicher Regelungen ausgenommen werden. Den Tarifpartnern muss es freistehen, ob sie bestimmte Regelungsbereiche selbst gestalten oder die Anwendung gesetzlicher Vorgaben vereinbaren möchten (umgekehrte Öffnungsklauseln). So werden parallele Regelungen und doppelte Belastungen vermieden.

Beispiel: Entgelttransparenzgesetz

Das Entgelttransparenzgesetz soll Ungleichbehandlung vorbeugen und den Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit durchsetzen. Tarifverträge und zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Vergütungstabellen, die nach objektiven Kriterien wie Jobprofilen unterscheiden, bieten keinen Spielraum für geschlechterbezogene Diskriminierung. Die Tarifverträge sind öffentlich einsehbar, bieten transparente Vergütungssysteme und nachvollziehbare Entgeltstrukturen. Indem tarifgebundene Unternehmen vom Anwendungsbereich des Gesetzes

ausgenommen würden, würden bürokratische Lasten entfallen, ohne das Ziel gesteigerter Transparenz zu unterwandern. Besonders deutlich wird dies am Auskunftsanspruch auf Seiten der Arbeitnehmer. Würde dieser für tarifgebundene Unternehmen entfallen, würde damit ein hohes Maß an administrativer Entlastung für solche Unternehmen mit einhergehen. Zumindest muss es zu einer Umkehr der Beweislast für tarifgebundene Unternehmen kommen.

Nachwirkung von Tarifverträgen begrenzen und Unternehmen entlasten

Durch sogenannte Nachwirkung von Tarifverträgen gelten ausgelaufene oder aufgekündigte Tarifverträge teilweise Jahrzehnte nach. Wenn beispielsweise ein Arbeitsverhältnis mit 20 Jahren beginnt und bis zur Regelaltersgrenze fortbesteht, können gekündigte Tarifverträge bis zu 47 Jahre nachwirken. Die Bereitschaft, eine Tarifbindung einzugehen, wird durch diese faktische „Ewigkeitsgeltung“ tariflicher Regelungen massiv geschwächt. Eine gesetzliche Begrenzung der Nachwirkung von Tarifverträgen auf maximal drei Jahre würde Rechtssicherheit schaffen und den Handlungsspielraum der Tarifparteien auf beiden Seiten weiten. Die Begrenzung verhindert, dass Arbeitgeber dauerhaft an überholte oder nicht mehr gewollte tarifliche Normen gebunden bleiben. Gleichzeitig ist dieser Zeitraum ausreichend, um neue tarifliche Regelungen zu verhandeln und umzusetzen. Eine Begrenzung der Nachwirkungen würde sich auch systematisch besser in bestehende zivilrechtliche Verjährungsregelungen einfügen, die in der Regel zwischen drei und 30 Jahren liegen – arbeitsrechtliche Ansprüche verjähren meist nach drei Jahren. Auch in anderen Rechtsbereichen existieren klare Begrenzungen: So ist im Sozialrecht (§ 45 Abs. 3 SGB X) die Rücknahme eines rechtswidrigen begünstigenden Verwaltungsakts in der Regel nur bis zu zehn Jahre möglich. Selbst das Strafrecht kennt Verjährungsfristen. Eine vergleichbare Begrenzung im Tarifrecht würde daher nicht nur die Attraktivität von Tarifbindung für Arbeitgeber steigern, sondern wäre juristisch auch folgerichtig und systemgerecht. Die in Tarifverträgen ausgehandelten Arbeitsbedingungen verändern sich im dynamischen Arbeitsumfeld mit den sich wandelnden Prioritäten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Durch die Begrenzung der Nachwirkung wird sichergestellt, dass die Sozialpartner zukunftsgerichtete Regelungen vereinbaren können, von denen der Wirtschaftsstandort Deutschland nachhaltig profitiert.

Verlässliche Spielregeln im Streikrecht – Arbeitskämpfparität wiederherstellen

Das ausschließlich richterrechtlich weitergebildete Streikrecht in Deutschland macht die Tarifbindung zusätzlich unattraktiv. Tarifizierte Unternehmen sehen sich durch die einzelfallbezogenen und sich dynamisch ändernden Arbeitskämpfregeln der Gerichte einer erheblichen Rechtsunsicherheit ausgesetzt. Entlastung könnten hier gesetzliche Spielregeln für Arbeitskämpfe schaffen, indem z.B. Streiks wieder „ultima-ratio“, also das letzte Mittel der Wahl, werden. Andere EU-Länder zeigen, dass verlässliche Regelungen im Bereich des Arbeitskampfes möglich sind. Denkbar wäre bspw. die Einführung eines Dreiklangs aus einem Schlichtungsverfahren, Ankündigungsfristen sowie Notdienstvereinbarungen.

Neuer Befristungsgrund: tarifliche Regelung

Tarifbindung muss einen spürbaren Mehrwert liefern und besonderen Gestaltungsspielraum der Arbeitsverhältnisse öffnen. So sollte ein neuer Befristungsgrund „tarifliche Regelung“ in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgenommen werden. Hierbei muss allein ausreichen, dass sich Arbeitgeber und Gewerkschaft darauf geeinigt haben, dass befristete Arbeitsverhältnisse möglich sind. In Tarifverträgen sollten Sozialpartner dann die Möglichkeit bekommen, die Form und Bedingungen

der befristeten Arbeitsverhältnisse auszuhandeln. Vorbeschäftigungsverbot und Maximaldauer von Befristungen gelten in-soweit nicht. Ebenso wenig bedarf es einer Prüfung, ob die tariflich vereinbarten Befristungsgründe der gesetzlichen Wertung nach dem TzBfG entsprechen. Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten kann diese Form der Beschäftigung die dringend nötige Flexibilität bieten. Durch die Begleitung durch die Sozialpartner vor Ort wird die Akzeptanz dieser Maßnahme erhöht.

Gesetzlich etablierte Erprobungsphasen für neue Ansätze

Um Erfahrungen zu sammeln, wäre zur Einführung dieser neuen Ansätze vorstellbar, sogenannte gesetzlich etablierte Erprobungsphasen für Sozialpartner zu nutzen. Diese Erprobungszeiträume können beide Seiten jederzeit mit einer ausreichenden Ankündigungsfrist wieder verlassen. Die für den Erprobungsraum gefundenen und vereinbarten Regelungen wirken nicht nach. Es gelten nach einer beendeten Erprobungsphase, gleich aus welchem Rechtsgrund, wieder die zuvor geltenden tariflichen und betrieblichen Regelungen. Diese Erprobungsphasen fördern die Innovationskraft bei der Gestaltung moderner Arbeitsverhältnisse und erlauben neue Arbeitsmodelle in begrenztem Rahmen zu erproben. Sie unterstützen die umfassende und neutrale Erfahrungs- und Informationsgewinnung.