

Politik darf Tarifbindung nicht erzwingen

Der deutsche Maschinen- und Anlagenbau ist keine Ausnahme: die Tarifbindung bleibt nahezu unverändert auf niedrigem Niveau. Laut einer im Juni 2022 durchgeführten VDMA-Umfrage sind 31 Prozent der Maschinenbauer an einen Flächentarifvertrag gebunden. Vor zwei Jahren waren es 29 Prozent gewesen. Die Ampel-Koalition will die Tarifbindung forcieren – zum Nachteil nicht-tarifgebundener Unternehmen. Der VDMA sieht darin einen Verstoß gegen die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit.

Keine Arbeitsplätze zweiter Klasse

Die weitverbreitete Auffassung, dass die Arbeitsbedingungen in nicht-tarifgebundenen Unternehmen automatisch schlechter sind, widerlegt die VDMA-Umfrage ebenfalls: 83 Prozent der nicht-tarifgebundenen Unternehmen geben an, ihre Entgeltregelungen orientierten sich an den tariflichen Vereinbarungen. Und trotz der geringen Tarifbindung ist der Maschinenbau keineswegs eine Niedriglohnbranche. Das durchschnittliche Jahresgehalt der Beschäftigten beträgt 62.934 Euro und liegt damit deutlich über dem Durchschnittsverdienst von 49.500 Euro, den das Statistische Bundesamt für das Jahr 2021 branchenübergreifend errechnet hat.

Maschinenbau folgt allgemeinem Trend

Die Tarifbindung im Maschinen- und Anlagenbau entspricht der Entwicklung in anderen Branchen. So stellt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2021 fest, dass nach einem jahrelangen rückläufigen Trend die Zahl der Beschäftigten in Betrieben mit einem Branchentarifvertrag im Vergleich zum Vorjahr mit 43 Prozent stabil ist.

Politik übt Beitrittsdruck aus

Dennoch hat sich die Ampel-Koalition auf die Fahne geschrieben, die Tarifbindung stärken zu wollen. Vorgängerregierungen hatten bereits versucht, das Ziel durch eine rechtliche Benachteiligung von Unternehmen ohne Tarifbindung zu erreichen. Ein Beispiel: In der Zeitarbeit besteht eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Tarifgebundene Unternehmen können die Frist per Tarifvertrag beliebig nach oben ausdehnen. Nicht-tarifgebundene Unternehmen haben zwar ebenfalls die Möglichkeit, von der Frist abzuweichen, wenn sie per Betriebsvereinbarung den Tarifvertrag übernehmen. Für sie sieht aber das Gesetz in diesem Fall eine Überlassungshöchstdauer von 24 Monaten vor. Ähnlich will die „Ampel“ bei der Neuregelung der Arbeitszeit vorgehen: in sog. Experimentierräumen soll den Tarifparteien die Möglichkeit gegeben werden, von starren Arbeitszeitregeln abzuweichen. Nicht-tarifgebundene Unternehmen bleiben außen vor.

KurzZahl

Wussten Sie, dass die Zahl der Arbeitnehmer, die einer Gewerkschaft angehören, zwischen 2000 und 2021 von 7,8 Millionen auf 5,7 Millionen gesunken ist? (Quelle: DGB)

Vorgehen verletzt Koalitionsfreiheit

Mit der Benachteiligung nicht-tarifgebundener Unternehmen verstößt der Gesetzgeber gegen die sogenannte negative Koalitionsfreiheit, die in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes geschützt ist, wie ein vom VDMA in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten bestätigt. Damit nicht genug: In den Reihen von SPD und Gewerkschaften werden immer wieder Forderungen laut, die Mitgliedschaft nicht-tarifgebundener Unternehmen in Arbeitgeberorganisationen generell zu verbieten. Zudem gibt es Ideen, die Allgemeinverbindlichkeit von Branchentarifverträgen weiter zu erleichtern. Tarifungebundene Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge auszuschließen, wird bereits weitgehend praktiziert.

Tarifautonomie respektieren

Wenn die Politik die Tarifbindung fördern will, sollte sie die Tarifautonomie achten. Stattdessen greift die „Ampel“ selbst dort ein, wo die Lohnfindung durch eine Tarifkommission bestehend aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Wissenschaft gesetzlich verankert ist, wie jüngst beim Mindestlohn geschehen. Dieser Eingriff seitens der Politik hat auch in Branchen wie dem Maschinenbau, die nicht direkt vom Mindestlohn betroffen sind, das Vertrauen der Unternehmen in die Tarifautonomie nachhaltig gestört.

Gewerkschaften müssen liefern

Die Arbeitgeber haben bereits mit konstruktiven Vorschlägen auf die weitverbreitete Unzufriedenheit der Unternehmen mit dem Flächentarifvertrag reagiert. Sie schlagen eine „modulare Tarifbindung“ vor. Danach sollen Unternehmen die Möglichkeit erhalten, einzelne Module aus einem Tarifvertragswerk auszuwählen, z.B. Vereinbarungen zum Entgelt oder zur Arbeitszeit, ohne den Tarifvertrag als Ganzes anzunehmen bzw. verwerfen zu müssen. Dies käme dem Bedürfnis vieler Unternehmen nach individuellen Lösungen und mehr Flexibilität innerhalb eines Tarifvertrags entgegen. Dies lehnen die Gewerkschaften bislang ab.

Fazit

Der Gesetzgeber muss verfassungsrechtliche Grundsätze ernst nehmen. Er hat deshalb jeden politischen Druck zu unterlassen, um Unternehmen in die Tarifbindung zu zwingen. Die Stärkung der Tarifbindung bleibt Aufgabe der Sozialpartner, nicht der Politik, zumal eine nachlassende Tarifbindung, wie die VDMA-Umfrage bestätigt, keineswegs zu sozialen Verwerfungen führt.

Kontakt

Fabian Seus, Leiter VDMA Competence Center Arbeitsmarkt und Tarifpolitik,
Telefon +49 69 6603-1350, E-Mail fabian.seus@vdma.org

Holger Wuchold, VDMA-Hauptstadtbüro,
Telefon +49 30 306946-19, E-Mail holger.wuchold@vdma.org

www.vdma.org

Mehr KurzPositionen



www.vdma.org/kurzpositionen

2/2