

# Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung der Tarifpolitik und die Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung

Reinhard Bahnmüller

*Sozioökonomische Berichterstattung* Werkstattgespräch 2:  
Produktions- und Sozialmodell: Institutioneller Wandel und wirtschaftliche  
Entwicklungsmuster am 25. März 2010 am Soziologischen Forschungsinstitut  
Göttingen

# Agenda

## 1. Haupttrends im Tarifsystem

- Rückläufige Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten
- Dezentralisierung/Verbetrieblichung des Tarifsystems
- Differenzierung der Tarifnormen
- Fragmentierung/Segmentierung der Tariflandschaft

## 2. Folgen

- Wandel des Charakters von Tarifverträgen
- Die Metamorphose des dualen Tarifsystems: Auf dem Weg zu einem Mehrebenensystem jenseits der Dualität
- Rolle, Aufgaben und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Wandel

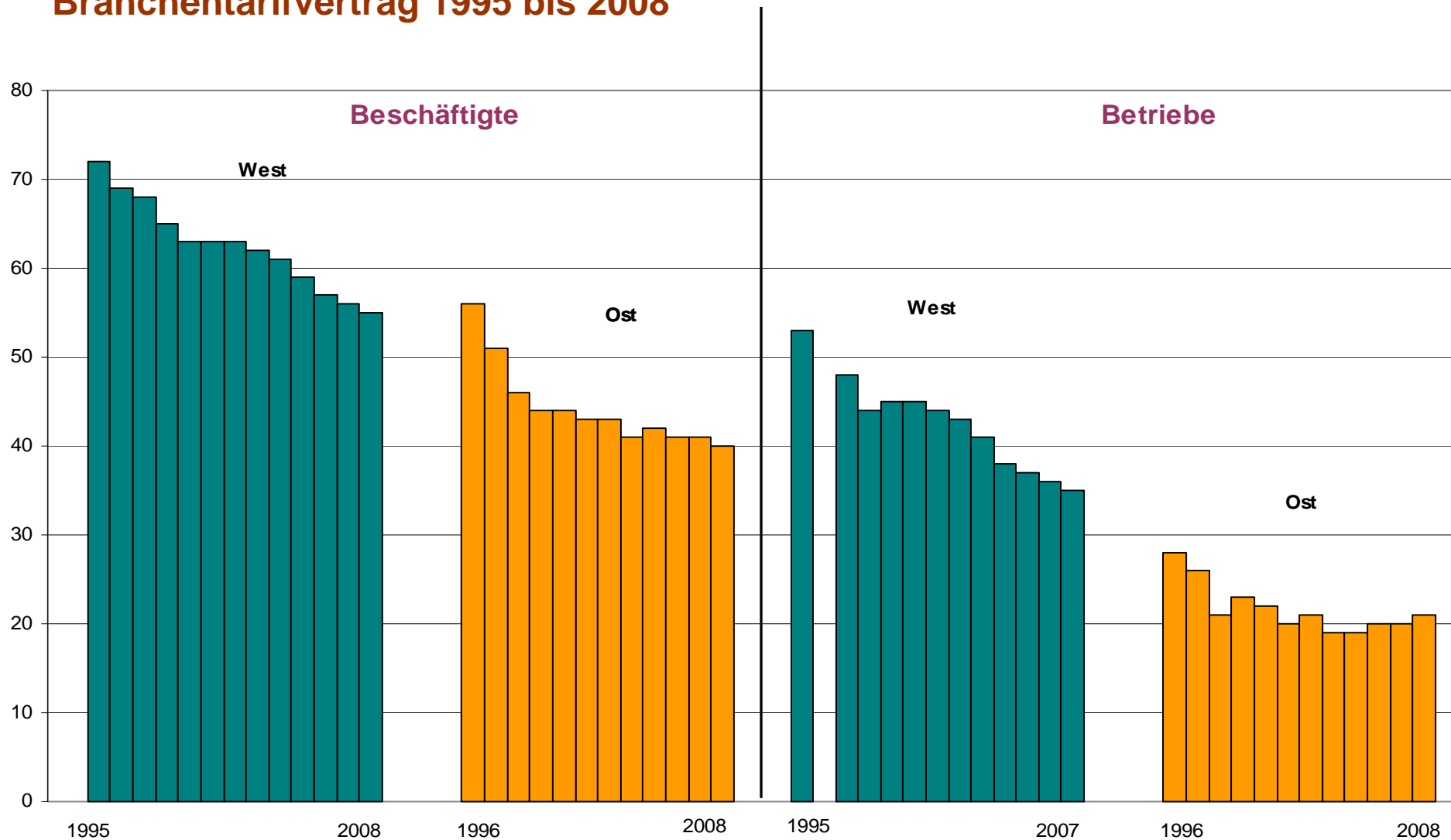
## 4. Fazit: Stabilisierung des Flächentarifvertrags durch Dezentralisierung, Differenzierung und inhaltliche Erneuerung?

# Indikatoren des Wandels und Datenquellen

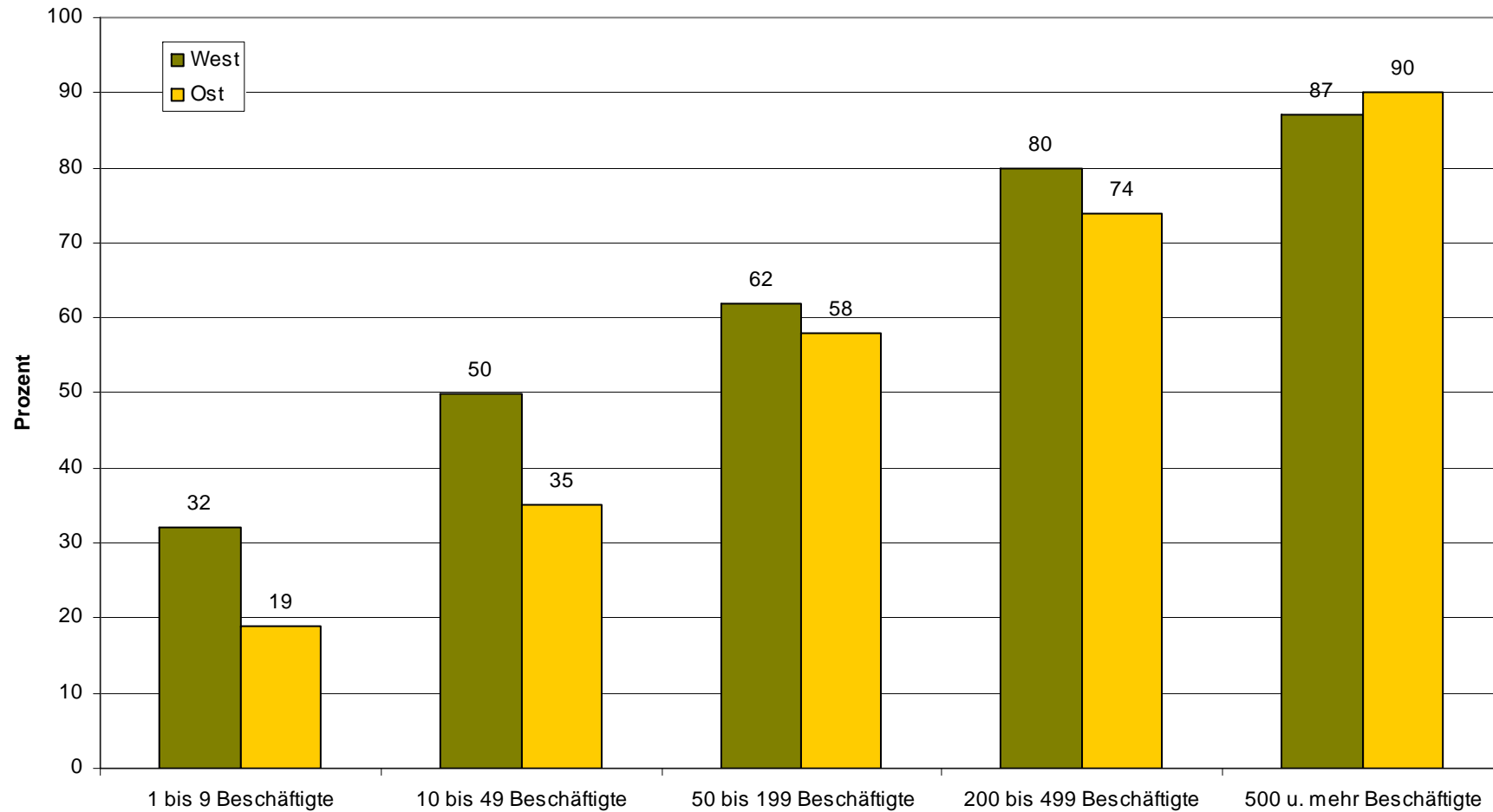
Themenfeld	Datenquellen	Indikatoren	Zugänglichkeit
Äußere Erosion des Tarifsystems/ Entwicklung der Tarifbindung	Arbeitgeberverbände	Mitgliederzahlen Arbeitgeberverbände	eingeschränkt
		Beschäftigte in Mitgliedsfirmen von Arbeitgeberverbandsmitgliedern	eingeschränkt
	Arbeitgeberverbände/ Gewerkschaften	Art der Tarifbindung (z.B. Anerkennungs-TV, Ergänzungs-TV, Betriebe in Nachwirkung)	nicht zugänglich
	IAB-Betriebspanel	Art der Tarifbindung (Firmen-TV, Branchen-TV, Orientierung am TV, keine Tarifbindung + keine Orientierung am TV)	zugänglich

# Trends 1: Die äußere Erosion des Tarifsystems

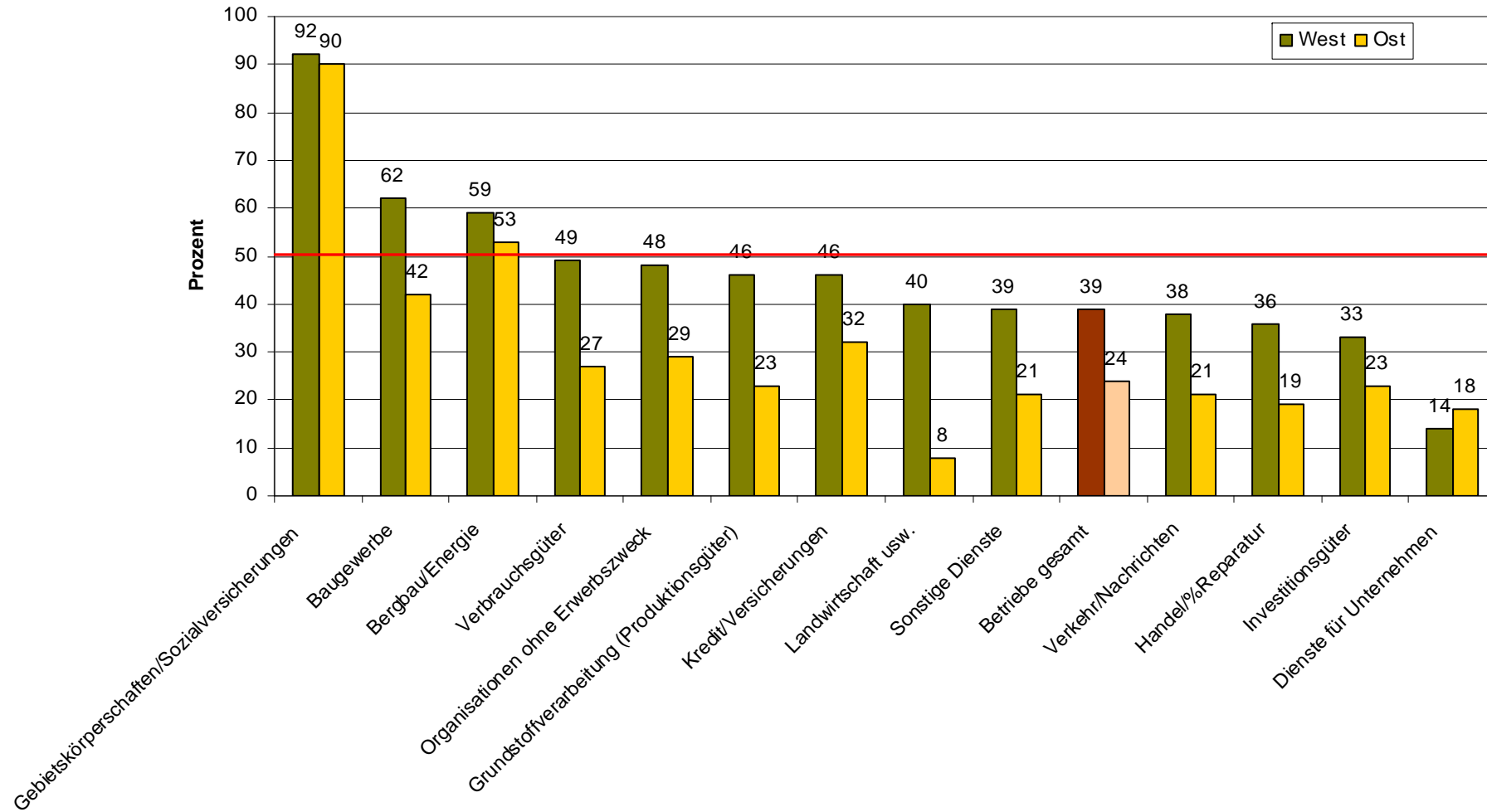
## Entwicklung der Tarifbindung von Beschäftigte und Betrieben durch Branchentarifvertrag 1995 bis 2008



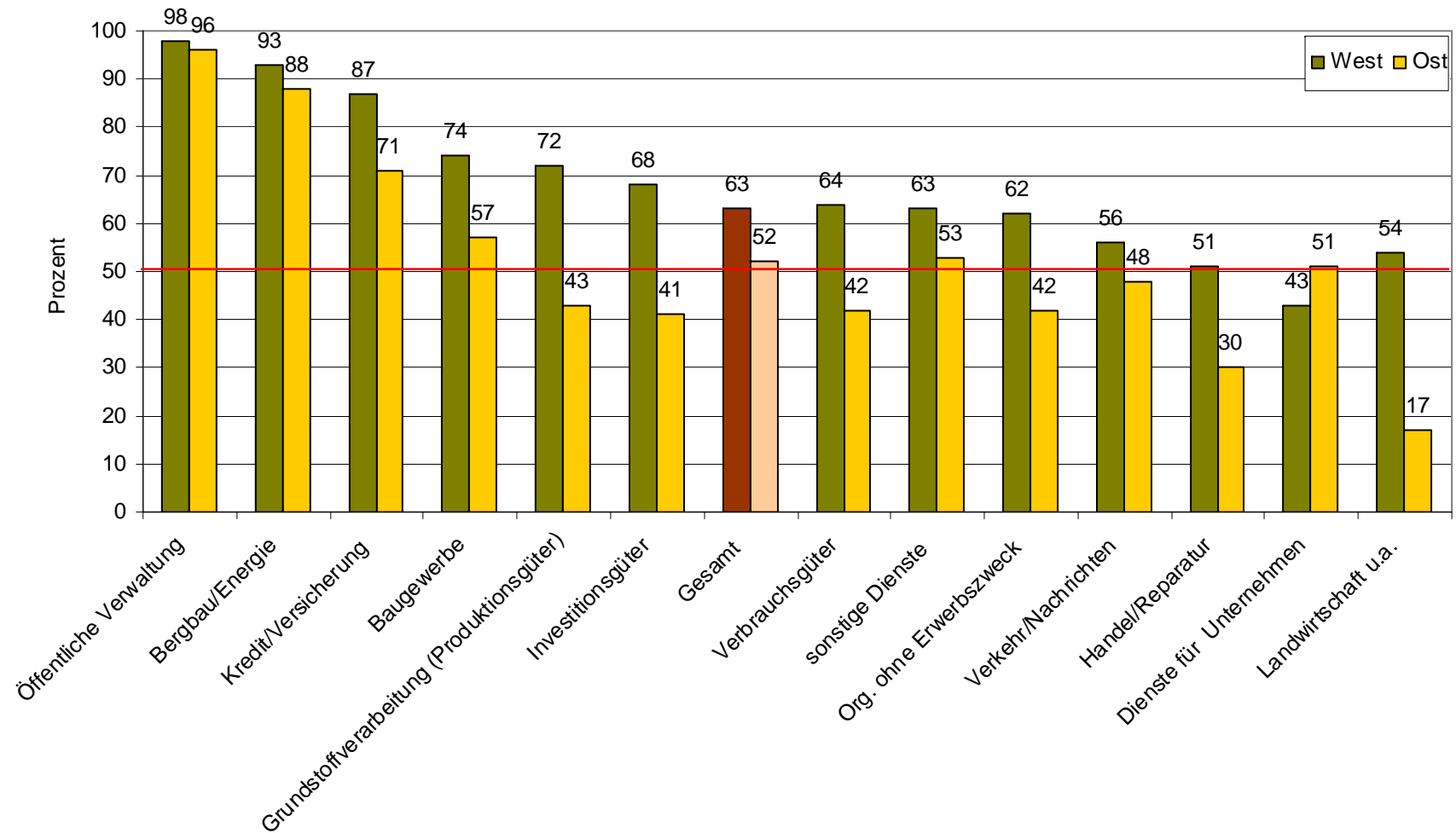
# Tarifbindung der Betriebe nach Betriebsgröße 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



# Tarifbindung der Betriebe nach Branchen 2007 (Branchen- und Firmentarifverträge)



# Tarifbindung der *Beschäftigten* nach Branchen 2008 (Branchen- und Firmentarifverträge)



## **Trend 2: Veränderungen innerhalb des Tarifsystems - Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung**

- **Dezentralisierung des Verhandlungssystems=**  
vollständige oder teilweise Verlagerung der Regulierung der Arbeitsbedingungen von der sektoralen und die betriebliche Ebene.
- **Differenzierung der Tarifnormen=**  
Anbindung von Arbeitsnormen an die einzelbetriebliche Produktivität oder an die Durchsetzungsstärke einzelner Beschäftigtengruppen.
- **Fragmentierung bzw. Segmentierung der Tariflandschaft=**  
Eingrenzung des Geltungsbereichs bisher großflächig geltender Tarifverträge bzw. Tarifnormen auf kleinere Segmente (z.B. Spartentarifverträge oder Tarifverträge für bestimmte Personengruppen).



# Indikatoren des Wandels und Datenquellen

Themenfeld	Datenquellen	Indikatoren	Zugänglichkeit
<b>Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung</b>	Tarifregister	Zahl der abgeschlossenen und gültigen Tarifverträge	eingeschränkt
	IAB-Betriebspanel	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Art der Tarifbindung (Firmentarifverträge)</li> <li>•Verbreitung, Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln</li> </ul>	zugänglich
	WSI-Betriebsrätebefragung	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Verbreitung, Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln</li> <li>•Verbreitung betriebliche Bündnisse für Arbeit</li> <li>•Bewertung der Verbetrieblichung</li> </ul>	zugänglich
	WSI-Tarifarchiv	•Tarifverträge mit Öffnungsklauseln nach Branchen (qualitative Auswertung)	zugänglich
	Gewerkschaften	•Erfassung und Auswertung abweichender Tarifregelungen	eingeschränkt

# Typen und Verlaufsformen von Dezentralisierung

- **Dezentralisierung bei wertgleichen Tarifstandards,**
  - Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen einer 35-Stunden-Woche
  - Auswahl der Entlohnungsgrundsätze
- **Dezentralisierung bei Differenzierung bzw. Absenkung der Tarifstandards**
- **„wilde“ Dezentralisierung**
  - Betriebliche Bündnisse für Arbeit
  - Einzelarbeitsvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen
- **„kontrollierte“ Dezentralisierung**
  - Firmentarifverträge
  - Korridore in Flächentarifverträgen
  - Tarifliche Öffnungsklauseln

# Dynamik und Ausmaß der Dezentralisierung/ Verbetrieblichung

- **Verbreitung Firmentarifverträge:** + 400% seit 1990 (Tarifarchiv)
  
- **Verbreitung tarifliche Öffnungsklauseln:**
  - Gesamtwirtschaft: 13% der tarifgebundenen Betriebe, 29% der Beschäftigten (IAB Betriebspanel 2005)
  - Chemische Industrie: 13% der Betriebe (IG BCE)
  - M+E-Industrie: ca. 10% d. Betriebe mit ca. 50% der Beschäftigten (IG Metall/Haipeter/eigene Schätzung)
  - Ver.di: 850 genehmigte abweichende Tarifverträge (Stand 2007) (Ver.di)
  
  - *Nutzung Öffnungsklauseln:* 53% (IAB Betriebspanel 2005) bzw. 75% (WSI-Betriebsrätebefragung) der Betriebe, in denen tarifliche Öffnungsklauseln gelten
  
- **Verbreitung betrieblicher Bündnisse für Arbeit**
  - Alle Betriebe: 23%, > 1000 Beschäftigte: 42% (WSI-Betriebsrätebefragung 2003)

# Grenzen und Gegenbewegungen der Verbetrieblichung

- (1) **Tarifreformprojekte** mit starkem, von den Arbeitgebern gefordertem ordnungspolitischen Anspruch (ERA, TVöD, Einzelhandel, Banken) => Nicht nur Abschied, sondern auch **Umnutzung von Flächentarifverträgen** als Option der Arbeitgeber
- (2) **Ambivalenz der Arbeitgeber** gegenüber Verbetrieblichung
- (3) **Nicht intendierte Nebenfolgen der Dezentralisierung:**  
Arbeitnehmergetriebene Differenzierung der Tarifnormen  
Konkurrenzgewerkschaften und Verlust der Tarifeinheit
- (4) **Verlust der Entlastungsfunktion des Staates** bei weiterer Erosion der Tarifautonomie

## Folge 1: Veränderte Architektur des Systems der Interessenvertretung oder die Metamorphose des dualen Systems

Stufe 1: Sektorale Ebene			
Rechtlicher Rahmen	Akteure	Regulationsgegenstand	Form der Konfliktaustragung
Tarifautonomie	Gewerkschaften <i>versus</i> Arbeitgeberverbände	Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft (Lohn, Arbeitszeit etc.)	Bilateral <i>mit</i> Streikrecht
Stufe 2 (neu): Betriebliche Ebene			
Rechtlicher Rahmen	Akteure	Regulationsgegenstand	Form der Konfliktaustragung
Tarifautonomie	Gewerkschaft <i>versus</i> Arbeitgeber/Arbeitgeberverband oder: Betriebsrat <i>versus</i> Management + Tarifparteien	Konditionierte Unterschreitung sektoraler Arbeitsnormen im Tausch gegen Beschäftigungs- bzw. Standortgarantien bzw. Investitionszusagen	Bi- oder trilateral <i>ohne</i> Streikrecht
Stufe 3: Betriebliche Ebene			
Rechtlicher Rahmen	Akteure	Regulationsgegenstand	Form der Konfliktaustragung
Betriebsverfassung	Betriebsrat <i>versus</i> Management	Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft	Bilateral <i>ohne</i> Streikrecht

## **Folge 2:**

# **Veränderte Rollen, Aufgaben und Selbstverständnis der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften**

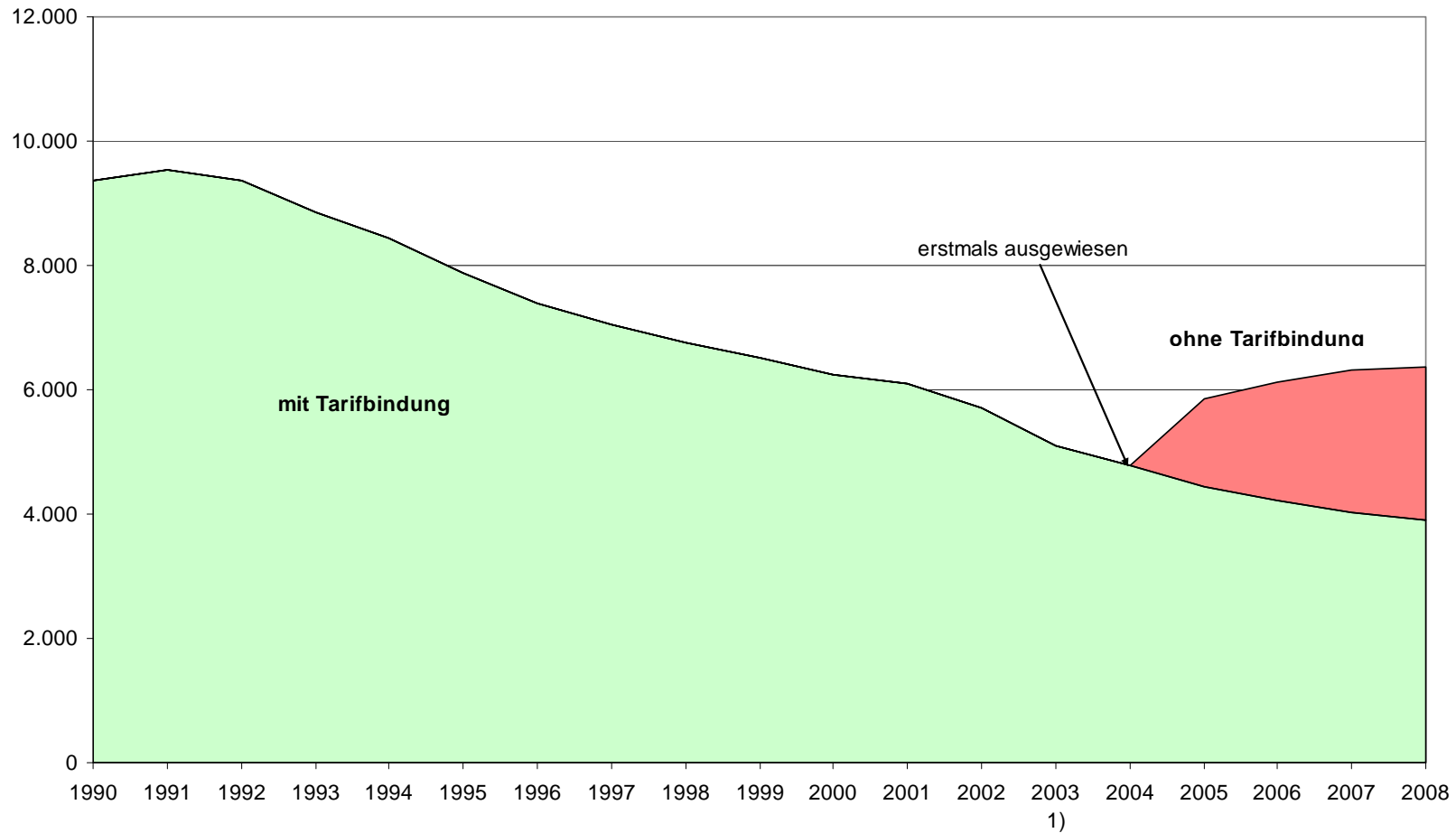
### **Arbeitgeberverbände**

- Vom Sachwalter der Kollektivinteressen der Arbeitgeber zum nachfrageorientierter Dienstleister
- Aufbau einer Doppelstruktur Tarifverband + OT-Verband

### **Gewerkschaften**

- Wegfall der Pufferfunktion des Betriebsrats
- Vom Sachwalter der Kollektivinteressen *aller* Arbeitnehmer zum Interessenvermittler zwischen betrieblichen Einzel- und Kollektivinteressen.
- Verstärkte Koordinations- und Kontrollanforderungen bei abnehmenden personellen und finanziellen Ressourcen

## Mitgliedsfirmen Gesamtmetall 1990-2008 nach Art der Tarifbindung



Quelle: Gesamtmetall, Verbandsmeldung









■ Tarifgebunden Gesamt
 ■ ohne Tarifbindung Gesamt

# Umgangsformen: Gewerkschaftliche Kontrollstrategien

- Korridorlösungen in Flächentarifverträgen
  
- Tarifliche Öffnungsklauseln
  - (1) Öffnung durch Betriebsparteien (Handlungsrahmen Betriebsverfassung)
  - (2) Öffnung durch Tarifparteien (Handlungsrahmen Tarifautonomie)
  
- Gewerkschaftsinterne Koordinationsregeln



# Kontrollerfolge

- **Erhöhung der Transparenz** 
- **Zahl der Abweichungsfälle** 
- **Felder der Tarifabweichung** 
- **Reichweite der Abweichungen** 
- **Prüfung der „Erfolgsaussichten“ einer Tarifabweichung** 
- **Zeitliche Begrenzung der Abweichung und Rückführung an die Fläche** 
- **Gegenleistungen** (Beschäftigungssicherung, Standortsicherung, Investitionen) 
- **Überbetriebliche Kontrolle und Koordinierung auf Konzern und Branchenebene** (Vermeidung von Dominoeffekten, Unterbietungskonkurrenz) 

## Fazit: Stabilisierung des Tarifsystems durch Dezentralisierung?

- Tarifsystem trotz Dezentralisierung und Differenzierung erheblich geschwächt. Zwei Drittel der Betriebe und die Hälfte der Beschäftigten sind außerhalb des Systems
- Tarifreformprojekte konnten die innere aber nicht die äußere Erosion des Tarifsystems stoppen. Bisher keine höhere Tarifbindung im Gefolge dieser Reformprojekte
- Eigeninitiative der Tarifparteien zur Stabilisierung des Systems und der Verbände somit nur bedingt erfolgreich
- Stabilisierung des Tarifsystems *in der Fläche* wird aus eigener Kraft der Tarifparteien nicht mehr gelingen können