

***Es gilt das gesprochene Wort –
Sendesperrfrist: Redebeginn!***

Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt

Tarifpolitik im Zeichen der Krise

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

bda@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1800

F +49 30 2033-1805

Das Tarifjahr 2009 steht ganz im Zeichen der schwersten Wirtschaftskrise seit Gründung der Bundesrepublik. Es ist damit für die Tarifparteien eine besondere Herausforderung.

Die Tarifabschlüsse des ersten Halbjahres zeugen von einer angemessenen, beschäftigungsorientierten, differenzierten und flexiblen Tarifpolitik.

Die für 2009 in den Branchentarifverträgen vereinbarten Lohnsteigerungen sind moderat und bewegen sich – von wenigen besonderen Ausnahmen abgesehen – in einer Spanne von Null bis 2,5 Prozent, die meisten liegen unter 2 Prozent. Es zeigt sich eine erhebliche Differenzierung zwischen den exportorientierten und damit stärker von der Krise betroffenen Branchen und den auf den Binnenmarkt ausgerichteten Wirtschaftsbereichen. Die Belastung im laufenden Jahr wird in zahlreichen Tarifverträgen durch vorgeschaltete Nullmonate abgemildert. Häufig sind Einmalzahlungen vorgesehen, die nicht dauerhaft tabellenwirksam und zum Teil flexibel und differenziert ausgestaltet sind. Die Einmalzahlungen können zum Teil durch betriebliche Vereinbarungen geändert und der Situation des Unternehmens angepasst werden.

Ich begrüße auch, dass viele Abschlüsse eine längere Laufzeit von zum Beispiel 24 Monaten vorsehen. Bei diesen Tarifverträgen liegen die jahresdurchschnittlichen Belastungen bei etwa 2 Prozent.

Ihnen liegt eine Auflistung der Flächentarifverträge aus dem ersten Halbjahr 2009 vor, der Sie die sehr differenzierten Vereinbarungen entnehmen können.

Die tarifpolitischen Ergebnisse der letzten Monate zeigen, dass sich die Gewerkschaften in der Krise tarifpolitisch vernünftig verhalten. Das gilt nicht nur für die vereinbarten Flächentarifverträge, sondern auch für zahlreiche betriebliche Vereinbarungen, die zum Teil mit Unterstützung der Gewerkschaften zustande kommen. In vielen Betrieben gibt es Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Häufig muss dazu von den Branchentarifverträgen abgewichen werden. Diese betrieblichen Bündnisse funktionieren, wobei es keine Fälle mehr gibt, in denen Gewerkschaften versuchen, solche Verein-

barungen zu blockieren, wenn Arbeitnehmer, Betriebsräte und Arbeitgeber übereinstimmend solche Bündnisse wollen.

Ich begrüße, dass die Gewerkschaften diese Art von Blockaden wie wir sie in früheren Jahren z. B. bei Viessmann oder Burda erlebt haben, mittlerweile aufgegeben haben.

Die tariflichen Öffnungsklauseln und betrieblichen Differenzierungsmöglichkeiten, die in den letzten Jahren von den Tarifvertragsparteien vereinbart wurden, bewähren sich gerade in der gegenwärtigen Situation:

Die Möglichkeiten, im Einzelfall die Belastungen der Unternehmen zu verringern, tragen in erheblichem Maße zur Beschäftigungssicherung bei.

So hat neben den Erleichterungen bei der Kurzarbeit auch die Arbeitszeitflexibilisierung geholfen, trotz massiver Auftragseinbrüche Personal zu halten.

Ich begrüße die beschlossenen Erleichterungen zur Kurzarbeit, die seit dem 1. Juli in Kraft sind. Jetzt ist es möglich, dass einem Betrieb, in dem es schon sechs Monate Kurzarbeit gibt, die Sozialversicherungsbeiträge auf das Kurzarbeitergeld in vollem Umfang erstattet werden können.

Das erleichtert vielen Betrieben die Weiterführung von Kurzarbeit. Allerdings entstehen bei Kurzarbeit den Unternehmen nach wie vor erhebliche Kosten – und das für Nichtarbeit. Das können Unternehmen auf Dauer nicht aushalten. Ich erwarte deshalb nicht, dass in der Praxis Kurzarbeit häufig sehr viel länger als 12 Monate vorkommen wird, schon gar nicht 24 Monate lang.

Ich glaube allerdings nach wie vor nicht, dass es in diesem Jahr vier Millionen Arbeitslose geben wird.

Wie sich im nächsten Jahr Arbeitsmarkt und Konjunktur entwickeln, lässt sich schwer prognostizieren. Niemand kann verlässlich sagen, inwieweit die wichtigsten Exportmärkte wieder anspringen. Und ein großer Unsicherheitsfaktor ist die Frage, ob sich in den nächsten Monaten unser Bankensystem wieder stabilisiert, die Finanzierung unserer

Unternehmen sichergestellt und eine Finanzklemme vermieden werden kann.

Natürlich wird es auch darauf ankommen, dass die Tarifpartner weiterhin ihrer Verantwortung gerecht werden. Ich bin nach den Erfahrungen der letzten Monate diesbezüglich zuversichtlich.

Die tarifpolitische Vernunft der Gewerkschaften in den letzten Monaten steht in einem auffallenden Gegensatz zu der ideologischen Kampfrhetorik einiger Gewerkschaftsführer.

Ich fordere die Gewerkschaften auf, auch bei ihren öffentlichen Äußerungen Maß und Mitte zu halten.

Die alte Klassenkampfrhetorik passt nicht zu der verantwortungsvollen Tarifpolitik und ist vor allem kein Beitrag zur Bewältigung der Krise.

Noch vor der Bundestagswahl ist damit zu rechnen, dass der Tarifausschuss des Bundes über die Allgemeinverbindlichkeit der Mindestlohntarifverträge zu entscheiden hat, die die fünf neu im Entsendegesetz aufgenommenen Branchen vorlegen.

Aus unserer Sicht sind diese Tarifverträge im wesentlichen – mit einer Ausnahme – akzeptabel:

1. Im Wach- und Sicherheitsgewerbe sind regional differenzierte Mindestlöhne von 6,00 bis 8,32 Euro vorgesehen.
2. In der Abfallwirtschaft ist ein bundeseinheitlicher Mindestlohn von 8,02 Euro vereinbart. Auch dieser Mindestlohntarifvertrag kann aus unserer Sicht allgemeinverbindlich erklärt werden.
3. Das gilt auch für den Mindestlohntarifvertrag für Wäschereidienstleistungen mit einem Mindestlohn von 6,36 Euro im Osten und 7,51 Euro im Westen.
4. Bei den Bergbauspezialarbeiten – einer sehr kleinen, spezialisierten Branche – ist der untere Mindestlohn mit 11,17 Euro zwar sehr hoch. Wegen bestehender Tariflöhne wird jedoch wohl ohnehin kein Arbeitnehmer in Deutschland davon betroffen sein.
5. Demgegenüber sehen wir bei dem Mindestlohntarifvertrag für Weiterbildung die rechtlichen Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichkeit als nicht erfüllt an. Der Tarifvertrag bezieht sich nur auf einen Teil der Branche und ist das Ergebnis eines In-sich-Geschäfts zwischen Gewerkschaften und deren eigenen Bildungsun-

ternehmen. In gar keinem Fall ist das ein repräsentativer Tarifvertrag.

Die neuen Entsende- und Mindestarbeitsbedingungengesetze sind seit April in Kraft. In beiden Gesetzen wurde der Tarifvorrang abgeschafft. Erstmals besteht damit die Möglichkeit, Tarifverträge durch staatliche Lohnfestsetzung außer Kraft zu setzen. Auch wenn das durch die vier Mindestlohntarifverträge, deren Allgemeinverbindlichkeit wir zustimmen können, nicht geschieht, bleibt die grundsätzliche Ermächtigung zur Verdrängung von Tarifverträgen höchst problematisch. Wir werden deshalb darauf drängen, diese Gesetze zu korrigieren und den Tarifvorrang wiederherzustellen.

Mit Sorge sehen wir eine weitere Gefahr für die Tarifautonomie.

Die Aktivitäten von Spartengewerkschaften nehmen zu. Sie versuchen für spezielle Teile einer Belegschaft besondere Tarifbedingungen zu erstreiken, auch wenn für den gesamten Betrieb und alle Beschäftigten bereits ein Tarifvertrag besteht. Diese Entwicklung wird durch unterschiedliche Urteile von Arbeitsgerichten zur Tarifeinheit gefördert, die von der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung abweichen. Es gibt gegensätzliche Urteile der Arbeitsgerichte zu dieser zentralen Frage der Tarifautonomie, die bisher gesetzlich nicht geregelt ist.

Wir wollen keine englischen Verhältnisse der 70er Jahre mit einer Zerlegung und Zersplitterung des Tarifsystems.

Arbeitgeber müssen sich darauf verlassen können, während der Laufzeit eines Tarifvertrags, der für den gesamten Betrieb gilt, keinem Streik ausgesetzt zu werden. Die Tarifeinheit mit dem Grundsatz, dass in einem Betrieb grundsätzlich nur ein Tarifvertrag gelten kann, ist eine zentrale Voraussetzung für das Funktionieren der Tarifautonomie. Wir treten deshalb dafür ein, diesen Grundsatz der Tarifeinheit angesichts sich widersprechender Gerichtsurteile verschiedener Arbeitsgerichte gesetzlich zu regeln und wieder Rechtssicherheit herzustellen.

Wir wollen keine neue Rechtslage, sondern die über Jahrzehnte bewährte Tarifeinheit entsprechend der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung klarstellen. Tarifautonomie verträgt keine Rechtsunsicherheit bei einer ihrer zentralen Voraussetzungen. Deshalb werden wir uns in der kommenden Legislaturperiode für eine solche gesetzliche Klarstellung einsetzen.

Die Tarifautonomie hat sich in den letzten Jahren bewährt:

1. In den letzten 10 Jahren hat sich eine neue Tarifikultur mit einer neuen Balance zwischen Flächentarifvertrag und betrieblichen Vereinbarungen entwickelt. Zahlreiche Öffnungen, Differenzierungen und Flexibilisierungen haben dafür gesorgt, dass der Gestaltungsspielraum der Betriebspartner zugenommen hat.
2. In den Jahren vor der Krise haben die Tarifpartner eine im Wesentlichen produktivitätsorientierte Tarifpolitik betrieben, mit der die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft verbessert wurde. Auch wenn wir im internationalen Vergleich immer noch sehr hohe Lohnkosten haben, so ist es uns gemeinsam gelungen, mit einer moderaten, flexiblen und differenzierten Tarifpolitik die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu verbessern. Die Tarifparteien haben damit wesentlich zu den Aufschwungjahren 2006 bis 2008 und dem Beschäftigungszuwachs in diesen Jahren beigetragen.
3. Jetzt in der Krise beweisen die Tarifpartner erneut Vernunft mit einer angemessenen Tarifpolitik.

Ich bin deshalb zuversichtlich, dass die Tarifpartner auch in den nächsten Jahren ihrer Verantwortung gerecht werden.