

Sechzig Jahre Tarifvertragsgesetz: Tarifverträge restabilisieren

Am 9. April hatte die sozialstaatliche „Magna Charta“ zur Regelung von Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben ihren sechzigsten Geburtstag. Praktisch einen Monat früher als die Verabschiedung des Grundgesetzes ist das Tarifvertragsgesetz in Kraft getreten. Die insgesamt nur dreizehn Paragraphen haben es in sich. Sie sichern die kollektive Festlegung von Mindeststandards bei den Arbeitsentgelten, der Arbeitszeit sowie vieler anderer, für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten wichtige Anforderungen. Jenseits vom Staat und jenseits von den Unternehmen im kapitalistischen Wettbewerb sichert das Grundgesetz die Tarifautonomie. Die Basis bildet das in Artikel 9 GG festgeschriebene „Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Dieses Koalitionsrecht basiert auf der Tatsache: Beschäftigte wären bei der individuellen Aushandlung ihrer Entlohnung wegen der Abhängigkeit vom „Investitionsmonopol“ der Unternehmen freiwild. Es bedarf der Gegenmacht der von Arbeitsplätzen Abhängigen durch ihre Gewerkschaften. Dieser Machtbalance zwischen Arbeit und Kapital ist den Neoliberalen ein Dorn im Auge. Während der Neoliberalismus von der Ideologie der Freiheitsrechte für Alle schwafelt, wird faktisch wegen der strukturellen Überlegenheit durch die Verfügung über die Produktionsmittel die Dispositionsmacht der Unternehmen gestärkt und die Abhängigkeit der abhängig Beschäftigten ausgeweitet. Es bedarf jedoch dieses kollektiven Schutzes, um die individuellen Lebensverhältnisse der abhängig Beschäftigten zu verbessern.

Der Rückblick zeigt, das Instrument Streik gehört zur Tarifpolitik wie die Gewerkschaften zur Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten. Trotz der in den letzten Jahren zunehmenden Erosion, die Liste der Erfolge der Tarifpolitik ist lang. Aber auch Niederlagen sind zu verzeichnen. Die unter der Leitung von Reinhard Bispinck erfolgreiche Arbeitsgruppe „Tarifarchiv“ hat zum Geburtstag einen informativen historischen Überblick samt Wertungen vorgelegt (www.60-Jahre-Tarifvertragsgesetz.de). Hier lassen sich nur einige Schlaglichter festhalten: Die Sicherung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall konnte nach einem sechzehnwöchigen Streik in Schleswig-Holstein für die Metallindustrie in den „wirtschaftswunderlichen Jahren“ à la Ludwig Ehrhard 1956/57 durchgesetzt werden.

Schon 1956 wurde nach dem 1. Mai-Motto „Samstags gehört Vati mir“ die Verkürzung von der 48 auf die 45-Stunden Wochenarbeitszeit in der Metallindustrie durchgesetzt. Einer der großen Taten war dann der 1984 wiederum nach einem großen Streik erkämpfte Einstieg in die 35-Stunden-Woche. Aber auch der Abbau von Lohndiskriminierung der Frauen war früh Thema. Auf der Basis eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts von 1955 sind die diskriminierenden „Frauenlohngruppen“ aus den Tarifverträgen verbannt werden. Zur Geschichte der Tarifpolitik gehören aber auch die spontanen „Septemberstreiks“ 1969, mit denen die Gewerkschaftsspitzen wegen explodierender Gewinne zu Nachverhandlungen durch die Beschäftigten unter Druck gesetzt wurden. In der jüngeren Geschichte ragen die ersten, durch den DGB forcierten bundesweiten Tarifverträge zur Leiharbeit/Zeitarbeit heraus. Auch im öffentlichen Dienst konnten unter dem Einsatz von Streiks die Entlohnung und Arbeitsbedingungen verbessert werden. Das „Pforzheimer Abkommen“ in der Metallindustrie signalisierte

schließlich eine neue Schwerpunktsetzung. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung kann auf der Basis einer Beschäftigungsgarantie von den Tarifverträgen nach unten abgewichen werden.

Seit den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts hat der Druck auf das Tarifvertragssystem enorm zugenommen. Immer stärker geriet dieses System kollektiver Vernunft unter das Trommelfeuer des sich breit machenden Neoliberalismus. Schon in der Kohlschen Regierungszeit versuchte die CDU/CSU zusammen mit der FDP die gesetzlichen Bedingungen zu verschlechtern. Auch die Arbeitgeberverbände forderten immer massiver gesetzliche Öffnungsklauseln und die Abschaffung des Prinzips vom Tarifvertrag nur zugunsten des Beschäftigten nach oben abweichen zu dürfen (Günstigkeitsprinzip). 2003 droht auch der damalige Bundeskanzler Gerhard Schröder, gesetzliche Öffnungsklauseln durchsetzen, wenn nicht die Tarifverträge mehr Flexibilität zuließen. Dabei ist auch die Massenarbeitslosigkeit zur Flexibilisierung der Tarifverträge missbraucht worden. In den letzten Jahren sind die prekären und schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnisse, die sich tariflich nicht mehr gestalten lassen, gestiegen. Schließlich ist die Tarifbindung von 1998 bis 2007 von 53% in den Betrieben im Westen und 33% im Osten auf 39% bzw. 24% zurückgegangen.

Diese Erosion muss gestoppt und das Tarifvertragssystem restabilisiert werden. Denn am Ende profitieren Unternehmen wie Beschäftigte zusammen mit ihren Gewerkschaften von der kollektiven Lohnfindung. Durch tariflich gesicherte gute Arbeit wird die Motivation und am Ende die Produktivität erhöht. Ökonomien mit stabilen Arbeitsregulierungen haben bessere Chancen, die zukünftigen Herausforderungen zu bewältigen. Allerdings bedarf es in den Beschäftigungsbereichen, die tarifvertraglich nicht mehr gestaltbar sind, auch gesetzlicher Mindestlöhne. Mindestlöhne, die dort zum Einsatz kommen, wo Tarifverträge nicht mehr greifen, schwächen nicht, sondern stärken das gesamte System der kollektiven Regulierung.