

# Erfahrungen mit Tarifverhandlungen in der „freien“ Wirtschaft

## Chancen und Risiken

RA Hans Michael Weiss

Köln, 7. Mai 2014 - Fachtagung ACU



## Zunächst kurz: Der Verband METALL NRW ...

- ... ist ein **Arbeitgeberverband** mit Sitz in Düsseldorf
- für ca. 2.100 **Metall- und Elektro-Unternehmen** in NRW
  - davon 1.250 mit Tarifbindung (350.000 Beschäftigte)
  - sowie 850 „oT“-Betriebe (75.000 Beschäftigte)
- Die **FG Dienstleistungen** organisiert ca. 23.000 Beschäftigte tariflich
- METALL NRW ist ein **Verbändeverband**
  - mit 26 Mitgliedsverbänden in NRW
- und ist Mitglied von **GESAMTMETALL**
- Die Mitgliedschaft ist **freiwillig** (es gibt auch keine AVE)

	Arbeitgeberverbände
Spitzenverband	
Mitglieder	Landesvereinigungen Bundesfachverbände, z.B. GESAMTMETALL, BAVC...
Mitgliedschaft	<b>freiwillig</b>
Zielrichtung	Sozialpolitik
Aufgabenspektrum (Auszug)	<b>Tarifpolitik</b> Arbeitsrecht Sozialrecht Gesellschaftspolitik Soz. Selbstverwaltung ...

## Tarifverträge haben in der Wirtschaft große Bedeutung

- Sie sind essentieller **Bestandteil unserer Wirtschaftsordnung**
  - 2013 galten **70.000 Tarifverträge in Deutschland**, davon 40.000 FirmenTV
  - 2013 sind fast **6000 Tarifverträge** neu abgeschlossen worden
  - 500 Tarifverträge sind **allgemeinverbindlich**
- **unmittelbare Tarifbindung** besteht für 53 % der Beschäftigten West
  - für weitere gut 20 % gelten Branchentarifverträge als Orientierung
- In Europa und teilweise der Welt wird die - in großen Teilen der Wirtschaft gelebte - **Sozialpartnerschaft** für vorbildlich gehalten
  - Sie war ein Schlüssel für die gute **Krisenbewältigung** in 2008 / 2009 / 2010

## Tarifverträge sind gute Instrumente, aber kein Selbstzweck

- Sie haben ihre Bedeutung insbesondere in der **überbetrieblichen Regelung der Arbeitsbedingungen**
  - Diese Rechtsebene ist mit starken Gestaltungsmöglichkeiten und hoher Rechtssicherheit ausgestattet
- Sie bedeuten die **Wahrnehmung** der durch das **Grundgesetz** zugewiesenen Regelungsmacht
- Sie sind Rechtsetzung durch die Betroffenen selbst (**Tarifautonomie**)
  - mit großem Potential **passgenauer Lösungen** für eine Branche



## Wer Tarifverträge will, braucht eine Gewerkschaft

- **(starke)** Gewerkschaften sind für die Gestaltung von branchenspezifischen Arbeitsbedingungen unerlässlich
  - insbesondere, wenn es um **neue Standards** geht
- starke Gewerkschaften bedeuten aber auch eine **starke Vertretung der Arbeitnehmerinteressen**
  - und zwar insbesondere auch auf betrieblicher Ebene (Beteiligungsrechte)
- Eine starke Gewerkschaftsbeteiligung ohne Einräumung eines **Streikrechts** ist nur schwer denkbar
  - es bedarf eingespielter und funktionierender **Konfliktlösungswege**

## Die Arbeitgeberseite muss gut organisiert sein

- **Passgenaue** (Flächen)Tarifverträge fallen nicht vom Himmel
  - Sie sind der frei ausgehandelte Kompromiss zwischen oft heterogenen Positionen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite
- Die Entscheidungswege der Arbeitgeberseite müssen klar sein
  - Arbeitgeberverbandsstrukturen** (Unterstützung) sind erforderlich
  - ebenso Vorberatung / Zielfindung / klare und einheitliche Sprachregelungen
  - Die **Verhandlungskommission** braucht Spielraum
  - Der **Verhandlungsführer** muss verbindliche Zusagen machen können

## Fazit

- Das Tarifsysteem wurde eine Zeit lang kritisch gesehen
  - es erlebt derzeit eine Renaissance nach erfolgter Modernisierung
- Für die Wirtschaft überwiegen heute in vielen Branchen die Chancen der gelebten Sozialpartnerschaft in Deutschland
  - wenig Streiks, hohe Befriedungsfunktion, überbetriebliche Regelung
  - Risiken liegen insbesondere da vor, wo Gewerkschaften „überziehen“
- Entscheidend ist eine starke Aufstellung der Unternehmen / Verbände

Für die **Caritativen Unternehmungen** bedeutet dies vor dem Hintergrund des „dritten Weges“, ...