



Allzu bequeme Ausflucht

Immer weniger Unternehmen richten sich in Deutschland nach einem Tarifvertrag

Pat Christ

schen. Die grundsätzliche Zulässigkeit solcher Mitgliedschaften bestätigte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom Juli 2006.

Das Gartencenter Dehner stieg im März 2009, also in einem Krisenjahr der deutschen Wirtschaft, mit dem Argument „Zu hoher Wettbewerbsdruck“ bei allen regionalen Einzelhandelsverbänden aus dem Tarifvertrag aus. Allerdings soll das Unternehmen just in diesem Krisenjahr seinen Gewinn um fast 17 Prozent auf 8,9 Millionen Euro gesteigert haben. Die Gewerkschaft warf Dehner denn auch vor, die Rendite auf Kosten der Mitarbeiter erhöhen zu wollen. Ver.di organisierte eine Protestkartenaktion, an der sich mehr als 30.000 Kundinnen und Kunden beteiligten. Ohne Erfolg.

Spirale der Verschlechterungen

Tariffahrt ist auch ein gängiges Phänomen in der Print- und Druckbranche. Ein Beispiel von vielen: C. H. Beck. 2011 flüchtete Dr. Hans Dieter Beck, Verleger

des Beck-Verlags in München mit der Druckerei C. H. Beck in Nördlingen und Träger des Bundesverdienstkreuzes, aus den Tarifverträgen der Druckindustrie und wechselte in eine OT-Mitgliedschaft.

„Für die betroffenen Mitarbeiter bedeutet dieser Zustand deutliche Verschlechterungen. Absenkung der Löhne und Gehälter, unbezahlte Arbeitszeitverlängerung, Lohnkürzung durch abgesenkte Zuschläge und die Reduzierung von tariflichen Sonderzahlungen sind die Folgen. Die Spirale der Verschlechterungen geht weiter“, so Josef Zuber, Betriebsratsvorsitzender der Druckerei C. H. Beck.

2013 feierte C. H. Beck sein 250-jähriges Firmenjubiläum. Aus diesem Anlass erhielten die Beschäftigten eine Gratifikation. Die allerdings wurde in unterschiedlichen Höhen ausgezahlt: Wer sich nach dem Wechsel zu neuen Verträgen hatte überreden lassen, erhielt 1.500 Euro. Mitarbeiter mit „Altverträgen“, also mit nachwirkender Tarifbindung, bekamen nur 800 Euro.

Durch Tariffahrt versucht auch die Deutsche Post, ihre Gewinne zu steigern. – Alle Fotos: © Pat Christ

Ein Sommertag im Juli 2005 in Würzburg. Der Landesverband Bayerischer Spediteure trifft sich zur Mitgliederversammlung. Ein Hauptpunkt der Tagesordnung betrifft das Thema Tarifbindung: Der Verband beschloss, ab sofort auch Unternehmen ohne Tarifbindung (OT) aufzunehmen. Die Verbandsmitglieder sollen außerdem die Möglichkeit bekommen, aus dem Tarifvertrag auszusteigen. Die entsprechende Satzungsänderung wird einstimmig beschlossen.



Immer mehr Betriebe in den unterschiedlichsten Branchen stiegen in den vergangenen Jahren aus dem Tarifvertrag aus. Zu den häufigsten Argumenten zählt: „Steigender Wettbewerbsdruck“. Die Unternehmen möchten die von den Verbänden mit den Gewerkschaften ausgehandelten Lohnerhöhungen nicht mitmachen, um Kosten zu reduzieren. Was für die Beschäftigten bedeutet, dass sie nach jeder Tarifrunde noch einmal weniger verdienen als ihre Kollegen in der gleichen Branche, die bei tarifgebundenen Arbeitgebern tätig sind.

So können auch nach der Satzung des Bayerischen Einzelhandelsverbands (HBE) Mitglieder erklären, dass sie keine Bindung an die Tarifverträge wün-



Diese Beschäftigten kämpfen um einen Tarifvertrag.

Das Landesarbeitsgericht entscheidet



Das Arbeitsgericht Augsburg hielt das auch für in Ordnung: Der Charakter, der etwa einer Lohnerhöhung zukommt, könne bei einer Prämie anlässlich des Firmenjubiläums nicht angenommen werden. Die Beschäftigten hingegen sehen einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Deswegen zogen sie vor das Landesarbeitsgericht in München, das nun zu entscheiden hat.

Seit dem Jahr 2013 kämpfen die Beschäftigten beim Onlinehändler Amazon um einen Tarifvertrag. „Während nach Tarif für den Großteil der Lagerarbeiten im Versandhandel zwischen 11,47 und 11,94 Euro Einstiegsgehalt gezahlt wird, schickt Amazon seine Mitarbeiter mit einem Gehalt von 9,65 bis 11,12 Euro nach Hause“, heißt es von der Gewerkschaft ver.di. „Wir haben nicht vor, einen Tarifvertrag abzuschließen. Er stünde nicht im Einklang mit unserem Ansatz, Mitarbeiter am Erfolg von Amazon zu beteiligen“, erklärt hierzu Armin Cossmann als Vertreter der deutschen Versandzentren.

Das Thema „Tarifflucht“ gehört zu den zahlreichen Problemen in unserer Gesellschaft, die aufzeigen, wie notwendig strukturelle Veränderungen unseres Wirtschafts- und Geldsystems sind. So kam die Bertelsmann-Stiftung zu dem Schluss, dass der Hauptgrund für die zunehmende Ungleichheit der Einkommen in Deutschland die Erosion der klassischen Tarifvertragsarbeitsverhältnisse ist. 2013 sollen 58 Prozent der Einzelhändler, 59 Prozent der Gastronomieangestellten und sogar 67 Prozent der Informations- und Kommunikationsbeschäftigten ohne jede Tarifbindung gearbeitet haben.



Gemeinsamer Kampf verschiedener Gewerkschaften für bessere Arbeitsbedingungen.

Im Westen ist die Tarifbindung noch etwas stärker als im Osten, nimmt aber

auch hier seit Jahren kontinuierlich ab. Die Zahl der Unternehmen mit Haustarifverträgen wächst hingegen. Genaue Zahlen hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Laut dem IAB-Betriebspanel waren 1998 noch 76 aller in Westdeutschland Beschäftigten tarifgebunden. Heute sind es nur noch 60 Prozent. In Ostdeutschland gab es bereits 1998 lediglich 63 Prozent tarifgebundene Arbeitnehmer. Aktuell ist nicht einmal mehr jeder zweite Arbeitnehmer durch eine Tarifbindung geschützt.

Dumpinglöhne im Journalismus



Im Durchschnitt erhalten Beschäftigte mit Tarifvertrag 19 Prozent mehr Lohn und Gehalt als ihre KollegInnen in tariflosen Betrieben. Beschäftigte mit Tarifbindung erhalten laut dem Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) zu 58 Prozent ein Urlaubsgeld, Beschäftigte ohne Tarifbindung dagegen nur zu 32 Prozent. Der Ausstieg aus dem Tarifvertrag wiederum hat Langfristfolgen, denn auf diese Weise sinken auch die Renten, die Altersarmut nimmt zu. Aktuell beziehen 512.000 Menschen in Deutschland die Sozialleistung „Grundsicherung im Alter“, weil ihre Rente nicht zum Leben ausreicht.

Zu den von Tarifflucht am stärksten betroffenen Branchen gehören die Arbeitsfelder „Kommunikation“ und „Information“. So ist gerade auch in der Zeitungsbranche Tarifflucht weit verbreitet, zeigt der Deutsche Journalistenverband (DJV) auf. Die Sportredakteure des Schleswig-Holsteinischen Zeitungsverlags wurden zum Beispiel 2005 in eine GmbH ausgelagert, die untertariflich bezahlt. Die Volontäre der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung werden zu untertariflichen Gehältern bei der WAZ-eigenen Journalistenschule Ruhr eingestellt. Wer beim Westfälischen Anzeiger einen neuen Job bekommt, erhält ebenfalls weniger Geld und wird nicht über das Presseversorgungswerk versichert. Redakteure der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung und der Neuen Presse protestierten im März 2014 gegen „gnadenlose Rationalisierung und Tarifflucht auf Kosten der Mitarbeiter“.

Als eine weitere Form der Tarifumgehung wertet der DJV den Einsatz von

so genannten Leiharbeitnehmern in den Redaktionen, etwa bei der Nordsee-Zeitung, der Rheinpfalz oder der Sächsischen Zeitung. Auch bei der Offenbach-Post werden Neue unter Tarif entlohnt. Die soziale Unsicherheit der Redakteure, so der DJV, beeinflusst wiederum die Qualität der journalistischen Arbeit und damit den Wert der Medien.



Häufig finden sich in der Medienbranche prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Die Post-Tochter „Delivery“



Tarifflucht gibt es auch bei der Deutschen Post, und zwar bei der Tochter „Delivery“. Auf die werden große Hoffnungen gesetzt. „Wir rechnen im Paketgeschäft mit 10.000 neuen Stellen bis 2020 und wahrscheinlich 20.000 bis 2025“, sagte der für das Brief- und Paketgeschäft zuständige Vorstand Jürgen Gerdes zu Jahresbeginn. In den 49 regionalen Tochtergesellschaften von „Delivery“ werden die Paketboten jedoch nicht mehr nach Haustarif bezahlt, sondern nach den in den meisten Tarifbezirken ungünstigeren Bedingungen des Speditions- und Logistikgewerbes.

Das sind rund zehn Euro die Stunde. Heute liegt der DurchschnittsStundenlohn bei der Post-Stammebelegschaft bei 17,72 Euro. Auch Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sind für die Beschäftigten von „Delivery“ ungünstiger als bei der Post. Und im Gegensatz zu deren Haustarifvertrag steigt die Bezahlung mit dem Alter und der Betriebszugehörigkeit sehr viel langsamer an.

Allerdings: Auch bei „Delivery“ verdienen die Postmitarbeiter immer noch deutlich besser als ihre Kollegen bei anderen Paketdiensten. Die arbeiten meist mit Subunternehmen zusammen. Dort wird selten mehr als der Mindestlohn gezahlt.



Wamstreik für mehr Lohn.

Tarifflicht, Lohndumping und Stellenabbau dienen auch bei der Deutschen Post dazu, Gewinne und Dividenden zu steigern. Die Hauptversammlung der Deutschen Post AG beschloss eine Dividendenausschüttung für das Jahr 2014 von über einer Milliarde Euro – steuerfrei. „Die Bundesregierung, die mit 21 Prozent immer noch einen großen Aktienanteil an dem weltweit führenden Konzern hält, kassiert gerne die Dividenden und schaut weg, was mit den Beschäftigten passiert“, prangert der DGB an.

Von 2004 bis 2013 wurden nach Angaben des Gewerkschaftsbundes 12 Prozent der Stellen gestrichen und von den ehemals 29.000 Filialen 16.000 geschlossen. Branchenweit steigt der Anteil der prekären Beschäftigung rapide an. Seit 2004 ist die Zahl der befristeten Beschäftigten um 28 Prozent gestiegen



Auf dem Platz vor dem Anzeiger-Hochhaus in Hannover wurde im Frühjahr 2014 gegen Rationalisierungsmaßnahmen protestiert.

und der Anteil der Niedriglohnbeziehenden liegt mit 25,6 Prozent deutlich über dem Durchschnitt.

Durchbruch im Jahr 1918



Tarifverträge kamen regelhaft vor knapp 100 Jahren auf. So erreichten die Bergarbeitergewerkschaften am 14. November 1918 vom Zechenverband die Achtstundenschicht einschließlich Ein- und Ausfahrt. Bis dahin hatte die Arbeitszeit auf den Ruhrzechen unter Tage acht Stunden ausschließlich Ein- und Ausfahrt betragen. Im gleichen Jahr wurden auch die Schwerindustriellen des Ruhrgebiets zum Abschluss von Tarifverträgen gezwungen. Am 23. Dezember 1918 trat die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten in Kraft.

Allerdings kannte auch das Kaiserreich schon Tarifverträge. 1873 erzielte der Verband der Buchdrucker durch einen für drei Jahre festgelegten Tarifvertrag eine Lohnerhöhung von 20 bis 25 Prozent. Nach einer mehrwöchigen Aussperrung von 2.000 Buchdruckern stimmten die Unternehmer dem Vertrag zu. Der allgemeine Gewerkschaftskongress von 1899 empfahl den Mitgliedsverbänden, tarifliche Vereinbarungen überall dort anzustreben, wo eine starke Organisation von Arbeitern vorhanden sei, welche Gewähr für Einhaltung und Durchführung der Vereinbarungen böte.

Heute bekommen Tarifverträge mehr und mehr den Anstrich einer „freiwilligen Leistung“ des Arbeitgebers. Selbst bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird ihr Wert zunehmend verkannt. Jüngere Menschen haben kaum noch einen Bezug zu Gewerkschaften. Die gelten ihnen mitunter fast als etwas Romantisches, das mit der Realität kaum noch zu tun hat. Das Bewusstsein, wie wichtig es ist, sich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu solidarisieren, schwindet. Dabei sind Gewerkschaften verantwortlich für gute Arbeitsbedingungen, die weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. So ist es in Deutschland gesetzlich erlaubt, Arbeitnehmer 48 Stunden lang arbeiten zu lassen. Die Tarifverträge sehen meist Arbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden vor.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt bei vier Wochen im Jahr. Tarifvertraglich abgesicherte Beschäftigte haben oft sechs Wochen Urlaub. Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Schichtzulagen oder demografische Regelungen sind gesetzlich nicht vorgesehen. In vielen Tarifverträgen allerdings sind sie enthalten. Auch ist nicht gesetzlich geregelt, wie ein Arbeitnehmer entlohnt werden muss. Nur durch Tarifverträge werden Gehaltsansprüche verbindlich, nur Tarifverträge garantieren ein stabiles Einkommen und soziale Sicherheit.

Tarifverträge sind – ebenso wenig wie Betriebsräte – kein Luxus. Sie zeugen vielmehr davon, dass Arbeitgeber ihre sozialen Pflichten anerkennen. Zumal in Zeiten steigender Gehälter in den Chefetagen.



Zur Autorin
Pat Christ



Pat Christ, Jrg. 1970, Magister in Kulturgeschichte an der Uni Würzburg. Seit 1990 als freischaffende Foto- und Textjournalistin tätig. Schwerpunkte: Berichterstattung aus Kultur, Bildung, Wirtschaftsethik und Wissenschaft. Zeitschriften und Magazine: Main-Echo, Bayerische Gemeindezeitung, Kulturmagazin Leporello, Stadtmagazin „Der Kessener“.