

Plädoyer für eine neue Tarifpolitik

- Kritische Situationsanalyse und Diskussion einer alternativen Gestaltungsvariante -

Klaus Watzka

Zusammenfassung

Es gibt gute Gründe, die jahrzehntelang eingespielten Muster der Tarifpolitik kritisch zu hinterfragen. Für einen besonders problematischen Aspekt liefert das aktuelle Jahr 2019 ein gutes Beispiel: Die Ergebnisse von Tarifvertragsverhandlungen weisen aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein kontraproduktives zeitliches Muster auf. Die höchsten Tarifabschlüsse werden nämlich oftmals in Jahren getätigt, in denen sich die Wachstumsraten der Wirtschaft deutlich reduzieren. Unternehmen bräuchten in dieser Phase eigentlich eine Kostenentlastung. Stattdessen gehen sie mit sockelwirksam erhöhten Personalkosten in eine Abschwungphase. Diese kontraproduktive Antizyklus kann potenziell zu einer Gefährdung der Arbeitsplätze in einzelnen Betrieben führen. Die Zahl der Betriebe in Kurzarbeit belegt dies deutlich. Weitere problematische Aspekte der üblichen tarifpolitischen Mechanismen sind: Kosten und Störpotenzial von Arbeitskämpfen, Belastung des öffentlichen Lebens und des Betriebsfriedens durch Streiks, Inflexibilität von Tarifverträgen, Kompliziertheit und Antiquiertheit von Verhandlungsritualen, finanzielle Überforderung einzelner Unternehmen durch Betriebsferne der Tarifverträge. Die Diskussion aller Aspekte führt zur Schlussfolgerung, dass die Suche nach alternativen Mechanismen in der Tarifpolitik sinnvoll ist. Es wird dazu ein Lastenheft entwickelt. Im Ergebnis wird ein neues Paradigma in der Tarifpolitik vorgeschlagen und diskutiert, das im Dauerbetrieb stärker durch eine betriebswirtschaftlich sinnhafte Zyklus, Standardisierung, Automatisierung und Einfachheit geprägt ist. Im Kern besteht der Ansatz aus zwei Komponenten. Alle Beschäftigten erhalten zunächst in jedem Jahr automatisch einen Ausgleich für die Inflationsrate. Dies schafft Kaufkraftstabilität. In einem nächsten Schritt wird die Gesamtbelegschaft dann zu einem langfristig vereinbarten Prozentsatz automatisch am Vorjahresgewinn des eigenen Unternehmens beteiligt. Dieses zweite Element sichert eine höhere Flexibilität der Personalkosten und führt zu betriebsnäheren Tarifergebnissen. Im Detail sind dabei eine Fülle von Einzelfragen zu diskutieren, unter anderem muss eine Lösung für nicht gewinnorientierte Organisationen gefunden werden.

JEL Classification: E24, E64, J30, J31, J50, J51, J52, J81, M52

Schlagworte: Arbeitgeberverbände, Entgeltpolitik, Gewerkschaften, Gewinnbeteiligung, Personalkosten, Tarifpolitik, Tarifvertrag, Vergütung

Autor: klaus.watzka@eah-jena.de