

Arbeits- und Sozialrecht

Der Tarifvertrag im System der Tarifautonomie

von Rechtsanwalt Bodo Lindena, Wiesbaden /Niedernhausen

1. Vorbemerkung

Mit großer Selbstverständlichkeit werden in Deutschland die Tarifverhandlungen begleitet, in denen Arbeitgeber und Gewerkschaften die allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere aber alljährlich Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütungen aushandeln und in Tarifverträgen festlegen. In weitgehender Selbstverantwortung (Tarifautonomie) regeln die auch als *Sozialpartner* bezeichneten Tarifvertragsparteien die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Sie entscheiden frei und ohne staatliche Kontrolle oder Genehmigung über die Inhalte der Tarifverträge und bestimmen damit für die weit überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer den Mindeststandard des sozialen Wohlstands.

2. Koalitionsfreiheit nach dem Grundgesetz

Unser heutiges System der Tarifautonomie basiert auf Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes. Diese Verfassungsnorm¹ garantiert die Koalitionsfreiheit. Danach kann jedermann Vereinigungen oder Verbänden beitreten, um darin seine Interessen zu verfolgen; hier liegt die Grundlage für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Das Tarifvertragsgesetz von 1949 konkretisiert das Koalitionsrecht, indem es Kriterien für den Abschluß und die normative Reichweite der Tarifverträge festlegt.

Auf dem Gebiet der ehemaligen DDR wurde die Tarifautonomie erst mit dem Vertrag über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion² mit Wirkung vom 1. 7. 1990 eingeführt. Dieser Staatsvertrag bestimmte auch, daß das Tarifvertragsgesetz von der DDR in Kraft zu setzen war.³ Schließlich übertrug der Einigungsvertrag vom 31. 8. 1990 das Tarifvertragsgesetz auf das Beitrittsgebiet.

3. Arbeitgeber und Gewerkschaften: Träger der Tarifautonomie

Die Vertretung unternehmerischer Interessen wird von Verbänden und Kammern wahrgenommen. Die als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierten *Kammern* nehmen die gesamtwirtschaftlichen Interessen der Gewerbetreibenden ihres Bezirks gegenüber Verwaltung und Behörden wahr. Sie schließen jedoch keine Tarifverträge ab.

Diese Aufgabe erfüllen die sozialpolitisch tätigen *Arbeitgeberverbände*, die sich in Fach- und Regionalverbände gliedern. *Dachverband* ist die Arbeitgeber-Bundesvereinigung (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA), in der die Fachspitzenverbände der Wirtschaft und die fachlichen Landesverbände mitgliederschaftlich organisiert sind. Die Bundesvereinigung selbst schließt keine Tarifverträge ab,⁴ kann aber *tarifpolitische Empfehlungen* an ihre Mitgliedsverbände verabschieden.

Die sozialpolitische Kraft der *Gewerkschaften* ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Systems, da die Gewerkschaften ebenso wie die Arbeitgeberverbände verpflichtet sind, die von ihnen abgeschlossenen tarifvertraglichen Regelungen auch betrieblich durchzusetzen. Die bei weitem meisten Mitglieder (circa 9,75 Mio) vereinigen die 17 im DGB zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften. Stärkstes Mitglied ist die IG Metall mit 2,99 Mio Mitgliedern, gefolgt von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr mit 1,87 Mio. Die DGB-Gewerkschaften konkurrieren mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG),

die 1995 einen Mitgliederstand von rund 521 000 meldet, und dem Christlichen Gewerkschaftsbund (306 500 Mitglieder).⁵

4. Der Tarifvertrag

Zentrales Instrument zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die Sozialpartner ist der *Tarifvertrag*. *Tarifvertragsparteien* sind nach § 2 Tarifvertragsgesetz⁶ Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

In Deutschland sind derzeit rund 43 600 Tarifverträge gültig; davon sind rund 28 800 Verträge zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften als *Verbandstarifverträge* abgeschlossen, während 14 800 Firmentarifverträge registriert sind. Die Vielzahl der gültigen Tarifverträge erklärt sich daraus, daß in jedem der rund 1 100⁷ sektoral und regional unterschiedlichen Tarifbereiche bei den Verbandstarifverträgen bzw. bei den meisten der rund 4 500 Unternehmen mit eigenen Firmentarifverträgen *einzelne Tarifverträge unterschiedlicher Art nebeneinander bestehen*, und zwar für die *Höhe der Einkommen* (z. B. jeweils Regelungen zur Höhe der Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütungen), für *manteltarifvertragliche Regelungen* (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, Zuschläge, Kündigung) sowie *Sonderregelungen* zum Rationalisierungsschutz, zu vermögenswirksamen Leistungen, zum Urlaubsgehalt oder Vorruhestand.

Inhaltlich regelt der Tarifvertrag zunächst die jeweiligen Verpflichtungen, die die vertragschließenden Parteien selbst einzuhalten haben. Ungeschriebener Inhalt der Tarifvereinbarung ist insbesondere die Einhaltung der sog. *Friedenspflicht* mit dem daraus folgenden Verbot, während der vereinbarten Laufzeit des Tarifvertrags Maßnahmen einzuleiten, die auf eine weitere Verbesserung der Regelungen gerichtet sind. Die Friedenspflicht gewährt den Unternehmen während der Laufzeit der Tarifverträge eine sichere Kalkulationsbasis für die Personalkosten und sichert den Arbeitsfrieden durch *Arbeitskampfverbot*.

Dieses Arbeitskampfverbot während der Laufzeit des Tarifvertrages wird durch eine Regelung des Betriebsverfassungsrechts wesentlich gestützt. Denn § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. 1. 1972 (BGBl. I S. 13) verbietet die betriebliche Nachbesserung der Tarifverträge durch innerbetriebliche Zwangsmaßnahmen des Betriebsrats. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Der Betriebsrat kann daher dem Arbeit-

1 Art. 9 Abs. 3 GG legt fest: Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

2 Erster Staatsvertrag, Art 17.

3 Anlage II Abschnitt IV Sozialunion, Nr. 6 zum Ersten Staatsvertrag. Die Übernahme des Tarifvertragsgesetzes wurde durch § 31 des Gesetzes über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik („Mantelgesetz“) vom 21. 6. 1990 vollzogen.

4 Rechtlich wäre das durchaus möglich, denn gemäß § 2 Abs. 3 TVG können auch Spitzenorganisationen selbst Partei eines Tarifvertrags sein, wenn der Abschluß von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.

5 Bezüglich der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften vgl. Pege, W., Talfahrt mit Bremsspuren, Gewerkschaftsreport, 1/1995, S. 63 ff.

6 Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. 4. 1949 i. d. F. vom 25. 8. 1969 (BGBl. I S. 1323).

7 Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1995 (Stand: Januar 1996).

geber wegen dieses Tarifvorbehalts keine Betriebsvereinbarung aufzwingen, z. B. zur Verbesserung der tariflichen Entgelte, wegen einer Erhöhung des Jahresurlaubs oder einer Verkürzung der Arbeitszeit.⁸ Diese Inhalte bleiben dem Tarifvertrag vorbehalten. Will der Arbeitsgeber von sich aus freiwillig die tarifvertraglich abgesicherten Konditionen in seinem Unternehmen aufbessern, kann er dies als *übertarifliche Leistung* tun.

Die Tarifvertragsparteien haben ferner dafür zu sorgen, daß der Tarifvertrag auch *umgesetzt und eingehalten* wird. Dies verpflichtet insbesondere die Arbeitgeberverbände, ihre Mitgliedsunternehmen über die tarifvertraglichen Regelungen zu informieren und ggf. Verstöße der Mitglieder zu sanktionieren.

Der Tarifvertrag enthält aber nicht nur die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien. Im Gegensatz zu einem Kaufvertrag oder einem Mietvertrag beeinflußt er zielgerichtet und unmittelbar auch die *Rechte Dritter*. Die meisten tarifvertraglichen Regelungen, z. B. über die Vergütungen, den Urlaub und die Arbeitszeit oder Eingruppierungen, wirken *normativ*, d. h., sie sind wie Gesetze zu beachten.

5. Tarifbindung

Nach dem Tarifvertragsgesetz gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrags unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen (§ 4 Abs. 1 TVG). Wer *tarifgebunden* ist, regelt § 3 Abs. 1 TVG: Dies sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (auf Arbeitnehmerseite die Gewerkschaftsmitglieder und auf Arbeitgeberseite die Arbeitgeber, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind) sowie im Falle eines Firmentarifvertrags der Arbeitgeber als unmittelbarer Vertragspartner der Gewerkschaft. Daraus folgt, daß grundsätzlich nur Arbeitgeber, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, den Tarifvertrag zu beachten haben (Ausnahme: Firmentarifvertrag). Entsprechend haben nach dem Gesetz auch nur die Arbeitnehmer Anspruch auf das Tarifniveau, die Mitglied in der abschließenden Gewerkschaft sind. Grundsätzlich erfahren daher nicht organisierte Arbeitnehmer keine Vorteile aus den Tarifverträgen.

In der Praxis werden dennoch in aller Regel *einheitliche Löhne und Gehälter* gezahlt, es wird also nicht nach Gewerkschaftszugehörigkeit differenziert, zumal sich die Arbeitnehmer im Falle einer Differenzierung durch den Beitritt zur Gewerkschaft ohnehin problemlos die Rechte aus dem Tarifvertrag sichern könnten. Durch *arbeitsvertraglichen Verweis* wird häufig der jeweils geltende Branchentarifvertrag zur Grundlage des Arbeitsverhältnisses gemacht, so daß dem Arbeitnehmer der Tariflohn und sonstige tarifvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen garantiert sind.

Die im wesentlichen einheitliche Anwendung der Tarifverträge durch die tarifgebundenen Arbeitgeber macht den Tarifvertrag zu dem bedeutendsten Instrument zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Denn rund 90 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer arbeiten in Wirtschaftszweigen bzw. Unternehmen, in denen Verbands- oder Firmentarifverträge gelten.⁹

6. Wirkung der Tarifnormen

Die tarifvertraglichen Regelungen sind von tarifgebundenen Arbeitgebern in jedem Fall zu beachten.¹⁰ Der Arbeitgeber darf das Tarifniveau grundsätzlich *nicht unterschreiten*, weil der Tarifvertrag den *Mindeststandard*, also Mindestarbeitsbedingungen, festlegt. Nur dann, wenn die Tarifvertragsparteien selbst ein Abweichen vom Tarifvertrag auch nach unten zugelassen haben (sog. *Öffnungsklausel*), ist dies betrieblich erlaubt. Wenn also z. B. Auszubildende auf Spitzenbeträge ihrer Auszubildendenvergütung verzichten wollen, damit ihren Eltern nach wie vor für sie Kindergeld zusteht, ist dies nur über eine tarifvertragliche Regelung möglich.

Ungeachtet dessen ist ein Abweichen vom Tarifvertrag immer dann möglich, wenn sich die Änderung *zugunsten des Arbeitnehmers* auswirkt,¹¹ so daß übertarifliche Zulagen problemlos sind.

7. Geltungsbereich des Tarifvertrags

Alle Tarifverträge bestimmen eingangs den für sie maßgeblichen Geltungsbereich selbst. Wichtigstes Kriterium ist zunächst der *fachliche Geltungsbereich*, der sich in aller Regel auf den Wirtschaftszweig bezieht. Der fachliche Geltungsbereich wird wesentlich von der Organisationsstruktur der Tarifvertragsparteien bestimmt, zumal die Tarifvertragsparteien nur für den Bereich abschließen können, für den sie nach ihrer Satzung auch die Legitimation haben.

Die gleiche Zuständigkeit muß auch für den *räumlichen Geltungsbereich* eines Tarifvertrags gewahrt werden. 75 % aller Verbandstarifverträge werden *für ein Land* abgeschlossen, da die meisten Tarifträgerverbände regional tätig sind.

Die Tarifverträge erfassen in ihrem Geltungsbereich jeweils die Arbeitnehmer aller Berufe. So gilt z. B. für einen Schlosser in einem Unternehmen der Chemischen Industrie nicht der Metall-, sondern der Chemie-Tarifvertrag.

8. Allgemeinverbindlicherklärung

Da der Tarifvertrag nur dann zwingend anzuwenden ist, wenn eine Tarifbindung aufgrund einer Mitgliedschaft in einer der Tarifvertragsparteien besteht, versagt die Schutzwirkung des Tarifvertrags in Wirtschaftsbereichen mit schwachem Organisationsgrad. Hier können sowohl von Arbeitgeber- wie von Arbeitnehmerseite unerwünschte „Lohndrückerei“ und sog. „Schmutzkonzurrenz“, die den Wettbewerb negativ beeinflußt, entstehen.

Der Gesetzgeber hat dieses Problem erkannt und die Möglichkeit geschaffen, in derartigen Fällen die Allgemeinverbindlichkeit (§ 5 TVG) eines Tarifvertrags festzustellen, so daß alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrags daran gebunden sind. Die Allgemeinverbindlicherklärung wird unter Beteiligung der Sozialpartner vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung oder von den entsprechenden Länderministerien erklärt.

Die tatsächliche Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung wird weit überschätzt. Ende 1994 waren nur rund 1,45 % (627) aller Tarifverträge allgemeinverbindlich. Etwa 1 Mio Arbeitnehmer (oder rund 3,5 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) werden durch die Allgemeinverbindlichkeit dieser Tarifverträge begünstigt.¹²

9. Publizität der Tarifverträge

Die Tarifverträge haben also eine große Bedeutung für das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers. Nicht selten besteht dennoch eine überraschend große Unkenntnis über die Rechte und Pflichten, die aus dem Tarifvertrag folgen. Man spricht zwar viel über den „Tarif“, kaum einer hat ihn aber gelesen. Mitglieder der Gewerkschaften können i. d. R. von diesen auch die Texte der für sie geltenden Tarifverträge verlangen. Das gleiche Recht haben die Arbeitgeber gegen ihren Arbeitgeberverband. Aber auch nicht

⁸ Vgl. im einzelnen Fitting/Auffahrt/Kaiser/Heither, Betriebsverfassungsgesetz, § 77, Anm. 81.

⁹ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1995 (Stand: Januar 1996).

¹⁰ Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen (§ 4 Abs. 1 TVG).

¹¹ Sogenanntes Günstigkeitsprinzip, vgl. § 4 Abs. 3 TVG.

¹² Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1995 (Stand: Januar 1996).

organisierte Arbeitnehmer können den Tarifvertrag einsehen, denn jeder Betrieb hat nach dem Gesetz die für ihn geltenden Tarifverträge an geeigneter Stelle auszulegen (§ 8 TVG). Die Arbeitnehmer sollen ungehindert die Möglichkeit erhalten, die Tarifvertragstexte zu lesen. In der Praxis wird diese gesetzliche Verpflichtung durch Aushang der Verträge am „Schwarzen Brett“ erfüllt; ebenso kann in der Personalabteilung das Einsichtsrecht geltend machen werden.¹³

10. Tarifverhandlungen

Tarifverträge werden – soweit sie von vornherein befristet sind – i. d. R. *von den Gewerkschaften gekündigt*, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Noch innerhalb der Kündigungsfrist, die sehr häufig drei Monate beträgt, richtet die Gewerkschaft ihre Forderungen schriftlich an die Arbeitgeberseite. In der ersten, je nach Bedarf auch in der zweiten Verhandlungsrunde, begründen die Tarifvertragsparteien i. d. R. ihre unterschiedlichen Standpunkte.

Die *Tarifkommission der Gewerkschaft* setzt sich im wesentlichen aus gewählten Delegierten, zumeist Betriebsräten und Vertrauensleuten, zusammen. Die *Arbeitgeberseite* wird von Geschäftsführern der Verbände und Unternehmensvertretern gebildet. Die Verhandlungsführung der Arbeitgeber übernimmt grundsätzlich ein Unternehmer, der von der Geschäftsführung des Verbands unterstützt wird.

Wird auch nach mehreren Verhandlungsrunden kein Ergebnis erzielt, kann jede Partei einseitig das *Scheitern der Verhandlungen* erklären. Ist zu diesem Zeitpunkt die Laufzeit des Tarifvertrags bereits vorüber, besteht grundsätzlich keine Friedenspflicht mehr, so daß *Arbeitskampfmaßnahmen zulässig* sind. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine *Schlichtung* tarifvertraglich vorgesehen ist. Dann wird zum Teil mit einem unparteiischen Schlichter in kleinem Verhandlungskreis in der Schlichtung die Lösung des Tarifkonflikts gesucht. Ein in der Schlichtung vorgeschlagener Schlichtungsspruch muß von den Tarifvertragsparteien angenommen werden, um gültig zu werden.

11. Tarifverhandlungen nur Schaukämpfe?

Teilweise wird kritisiert, daß die aufwendigen Tarifverhandlungen im Grunde genommen nicht nötig seien, weil die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der wirtschaftlichen Situation schon bei Beginn der Verhandlungen eine konkrete Vorstellung des möglichen Abschlusses haben müßten. Es stellt sich deshalb die Frage, warum so lange verhandelt und häufig erst in langen Nachtsitzungen ein Ergebnis erzielt wird.

Die Antwort hierzu ergibt sich aus der Verhandlungssituation und der Verantwortung der Tarifvertragsparteien gegenüber ihren Mitgliedern. Weder Gewerkschaften noch Arbeitgeber könnten einen allzu schnell gefundenen Kompromiß rechtfertigen. Ein hohes erstes Angebot der Arbeitgeber kann daher i. d. R. nicht zur Annahme führen, sondern wird die Gewerkschaften eher ermuntern, eine ggf. noch höhere Forderung aufrecht zu halten. Den verhandelnden Arbeitgebern würde vorgeworfen werden, sie hätten sich dem „Lohndiktat“ der Gewerkschaft ohne Not gebeugt. Auch die abschließende Gewerkschaft stände unter Druck, da die schnelle Abschlußbereitschaft der Arbeitgeber auf eine zu niedrige Forderung deutet.

Tatsächlich steht das Ergebnis der Tarifverhandlungen keineswegs vorzeitig fest, sondern wird – oft auch hinsichtlich branchenmäßiger und regionaler Besonderheiten – in ernsthafter Auseinandersetzung erzielt, da nur so ein glaubwürdiger, allseits akzeptabler Kompromiß zustande kommt. Die Ernsthaftigkeit der Verhandlungen wird am deutlichsten an den langwierigen und zum Teil von Streiks begleiteten Tarifverhandlungen der letzten Jahre über die Arbeitszeitverkürzung belegt.

12. Das heutige Tarifniveau

Auf der Grundlage einer Auswertung von 430 westdeutschen und 120 ostdeutschen Tarifbereichen, in denen im Westen 19,2 Mio und in den neuen Bundesländern etwa 3,5 Mio Arbeitnehmer beschäftigt waren, hat das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen im Jahre 1995 erhoben.¹⁴

Eine entscheidende Rolle kommt dabei der *Dauer der Wochenarbeitszeit* zu. Die durchschnittliche tarifliche wöchentliche Regelarbeitszeit betrug zum Jahresende 1995 in Westdeutschland 37,49, in Ostdeutschland 39,71 Stunden. Nur noch 3,2 % der tariflich erfaßten Arbeitnehmer in Westdeutschland hatten am Jahresende 1995 eine tarifliche Arbeitszeit von wenigstens 40 Stunden. In der Druckindustrie (West) ist am 1. 4. 1995 und in der westdeutschen Metallindustrie am 1. 10. 1995 die *35-Stunden-Woche* in Kraft getreten.

79 % der in Westdeutschland beschäftigten Arbeitnehmer haben einen *Urlaubsanspruch* von sechs Wochen und mehr. Die durchschnittliche Urlaubsdauer beträgt in Westdeutschland 29 1/2 und in Ostdeutschland 28 1/2 Tage.

In vielen Wirtschaftsbereichen werden *Jahresleistungen* als zusätzliches Urlaubsgeld oder Jahressonderzahlungen erbracht. Durchschnittlich erhielten 1995 die tariflich erfaßten Arbeitnehmer als zusätzliche Jahresleistung etwa 100 % (Ost: 90 %) eines tariflichen Monatseinkommens.

Die volle Ausschöpfung des *Vermögensbildungsgesetzes* mit einer Arbeitgeberleistung von 78 DM je Monat wird nur etwa 10 % der Beschäftigten gewährt, so z. B. im westdeutschen Bankgewerbe und in der Versicherungswirtschaft. Der durchschnittliche Monatsbetrag, bezogen auf die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, lag Ende 1995 nur bei 44 DM (Ost: 18 DM).

Die durchschnittlichen *Ausbildungsvergütungen* betragen 1995 in Westdeutschland 986 DM (Ost: 843 DM) im ersten Ausbildungsjahr, 1 101 DM (Ost: 972 DM) im zweiten sowie 1 228 DM (Ost: 1 097 DM) im dritten Ausbildungsjahr.

12. Ausblick

Vor allem wegen der seit Jahren hohen Arbeitslosenquote und des steigenden internationalen Wettbewerbsdrucks wird immer wieder die hohe Verantwortung der Tarifvertragsparteien¹⁵ für die Erhaltung des Standorts Deutschland unterstrichen und die Forderung erhoben, alte Rituale und Strukturen zu überwinden und neue Wege zu beschreiten.¹⁶

Die häufigsten an die Tarifpartner gestellten Forderungen zielen auf eine *stärkere Differenzierung und Flexibilität*:

- stärkere *Differenzierung der Tarifabschlüsse* nach Regionen, Betrieben und Branchen,
- mehr *Flexibilität in den tariflichen Arbeitszeitregelungen*,
- *Zulassung tariflicher Öffnungsklauseln*, um den Betrieben das Abweichen von tariflichen Regelungen zu erlauben,
- *Konzentration der tariflichen Regelungsinhalte auf die zwingenden Mindestbedingungen*, um den Unternehmen größeren Spielraum für die betriebliche Ausgestaltung zu lassen,
- stärkere Ausrichtung auf die *Integration der Arbeitslosen* durch Einstiegstarife und flexible Arbeitszeiten, z. B. durch verbesserte Strukturen für Teilzeitarbeit.

Bei all den notwendigen Reformen gilt es, die Grundlagen der Ta-

¹³ Nur sehr wenige Tarifregelungen sind im Buchhandel erhältlich, so z. B. der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag (BAT).

¹⁴ Rundschreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, III a – 31205 – 2, Bonn im Januar 1995.

¹⁵ Göbel, J., BAG-Handelsmagazin, Heft 7/1995, S. 20.

¹⁶ Vgl. Rexrodt, G., Tarifpolitik in der Krise, Unternehmen und Gesellschaft, Heft 3/1994, S. 4 ff.

rifautonomie zu bewahren sowie die soziale Schutzfunktion und ordnende Kraft des Flächentarifvertrags nicht zu unterschätzen. Die Tarifpolitik muß sich den ständig wechselnden Anforderungen stellen und dabei ihrer Verantwortung gegenüber den arbeitenden – aber auch gegenüber den arbeitssuchenden – Menschen und der

Wirtschaft durch ausgleichende zukunftsgerichtete Regelungen gerecht werden. Es muß aber bezweifelt werden, ob der Ruf nach dem Gesetzgeber gerechtfertigt ist, denn die positiven Erfahrungen und Ergebnisse der Tarifautonomie begründen großes Vertrauen in die Reformfähigkeit der Tarifvertragsparteien.