

Hagen Lesch

Ökonomik des Tarifrechts

Analysen

Forschungsberichte
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Hagen Lesch

Ökonomik des Tarifrechts

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-602-14736-3

978-3-602-14736-6

Der Autor

Dr. rer. pol. **Hagen Lesch**, geboren 1964 in Wissen/Sieg; Studium der Volkswirtschaftslehre und Promotion an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn; von 1991 bis 2000 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut „Finanzen und Steuern“, Bonn; seit Juni 2000 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Arbeitsbereich Lohn- und Tarifpolitik, Gewerkschaftsökonomie, Arbeitskampfforschung; seit September 2002 außerdem Lehrbeauftragter für Wirtschaftspolitik an der Rheinischen Fachhochschule Köln.

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2006 Deutscher Instituts-Verlag GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 84–88, 50968 Köln
Postfach 51 06 70, 50942 Köln
Telefon 0221 4981-452
Telefax 0221 4981-445
Internet: www.divkoeln.de
E-Mail: div@iwkoeln.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Die Tarifautonomie	6
2.1	Positive und negative Koalitionsfreiheit	6
2.2	Besonderheiten des Arbeitsmarktes	9
2.2.1	Die These von der strukturellen Unterlegenheit	9
2.2.2	Die anomale Reaktion des Arbeitsangebots	10
2.2.3	Gewerkschaften	12
2.2.4	Nachfragemonopol auf dem Arbeitsmarkt (Monopson)	16
2.3	Der Flächentarifvertrag aus ökonomischer Sicht	18
2.3.1	Die Reichweite kollektiver Regelungen	18
2.3.2	Die Hump-Shape-Hypothese	21
2.3.3	Tarifverhandlungsebene und Lohnstruktur	23
2.3.4	Zentralisierungsgrad und Flächentarifvertrag	25
2.3.5	Effiziente Verhandlungen und ihre Umsetzung	27
3	Das Tarifvertragsgesetz	31
3.1	Das Günstigkeitsprinzip	31
3.1.1	Juristische Ausgangslage	31
3.1.2	Ökonomische Bewertung	32
3.1.3	Politische Reformvorschläge	34
3.2	Die Bindungsdauer des Tarifvertrags	36
3.2.1	Juristische Ausgangslage	36
3.2.2	Ökonomische Bewertung	37
3.3	Die Allgemeinverbindlichkeit	39
3.3.1	Juristische Ausgangslage	39
3.3.2	Ökonomische Bewertung	40
3.4	Tariffähigkeit, Tarifeinheit und Tarifwettbewerb	46
3.4.1	Juristische Ausgangslage	46
3.4.2	Ökonomische Bewertung	49
4	Das Betriebsverfassungsgesetz	53
4.1	Juristische Ausgangslage	53
4.2	Ökonomische Bewertung	54

5	Gesetzliche Mindestlöhne	57
5.1	Politische Forderungen	57
5.2	Ökonomische Bewertung	58
6	Zusammenfassung	64
	Literatur	70
	Kurzdarstellung / Abstract	76

1

Einleitung

Das Tarifrecht ist Bestandteil des kollektiven Arbeitsrechts. Dieses behandelt Rechtsfragen, bei denen nicht der Arbeitnehmer als Einzelperson, sondern jeweils eine Gruppe von Arbeitnehmern (Kollektiv) betroffen ist. Das kollektive Arbeitsrecht umfasst neben dem Tarifvertragsrecht auch das Betriebsverfassungsrecht, das Mitbestimmungsrecht auf Unternehmensebene und das Arbeitskampfrecht (Pulte, 1998). Die Rechtsgrundlagen des Tarifrechts sind im Wesentlichen im Tarifvertragsgesetz von 1949 gelegt worden; die Koalitionsfreiheit, aus welcher sich die Tarifautonomie ableitet, ist Bestandteil des Grundgesetzes (Artikel 9 Abs. 3). Das 13 Paragraphen beinhaltende Tarifvertragsgesetz wird durch eine umfassende Rechtsprechung ergänzt: Viele Regelungen des Gesetzes haben eine Auslegung durch die Arbeitsgerichtsbarkeit notwendig gemacht, etwa die Bestimmungen zur Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerorganisation, zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen oder zum sogenannten Günstigkeitsprinzip. Da das Tarifvertragsgesetz auf der verfassungsrechtlich garantierten Koalitionsfreiheit fußt, hat sich auch das Bundesverfassungsgericht in zahlreichen Urteilen zu Wort melden müssen.

Seit Jahren wird in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion recht kontrovers über das Tarifrecht diskutiert, und zwar in Zusammenhang mit der lange Zeit kritisierten „Starrheit des Flächentarifvertrags“, der eine Mitschuld an der deutschen Arbeitsmarktmisere gegeben wird. Ökonomen fordern mehrheitlich eine Reform des tarifrechtlichen Rahmens, um den Betrieben eine schnellere Anpassung an die sich durch die Globalisierung immer rascher wandelnden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Juristen entgegnen dem vielfach, dass die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie dem Gesetzgeber nur einen geringen Reformspielraum lässt. Inzwischen mehren sich aber auch in der rechtspolitischen Literatur Stimmen, die tarifrechtliche Reformen anmahnen, zum Beispiel eine gesetzliche Präzisierung des Günstigkeitsprinzips.

In der vorliegenden Analyse werden die wichtigsten tarifrechtlichen Regelungen vorgestellt und anschließend ökonomisch analysiert. Berücksichtigt werden nicht nur die Tarifautonomie, das Günstigkeitsprinzip und die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. Auch die von Ökonomen weniger beachteten Regelungen – sieht man von den politikberatenden Einrichtungen wie dem Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung oder dem Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und

Technologie einmal ab – über die Bindungsdauer von Tarifverträgen, über Tariffähigkeit und Tarifeinheit sowie über Tarifvorrang und Tarifüblichkeit werden betrachtet.

Kapitel 2 erörtert die Besonderheiten des Arbeitsmarktes und prüft vor diesem Hintergrund, ob der im Tarifvertragsrecht angelegte Vorrang kollektiver Regelungen, der zu einer starken Verbreitung branchenweiter Tarifverträge geführt hat, arbeitsmarktpolitisch problematisch ist. Kapitel 3 geht auf wichtige Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes ein. Neben einer kritischen Bewertung des Günstigkeitsprinzips und der Allgemeinverbindlichkeit werden auch die gesetzlichen Regelungen zur Bindungsdauer des Tarifvertrags sowie die in der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an die Tariffähigkeit und Tarifeinheit hinterfragt. Kapitel 4 geht auf tarifrechtlich relevante Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes ein, die in der Literatur unter den Begriffen Tarifüblichkeit und Tarifsperre diskutiert werden. Kapitel 5 greift die aktuelle Diskussion über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns auf und prüft, ob dieses Instrument dazu geeignet ist, die von den Mindestlohnbefürwortern erwünschten verteilungspolitischen Effekte zu erzielen. Eine kurze Zusammenfassung beschließt die Analyse.

2

Die Tarifautonomie

2.1 Positive und negative Koalitionsfreiheit

In Deutschland arbeiten etwa zwei Drittel aller Arbeitnehmer zu Bedingungen, die kollektiv zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (oder einzelnen Arbeitgebern) ausgehandelt wurden (Kohaut/Schnabel, 2006). Die Dominanz kollektiver Regelungen hängt eng mit dem institutionellen Rahmen der Lohnfindung zusammen. Im Grundgesetz (GG) garantiert Artikel 9 Abs. 3 für jedermann und für alle Berufe das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Aus diesem Grundrecht der Koalitionsfreiheit leitet sich die sogenannte Tarifautonomie ab (Schnabel, 2000, 7). Ihre rechtliche Ausgestaltung erfährt die Tarifautonomie im Tarifvertragsgesetz (TVG). Tarifautonomie bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen in Unternehmen ohne regelndes Eingreifen des Staates frei vereinbaren. Die Tarifpartner, also die Verbände für die Arbeitgeberseite und