

## Flächentarif – was sonst?

Warum gibt es den Flächentarif? Vor dreißig oder vierzig Jahren hätte man auf diese Frage kaum eine Antwort bekommen. Über Selbstverständliches denkt man nicht nach, und man hat auch keine Argumente parat.

Heute leben wir unter anderen Bedingungen. Der Flächentarif ist seit vielen Jahren Angriffen ausgesetzt – Arbeitgeber wollen ihn loswerden, um Billiglöhne bezahlen zu können. Doch so einfach geht das nicht.

Der Flächentarif nimmt bestimmte Sozialstandards aus dem Wettbewerb zwischen den Unternehmen heraus. Kein Arbeitgeber soll dadurch einen wirtschaftlichen Vorteil haben, dass er seine Leute besonders schlecht bezahlt oder besonders lange arbeiten lässt. Der Rahmen ist für alle gleich. Wenn es einem Unternehmen besonders gut geht, kann es freiwillig mehr bezahlen, das bestreitet ihm niemand. Auf gewerkschaftlicher Seite schafft der Flächentarif die Möglichkeit, dass die Starken für die Schwachen kämpfen.

Auch dann, wenn in einem Betrieb die Interessenvertretung noch schwach entwickelt ist, wird der Nutzen gewerkschaftlicher Arbeit deutlich. Was geschieht, wenn der Flächentarif zerschlagen wird? Das müsste man eigentlich auf einem Arbeitgeberseminar erzählen, aber es ist auch an dieser Stelle nützlich.



**Prof. Dr. Wolfgang Däubler**

Arbeitsrechtler Universität Bremen

Die Folge wäre zunächst das, was man als „Häuserkampf“ bezeichnet. In vielen Unternehmen, insbesondere dort, wo die Gewerkschaft stark ist, gäbe es Auseinandersetzungen um einen Firmentarif. Das ginge häufig nicht ohne Streik ab; die innerbetrieblichen Beziehungen wären dauerhaft belastet. Und manche Unternehmen würden am Ende schlechter dastehen als mit dem bisherigen Flächentarif. Aber wären nicht in vielen Unternehmen doch niedrigere Löhne möglich, weil es eben nicht zu einem Firmentarif kommt? Klar, der Häuserkampf würde nicht überall stattfinden, aber dann wären die Betriebsräte gefragt. Sie können nicht zum Streik aufrufen, aber sie haben viele Mittel, dem Arbeitgeber das Leben schwer zu machen. Keine Überstunden mehr; möge die Einigungsstelle eine Entscheidung treffen. Betriebsversammlungen können schon mal ein oder zwei Tage dauern; nach der Rechtsprechung müssen am Ende alle Tagesordnungspunkte abgearbeitet sein. Den Arbeitsschutz kann man sehr ernst nehmen; das ist dann kein „Dienst nach Vorschrift“, sondern die Erfüllung gesetzlicher Pflichten. Gut, wird ein Arbeitgeber entgegenen, aber die meisten Betriebsräte sind nicht so erfindungsreich oder trauen sich solche Aktionen nicht zu. Ja, würde ich ihm auf seinem Seminar sagen, was glauben Sie, wie begeistert Ihre Leute arbeiten, wenn sie nur noch zwei Drittel des bisherigen Lohns verdienen? Wollen Sie Mitarbeiter, die innerlich gekündigt haben und die mit allen Mitteln nach einem neuen Arbeitsplatz suchen? Das ist nicht gut für die Produktivität. Wem seine Arbeit egal ist, der gibt Informationen nicht mehr prompt weiter, der weist nicht auf Probleme hin, der vergisst mal einen Teil der Bauzeichnungen. Noch Fragen? Wenn der Arbeitgeber klug ist, wird er begriffen haben.