

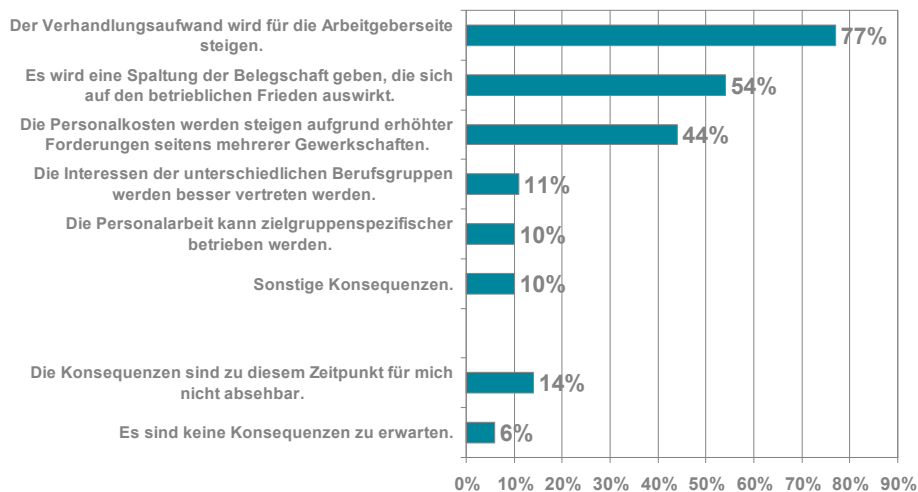
Ihre Meinung zur Aufhebung der Tarifeinheit – Ergebnisse einer DGFP-Kurzumfrage

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat am 7. Juli 2010 den jahrzehntelang geltenden Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ abschließend aufgehoben. Nun können mehrere Tarifverträge im gleichen Unternehmen gelten. Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) befragte zwischen Ende Juli und Mitte August 2010 ihre Mitgliedsunternehmen dazu, welche Auswirkungen sie von dem Urteil erwarten und wie sie einer gesetzlichen Regelung zum Umgang mit der Tarifpluralität gegenüber stünden. Es beteiligten sich 177 Personalmanager an der Befragung (16 Prozent).

Personalmanager erwarten steigenden Verhandlungsaufwand auf der Arbeitgeberseite und eine Spaltung der Belegschaft

Drei von vier der Befragten rechnen mit erhöhtem Aufwand für die Arbeitgeber, was die Verhandlungen mit den Sozialpartnern betrifft. Als eine weitere Konsequenz auf betrieblicher Ebene wird von über der Hälfte der Personalmanager eine Spaltung der Belegschaft erwartet, die sich auf den betrieblichen Frieden auswirkt. Etwas weniger als die Hälfte glaubt, dass die Personalkosten steigen werden, weil sich von nun an die Forderungen aufgrund mehrerer verhandelnder Gewerkschaften erhöhen würden. Als weitere mögliche Konsequenzen für die Betriebe wurden u.a. erhöhte innerbetriebliche Kosten (administrativer Aufwand, DV-Systeme, etc.), eine Spaltung der Betriebsräte, Ungleichbehandlung vergleichbarer Mitarbeitergruppen, Dauerunruhe, erhöhte Fehleranfälligkeit bei Gehaltsberechnungen sowie erhöhter Aufwand für die Führungskräfte aufgrund von mehr Gehaltsgesprächen genannt. Jeder fünfte Befragte kann zum derzeitigen Zeitpunkt keine Konsequenzen absehen bzw. erwartet keine Konsequenzen aus der Aufhebung der Tarifeinheit.

Glauben Sie, dass die Aufhebung der Tarifeinheit eine oder mehrere dieser Konsequenzen nach sich ziehen wird? (Mehrfachnennungen möglich, n=177)

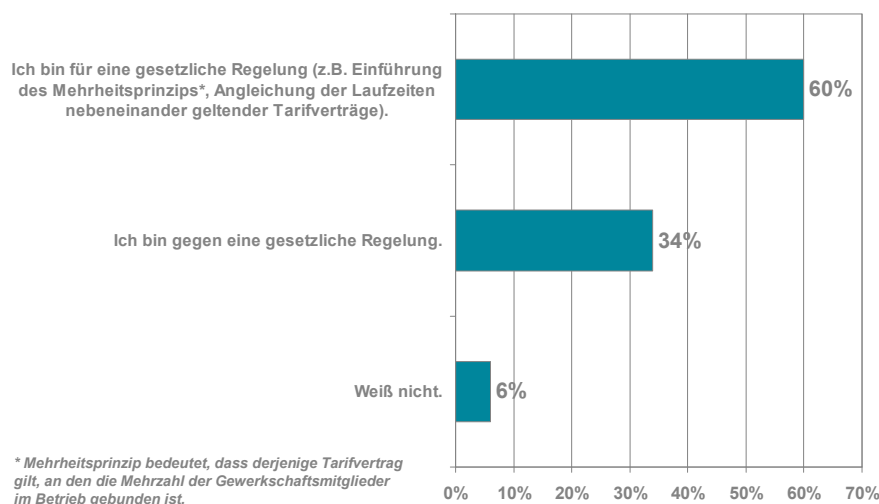


* Zugunsten der Lesbarkeit beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.

Die Mehrheit der Befragten fordert Eingriff des Gesetzgebers

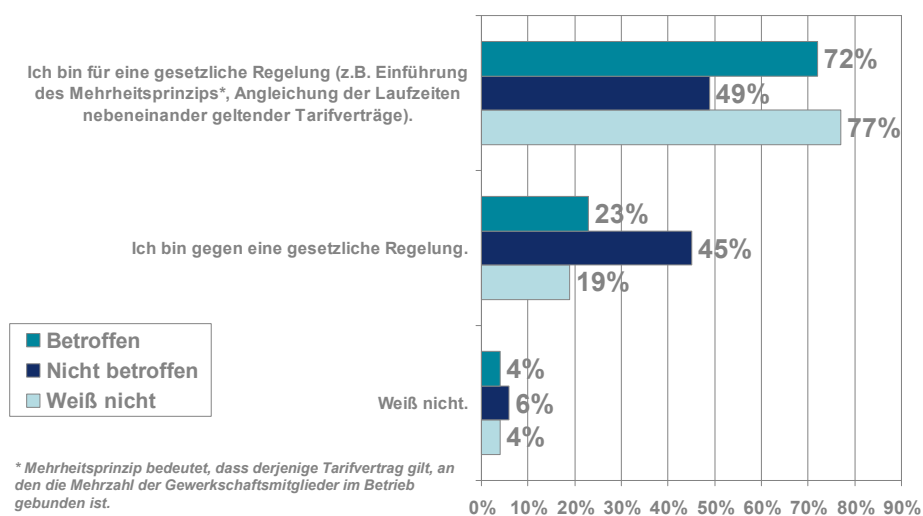
Viele der befragten Personalmanager fürchten negative Konsequenzen aus der Aufhebung der Tarifeinheit und sind der Ansicht, dass der Gesetzgeber regulierend eingreifen soll. Nur jeder dritte Befragte ist gegen eine gesetzliche Regelung.

Derzeit werden Forderungen laut, dass der Gesetzgeber in die aktuelle Situation eingreifen soll. Wie ist Ihre Meinung? (n=173)



Ein signifikanter Unterschied ergibt sich, wenn man diese Forderung danach unterscheidet, ob das eigene Unternehmen von der Aufhebung der Tarifeinheit betroffen ist oder nicht. Während die HR-Manager aus nicht betroffenen Unternehmen zu fast gleichen Teilen dafür bzw. dagegen sind, dass der Gesetzgeber eingreift, befürworten es fast drei Viertel der Personalmanager aus den Unternehmen, die die neue Situation betrifft. Noch höher liegt der Anteil bei den Personalmanagern, die nicht wissen, ob ihr Unternehmen von der Tarifpluralität betroffen ist oder nicht.

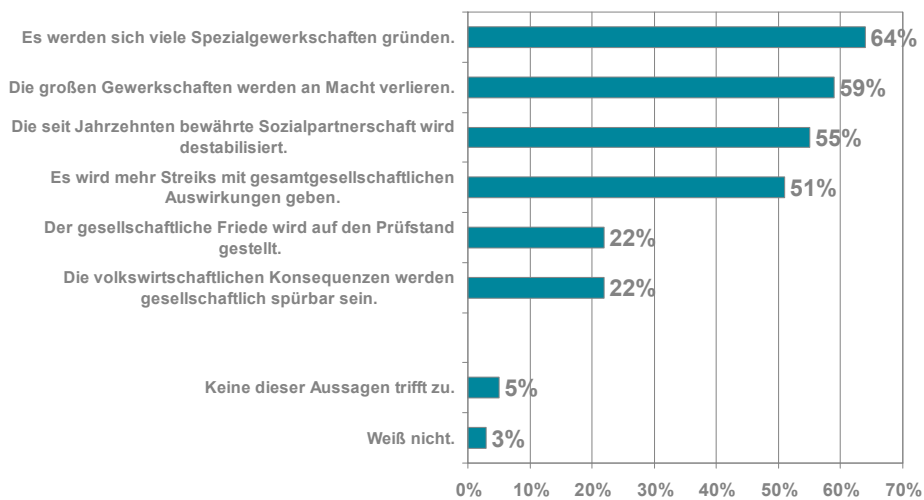
Derzeit werden Forderungen laut, dass der Gesetzgeber in die aktuelle Situation eingreifen soll. Wie ist Ihre Meinung? (n=173)
- aufgeteilt nach von der Aufhebung der Tarifeinheit betroffenen Unternehmen -



Veränderungen durch die Aufhebung der Tarifeinheit werden auch auf gesellschaftlicher Ebene erwartet

Über die Hälfte der befragten Personalmanager rechnet mit der Gründung vieler Spezialgewerkschaften, dem Machtverlust der großen Gewerkschaften, der Destabilisierung der bewährten Sozialpartnerschaft sowie mit mehr Streiks mit gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen. Kaum ein Personalmanager glaubt daran, dass keine der abgefragten Konsequenzen eintreten wird.

Glauben Sie, dass eine oder mehrere dieser Aussagen zutreffen?
(Mehrfachnennungen möglich, n=174)



Bis auf die Aussage, dass die großen Gewerkschaften an Macht verlieren werden, ist die Einschätzung hinsichtlich der vorgegebenen Aussagen bei den Personalmanagern der betroffenen Unternehmen düsterer als bei den Personalmanagern der nicht betroffenen Unternehmen. Offen bleibt, ob die Personalmanager der von der Aufhebung der Tarifeinheit betroffenen Unternehmen sich thematisch besser auskennen und daher eine realistischere Einschätzung geben können, oder ob sie durch die Betroffenheit grundsätzlich mit einem ungutem Gefühl der neuen Situation entgegenblicken.

Offensichtlich befürchten die meisten Unternehmen Auswirkungen auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene. Fraglich bleibt jedoch, welche Möglichkeiten die Gesetzgebung überhaupt hätte, um negative Konsequenzen zu verhindern. So fasst ein Personalmanager aus einem von der Tarifpluralität betroffenen Unternehmen zusammen: „Die Tarifeinheit ist wünschenswert, aber es stellt sich die Frage, ob die Diskussion in Deutschland nicht sinnlos ist. Meines Erachtens war die Tarifeinheit europarechtswidrig und daher ist eine gesetzliche Regelung wohl kaum darstellbar.“ Es ist nun die Aufgabe von Gesetzgeber und Sozialpartnern darüber nachzudenken, wie negative Konsequenzen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gesellschaft verhindert werden können, und eine für alle Seiten tragbare Lösung zu finden.

Zum Hintergrund der Befragung

- Zu der Online-Befragung sind 1.140 Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen worden. 177 Personalmanager nahmen an der Befragung teil (16 Prozent).
- Der Befragungszeitraum war vom 28. Juli bis zum 11. August 2010.
- Unter den Befragungsteilnehmern befinden sich Personalmanager aus Unternehmen aller Größen (10 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 16 Prozent 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter; 32 Prozent 1.000 bis unter 3.000 Mitarbeiter; 29 Prozent 3.000 bis unter 10.000 Mitarbeiter; 14 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter) sowie aus den Bereichen Produktion (46 Prozent), Dienstleistung (41 Prozent), Handel (5 Prozent), Öffentliche Verwaltung (1 Prozent), Verbände/Vereine (2 Prozent) und Sonstige (5 Prozent).

- Von den befragten Unternehmen sind 29 Prozent von der Aufhebung der Tarifeinheit betroffen, 56 Prozent sind nicht betroffen, und in 15 Prozent kann die befragte Person keine Einschätzung über die Betroffenheit ihres Unternehmens abgeben.

Kontakt:

Bronia Sedlacek
Fachreferentin für empirische Studien
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
Niederkasseler Lohweg 16
40547 Düsseldorf
Fon +49 211 5978 -113
Mail: sedlacek@dgfp.de