

## Wer braucht schon einen Tarifvertrag?

### M1 Wir wollen einen Tarifvertrag



Protest-Demonstration am Rande einer Preisverleihung an Amazon-Chef Jeff Bezos, Berlin, 2018, Foto: picture alliance/Britta Pedersen

### M2 Was ist ein Tarifvertrag?

1 Tarifverträge legen verbindliche Standards für alle  
wichtigen Arbeitsbedingungen fest. Dazu gehören  
Löhne und Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Son-  
derzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die  
5 wöchentliche Arbeitszeit, der Urlaubsanspruch, Kün-  
digungsfristen und vieles andere.

Tarifverträge werden in der Regel zwischen einer  
Gewerkschaft als Vertreterin der Arbeitnehmer:in-  
nen und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen.  
10 [...] Formal gelten sie nur für Gewerkschaftsmitgli-  
eder in Unternehmen, die ihrerseits Mitglied des jewei-  
ligen Arbeitgeberverbandes sind. Trotzdem wenden  
viele tarifgebundene Unternehmen die Bedingungen  
eines Tarifvertrages auch auf Beschäftigte an, die  
15 nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Tarifverträge  
zwischen einer Gewerkschaft und einem einzelnen  
Unternehmen nennt man Haus- oder Firmentarif-  
verträge.

Typisch für Deutschland [...] sind (Verbands-)  
20 Tarifverträge für ganze Branchen, die deshalb auch  
Flächentarifverträge genannt werden. Für mehr als  
250 Wirtschaftszweige gibt es solche Abkommen.  
Dazu gehören große Branchen wie die Metall- und  
Elektroindustrie, die Chemieindustrie oder der öf-  
25 fentliche Dienst, aber auch kleinere Bereiche wie der  
Garten- und Landschaftsbau, die Schuhindustrie

oder die privaten Rundfunkanstalten. Firmentarif-  
verträge gibt es beispielsweise für Volkswagen, die  
Lufthansa, die Mineralölunternehmen und für zahl-  
30 reiche kleinere Unternehmen.

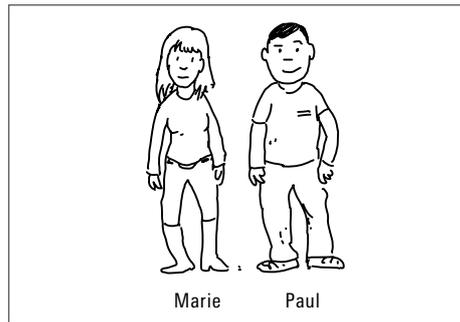
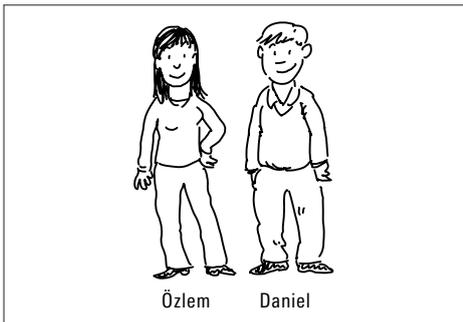
Insgesamt gelten in Deutschland zurzeit mehr als  
80.000 Tarifverträge. Jährlich werden zwischen 5.000  
und 6.000 von ihnen erneuert. Lohn- und Gehaltstar-  
tarifverträge haben eine durchschnittliche Laufzeit von  
35 etwa zwei Jahren. Rahmen- und Mantelverträge,  
die allgemeine Arbeitsbedingungen regeln, werden  
in größeren Abständen neu verhandelt.

WSI: Tarif-ABC für Einsteiger, Was ist ein Tarifvertrag?,  
[www.wsi.de/de/tarif-abc-fuer-einsteiger-15288.htm](http://www.wsi.de/de/tarif-abc-fuer-einsteiger-15288.htm)

**A1** Beschreibt, was auf dem Bild M1 dargestellt  
ist. Nennt mögliche Gründe, weshalb die Amazon-  
Beschäftigten unbedingt einen Tarifvertrag haben  
möchten. Unterscheidet: Flächentarifvertrag –  
Firmentarifvertrag (M2). Zu den aktuellen Arbeits-  
bedingungen bei Amazon könnt ihr euch hier  
informieren:

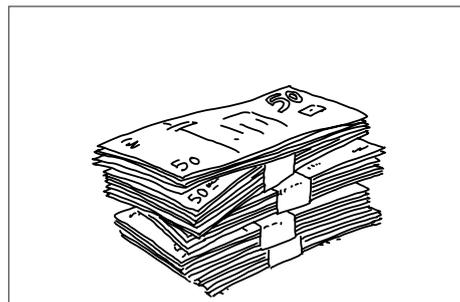
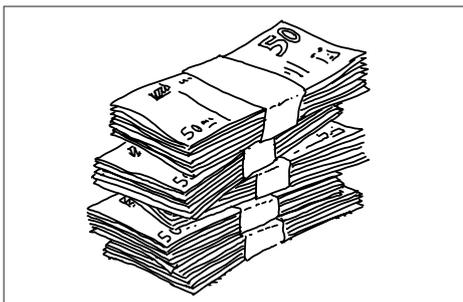
[www.youtube.com/watch?v=ISUibWjC0qs](https://www.youtube.com/watch?v=ISUibWjC0qs)

**M3** Welche Vorteile hat ein Tarifvertrag für die Beschäftigten?

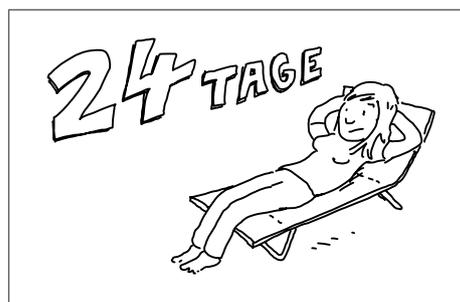
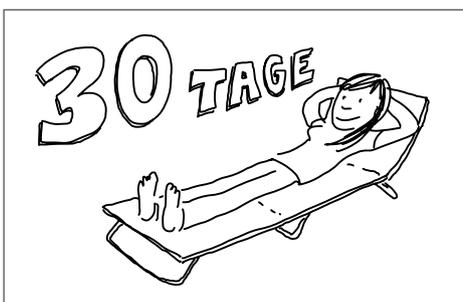
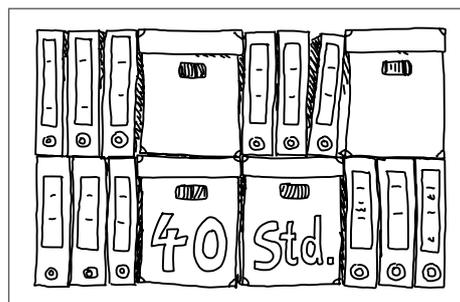


Özlem und Daniel, Marie und Paul arbeiten als Metallfacharbeiter. Während für Özlem und Daniel ein Tarifvertrag gilt, arbeiten Marie und Paul ohne Tarifvertrag.

Özlem und Daniel verrichten dieselbe Arbeit und verdienen jeweils 2.500 Euro im Monat. Marie und Paul erhalten für dieselbe Arbeit nur 2.250 Euro pro Monat. Während Özlems und Daniels Arbeitswoche 35 Stunden hat, müssen Marie und Paul 40 Stunden in der Woche arbeiten. Auch beim Urlaub geht es Daniel und Özlem besser: Sie haben 30 Tage Urlaub im Jahr und bekommen zusätzlich zum normalen Lohn noch Urlaubsgeld. Marie und Paul steht nur der gesetzliche Urlaubsanspruch von 24 Tagen im Jahr zu, Urlaubsgeld erhalten sie nicht.



**A2** Nennt die Unterschiede, die sich für die Beschäftigten mit und ohne Tarifvertrag ergeben. Diskutiert, was es bedeuten könnte, wenn Beschäftigte zu unterschiedlichen Bedingungen gemeinsam im selben Betrieb arbeiten würden. Begründet, weshalb die Arbeitgeber den Tarifvertrag in der Regel auf alle Beschäftigten anwenden, auch wenn sie nicht in der Gewerkschaft sind.



Illustrationen: Leo Leowald

**M4** Wie zahlt sich ein Tarifvertrag aus?

## Früher Feierabend und mehr Lohn mit Tarif

Im Schnitt arbeiten Beschäftigte **ohne** Tarifvertrag so viel länger ...

... und verdienen so viel weniger als Beschäftigte **mit** Tarifvertrag ...

**+54**  
Minuten pro Woche

**-11** %



Der Rückstand der tariflosen Betriebe ist besonders groß bei ...  
der Arbeitszeit in ...

dem Verdienst in ...



Lübker, Schulten 2021, Böckler Impuls 6/2021

**M5** Warum ein Tarifvertrag auch für die Unternehmen von Vorteil ist

1 Zu Recht ist der Tarifvertrag – insbesondere der Branchen- bzw. Flächentarifvertrag – nach wie vor die prägende Ordnungsgröße der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Insgesamt gelten für mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in Deutschland Tarifverträge direkt oder als Bezugsrahmen. Für die meisten Arbeitgeber ist damit das kollektive Aushandeln der Arbeitsbedingungen nach wie vor die bevorzugte Form der Lohnfindung und Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. [...]

- Der Flächentarifvertrag hält Konflikte weitgehend aus den Betrieben heraus und sichert damit den Betriebsfrieden.
- Der Flächentarifvertrag ermöglicht durch die Friedenspflicht während seiner Laufzeit störungsfreie Lieferbeziehungen. Arbeitskämpfe sind während der Friedenspflicht untersagt.
- Gerade in einer hochvernetzten und arbeitsteilig organisierten Wirtschaft bietet der Flächentarifvertrag den Betrieben Planungssicherheit.
- Der Flächentarifvertrag nimmt den Unternehmen den zeit- und kostenträchtigen Aufwand eigener Tarifverhandlungen.
- Der Flächentarifvertrag ist insbesondere bei der Regelung komplexer Rechtsmaterien ein echtes Dienst-

leistungsangebot des tarifschließenden Arbeitgeberverbands – vor allem für kleine und mittlere Betriebe.

- Im Flächentarifvertrag können – wie nirgends sonst – auch gesamtwirtschaftliche Aspekte berücksichtigt werden.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Vorteile des Branchentarifvertrags erkennen und nutzen, [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de), abgerufen am 29.07.2021

**A3** Erklärt, weshalb Tarifverträge für Beschäftigte und Arbeitgeber von Vorteil sind (M3 – M5). Recherchiert, ob und welche Tarifverträge in eurer Schule gelten. Dabei solltet ihr zunächst bedenken, welche Beschäftigtengruppen es in eurer Schule gibt: Lehrerinnen und Lehrer, Beschäftigte in der Schulverwaltung, Reinigungspersonal, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Mensa, der Nachmittagsbetreuung usw.

**M6** Was spricht für, was spricht gegen einen Tarifvertrag?

1. Tarifverträge gibt es schon seit mehr als hundert Jahren und sie passen nicht mehr in unsere Zeit. Heutzutage kann jede/r Arbeitnehmer/in die Arbeits- und Einkommensbedingungen doch besser selbst aushandeln.
2. In Zeiten von Internet und weltweitem Wirtschaften braucht man individuelle Lösungen. Tarifverträge für ganze Branchen sind viel zu starr, weil sie die Besonderheiten der einzelnen Unternehmen zu wenig berücksichtigen.
3. In vielen Tarifverträgen gibt es so genannte Öffnungsklauseln, die ermöglichen, dass auf die Situation in Einzelunternehmen eingegangen wird und man vom Tarifvertrag befristet abweichen kann. Man muss aber bedenken, dass nicht jede Unternehmenskrise durch Abweichungen vom Tarifvertrag behoben werden kann. Durch Verzicht bei Löhnen und Gehältern wurde noch kein Unternehmen vor der Pleite gerettet. Hier kommen ganz viele Ursachen zusammen.
4. Branchentarifverträge können sich schlecht auswirken, weil sie nicht genug berücksichtigen, dass es auch Unternehmen gibt, denen es nicht gut geht. Dadurch könnten Arbeitsplätze gefährdet werden.
5. Tarifverträge vertreiben die Unternehmen ins Ausland, wo sie ohne Tarifverträge billiger produzieren können.
6. Nicht jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin kann einschätzen, wie viel „wert“ er oder sie ist, und gut verhandeln. Gemeinsames Verhandeln und Auftreten aller Beschäftigten stärken die Position und die Durchsetzungsfähigkeit. Außerdem lassen sich die Beschäftigten so nicht gegeneinander ausspielen.
7. Es gibt Unternehmen, die ins Ausland gehen, weil sie dort billiger produzieren können. Allerdings kommen nicht wenige auch wieder zurück, weil sie viele Dinge nicht beachtet hatten: qualifizierte Fachkräfte und berechenbare Lohnentwicklungen wie in Deutschland.
8. Es gibt für mehr als 250 Wirtschaftszweige Tarifverträge. In ganz Deutschland sind es über 80.000. Damit setzen sie Normen für die gesamte Arbeitswelt. Jährlich werden zwischen 5.000 und 6.000 von ihnen erneuert. Lohn- und Gehaltstarifverträge gelten in der Regel ein bis zwei Jahre. Tarifverträge geben den Unternehmen auch viel Gestaltungsspielräume, zum Beispiel bei der Arbeitszeit.
9. Tarifverträge haben positive Auswirkungen auf die gesamte Wirtschaft, denn sie stabilisieren die Löhne der Beschäftigten und stärken damit die Nachfrage.

**A4** Ordnet die Argumente, die für und gegen Tarifverträge sprechen.



picture-alliance

**M7** Rollenspiel: Was spricht für, was spricht gegen einen Tarifvertrag?

1 Nele und ihr Mann Mario Guthof halten die Sprudelfabrik Limobräu (früher: Sprudelquell) in der dritten Generation. In den letzten zwei Jahrzehnten ist sie ständig gewachsen. Gab es ursprünglich nur Sprudel im Angebot, der direkt an der Quelle abgefüllt wurde, und waren dort nur einige Mitarbeiter:innen beschäftigt, hat sich der Betrieb unter Neles Vater deutlich vergrößert. Eine Fabrik wurde gebaut und das Sortiment um Limonade erweitert. Nachdem

5 Nele und Mario den Betrieb vor fünf Jahren übernommen haben, hat der Betrieb von konventioneller Limonade auf Biolimonade umgesattelt und trifft damit den Zahn der Zeit. Der Umsatz steigt stetig. Mittlerweile beschäftigen Guthofs 42 Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Berufsgruppen. Das Betriebsklima bei Limobräu ist sehr gut, alle Beschäftigten arbeiten gerne dort und haben ein gutes Verhältnis untereinander und zu den Guthofs. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt zurzeit 40 Stunden und alle Beschäftigten

10 können 26 Tage Urlaub im Jahr nehmen. Es gibt im Sommer immer eine Betriebsparty und zu Weihnachten meistens sogar ein Geschenk. Bislang gab es für die Sprudelfabrik keinen Tarifvertrag. Die Beschäftigten haben mit Guthofs immer einzeln über ihren

15 Lohn verhandelt. Seit einiger Zeit wird unter den Beschäftigten darüber diskutiert, ob ein Tarifvertrag nicht für alle besser sein könnte. Auch Guthofs haben schon einmal darüber nachgedacht, ob sie nicht dem Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie beitreten sollten, der mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Tarifverträge abschließt.

20

25

30



picture alliance

**A5** Teilt die Klasse zunächst in zwei Gruppen: Eine Gruppe vertritt Familie Guthof (Arbeitgeber), die andere Gruppe vertritt die Beschäftigten. Unterteilt die beiden Gruppen in Kleingruppen. Notiert auf Kärtchen Argumente, die aus der Sicht der jeweiligen Gruppe für und gegen einen Tarifvertrag für den Betrieb Limobräu sprechen. Dabei helfen euch die Materialien dieser Unterrichtseinheit. Spielt im Anschluss das Gespräch zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten über die mögliche Einführung eines Tarifvertrages nach.

Tipp: Das Gespräch könnt ihr am besten in Form einer Fishbowl-Diskussion führen. Die Regelungsinhalte des aktuellen Tarifvertrags der Mineralbrunnenindustrie, beispielhaft für Nordrhein-Westfalen, findet ihr u.a. hier: [www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/tarifdaten\\_branchen](http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/tarifdaten_branchen)



03:21

**Tipp:** Böckler Schule erklärt den Tarifvertrag in drei Minuten. **Tarifvertrag – einfach erklärt**

Das Video findet ihr auch im **Dossier Tarifpolitik** von Böckler Schule

[www.boeckler.de/de/dossier-tarifpolitik-43236.htm](http://www.boeckler.de/de/dossier-tarifpolitik-43236.htm)

## Didaktisch-methodischer Kommentar

### Wer braucht schon einen Tarifvertrag?

Tarifverträge und Tarifverhandlungen gehören nicht unmittelbar zur Lebenswirklichkeit von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I. Sie sind in der Regel nur mittelbar davon betroffen, wenn sich zum Beispiel ein Elternteil an einem Arbeitskampf beteiligt. Aber auch in Zeiten von Tarifverhandlungen und großer Tarifkonflikte, die oft durch Warnstreiks begleitet werden und in den Medien präsent sind, werden die Schülerinnen und Schüler mit der Thematik konfrontiert. Als zukünftige Beschäftigte (in geringerem Maße auch Arbeitgeber) erwerben die Lernenden in dieser Unterrichtseinheit basales Orientierungswissen über einen zentralen Regelungsbereich innerhalb der Arbeitswelt. Denn trotz der so genannten Tariffucht werden die Arbeitsbedingungen in Deutschland immer noch maßgeblich durch Tarifverträge bestimmt, die für Beschäftigte bessere Konditionen festschreiben als die gesetzlichen Mindestbedingungen. Die Schülerinnen und Schüler vertiefen ihre Urteilskompetenz, indem sie unterschiedliche Perspektiven einnehmen und darüber entscheiden, ob tarifvertragliche Regelungen für Arbeitgeber und Beschäftigte effizient sind (Sachurteil) und sich mit Grundwerten (z. B. Gleichheit, Solidarität) vereinbaren lassen (Werturteil).

Neben dem Wirtschafts- und Politikunterricht kann die Unterrichtseinheit auch im Rahmen der Berufsorientierung Verwendung finden.

- M1 dient dem Einstieg in die Thematik und als Gesprächsanlass. Amazon wurde hier als Beispiel gewählt, weil das Unternehmen den Lernenden in der Regel bekannt und aufgrund der dort herrschenden Arbeitsbedingungen häufig in der Medienberichterstattung präsent ist.
- M2 und M3 vermitteln basale Informationen zum Tarifvertrag und verdeutlichen, weshalb sich Beschäftigte, deren Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag geregelt werden, besserstellen als Beschäftigte, für die nur die gesetzlichen Mindeststandards gelten. Die Lernenden werden aufgefordert darüber nachzudenken, was es bedeuten kann, wenn in einem Betrieb unterschiedliche Regelungen gelten. In der Regel wenden Arbeitgeber die tarifvertraglichen Regelungen auch auf nichtorganisierte Beschäftigte an.
- Dass sich Tarifverträge für Arbeitgeber und Beschäftigte auszahlen, wird in M4 und M5 dargestellt. Hier sollte darauf geachtet werden, dass es neben der finanziellen Besserstellung weitere Argumente gibt, die für eine kollektivvertragliche Regelung sprechen. In M6 finden sich Statements, die einige der typischen Argumente gegen Tarifverträge aufgreifen bzw. diese widerlegen.
- Die Lernenden können dann ihr Wissen über Tarifverträge in einem Rollenspiel (M7) anwenden. Sie sollen zunächst die Argumente der Arbeitgeber und der Beschäftigten zusammenstellen, um dann in einem Rollenspiel darüber zu beraten, ob der Betrieb künftig tarifvertragliche Regelungen übernehmen soll. Hier sollte auf jeden Fall ein Blick in den gültigen Tarifvertrag der Branche geworfen werden, um die unterschiedlichen Regelungen (v. a. Urlaubsanspruch, Arbeitszeit) zwischen dem Tarifvertrag und der Regelung im Betrieb deutlich werden zu lassen.