

Besser mit als ohne! Was bringen Tarifverträge?

M1 Wer bringt das Weihnachtsgeld?



Karikaturist: Harm Bengen

Tipp:

Hilfestellungen und Informationen finden Sie hier:
WSI-Tarifarchiv, Tarif-ABC:

www.wsi.de/de/tarif-abc-fuer-einsteiger-15288.htm

Erklärfilm Tarifvertrag/IG Metall:

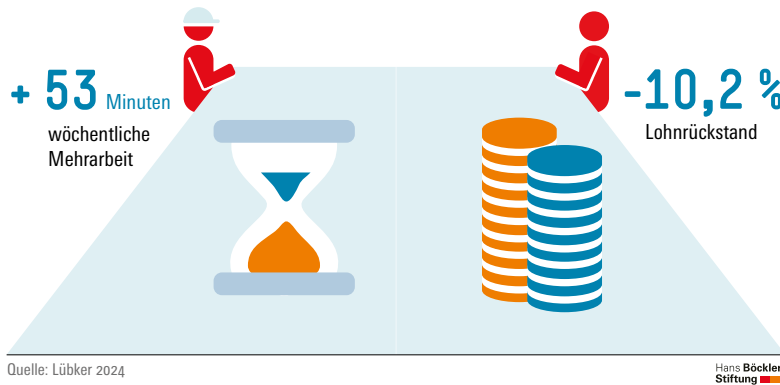
www.youtube.com/watch?v=fQE1uZTHwbq

A1 Interpretieren Sie die Karikatur und entscheiden Sie: Wer von den drei dargestellten Beschäftigten erhält Weihnachtsgeld? Begründen Sie Ihre Entscheidung. Hilfestellungen und Informationen finden Sie in den Tipps links.

M2 Welche Vorteile haben Tarifverträge für die Beschäftigten und Arbeitgeber*innen?

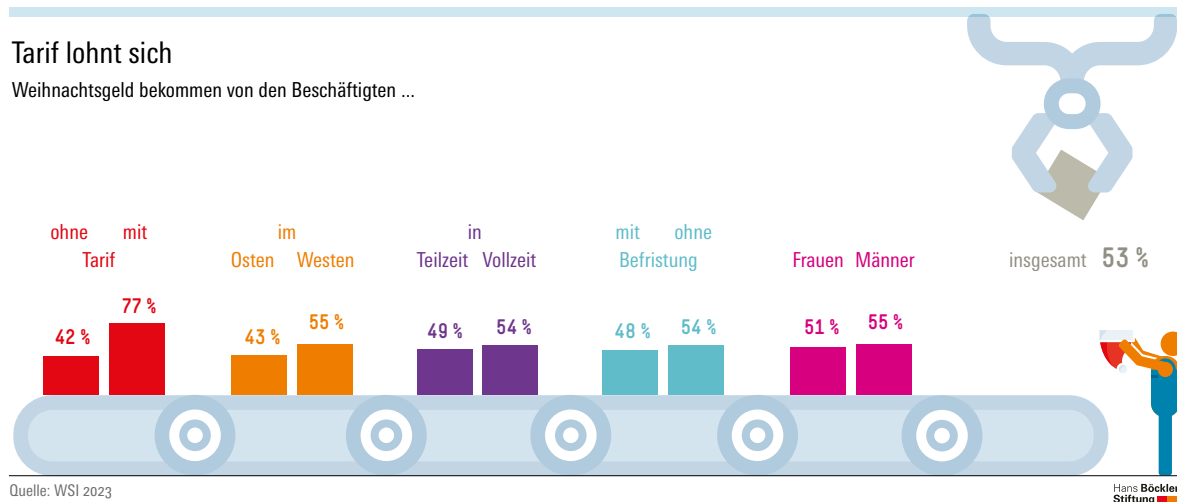
Gute Arbeit braucht Tarif

Vollzeitbeschäftigte in **tariflosen Betrieben** haben im Verhältnis zu denen in vergleichbaren **tarifgebundenen Betrieben** durchschnittlich ...



Tarif lohnt sich

Weihnachtsgeld bekommen von den Beschäftigten ...



A2 Erarbeiten Sie aus den Schaubildern (M2) die Vorteile von Tarifverträgen für die Beschäftigten. Ergänzen Sie die Vorteile für Arbeitgeber*innen. (vgl. Hinweise zu M1)

M3 Tarifverträge entlasten Beschäftigte am Uni-Klinikum Frankfurt/Main

Neben den klassischen Lohn- und Gehaltstarifverträgen werden immer häufiger Tarifverträge abgeschlossen, die sich auf andere Aspekte der Arbeitsbedingungen beziehen. Dies geschieht u.a. im Gesundheitswesen.

1 Dass der „Tarifvertrag Entlastung“ zu Stande
 kommt, darüber waren sich die Gewerkschaft
 5 Verdi und die Leitung des Universitätsklinikums
 Frankfurt eigentlich stets einig. Auch beim größ-
 10 ten Teil des Werks herrschte schnell Konsens. Dass
 es am Ende bei den „letzten zehn Prozent“ doch so
 haken würde und dass die Einigung so lange auf
 sich warten lassen würde, hätten vielleicht nur die
 wenigsten gedacht. Doch seit Dienstagnachmittag
 15 steht fest: Das Uniklinikum hat einen Entlastungs-
 tarifvertrag, Zumindest wenn es nach Verdi und
 der Klinikleitung geht. Zuvor müssen aber noch
 der Aufsichtsrat auf der einen und die Mitglieder
 auf der anderen Seite dem Ganzen zustimmen –
 20 oder zumindest nicht widersprechen. Denn wie
 Verdi-Verhandlungsführer Georg Schulze im Ge-
 spräch mit der FR erklärt, sei der 30. November als
 Erklärungsfrist gesetzt. Bis dahin müsse es ein Veto
 geben, sonst gelte „Schweigen ist Zustimmung“.

20 Schulze und die Delegierten aus den einzelnen
 Berufsgruppen sind allerdings zuversichtlich, dass
 die Mitarbeitenden mit dem Erreichten einverstan-
 25 den sein werden. Auch wenn der Verhandlungsfüh-
 rer sagt, dass es in manchen Bereichen noch viel zu
 wenig sei. Es sei aber ein Einstieg in die Entlastung
 und sie werde überall spürbar sein. Spätestens ab dem
 1. August 2023. Dann endet die Übergangsfrist, auf
 die sich beide Parteien geeinigt haben. Ab da sind
 beispielsweise im Pflegedienst verbindliche Personal-
 30 besetzungen in jeder Schicht sowie Anspruch auf zu-
 sätzliche freie Tage für Beschäftigte, die in unterbe-
 setzten Schichten arbeiten müssen, vereinbart.

In der Übergangsfrist finde der Personalaufbau
 statt. Im nichtpflegerischen Bereich in Höhe von min-
 35 destens 70 neuen Stellen, wobei 35 von ihnen in fest-
 gelegter Stückzahl in sieben Bereichen aufgestockt



Die Tarifverhandlungen am Uni-Klinikum Frankfurt wurden durch Warnstreiks der Beschäftigten unterstützt, 25.8.2022; Foto: picture alliance/dpa | Hannes P. Albert

werden. Die anderen 35 werden von der Klinikleitung
 in Absprache mit dem Personalrat besetzt.

40 Im pflegerischen Bereich werde ebenfalls aufge-
 stockt. Laut Verdi-Rechnung zwischen 15 und 25
 Prozent. Zudem werde in diesem Bereich ein System
 zum Belastungsausgleich implementiert. Wenn in ei-
 45 ner Schicht die festgelegte Mindestbelegung beim
 Personal nicht erreicht werde, wird dies wie eine Art
 Punkt gerechnet. Geschieht dies in zehn Schichten
 einer Person, erhält sie einen zusätzlichen freien Tag
 zum Ausgleich. Im Laufe der Übergangsfrist verrin-
 gere sich die Anzahl der unterbesetzten Schichten,
 die man für einen Ausgleichstag braucht.

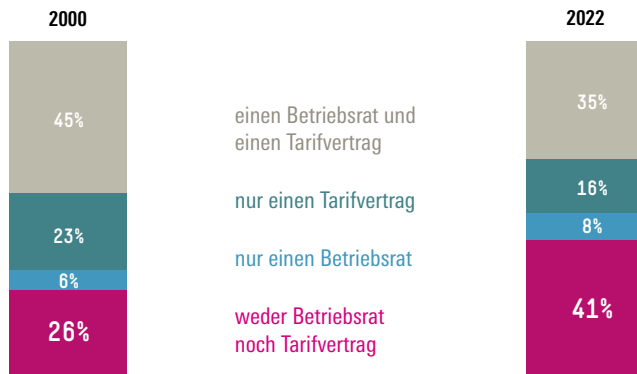
Steven Micksch, Uniklinik Frankfurt und Verdi einigen sich,
 Frankfurter Rundschau 25.10.2022

A3 Erarbeiten Sie aus dem Text, wie die Entlastung der Beschäftigten durch den Tarifvertrag erreicht werden soll. Die Beschäftigten am Frankfurter Uni-Klinikum, aber auch an anderen Kliniken haben bewusst für Entlastung und nicht für mehr Geld gestreikt. Bewerten Sie diese Entscheidung.

M4 Tarifverträge und Betriebsräte in Deutschland

Weniger Tarifbindung und Mitbestimmung

Von allen Beschäftigten hatten ...



Malte Lübker/Thorsten Schulten: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Düsseldorf 2024

Hans Böckler Stiftung

A4 Werten Sie die Schaubilder (M4) aus und verfassen Sie eine X-Nachricht (max. 280 Zeichen) über die Ergebnisse.

M5 Warum ist die Tarifbindung rückläufig?

a) Die Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

1 Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Fortschritt waren historisch immer eng mit erfolgreichen gewerkschaftlichen Kämpfen und tarifvertraglichen Einigungen verknüpft. Ob bei der Zahl der Urlaubstage, 5 bei der Arbeitszeit oder bei anderen arbeitsgestaltenden Fragen – Tarifverträge schaffen zukunftsweisende Normen und setzen Standards, die über staatliche Mindestnormen oft deutlich hinausgehen. [...]

10 Allerdings verliert die Tarifbindung seit Jahren ihre Bindekraft. [...] Diese Entwicklung ist dramatisch und keineswegs nur eine Gefahr für die Rolle der Gewerkschaften. Sollte sie nicht aufgehal-

ten werden, gefährdet das unseren Wohlstand und schwächt die Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft. Die schwindende Tarifbindung folgt dabei keinem Naturgesetz, sondern hat vielfältige – politische und strukturelle – Gründe. Zum Beispiel veränderte Wirtschaftsstrukturen: Mit dem Wachsen des Dienstleistungssektors, zunehmender Privatisierung und gleichzeitiger Änderung der Wertschöpfungssysteme im Industriesektor sind Herausforderungen für die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten und damit für die Grundlage von Tarifbindung verbunden. Dasselbe gilt für neue Beschäftigungsformen am Arbeitsmarkt. Vor allem das EU-Wettbewerbsrecht, welches Soloselbstständige – obwohl meist wirtschaftlich abhängig – als „Unternehmen“ einstuft, verhindert bisher die tarifvertragliche Regulierung dieser prekären Arbeitsverhältnisse. Ein bedeutender Grund für die sinkende Tarifbindung liegt auch in der Tariffucht durch die Arbeitgeber*innen. In einigen Arbeitgeberverbänden gibt es mittlerweile mehr Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) als normale Mitglieder. Gleichzeitig wird immer häufiger die Möglichkeit genutzt, im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen Tariffucht zu begehen. Speziell bei Betriebsübergängen oder Umwandlungen fehlt oft die Bereitschaft der Arbeitgeber*innen, neue Tarifverträge abzuschließen.



Foto: picture alliance/dpa | Christoph Soeder

22. Ordentlicher DGB-Bundeskongress Berlin, 8.–12. Mai 2022, Antrag: Tarifbindung und Mitbestimmung stärken

b) Die Sicht eines Arbeitgeberverbandes: Gesamtmetall

1 Die M+E-Verbände bekennen sich ausdrücklich zur
 Tarifaufonomie als eine der Säulen der Sozialen
 Marktwirtschaft in Deutschland. Sie ist Basis ihres
 gemeinsamen Handelns. Durch sie gestalten Tarif-
 5 vertragsparteien nach Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz
 die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ohne staat-
 liche Einmischung.

Tarifaufonomie umfasst auch die negative Koali-
 tionsfreiheit, also die Möglichkeit, sich bestehenden
 10 Koalitionen nicht anzuschließen, bestehende Tarif-
 verträge nicht anzuwenden oder einen Tarifträgerver-
 band zu verlassen.

Tarifbindung ist freiwillig. Eine Zwangstarifbin-
 dung widerspricht ihr. Sie wäre das Ende der pass-
 15 genauen und interessengerechten Tarifverträge und
 letztlich der Tarifaufonomie in Deutschland.

Wir als Verbände der M+E-Industrie bekennen
 uns zur Stärkung der Tarifbindung durch Tarifverträ-
 ge, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen
 20 fördern. Gleichzeitig wissen wir um die Bedeutung
 der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband
 ohne die Vermittlung eines Verbandstarifvertrages.
 Die OT-Mitgliedschaft wurde als Ausgleich für die
 fehlende Verhandlungs- und Arbeitskämpfparität
 25 zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geschaf-
 fen. Sie ist Ausdruck der im Grundgesetz garantier-
 ten negativen Koalitionsfreiheit und heute ein unver-

zichtbarer Teil des Tarifsystems in der M+E-Industrie.
 Sie trägt zu dessen Stabilität bei. Der OT-Bereich ist
 30 ein notwendiges Korrektiv zu komplexen, unflexib-
 len, nicht mehr interessengerechten und damit nicht
 den Bedürfnissen der Betriebe entsprechenden Flä-
 chentarifverträgen. Dies gilt insbesondere für kleine
 und mittelständische Unternehmen.

M+E Gesamtmetall, Tarifpolitisches Leitbild,
www.gesamtmetall.de/verband/arbeit/tarifpolitisches-leitbild
 (abgerufen am 28.10.2022)



Foto: Gesamtmetall

A5 Arbeiten Sie die Positionen zur Bedeutung der Tarifverträge
 und zur Tarifbindung aus den Texten heraus. Diskutieren Sie,
 welche Folgen die nachlassende Tarifbindung für die Beschäftig-
 ten haben könnte. Bedenken Sie dabei die strukturell ungleiche
 Machtverteilung am Arbeitsmarkt. Beziehen Sie dabei auch mögli-
 che Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft ein.

OT-Mitgliedschaft

Weil sie eine Bindung an Tarifverträge vermeiden
 wollten, sind in der Vergangenheit Arbeitgeber*innen
 vielfach aus den Arbeitgeberverbänden ausgetreten.
 Um einem drohenden Mitgliederschwund entgegen-
 zuwirken, sind Arbeitgeberverbände daher dazu über-
 gegangen, neben der traditionellen Vollmitgliedschaft
 mit Tarifbindung eine zweite Form der Mitgliedschaft
 anzubieten, die keine Tarifbindung beinhaltet.

Quelle: Wissenschaftliche Dienste des Bundestages:
 Einzelfragen zur OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbän-
 den, WD 6 - 3000 - 002/21, 2021

Solo-Selbständige

Als Solo-Selbstständige gelten Selbstständige, die
 keine Mitarbeiter*innen beschäftigen und auf eige-
 nes unternehmerisches Risiko wirtschaften. Dies ist
 i.d.R. deutlich höher als bei Unternehmen mit Be-
 schäftigten. Solo-Selbstständige findet man in vielen
 Branchen. Sie sind z.B. als Volkshochschullehrende,
 IT-Spezialisten*innen oder Haushaltshilfe tätig. Man
 findet sie auch sehr häufig bei Paket- und Kurier-
 diensten und im Kunst- und Kulturbetrieb.



FRIEDENSPFLICHT



03:20

Tipp:

Erklärfilm: Tarifvertrag – einfach erklärt
www.youtube.com/watch?v=MoyY7Neh4gI

M6 Förderung der Tarifbindung durch den Staat

Um der fortschreitenden Erosion der Tarifbindung entgegenzuwirken, werden auf unterschiedlichen politischen Ebenen immer häufiger gesetzliche Vorgaben gemacht, die bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen (z. B. Bauprojekten, Handwerkerarbeiten, sozialen Diensten usw.) die Tariftreue festschreiben. Seit 2022 gibt die EU darüber hinaus die Förderung von Tarifverhandlungen vor.



„Wir wollen starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung. Dazu wollen wir bei der öffentlichen Vergabe tarifgebundene Firmen bevorzugen. [...] Das Land soll als Vorbild vorangehen und eine nachhaltige Beschaffungspraxis in der Landesverwaltung etablieren. Es wird die Städte und Gemeinden bei Ausschreibungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, Tariftreue und soziale Kriterien unterstützen.“

Koalitionsvertrag von CDU und Grünen „Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2022-2027“



Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung (Art. 4):

Um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen und die Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung zu erleichtern, ergreifen die Mitgliedstaaten [...] folgende Maßnahmen:

- a) Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung insbesondere auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene zu führen;
- b) Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern [...];
- c) gegebenenfalls Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung und Schutz der Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter vor Handlungen, durch die sie in Bezug auf ihre Beschäftigung diskriminiert werden, weil sie an Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung teilnehmen oder teilnehmen wollen;
- d) zur Förderung von Tarifverhandlungen bei der Lohnfestsetzung gegebenenfalls Schutz von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die an Tarifverhandlungen teilnehmen oder teilnehmen möchten, vor Eingriffen der jeweils anderen Seite oder ihrer Vertreter oder Mitglieder in ihre Gründung, ihre Arbeitsweise oder ihre Verwaltung.

(2) Darüber hinaus legt jeder Mitgliedstaat, in dem die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 % liegt, einen Rahmen fest, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft [...].“

Vergabe öffentlicher Aufträge (Art. 9):

„Die Mitgliedstaaten ergreifen [...] geeignete Maßnahmen, um dafür zu sorgen, dass die Wirtschaftsteilnehmer und ihre Unterauftragnehmer bei der Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die geltenden Verpflichtungen in Bezug auf Löhne, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts einhalten [...].“

EU-Richtlinie über „Angemessene Mindestlöhne“ (2022): www.eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=de



Öffentliche Aufträge werden an Auftragnehmer nur vergeben, wenn diese sich bei der Angebotsabgabe verpflichten, [...] ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung des Auftrags [...] mindestens die Entlohnung (einschließlich der Überstundensätze) nach den Regelungen des Tarifvertrags zu gewähren, der im Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist.“ (§ 9, 1 (2)).

Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (2020)



Das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) besagt, dass Pflegekassen Versorgungsverträge seit dem 01.09.2022 nur noch mit Pflegeheimen und Pflegedienstleistern schließen dürfen, die nachweisen können, dass sie ihre Beschäftigten nach einem geltenden Tarifvertrag bezahlen.

Tariftrueugesetz in der Pflege (01.09.2022)

SPD.DE // GRUENE.DE // FDP.DE

„Zur Stärkung der Tarifbindung wird die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht“

Koalitionsvertrag der „Ampelkoalition“ 2021
„Mehr Zukunft wagen“

- A2** a) Erarbeiten Sie die unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen auf Ebene der EU, des Bundes und der Länder (MG).
- b) Recherchieren Sie den aktuellen Stand zum Gesetzgebungsverfahren eines Bundes-Tariftrueugesetzes bzw. zur Umsetzung der EU-Richtlinie zu angemessenen Mindestlöhnen in nationales Recht.
- c) Informieren Sie sich, ob es in Ihrem Bundesland und/oder Ihrer Kommune vergleichbare (gesetzliche) Vergaberegulungen gibt. Werden die Reinigungskräfte oder die Beschäftigten in der Mensa nach einem Tarifvertrag entlohnt?
- d) Kritiker*innen der gesetzlichen Regelungen zur Tariftrueue sehen darin das Ende der Tarifautonomie. Erörtern Sie diese Sichtweise.



Tipp:

WSI-Tarifarchiv, Tarif-ABC:

www.wsi.de/de/tarif-abc-fuer-einsteiger-15288.htm

Podcast Systemrelevant:
Wie kann man die Tarifbindung stärken?

www.systemrelevant.podigee.io/30-tarifbindung-staerken



Didaktisch-methodischer Kommentar

Besser mit als ohne! Was bringen Tarifverträge?

Die Unterrichtseinheit adressiert die Lernenden je nach Schulform als künftige Beschäftigte (in der gymnasialen Oberstufe) oder als Auszubildende (im System der beruflichen Bildung). Auch wenn die Tarifbindung seit Jahren deutlich rückläufig ist („Tarifflucht“), werden die Arbeitsbedingungen immer noch maßgeblich durch Tarifverträge bestimmt. Diese schreiben für die Beschäftigten bessere Konditionen fest, als es die gesetzlichen Mindestbedingungen vorgeben. In letzter Zeit wurden im öffentlichen Sektor vermehrt Tariftreue Regelungen eingeführt, um die Flächentarifverträge zu stützen und tarifungebundenen Beschäftigten die Vorteile eines Tarifvertrags zukommen zu lassen. Diese Regelungen sollen auch Wettbewerbsverzerrungen vermeiden.

Die Schüler*innen erwerben vertiefte Sachkenntnisse über einen zentralen Regelungsbereich innerhalb der Arbeitswelt. Sie stärken ihre Urteilskompetenz, indem sie erörtern, inwiefern staatliche Regelungen wie Tariftreuegesetze einen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten könnten.

M1 dient dem Einstieg und der Aktivierung des Vorwissens bzw. der Voreinstellungen zum Thema. Die Lernenden sollen entscheiden, wer Weihnachtsgeld erhält. Das ist komplizierter, als es auf den ersten Blick aussieht, denn hier muss auch (Vor-)Wissen über die Regelung zur Allgemeinverbindlichkeit aktiviert oder erworben werden. Dies kann mit Hilfe der angegebenen Erklärfilme geschehen. Im Anschluss bietet sich eine erste Diskussion über die vermeintliche Ungerechtigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge an.

M2 zeigt die eindeutigen Vorteile der Tarifbindung auf, die sich nicht nur in der Auszahlung von Weihnachtsgeld bemerkbar machen.

M3 macht anhand eines Berichts über die Tarifverhandlungen am Universitätsklinikum Frankfurt deutlich, dass Tarifverträge viel mehr als nur die Höhe von Löhnen und Gehältern, Sonderzahlungen, Urlaubstage usw. regeln. Immer häufiger finden qualitative Elemente Einzug in die Tarifverträge. So gelang es den Beschäftigten der Berliner Charité nach langer Auseinandersetzung erstmals, einen Tarifvertrag zum Gesundheitsschutz und für mehr Personal durchzusetzen.

M4 erweitert die Kenntnisse, indem die Korrelation zwischen der Mitbestimmung im Betrieb und die Tarifbindung wird.

M5 sowie die Infobox stellen die Ursachen für die rückläufige Tarifbindung aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes und des größten Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall dar.

M6 stellt erste gesetzliche Regelungen zur sogenannten Tariftreue vor. Die Schüler*innen sollen darüber hinaus in ihrer Lebenswelt (z.B. Schule, Gemeinde) recherchieren. Zum Erwerb von politischer Handlungskompetenz könnte zum Abschluss der Unterrichtseinheit darüber nachgedacht werden, ob die Einführung einer Tariftreue Regelung sinnvoll ist und wie sich diese z.B. in der Schule (Mensa, Reinigungsbetriebe) herstellen ließe.