

TARIFVERTRAG IM BETRIEB

ORDNUNG DER ARBEIT, PRAXIS, PERSPEKTIVEN

„Die Tagung bietet die Möglichkeit die Zukunft der Arbeit betriebs- und tarifpolitisch zu diskutieren und Ideen sowie konkrete Vorschläge im eigenen Betrieb weiterzuentwickeln.“

Klaus Lang, Seminar Inzell 16. bis 18. September 2022

TARIFSYSTEM – BEDEUTUNG UND AKTUELLER DRUCK

TARIFVERTRÄGE UNENTBEHRLICH ABER UNTER DRUCK

**77.000 aktive Tarifverträge
nach Tarifarchiv des WSI
2019**

- **Einserseits:** Tarifsysteem ist Grundlage unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung,
- **Andererseits:** Tarifbindung geht stark zurück – nur noch ca. 30% der Arbeitsverhältnisse tarifgebunden – Metall und Elektroindustrie etwas höher, Textil-Bekleidung, Holz und Kunststoff große Schwankungsbreite
- Anfeindungen durch Arbeitgeber(verbände) und Kräfte in der Politik
- Gesicherte Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen und flexible Gestaltungsmöglichkeiten
- Maßnahmen zur Sicherung der Tarifbindung sind notwendig

GRUNDGESETZ ART. 9 ZUR TARIFAUTONOMIE

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.
- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

BUNDESARBEITSGERICHT ZUM STREIKRECHT

Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als „kollektives Betteln“
(BAG 10.06.1980, 1 AZR 168/79-)

Der Arbeitskampf muß in unserem freiheitlichen Tarifvertragssystem als ultima ratio zum Ausgleich sonst nicht lösbarer tariflicher Interessenkonflikte möglich sein
(BAG 23, 292 (306) = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (zu Teil III A 1 der Gründe)).

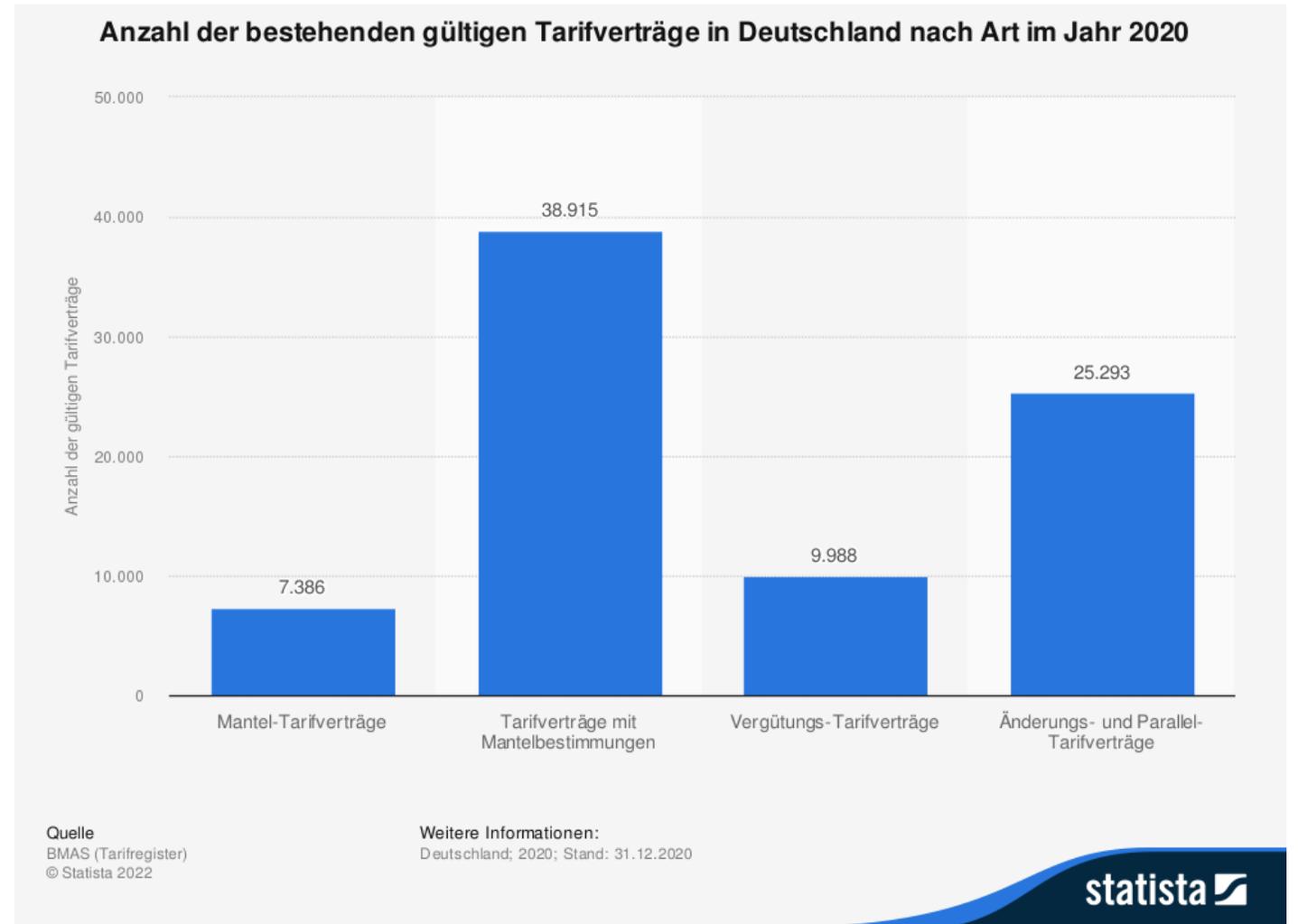
(...)

.Bei diesem Interessengegensatz wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik im allgemeinen nicht mehr als "kollektives Betteln" (Blanpain). Soweit Tarifverträge überhaupt zustande kämen, beruhten sie nur auf dem einseitigen Willensentschluß einer Seite und böten daher nicht die Gewähr eines sachgerechten Ausgleichs der beiderseitigen Interessen.“

(BAG Urteil vom 10.06.1980, Begründung Ziff. 22a)

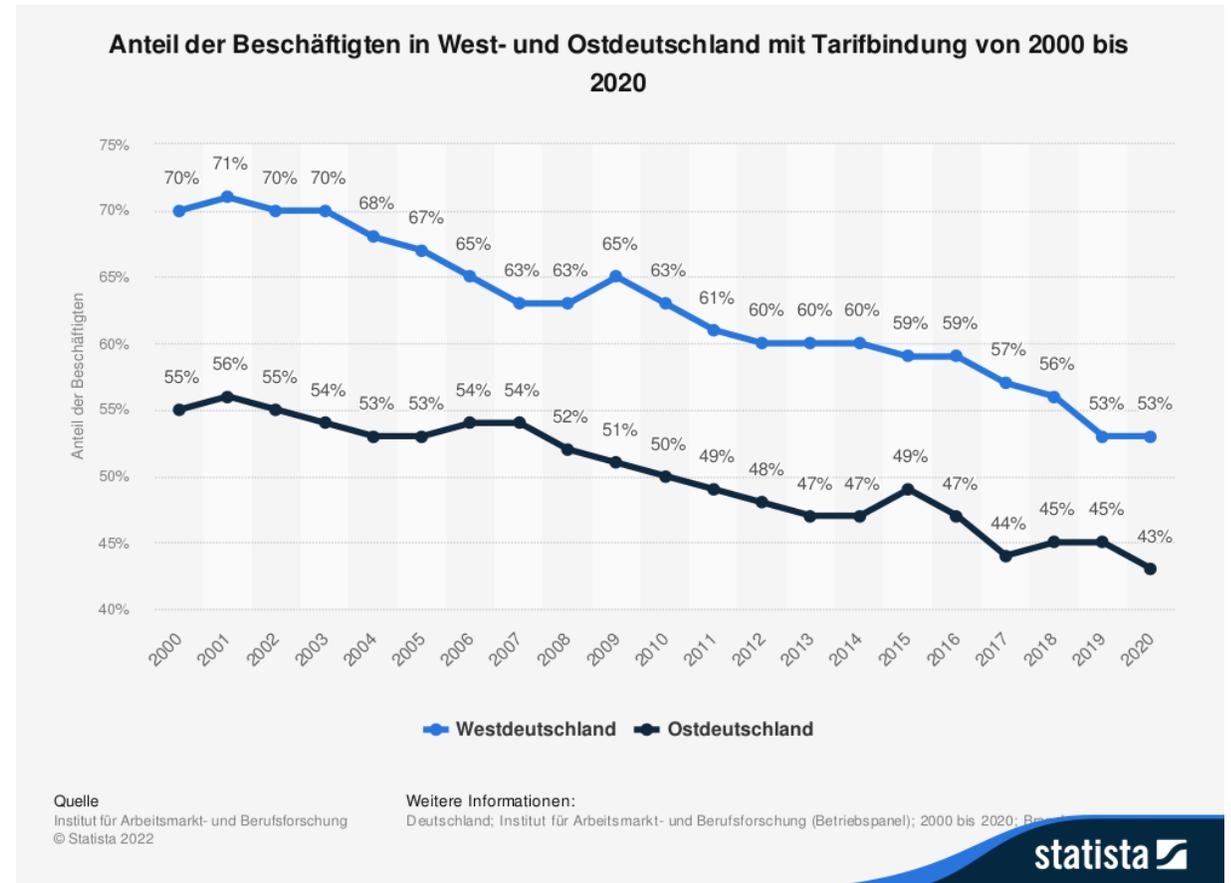
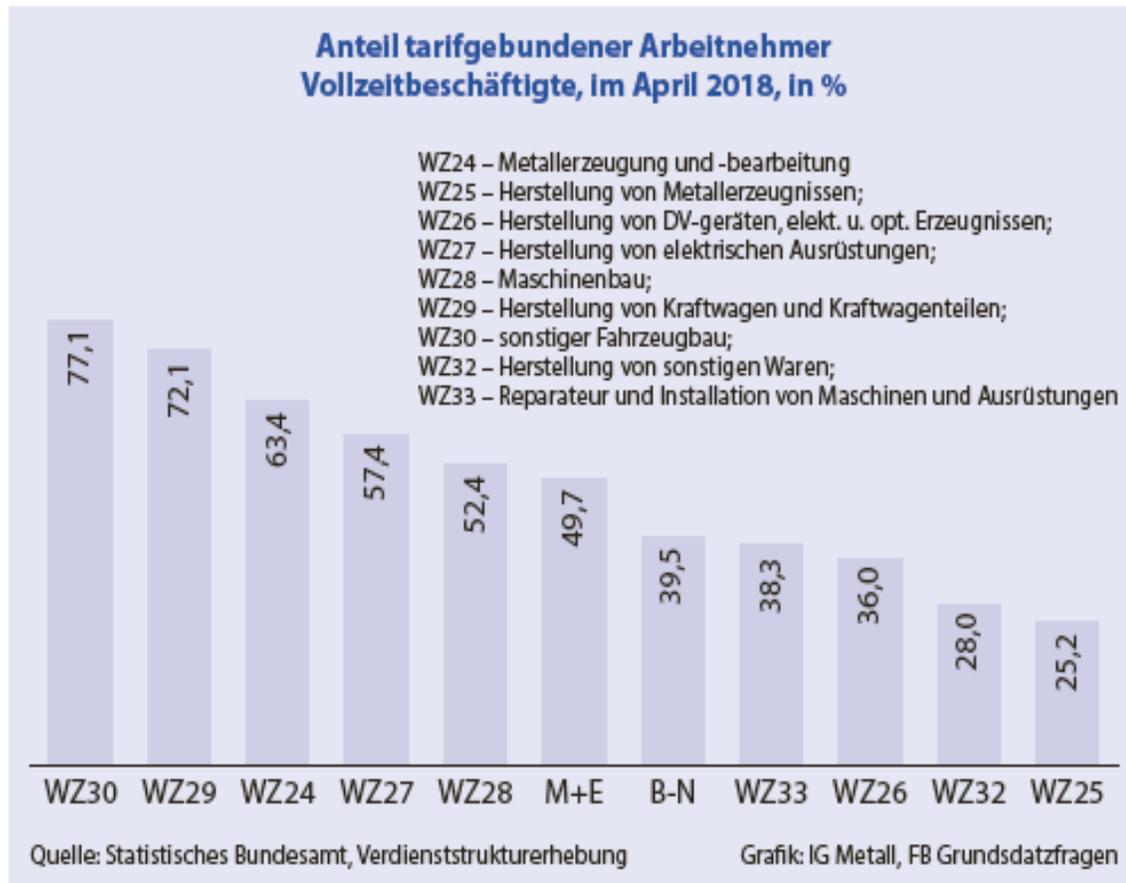
BESTEHENDE TARIFVERTRÄGE

- Es gibt eine große Vielfalt von Tarifverträgen
- Das Tarifsystem ist höchst flexibel, effektiv, transparent und kostengünstig
- Kein anderes System der Verteilung von Einkommen und wirtschaftlichen Ressourcen ist damit vergleichbar
- Die Forderungen werden höchst beteiligungsorientiert erarbeitet, das verlangt schon die mögliche Erstreikbarkeit
- Die beteiligten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände finanzieren das Tarifsystem selbst



ENTWICKLUNG TARIFBINDUNG

Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie



GRUNDGESETZ ART. 9 ZUR TARIFAUTONOMIE

OMIE

ften zu bilden.
trafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich
anken der Völkerverständigung richten.

Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu
reden, die dieses Recht einschränken oder
men sind rechtswidrig. Maßnahmen nach
el 91 dürfen sich nicht gegen
rbeits- und Wirtschaftsbedingungen von

Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

BUNDESARBEITSGERICHT ZUM STREIKRECHT

Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als „kollektives Betteln“
(BAG 10.06.1980, 1 AZR 168/79-)

Der Arbeitskampf muß in unserem freiheitlichen Tarifvertragssystem als ultima ratio zum Ausgleich sonst nicht lösbarer tariflicher Interessenkonflikte möglich sein
(BAG 23, 292 (306) = AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf (zu Teil III A 1 der Gründe)).

(...)

.Bei diesem Interessengegensatz wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik im allgemeinen nicht mehr als "kollektives Betteln" (Blanpain). Soweit Tarifverträge überhaupt zustande kämen, beruhten sie nur auf dem einseitigen Willensentschluß einer Seite und böten daher nicht die Gewähr eines sachgerechten Ausgleichs der beiderseitigen Interessen.“

(BAG Urteil vom 10.06.1980, Begründung Ziff. 22a)

TARIFVERTRÄGE FÜR WEN?

GELTUNGSBEREICHE VON TARIFVERTRÄGEN

- Persönlicher Geltungsbereich
 - Früher: Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Werksfeuerwehr,
- Fachlicher Geltungsbereich
 - Branche, Teilbranche, Handwerksinnung
- Räumlich Geltungsbereich
 - Vereinbartes Tarifgebiet, z.B. NRW, Handwerksinnung in Sachsen, Bundesland, Landkreis
- Firmentarifvertrag

TARIFVERTRÄGE FÜR WEN?

ARTEN VON TARIFVERTRÄGEN

- Lohn- und Gehalts- bzw. Entgelttarifverträge
- Rahmentarifverträge
- Manteltarifverträge
- Sonstige Tarifverträge zu speziellen Themen, z.B. altersvorsorgewirksame Leistungen, Beschäftigungssicherung, TV-Demografie, TV Mobiles Arbeiten, Sanierungs-TV, Sozialtarifvertrag

TARIFVERTRÄGE FÜR WEN?

GELTUNG VON TARIFVERTRÄGEN

- Die rechtliche Reichweite der Tarifverträge ist begrenzt:
 - Tarifverträge gelten nur für Tarifgebundene unmittelbar und zwingend
- Tarifbindung ist Voraussetzung, in Metall und Elektroindustrie würden dann Tarifverträge nur für ca. 1,3 Mio Mitglieder gelten
- Die tatsächliche Reichweite ist aber wesentlich größer, ca. 70 bis 80 % der 3,8 Mio Beschäftigten profitieren vom Tarifabschluss

Das ist Chance und Problem gleichzeitig!

TARIFVERTRÄGE FÜR WEN?

GEWERKSCHAFTEN IM DILEMMA

- Gewerkschaften sind die Interessenvertretung ihrer Mitglieder, das ist ihr Kern
- Gewerkschaften vertreten auch das Gesamtinteresse der abhängig Beschäftigten, das ist ihre Verantwortung
- Gewerkschaften haben gesamtgesellschaftliche Verantwortung

TARIFVERTRÄGE FÜR WEN?

AUSWEITUNG DER GELTUNGSBEREICHE AUF GESETZLICHER GRUNDLAGE

- Allgemeinverbindlichkeitserklärung schon im TVG § 5
- Entsendegesetz von 1996, entstanden aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach der EU-Osterweiterung in der Bauwirtschaft, Ausweitung der erfassten Bereiche bis hin zu Pflegebranche
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Heimarbeitsgesetz Mindestentgelte für Heimarbeiter*innen
- Mindestlohngesetz – 2002 noch von den Gewerkschaften abgelehnt, 2006 auf dem DGB-Bundeskongress gefordert – 2014 MiLoG als Teil des „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“ beschlossen
- Schaden oder nützen gesetzliche Mindestbedingungen der Tarifbindung? Nach den heutigen Erfahrungen – eher Grundlage von höheren Tarifentgelten in den unteren Gruppen

PERSPEKTIVEN UND HERAUSFORDERUNGEN

WORUM GEHT ES? WAS GILT ES ZU TUN?

- Inhaltliche Herausforderungen und tarifpolitische Gestaltungsmöglichkeiten
- Politische Perspektiven – Tarifsysteem und Tarifbindung

POLITISCHE AUFGABEN: TARIFBINDUNG STÄRKEN

WAS SIND DIE FOLGEN UND WER KANN HANDELN

Fehlende Tarifbindung ...

- führt zu mehr Einkommensungleichheit, längeren Arbeitszeiten, schlechteren Arbeitsbedingungen.
- verschärft die Konkurrenz, forciert den Einsatz der Entlohnung- und Arbeitsbedingungen als Mittel im Wettbewerb, Dumping.

Wer kann gegensteuern?

- Staat
- AG Verbände
- Gewerkschaften

STAAT

- Bei Auftragsvergabe, Subventionen, Bürgschaften und Überbrückungshilfen etc. auf das Kriterium Tarifbindung achten
- Bei gesetzlichen Tariföffnungsklauseln – Wegfall der „Erstreckungsklausel“
- Öffentliches Eintreten für höhere Tarifbindung
- Tariftreuegesetze

STAAT: KOALITIONSVERTRAG DER BUNDESREGIERUNG

„Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden – dies befördert auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West. 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.

Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflicht werden wir verhindern, indem wir die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sicherstellen.

Unangetastet bleibt § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang). Im Dialog mit den Sozialpartnern werden wir weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erarbeiten und hierbei insbesondere Möglichkeiten für weitere Experimentierräume erörtern.“

Koalitionsvertrag vom 07. Dezember 2021

STAAT: MINDESTLOHNRICHTLINIE DER EU (I)

MINDESTLOHNRICHTLINIE EU 28.10.2020 / Einigung 07. Juni 2022 / TARIFVERHANDLUNGEN STÄRKEN

- „Mindestlöhne gelten als angemessen, wenn sie angesichts der Lohnskala im Land gerecht sind und einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten. Die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne wird unter Berücksichtigung der nationalen sozioökonomischen Bedingungen, einschließlich des Beschäftigungswachstums und der Wettbewerbsfähigkeit, sowie regionaler und sektoraler Entwicklungen bestimmt.
- In die Bewertung der Angemessenheit sollten mindestens folgende Größen einfließen: Kaufkraft, Produktivitätsentwicklung und Verhältnis zu Bruttolöhnen, Lohnverteilung und -wachstum. International übliche Indikatoren, wie etwa 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns, können als Richtschnur für die Bewertung der Angemessenheit des Mindestlohns im Verhältnis zum Bruttolohn dienen.“ (Richtlinie Begründung Ziff. 21)

STAAT: MINDESTLOHNRICHTLINIE DER EU (II)

- „Vor dem Hintergrund einer rückläufigen tarifvertraglichen Abdeckung ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen fördern, um den Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum tarifvertraglich garantierten Mindestlohnschutz zu verbessern. In Mitgliedstaaten mit einer hohen tarifvertraglichen Abdeckung ist der Anteil der Geringverdienenden tendenziell niedrig und die Mindestlöhne befinden sich in der Regel auf einem hohen Niveau. In Mitgliedstaaten mit einem niedrigen Anteil an Geringverdienenden liegt die tarifvertragliche Abdeckung bei über 70 %. Auch in den meisten Mitgliedstaaten mit hohen Mindestlöhnen im Vergleich zum Medianlohn beträgt die tarifvertragliche Abdeckung mehr als 70 %. Während alle Mitgliedstaaten dazu angehalten werden sollten, Tarifverhandlungen zu fördern, sollten diejenigen, die diesen Abdeckungsgrad nicht erreichen, auf der Grundlage einer Beratung und/oder Übereinkunft mit den Sozialpartnern einen Rahmen mit Unterstützungsmechanismen und institutionellen Regelungen einrichten oder – falls bereits vorhanden – ausbauen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft. Ein solcher Rahmen sollte gesetzlich oder durch eine dreiseitige Vereinbarung festgelegt werden.“ (Begründung Ziff. 19)

MINDESTLOHNRICHTLINIE DER EU (III)

Artikel 4 Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung

1. Um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen, ergreifen die Mitgliedstaaten in Absprache mit den Sozialpartnern mindestens folgende Maßnahmen:
 - a) Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene zu führen;
 - b) Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern.
2. Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung weniger als 70 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Artikel 2 umfasst, sehen zusätzlich einen Rahmen vor, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft, entweder durch Erlass eines Gesetzes nach Anhörung der Sozialpartner oder durch eine Vereinbarung mit diesen, und erstellen einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen. Der Aktionsplan wird veröffentlicht und der Europäischen Kommission mitgeteilt.

ARBEITGEBER-VERBÄNDE

- Sie müssen der OT-Mitgliedschaft einen Riegel vorschieben und aktiv für Mitgliedschaft mit Tarifbindung eintreten.
- In ihren Satzungen OT-Mitgliedschaft ausschließen
- Mit OT-Mitgliedschaft müsste ihnen die Eigenschaft als „AGV“ aberkannt werden
- Auch Gewerkschaften müssen Kriterien erfüllen, um z.B. vor Arbeitsgerichten, um als Gewerkschaft zu gelten

GEWERKSCHAFTEN

- Differenzierung und Flexibilisierung – z.B. Pforzheimer Abkommen,
- Besserstellungsklauseln – Vorteilsregelungen für Mitglieder – einfache Differenzierung – erweiterte Differenzierung (BVG-Urteil 14.11.2018 PM vom 21.12.2018) – aber alle Initiativen ersetzen mühsame Überzeugungsarbeit nicht und sind nur zielführend wenn sichergestellt ist, dass der Arbeitgeber vereinbarte Vorteile nicht doch auch auf alle Außenseiter/Trittbrettfahrer anwenden kann!
- Beispielhafte betriebliche Auseinandersetzungen führen, Organisierungskampagnen fortführen
- Betroffene zu Beteiligten machen, aber: Objektiv Betroffene müssen sich auch subjektiv betroffen fühlen
- Gewerkschaften vom Betrieb her denken ist richtig und wichtig, aber: Gewerkschaften müssen auch öffentlich medial präsent sein!