

## 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](http://www.wsi.de/de/tarif-abc-fuer-einsteiger-15288.htm)

Erklärfilm Tarifvertrag/IG Metall:

[www.youtube.com/watch?v=fQE1uZTHwbq](http://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?

### Früher Feierabend und mehr Lohn mit Tarif

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

**+54**

Minuten pro Woche

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

**-11** %



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



Quelle: Lübker, Schulten 2021

Hans Böckler Stiftung

### Alle Jahre wieder

Weihnachtsgeld bekommen von den Beschäftigten ...



Quelle: WSI 2022, in: Böckler Impuls 18/2022

Hans Böckler Stiftung

**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  
 Verdi und die Leitung des Universitätsklinikums  
 Frankfurt eigentlich stets einig. Auch beim größ-  
 5 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  
 10 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 –  
 15 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-  
 den sein werden. Auch wenn der Verhandlungsfüh-  
 rer sagt, dass es in manchen Bereichen noch viel zu  
 25 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.

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

Von allen Beschäftigten haben ...



Malte Lübker/Thorsten Schulten: Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, Düsseldorf 2023

Hans Böckler Stiftung

**A4** Werten Sie die Schaubilder (M4) aus und verfassen Sie eine Twitter-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 ge-  
 werkschaftlichen Kämpfen und tarifvertraglichen Ei-  
 nigungen verknüpft. Ob bei der Zahl der Urlaubstage,  
 5 bei der Arbeitszeit oder bei anderen arbeitsgestalten-  
 den Fragen – Tarifverträge schaffen zukunftsweisen-  
 de Normen und setzen Standards, die über staatliche  
 Mindestnormen oft deutlich hinausgehen. [...]

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

ten werden, gefährdet das unseren Wohlstand und  
 schwächt die Demokratie in Wirtschaft und Gesell-  
 15 schaft. Die schwindende Tarifbindung folgt dabei  
 keinem Naturgesetz, sondern hat vielfältige – politi-  
 sche und strukturelle – Gründe. Zum Beispiel verän-  
 derte Wirtschaftsstrukturen: Mit dem Wachsen des  
 Dienstleistungssektors, zunehmender Privatisierung  
 und gleichzeitiger Änderung der Wertschöpfungssys-  
 20 teme im Industriesektor sind Herausforderungen für  
 die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftig-  
 ten und damit für die Grundlage von Tarifbindung  
 verbunden. Dasselbe gilt für neue Beschäftigungs-  
 25 formen am Arbeitsmarkt. Vor allem das EU-Wett-  
 bewerbsrecht, welches Soloselbstständige – obwohl  
 meist wirtschaftlich abhängig – als „Unternehmen“  
 einstuft, verhindert bisher die tarifvertragliche Regu-  
 lierung dieser prekären Arbeitsverhältnisse. Ein be-  
 30 deutender Grund für die sinkende Tarifbindung liegt  
 auch in der Tariffucht durch die Arbeitgeber\*innen.  
 In einigen Arbeitgeberverbänden gibt es mittlerwei-  
 le mehr Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-  
 Mitgliedschaften) als normale Mitglieder. Gleichzei-  
 35 tig wird immer häufiger die Möglichkeit genutzt, im  
 Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen Tarif-  
 flucht 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-V Verbände bekennen sich ausdrücklich zur  
 2 Tarifaufonomie als eine der Säulen der Sozialen  
 3 Marktwirtschaft in Deutschland. Sie ist Basis ihres  
 4 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 Koalitionsfreiheit, also die Möglichkeit, sich bestehenden Koalitionen nicht anzuschließen, bestehende Tarifverträge nicht anzuwenden oder einen Tarifträgerverband zu verlassen.

Tarifbindung ist freiwillig. Eine Zwangstarifbindung widerspricht ihr. Sie wäre das Ende der passgenauen und interessengerechten Tarifverträge und letztlich der Tarifaufonomie in Deutschland.

Wir als Verbände der M+E-Industrie bekennen uns zur Stärkung der Tarifbindung durch Tarifverträge, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen 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 zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geschaffen. Sie ist Ausdruck der im Grundgesetz garantierten 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 ein notwendiges Korrektiv zu komplexen, unflexiblen, nicht mehr interessengerechten und damit nicht den Bedürfnissen der Betriebe entsprechenden Flächentarifverträgen. Dies gilt insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen.

M+E Gesamtmetall, Tarifpolitisches Leitbild, [www.gesamtmetall.de/verband/arbeit/tarifpolitisches-leitbild](http://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 Beschäftigten haben könnte. Bedenken Sie dabei die strukturell ungleiche Machtverteilung am Arbeitsmarkt. Beziehen Sie dabei auch mögliche 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 entgegenzuwirken, sind Arbeitgeberverbände daher dazu übergegangen, 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 Arbeitgeberverbänden, WD 6 - 3000 - 002/21, 2021

**Solo-Selbständige**

Als Solo-Selbstständige gelten Selbstständige, die keine Mitarbeiter\*innen beschäftigen und auf eigenes unternehmerisches Risiko wirtschaften. Dies ist i.d.R. deutlich höher als bei Unternehmen mit Beschäftigten. 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 Kurierdiensten und im Kunst- und Kulturbetrieb.



03:20

**Tipp:**

Tarifvertrag – einfach erklärt: [www.youtube.com/watch?v=MoyY7Neh4gI](https://www.youtube.com/watch?v=MoyY7Neh4gI)

Podcast Systemrelevant: Wie kann man die Tarifbindung stärken? [www.systemrelevant.podigee.io/30-tarifbindung-staerken](https://www.systemrelevant.podigee.io/30-tarifbindung-staerken)



**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](http://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 Pflegedienstanbietern 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](http://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](http://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.