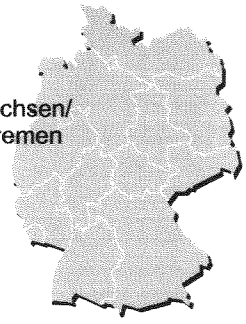
ver.di

Bildung
Wissenschaft
Forschung

Info-Reihe zum Thema "Tarifvertrag"
Info 4



Wie wertvoll ist ein Tarifvertrag?

Vorteile des Tarifvertrages
Bereits ein einfacher Vergleich der gesetzlichen Normen mit den grundsätzlichen Bestimmungen von Tarifverträgen macht deutlich, dass die Gewerkschaften in vielen Fällen und Branchen für die Beschäftigten Arbeitsbedingungen durchgesetzt haben, die weit günstiger als die gesetzlichen Normen sind.

Die nachfolgende Übersicht vergleicht ausgewählte Positionen anhand durchschnittlicher Angaben aus verschiedenen Tarifverträgen.

	Gesetz	**Tarifvertrag**
Arbeitszeit	48 Stunden	35 bis 40 Stunden
Urlaub	vier Wochen	sechs Wochen
Zusätzliches Urlaubsgeld	0,00 €	250 €
Sonderzahlung/Weihnachtsgeld	0,00 €	30 % bis 100 %
Lohn/Gehalt	nicht geregelt	verbindliche Ansprüche
Höhe der Lohnfortzahlung bei Krankheit	100 %	100 %
Höhe der Krankenbezüge und Dauer der Krankenbezügezahlung	70 % des letzten Bruttoeinkommens für 78 Wochen innerhalb von drei Jahren	100% für sechs Wochen, danach Zuschuss für 26 Wochen

Damit stehen Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen ohne Tarifvertrag deutlich schlechter da. Für sie gelten nur die gesetzlichen Mindestansprüche.

Wie viel Wert ist die Arbeit?
Während die allgemeinen Arbeitsbedingungen zumindest durch Gesetze und ergänzende Regelungen festgelegt sind, gibt es für tariflose Betriebe keine Gesetze, aus denen sich halbwegs klar die möglichen Lohnhöhen ableiten lassen. Die Rechtsprechung hat zwar Aussagen darüber getroffen, welche Lohnhöhen als sittenwidrig einzustufen und deshalb verboten sind, aber wenn der dafür notwendige Vergleichsmaßstab (die übliche Bezahlung) nicht bekannt ist oder nicht beschrieben werden kann, hilft dies nicht weiter.

Der Arbeitgeber, der in tariflosen Betrieben das Einkommen in jedem Einzelfall mit seinen Beschäftigten vereinbaren kann, hat die besseren Karten. Er sitzt immer am längeren Hebel.

V.i.S.d.P. Brigitte Schütt, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover, Tel. 0511/12400-260
Martina Dierßen, Rechtsabteilung, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover

Betriebs/Personalrat als Tarifpartner?
Wenn Beschäftigte Schwierigkeiten bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche haben, dann können sie sich an ihre gesetzliche Interessenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat wenden, wenn ein solcher besteht.

Aber: Diese Gremien können keine Verträge über Sachverhalte abschließen, die den Tarifvertragsparteien vorbehalten sind. Und dazu zählt auch die Festlegung des Einkommens. Dies ist gesetzlich ausgeschlossen, um der Tarifautonomie entsprechend den Regelungen des Grundgesetzes zu genügen.

Da betriebliche Gremien zudem immer auch dem Betrieb verpflichtet sind, würde eine nicht lösbare Interessen-Kollision entstehen, die ja gerade deshalb ausgeschlossen ist.

Tarifvertrag? Nur mit Gewerkschaft.
Damit bleibt als unabhängige und durchsetzungsfähige Organisation die Gewerkschaft übrig, die Tarifverträge abschließen kann. Lohn-Tarifverträge schaffen Sicherheit und Klarheit. Sie führen zu Planungssicherheit für alle Beteiligten, sorgen aufgrund ihrer Transparenz und Bekanntheit für Ruhe im Betrieb und lassen sich durch gewerkschaftliche Aktionen und Verhandlungen in der Regel auch kontinuierlich verbessern; auch wenn dies in der heutigen Zeit mit den bekannten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer schwieriger wird.

Der nachfolgende Vergleich macht noch einmal deutlich, dass nur Gemeinsamkeit zu Verbesserungen bei den Arbeits- und Einkommensbedingungen führen kann.

	Einzelarbeitsvertrag	***Betriebsvereinbarung***	***Tarifvertrag***
Wirkung	einzelne Arbeitnehmer werden gegeneinander ausgespielt	gemeinsame Interessendurchsetzung	Einschränkung der Konkurrenz
Widerstand	Arbeitsverweigerung zwecklos	Betriebsrat/Personalrat: Friedenspflicht	gemeinsame Aktionen, Streik als Kampfmittel
Veränderungen	keine Möglichkeit, Verbesserungen durchzusetzen	begrenzte Möglichkeiten der Mitbestimmung	bessere Durchsetzungsmöglichkeiten z. B. bei Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub
Nachwirkung	kann vom Unternehmer jederzeit gekündigt werden, keine Nachwirkung	Nachwirkung nur in bestimmten Fällen (nicht bei den wichtigsten Dingen)	Nachwirkung – Tarifvertrag gilt so lange, bis ein neuer abgeschlossen ist

FAZIT: Wer gute Arbeits- und Einkommensbedingungen für wichtig hält, gehört in die Gewerkschaft. Mehr Mitglieder heißt auf jeden Fall: Die Chancen erhöhen, bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen auch durchsetzen zu können.

V.i.S.d.P. Brigitte Schütt, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover, Tel. 0511/12400-260
Martina Dierßen, Rechtsabteilung, ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Goseriede 10, 30159 Hannover