

16.12.2024

Mach dich stark für Tarifbindung!

Das kann ich in 1 Minute erzählen

Mia und Jonas arbeiten beide im Bereich Logistik: Mia in einem Unternehmen mit Tarifbindung, Jonas bei einer Firma, die nicht tarifgebunden ist.

Mia weiß jeden Monat genau, was sie erwartet: Ihr Gehalt ist fair und transparent geregelt, denn es entspricht den tariflichen Vorgaben, auf die sich die Gewerkschaft und ihr Arbeitgeber geeinigt haben. Ihr monatliches Gehalt richtet sich nach ihrer Erfahrung im Job und ihrer Zugehörigkeit zum Betrieb. Das Beste ist: Es steigt, sobald sich ihre Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber auf eine Tarifierhöhung geeinigt hat. Das ist gerade dann so wichtig, wenn wie zuletzt die Preise für das tägliche Leben stark gestiegen sind. Mia genießt 30 Tage Urlaub im Jahr, wie es der Tarifvertrag vorsieht. Sollte sie Überstunden machen, werden diese entweder mit einem Zuschlag vergütet oder in Freizeit ausgeglichen. Am Jahresende freut sich Mia jedes Jahr über eine tariflich vereinbarte Sonderleistung: das Weihnachtsgeld. Im Sommer winkt ein tariflich vereinbartes Urlaubsgeld.

Jonas hingegen arbeitet bei einem Logistikunternehmen ohne Tarifbindung. Sein Gehalt liegt monatlich etwa 300 Euro unter dem von Mia. Obwohl er gute Leistungen bringt, gibt es keine automatischen Gehaltserhöhungen. Er muss jedes Jahr individuell mit seinem Vorgesetzten verhandeln, was oft zu Spannungen führt. Urlaub ist bei Jonas ein Thema für sich: Die gesetzlich vorgeschriebenen 20 Tage stehen ihm zu, doch darüber hinaus gibt es keine Garantie. Überstunden werden bei ihm nicht ausgeglichen – „Das gehört bei uns dazu“, sagt sein Chef.

Wir haben die besseren Argumente

Faire Arbeitsbedingungen sichern: Tarifverträge setzen einheitliche Standards für Gehalt, Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche. Wer mit Tarifvertrag arbeitet, hat in der Regel mehr Geld in der Tasche, kürzere Arbeitszeiten, mehr Urlaub und bekommt Sonderzahlungen wie das Weihnachts- und Urlaubsgeld. Gewerkschaften handeln diese Verträge mit den Arbeitgebern aus; die Beschäftigten müssen also nicht individuell mit den Chef*innen verhandeln. Laut unserem Grundgesetz genießen Vereinigungen, die sich für faire Arbeitsbedingungen einsetzen, besonderen Schutz. Genau das tun Gewerkschaften, wenn sie für die Beschäftigten Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern führen. Aber nur noch knapp 50 Prozent der Beschäftigten arbeiten unter dem Schutz von Tarifverträgen. Deshalb ist nun die Politik gefragt: Sie muss Maßnahmen auf den Weg bringen, die Tarifbindung wieder zu stärken – zum Beispiel durch ein Bundestariftreuegesetz: Mit einem solchen Gesetz darf der Bund öffentliche Aufträge und Fördergelder nur noch an Unternehmen geben, die nach Tarif zahlen.

Gerechte Löhne und Gehälter: Beschäftigte, die ohne Tarifvertrag arbeiten, erhalten durchschnittlich jährlich 3.022 Euro netto weniger als Tarifbeschäftigte. Tarifverträge reduzieren Unterschiede beim Einkommen, weil sie für alle Beschäftigten in einem Unternehmen oder eine Branche gelten – wenn der Arbeitgeber sie anwendet. Und davon haben alle etwas: Höhere Löhne führen dazu, dass die Menschen mehr kaufen können – das stärkt die Nachfrage und davon profitiert die ganze Wirtschaft. Höhere Löhne führen auch zu mehr Geld bei der Einkommensteuer und den Sozialversicherungen, wie Kranken- und Rentenversicherung – und

davon haben wir alle etwas. Mit einer flächendeckenden Tarifbindung hätten die Beschäftigten insgesamt rund 60 Milliarden Euro mehr pro Jahr im Portemonnaie.

Und die Chefs haben auch etwas davon...: In Betrieben, in denen tarifvertragliche Regelungen gelten, sind die Beschäftigten zufriedener und produktiver. Geregelte Arbeitsbedingungen können die Fluktuation in der Belegschaft verringern und Fachkräfte anziehen. Gleichzeitig können Unternehmen verlässlich planen: Während der Laufzeit eines Tarifvertrags darf nicht gestreikt werden. Und gemäß den vereinbarten Tarifsteigerungen lassen sich Personalausgaben gut kalkulieren. Da alle Arbeitgeber einer Branche nach dem Branchentarifvertrag einheitliche Entgelte zahlen müssen, erfolgt der Wettbewerb nicht über die Entlohnung, sondern über die Qualität und Innovation der Produkte und Dienstleistungen, was die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt fördert.

Die ganze Gesellschaft profitiert: Arbeitnehmer*innen ohne Tarifvertrag haben geringere Gehälter – das ist nicht nur für sie blöd, sondern für uns alle. Geringere Einkommen bedeuten, dass gleichzeitig weniger in die Sozialkassen eingezahlt wird – also weniger Geld für die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Auch die Steuereinnahmen durch die Einkommensteuer fallen geringer aus. Addiert man alles zusammen, also die fehlenden Einnahmen bei den Sozialversicherungen, den Steuern und im Geldbeutel der Beschäftigten, ergibt sich ein Schaden von 130 Milliarden Euro pro Jahr.

Das kann ich sagen, um Mythen zu widerlegen

„Tarifbindung schränkt die Flexibilität von Unternehmen ein.“

Nein! Tarifverträge bieten viele Möglichkeiten, flexibel die Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeber*innen miteinander zusammenzubringen. Sie sorgen so **für stabile Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und die Arbeitgeber und bieten oft flexible**

Wahlmöglichkeiten, z. B. bei der Arbeitszeitgestaltung. Das hilft dabei, langfristig die Unternehmensplanung zu unterstützen.

„Tarifverträge sind teuer und belasten Unternehmen.“

Das ist falsch! Wenn zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern Löhne und Gehälter ausgehandelt werden, wird dabei die Leistungsfähigkeit des Betriebs genauso berücksichtigt, wie die allgemeine wirtschaftliche Lage. **Tarifverträge regeln aber nicht nur das Geld, sondern auch die Arbeitsbedingungen insgesamt:** Arbeitszeiten, Arbeitsort, Urlaubsansprüche und Sonderzahlungen. Durch diese besseren Bedingungen sind die Arbeitnehmer*innen motivierter und bleiben dem Unternehmen länger erhalten. **Die Arbeitgeber können sich also über zufriedenerere, innovativere und loyale Mitarbeiter*innen freuen.** Außerdem spart sich der tarifgebundene Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen mit jedem*r einzelnen Arbeitnehmer*in auszuhandeln, da das ja alles im Tarifvertrag geregelt ist.

„Tarifbindung benachteiligt kleine Unternehmen – sie können sich Tarifverträge nicht leisten.“

Das stimmt nicht – im Gegenteil. Wenn sich alle Unternehmen – große und kleine – an die Tarifverträge halten, **wird der Wettbewerb erst fair.** Alle haben die gleichen Voraussetzungen. Gleichzeitig **bieten Tarifverträge genug Flexibilität**, um den spezifischen Bedürfnissen kleinerer Betriebe gerecht werden, ohne dass die Rechte der Beschäftigten beeinträchtigt werden.