

Tarifverträge im PARITÄTISCHEN?

Kaiserslautern, 18. September 2019

TARIFGEMEINSCHAFT – Sinn, Struktur, Vor- und Nachteile

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?
2. Was ist ein Tarifvertrag, was ist eine Tarifgemeinschaft?
3. Vor- und Nachteile (Funktionen) eines Tarifvertrages
4. Bestehendes Tarifsystem (öD) vs. eigenes Tarifsystem

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

2009 (BSG-Urteile B 3 P 6/08; B 3 P 3/08):

„Die Wahrung der Tarifbindung steht der Wirtschaftlichkeit der Betriebsführung ... nicht entgegen.“

2013 (BSG- Entscheidung vom 16.05.2013):

Bekräftigung des Grundsatzes der Angemessenheit von Tarifbindungen (auch bei Haustarifverträgen), die Zahlung wird ausdrücklich als wirtschaftliche Betriebsführung bezeichnet

- Verhinderung einer Orientierung (nur) am Pflegemindestlohn
- Verhinderung von Tariffucht oder Auslagerung von Leistungen

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

ab 2017 Pflegestärkungsgesetz (PSG II):

§ 84 Abs. 2 S. 5 SGB XI, § 89 Abs. 1 S. 4 SGB XI:

Die Pflegesätze müssen einem Pflegeheim bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen, seine Aufwendungen zu finanzieren.

Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

ab 2018 Bundesteilhabegesetz (BTHG) Eingliederungshilfe:

§ 124 SGB IX:

Grundsätzlich externer Vergleich nach §124 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX:

„Die durch den Leistungserbringer geforderte Vergütung ist wirtschaftlich angemessen, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt (externer Vergleich). Liegt die geforderte Vergütung oberhalb des unteren Drittels, kann sie wirtschaftlich angemessen sein, sofern sie nachvollziehbar auf einem höheren Aufwand des Leistungserbringers beruht und wirtschaftlicher Betriebsführung entspricht.“

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

ab 2018 Bundesteilhabegesetz (BTHG) Eingliederungshilfe:

§ 124 SGB IX:

Für „echte“ Tarifbindung gilt jedoch **§ 124 I S. 6 SGB IX**.

„Die Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Vergütung **aus diesem Grunde** oberhalb des unteren Drittels liegt.“

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe):

Entgelte im Kita- Bereich:

- Anerkennung der (tarifgebundenen) PK
- teilweise Orientierung an TVöD / TV-L SuE

Entgelte Hilfen zur Erziehung:

- Anerkennung der (tarifgebundenen) Personalkosten
- teilweise Orientierung an TVöD / TV-L SuE

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

b. Möglichkeiten der Besserstellung gegenüber gesetzlichen Regelungen

Beispiele:

§ 7 ArbZG - Abweichende Regelungen (24 Stunden Dienste etc.)

§ 622 Abs. 4 BGB - Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

2. Was ist ein Tarifvertrag? – Was ist eine Tariftarifgemeinschaft?

Tarifvertrag – schriftlicher Vertrag zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden (übereinstimmende WE)

Tarifverträge gelten für die Mitglieder beider Tarifvertragsparteien, also für die Gewerkschaftsmitglieder und die Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind.

Grundlagen: Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Tarifvertragsgesetz

2. Was ist ein Tarifvertrag? – Was ist eine Tarifgemeinschaft?

Tarifverträge legen die Mindeststandards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest:

- Gehälter
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Kündigungsfristen

und vieles andere.

2. Was ist ein Tarifvertrag? – Was ist eine Tarifgemeinschaft?

Tarifvertragsparteien:

- a) Gewerkschaften
- b) Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände (Tarifgemeinschaften)

Arbeitgeberverbände (Tarifgemeinschaften) treten i.d.R. in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins auf

- Mitgliederversammlung
- Satzung
- Vorstand

3. Vor- und Nachteile (Funktionen) eines Tarifvertrages?

Tarifverträge regeln den Arbeitsmarkt, in dem sie als Kollektivverträge verbindliche Vorgaben für die individuellen Arbeitsverträge machen. Sie greifen dadurch in die Markt-Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern ein.

Tarifverträge erfüllen also eine Schutzfunktion für die abhängig Beschäftigten. Sie sorgen des weiteren dafür, dass diese an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben (Verteilungsfunktion) und ermöglichen ihnen insgesamt eine Beteiligung an der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen (Gestaltungsfunktion).

3. Vor- und Nachteile (Funktionen) eines Tarifvertrages?

Aus Arbeitgebersicht übernehmen die Tarifverträge eine Kartellfunktion und schaffen dadurch einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten.

Friedens- und Ordnungsfunktion → Während der Laufzeit der Verträge besteht Friedenspflicht, das heißt, es darf nicht gestreikt werden. Die Unternehmen erhalten durch die Verträge eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage.

Bei Flächentarifverträgen kommt hinzu, dass der Konflikt um Entgelte und Arbeitszeiten von den Betrieben ferngehalten und auf die Verbände verlagert wird (Koordinierungsfunktion).

4. Bestehendes Tarifsysteem (öD) vs. Eigenes Tarifsysteem

4. Bestehendes Tarifsysteem (öD) vs. Eigenes Tarifsysteem

TVöD / TV-L

Vorteile:

- bestehendes, bekanntes Tarifsysteem
- kann kurzfristig im Unternehmen zur Anwendung gebracht werden
- keine Notwendigkeit eigener Tarifarbeit

4. Bestehendes Tarifsystem (öD) vs. Eigenes Tarifsystem

TVöD / TV-L

Nachteile:

- **keine Möglichkeit der Einflussnahme**
- häufig Vereinbarung rückwirkender Erhöhungen
- viel zu umfangreich und dennoch in den entscheidenden Teilen zu ungenau
- kompliziert in der Anwendung
- Fehler/Diskussionen in der Eingruppierung/Stufenlaufzeit vorprogrammiert

4. Bestehendes Tarifsysteem (öD) vs. Eigenes Tarifsysteem

Eigenständiger Flächentarifvertrag

Nachteil:

- hoher Arbeitsaufwand in der Entwicklungsphase

4. Bestehendes Tarifsystem (öD) vs. Eigenes Tarifsystem

Eigenständiger Flächentarifvertrag

Hoher Arbeitsaufwand in der Entwicklungsphase

➔ Was heißt das?

4. Bestehendes Tarifsysteem (öD) vs. Eigenes Tarifsysteem

Land Brandenburg → Aufruf zu Verhandlungen Ende 2016 → Abschluss Ende 2018

über 2 Jahre Verhandlung???

Ziele waren:

- ein genau auf die Bedürfnisse der Mitglieder in Brandenburg abgestimmtes Regelungswerk
- klare, unzweideutige Regelungen, die eine unkomplizierte Umsetzung durch die Träger sowie gute Nachvollziehbarkeit durch die Beschäftigten und nicht zuletzt durch die Kostenträger gewährleisten

4. Bestehendes Tarifsystem (öD) vs. Eigenes Tarifsystem

Land Brandenburg

Das erforderte:

- Formulierung trennscharfer, detaillierter Tätigkeitsmerkmale
- Weitgehende Zuordnung sämtlicher Mitarbeiter zu bestimmten Betriebsbereichen (Pflege, Jugendhilfe, Kita, Eingliederungshilfe) und Entschlackung der Allgemeinen Dienste

Jedoch auch:

- Vergleichbarkeit mit Regelungen des öD (hier: TVöD), um nicht dem Vorwurf der Kostenträger wegen Verstoßes gegen das Besserstellungsverbot ausgesetzt zu sein.

4. Bestehendes Tarifsysteem (öD) vs. Eigenes Tarifsysteem

Land Brandenburg

Es wurden zunächst im Detail alle in den Mitgliedsorganisationen vertretenen Berufsgruppen/Tätigkeitsbereiche erfasst.

Diese wurden in Tätigkeitsgruppen zusammengefasst, für welche entsprechende Tätigkeitsmerkmale definiert wurden.

Im Anschluss wurde jede Gruppe mit einer Vielzahl entsprechender Beispiele unteretzt, so dass jeder Beschäftigte letztlich unproblematisch der entsprechenden Gruppe zugeordnet werden konnte.

4. Bestehendes Tarifsysteem (öD) vs. Eigenes Tarifsysteem

Land Brandenburg

Ergebnis:

Ein völlig neuer Entgelttarifvertrag mit trennscharfen, detaillierten Tätigkeitsmerkmalen, der die unkomplizierte Zuordnung aller Beschäftigten zu bestimmten Betriebsbereichen und Stufen ermöglicht und dennoch mit den Regelungen des TVöD soweit vergleichbar ist, so dass einem Vorwurf der Kostenträger wegen Verstoßes gegen das Besserstellungsverbot adäquat begegnet werden kann.

4. Bestehendes Tarifsystem (öD) vs. Eigenes Tarifsystem

Eigenständiger Flächentarifvertrag

Vorteile:

- direkte Möglichkeit der Anpassung des Tarifes auf eigene Bedürfnisse,
 - übersichtlicher, leicht anwendbarer Tarif in Rahmen und Eingruppierung
 - weitestgehend keine Rückwirkung
- und
- Erfahrungsaustausch zwischen den Trägern

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Der PARITÄTISCHE Tariftgemeinschaft e.V.

Rechtsanwalt Sebastian Jeschke

Kollwitzstraße 94-96

10435 Berlin

martak@paritaet-ptg.de

030/4 238 806