

# TARIFBINDUNG & MITBESTIMMUNG - KURZ ERKLÄRT

## ARBEITGEBER VS. BESCHÄFTIGTE

Wesentliche Komponenten des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen sind die **Tarifautonomie**, das **Tarifvertragsgesetz** und die gesetzlichen Bestimmungen zur **betrieblichen Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte**.

## TARIFAUTONOMIE

Die Tarifautonomie gilt als eine wichtige Säule der Sozialen Marktwirtschaft, da sie zu einem sozialen Ausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beiträgt. Dieses Recht ist in Deutschland im Grundgesetz (Artikel 9 Absatz 3) garantiert. Der Staat setzt lediglich den rechtlichen Rahmen und stellt sicher, dass die Verträge nicht gegen die Mindeststandards verstoßen.

Tarifautonomie ist das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern, Arbeitsbedingungen wie z.B. Löhne, Arbeitszeit und Urlaub in Tarifverträgen für einzelne Betriebe oder ganze Branchen, ohne staatliche Einmischung, selbst auszuhandeln.

## TARIFVERTÄGE

Tarifverträge haben für die Gestaltung der Arbeitswelt eine hohe Bedeutung. Sie geben Sicherheit, gewährleisten Transparenz und garantieren Gleichheit.

### Wann ist ein Arbeitgeber tarifgebunden?

Wenn der Arbeitgeber oder ein Arbeitgeberverband, in dem der Arbeitgeber Mitglied ist, einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat und der Betrieb in den Anwendungsbereich dieses Tarifvertrags fällt.

Wendet der Arbeitgeber einen Tarifvertrag an, hat ihn aber nicht selbst abgeschlossen oder ist kein Mitglied im abschließenden Arbeitgeberverband, ist er formal nicht tarifgebunden.

### Welche Arten von Tarifverträgen gibt es?

**Haustarifvertrag:** Wird zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer Gewerkschaft abgeschlossen. Er gilt nur für die Beschäftigten dieses Unternehmens und kann spezifische Regelungen enthalten, die auf die besonderen Bedürfnisse und Bedingungen des Unternehmens zugeschnitten sind.

**Branchen- oder Flächentarifvertrag:** Wird zwischen ei-

ner Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen und gilt für viele Unternehmen einer Branche bzw. Region.

### Vorteile tarifgebundener Unternehmen

- Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden erhöht sich.
- Planungssicherheit für Unternehmen aus der tarifvertraglich geregelten branchenweiten Friedenspflicht. Diese untersagt während der Laufzeit des Tarifvertrags Arbeitskämpfmaßnahmen.
- Sichere Kalkulationsgrundlage der Arbeitskosten, da alle Beschäftigten derselben Entgeltgruppe denselben Lohn erhalten.
- Steigert die Effizienz, bietet Rechtssicherheit, gewährleistet eine Vergleichbarkeit und sichert Qualitätsstandards. Einheitliche Standards und einheitliche Auslegung bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sorgen für Stabilität des Unternehmens.
- Flächentarife gewährleisten den Arbeitnehmern, dass sie ohne Verhandeln die vereinbarten Leistungen erhalten.
- Profilierung als tarifgebundener Arbeitgeber ist ein Imagegewinn und Vorteil bei der Fachkräftegewinnung.
- Fluktuation wird reduziert. Gleiche Löhne und Arbeitszeiten gelten in allen Unternehmen der Branche, so dass der Anreiz das Unternehmen zu verlassen entfällt.
- Transparente Arbeitsbedingungen verringern Konflikte innerhalb des Betriebs.

Die ausführliche Version unserer Handlungshilfe  
**„Tarifbindung und Mitbestimmung -  
Vorteile für Arbeitgeber und Beschäftigte“**  
erhalten Sie kostenfrei auf unserer Homepage.

[www.revierwende.de/lausitzer-revier](http://www.revierwende.de/lausitzer-revier)



## MITBESTIMMUNG

### Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das BetrVG regelt die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in ihren Betrieben. Es legt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Betriebsrats fest, einschließlich der Wahlen, der Zusammensetzung und der Aufgaben des Betriebsrats. Hauptziele sind ein gerechter Ausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft.

Betriebliche Mitbestimmung ist nicht nur ein demokratisches Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft, sie bringt auch den Unternehmen direkte Vorteile.

**Mitbestimmte Unternehmen haben verbesserte Arbeitsbeziehungen und weniger interne Konflikte.** Funktionierende betriebliche Mitbestimmungsstrukturen verbessern den Dialog zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die vermittelnde Kommunikationsebene des Betriebs- oder Personalrats in die Belegschaft führt häufig zur Vermeidung von Konflikten und effektiveren Lösung von (gerade in Transformationsprozessen) auftretenden Konflikten.

**Mitbestimmte Unternehmen kommen besser durch Wirtschaftskrisen.** Sie halten ihre Investitionen in Forschung und Entwicklung und in das Anlagevermögen auf einem höheren Niveau als Unternehmen ohne Mitbestimmung. So sind sie robuster, weisen höhere Rentabilitäten in der Krise auf und erholen sich schneller von deren Auswirkungen, auch weil sie das Know-how, die Ideen und die Innovationskraft der Belegschaften in die Krisenbewältigung einbeziehen können. Ebenso werden ergriffene Krisenmaßnahmen eher breit mitgetragen.

**Mitbestimmte Unternehmen sind produktiver und innovativer.** Unternehmen mit Betriebs- oder Personalräten weisen, neben höheren Löhnen, eine höhere Arbeitsproduktivität, höhere Erträge, mehr Arbeitszeitflexibilität und eine höhere Kapitalintensität auf. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die verfügbare Arbeitskraft in Betrieben mit Betriebsrat besser (effizienter und passgenauer) und mit qualitativ höherwertigen Ergebnissen genutzt wird.

### Mitbestimmte Unternehmen fördern Gleichstellung.

Mitbestimmungsgremien sind entscheidend für die Durchsetzung der Gleichstellung, da sie Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aushandeln und überwachen können.

Dazu gehören die Schaffung von Gleichstellungsplänen, die Förderung von Frauen, faire Entgeltstrukturen durch Tarifverträge und die Schaffung einer geschlechtergerechten Führungskultur. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Integration von Menschen mit Behinderungen sind wichtige Themen der Mitbestimmung zur Durchsetzung von Gleichheit.

**Mitbestimmte Unternehmen haben eine positivere Unternehmenskultur, eine verbesserte Personalpolitik und eine geringere Personalfuktuation.** Beschäftigte wollen wertgeschätzt und fair behandelt werden, an Entscheidungen zu ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld teilhaben und deren Gestaltung transparent kommuniziert bekommen.

Es besteht mithin ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem Verständnis von Mitbestimmung und den Bedingungen einer guten Unternehmenskultur.

**Mitbestimmte Unternehmen sind aus- und weiterbildungsstärker.** Unternehmen mit einer hohen Verankerung der Mitbestimmung bilden mehr aus und sichern damit ihren Fachkräftenachwuchs besser.

In Unternehmen mit Arbeitnehmervertretungen gelingt es mehr, die betriebliche Ausbildung für strategisch relevant zu halten und intensiver umzusetzen. Auch wird mehr für die Weiterbildung getan als in Betrieben ohne Mitbestimmung.

**Mitbestimmte Unternehmen weisen die attraktiveren "weichen" Arbeitsbedingungen auf.** Gibt es einen Betriebs- oder Personalrat im Unternehmen, sind Themen wie betriebliche Altersvorsorge, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten oder Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen in der Regel besser geregelt, da diese mitbestimmungspflichtig sind.