

akut

DGB

Mit Tarifverträgen im Handwerk gewinnen

Fakten und Argumente



**Handwerk.
Jetzt.**

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und
Dienstleistungspolitik / Handwerkspolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
www.dgb.de

Verantwortlich: Stefan Körzell

Redaktion: Silvia Grigun, Janosch Tillmann
Gestaltung: karadesign, Andreas Schulz
Druck: QUBUS media GmbH, Beckstraße 10, 30457 Hannover

Fotos: S. 3 Chris Ralston, S. 5 Adam Winger, S. 6 Jeriden Villegas,
S. 12 Anh Tran, S. 15 Atoms, S. 16 Jeswin Thomas, (alle unsplash.com),
S. 19 Klaus Rose/stock.adobe.com

Stand: Februar 2021, 4. aktualisierte Auflage

Den Preis dieser Broschüre und Kosten für Porto und Versand können
Sie beim DGB-Online Bestellservice einsehen.
Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB
bitte NUR über das DGB-Online-Bestellsystem:

Handwerk braucht Zukunft:



Für 93 Prozent der jungen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger ist der Verdienst ausschlaggebend für die Berufswahl. Doch in manchen Handwerksbranchen zahlt mehr als die Hälfte der Betriebe nicht nach Tarif. Dementsprechend sind etwa 20.000 Ausbildungsstellen im Handwerk unbesetzt – laut aktueller Zahlen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. Das hat keine Zukunft.

Der DGB kämpft für Tarifbindung im Handwerk. Über faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen wollen wir die Handwerksberufe wieder für Auszubildende und Fachkräfte interessant machen. Mit dieser akut Broschüre zeigen wir, was wir gemeinsam verändern können.

Das ist unsere Strategie:

Tariffucht stoppen Viele Innungen bieten ihren Mitgliedsbetrieben Mitgliedschaften „ohne Tarifbindung“ (OT) an, obwohl das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig diese als unzulässig bewertet hat. Andere Innungen verweigern Tarifverhandlungen oder schließen Tarife zu Dumping-Löhnen mit Pseudo-Gewerkschaften ab. Damit muss Schluss sein.

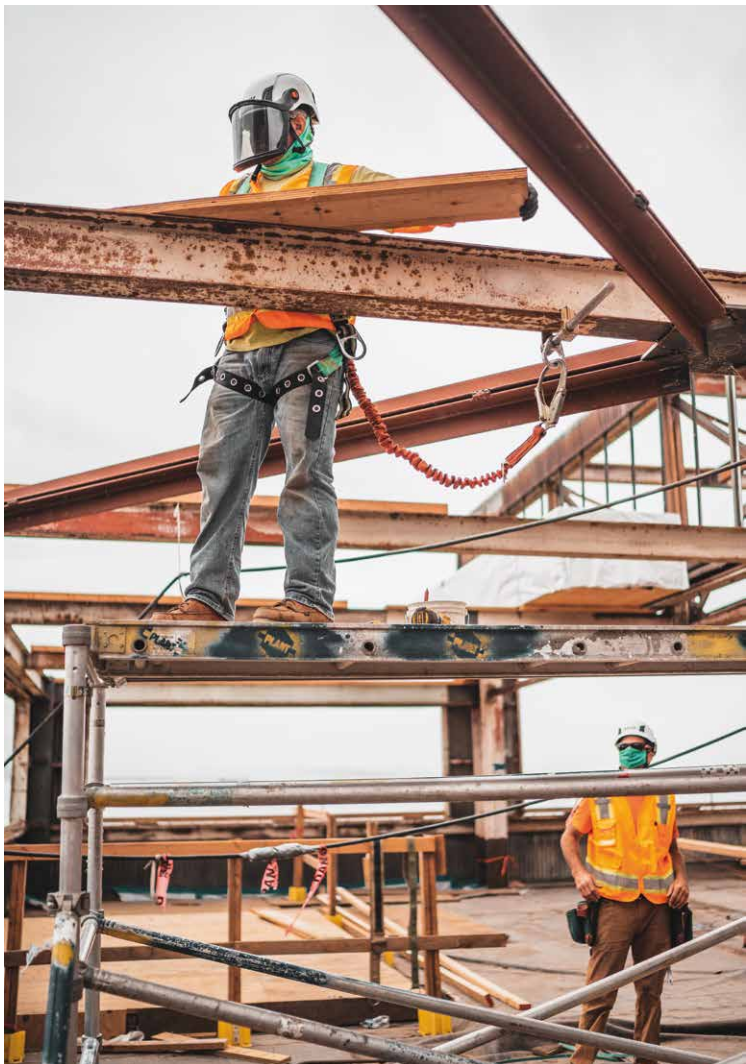
Flächentarife abschließen Statt Tariffucht zu begehen, müssen die Arbeitgeber aller Handwerksbranchen wieder flächendeckende Tarifverträge mit den DGB-Gewerkschaften abschließen. So werden faire Löhne gesichert – und die Schmutzkonkurrenz zurückgedrängt.

Branchen-Mindestlöhne sichern Anschließend können Tarifverträge im Handwerk über das Entsendegesetz für allgemein verbindlich erklärt werden. Die darin vereinbarten Löhne gelten dann branchenweit für alle Betriebe und alle Beschäftigten. Kein Arbeitgeber könnte sich diesen Branchen-Mindestlöhnen entziehen!

Mindestlohn durchsetzen Wo weder faire Tarifverträge noch Branchen-Mindestlöhne möglich sind, muss der gesetzliche Mindestlohn als unterste Lohngrenze gezahlt werden. Bei Verstößen muss die Finanzkontrolle Schwarzarbeit aktiv werden. Die Beweislast muss in Zukunft beim Arbeitgeber liegen. Wir fordern häufige und systematische Kontrollen.

Tarifvertrag Ein Tarifvertrag regelt und sichert wichtige Rechte der Beschäftigten in einer Branche. Der Vertrag legt alle Lohn- und Gehaltsgruppen fest, kann aber auch Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Weiterbildung oder Urlaubstage regeln. Die aktuell gültigen Tarifverträge gibt es bei den zuständigen DGB-Gewerkschaften.





Tarif, Bindung, Verbindlichkeit – darum geht's:

Tarifverhandlungen In Tarifverhandlungen schließen Gewerkschaften und Arbeitgeber, bzw. Arbeitgeberverbände einen Tarifvertrag ab. Im Handwerk werden Tarifverträge durch die Innungen, Innungsverbände oder Fachverbände mit den Gewerkschaften verhandelt. Nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen verbindlichen Anspruch auf alle Tarifleistungen.

Tarifbindung Handwerksbetriebe sind tarifgebunden, wenn sie Mitglied einer Innung sind, in deren Bereich mit der Gewerkschaft ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Sie müssen sich dann an diesen Tarifvertrag halten. Aber: Viele Betriebe und Innungen im Handwerk begehen heute Tariffucht. Dagegen kämpfen die Gewerkschaften.

Organisationsgrad Man spricht von einem hohen Organisationsgrad, wenn möglichst viele Beschäftigte einer Branche Mitglied der Gewerkschaft sind. Je höher der Organisationsgrad, desto stärker sind Gewerkschaften in Tarifverhandlungen.

Allgemeinverbindlichkeit Tarifverträge können auf Antrag von Gewerkschaften und Arbeitgebern für allgemein verbindlich erklärt werden – zum Beispiel über das Entsendegesetz. Allgemein verbindliche Tarifverträge gelten dann für alle Beschäftigten in allen Betrieben der Branche – egal, ob die Betriebe Mitglied einer Innung sind oder nicht.

Das läuft falsch:




Fachkräftemangel Unzureichende, nicht flächendeckende Tarifverträge und niedrige Löhne geben dem Handwerk den Ruf eines schlechten Arbeitgebers. Deshalb gehen viele Fachkräfte und Azubis in die Industrie. So besteht in immer mehr Branchen und Regionen ein Mangel an qualifizierten Kräften.


Tariffucht Oft verweigern Innungen und Innungsverbände Tarifverhandlungen mit den DGB-Gewerkschaften, so dass es in vielen Handwerksbranchen keine fairen Tarifverträge mehr gibt.

Pseudo-Tarifverträge Auch im Handwerk sind Pseudo-Gewerkschaften (z.B. des Christlichen Gewerkschaftsbunds) unterwegs, die im Gegensatz zu den DGB-Gewerkschaften kaum Mitglieder haben und oft arbeitgeberfreundliche Tarifverträge mit Niedriglöhnen und schlechteren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Karenztage) abschließen.


So ist es richtig:



Tarifbindung gewinnt Fachkräfte Flächendeckende Tarifverträge schaffen Sicherheit: Faire Löhne, geregelte Arbeits- und Urlaubsansprüche machen das Handwerk als Arbeitgeber interessant – insbesondere für Azubis und Fachkräfte. „Dieser Betrieb ist tarifgebundenes Mitglied der Innung“ – diese Aussage stärkt das Image des Betriebes als starker Arbeitgeber.



Tarif gehört zum Handwerk Innungen sind keine „normalen“ Arbeitgeberverbände, sondern Körperschaften öffentlichen Rechts. Sie haben eine besondere Verantwortung. Deshalb besagt Paragraph 54 der Handwerksordnung, dass Innungen oder Innungsverbände Tarifverhandlungen führen.



Tarife mit DGB-Gewerkschaften Pseudo-Gewerkschaften wird von Gericht immer wieder die Tariffähigkeit abgesprochen, weil sie zu wenig Mitglieder haben – Ihre Tarifverträge sind ungültig. Zuletzt wurde die Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung (GKH) für „nicht tariffähig“ erklärt. Die DGB-Gewerkschaften hingegen sind starke und verlässliche Tarifpartner.

Das läuft falsch:




OT-Mitgliedschaften Viele Innungen bieten ihren Mitgliedsbetrieben an, sich von der Tarifbindung zu befreien. Diese „Mitgliedschaften ohne Tarifbindung“ (OT-Mitgliedschaften) haben nur einen Zweck: Selbst wenn es einen gültigen Tarifvertrag gibt, wollen OT-Betriebe ihren Beschäftigten keinen Tariflohn zahlen.


Tarifgemeinschaft statt Innung Innungen und Innungsverbände geben ihre Tarifhoheit zunehmend an Tarifgemeinschaften ab. So bleiben nur wenige Unternehmen tarifgebunden.

Unfaire Vergütung für Azubis Ausbildungsvergütungen und -bedingungen werden durch Tarifverträge oft nicht abgedeckt. Stattdessen geben Innungen unverbindliche Empfehlungen, die häufig zu niedrig sind. Das macht Handwerksberufe uninteressant für junge Menschen und führt zu Lehrlings-Mangel.

So ist es richtig:



OT jetzt ablehnen Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat rechtskräftig festgestellt: Innungen dürfen ihren Mitgliedern keine Wahl geben, ob sie an ihre Tarifverträge gebunden sein wollen. Diese Ansicht teilt auch die Bundesregierung. Handwerkskammern müssen Innungssatzungen mit OT-Mitgliedschaften deshalb formal ablehnen – und im Rahmen ihrer Rechtsaufsicht über die Innungen bestehende OT-Satzungen verwerfen.



Innungen stärken Als öffentlichrechtliche Institutionen haben Innungen die Aufgabe, als Tarifpartner zu agieren. So soll eine flächendeckende Tarifordnung entstehen, die gut für fairen Wettbewerb und für die Beschäftigten ist – siehe Urteil des Bundesverwaltungsgerichts, Seite 13.



Vergütung für Azubis nach Tarif Ebenso wie Löhne müssen auch Ausbildungsvergütungen tariflich geregelt sein. Denn attraktive Vergütungen und Rahmenbedingungen wie beispielsweise Regelungen zur Übernahme stärken das Image des Handwerks als guter Arbeitgeber und Ausbilder.



Tarif im Handwerk, jetzt!

23. März 2016, Leipzig Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden: Handwerksinnungen dürfen keine Mitgliedschaften ohne Tarifbindung einführen. Stefan Körzell vom DGB-Bundesvorstand: „Die wirkliche Arbeit, Tarifbindung im Handwerk zu stärken, beginnt jetzt.“

OT-Mitgliedschaften sind unzulässig Mit dem BVerwG-Urteil sind Mitgliedschaften ohne Tarifbindung im Handwerk unzulässig. Die Begründung: Innungen dürfen ihren Mitgliedern keine Wahlmöglichkeit lassen, ob sie an ihre Tarifverträge gebunden sein wollen. Damit ist klar: Sie dürfen die Tarifordnung im Handwerk auch durch keine andere formale Umgehungsform verhindern.

Urteil stärkt Position des DGB Die flächendeckende Einführung von OT-Mitgliedschaften und die Folgen für Handwerk und Beschäftigte wären katastrophal gewesen. Jetzt geht es darum, die Tarifbindung im Handwerk wirklich zu stärken: Bestehende OT-Regelungen und privatrechtliche Tarifgemeinschaften gehören abgeschafft, ebenso unverbindliche Empfehlungen für Ausbildungsvergütungen von einzelnen Innungen, die ohne Mitwirkung der Gewerkschaften zustande gekommen sind. Denn all diese Konstruktionen schwächen auch die Innungsstrukturen.

Gute Arbeit, fairer Lohn Unsere gemeinsame Aufgabe besteht jetzt darin, die Innungen für Handwerksbetriebe attraktiver zu machen. Über flächendeckende Tarifbindung erreichen wir faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen. So gewinnen wir talentierte Fachkräfte und motivierte Auszubildende für das Handwerk – und gestalten Zukunft!

Mindestlöhne im Handwerk:

Vorteil Allgemeinverbindlichkeit Allgemeinverbindliche Tarifverträge sorgen für faire Löhne und verhindern Wettbewerbsverzerrung, weil sich kein Betrieb mehr durch Lohn-Dumping einen Vorteil auf Kosten der Beschäftigten verschaffen kann. Mittlerweile gibt es im Handwerk zahlreiche allgemein verbindliche Tarifverträge mit Branchen-Mindestlöhnen: unter anderem im Bauhauptgewerbe, im Dachdecker-, Elektro-, Maler- und Lackiererhandwerk. In allen betroffenen Branchen haben die Arbeitgeber den Sinn von Mindestlöhnen erkannt und die Allgemeinverbindlichkeit gemeinsam mit den Gewerkschaften beantragt.

Mindestlöhne im Handwerk (Beispiele)

Branche	Bundesweit
Elektrohandwerk	12,40 €
Dachdeckerhandwerk	12,60 €
Gebäudereinigerhandwerk	11,11 €
Maler- und Lackiererhandwerk	11,40 €
Gerüstbauerhandwerk	12,20 €
Baugewerbe	12,85 €
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	12,20 €

Quellen: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/branchenmindestloehne>
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/mindestloehne-gesamt-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=9





Mindestlöhne im Handwerk:

Im Handwerk am niedrigsten Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland liegen die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen im Handwerk unter den Vergütungen aller anderen Ausbildungsbereiche:

	Handwerk	25 häufigste Ausbildungsberufe	Tarifliche Ausbildungsvergütungen deutschlandweit*
1. Ausbildungsjahr	619 €	784 €	848 €
2. Ausbildungsjahr	711 €	847 €	930 €
3. Ausbildungsjahr	783 €	929 €	1.056 €

Quelle: Ausbildungsreport 2020 | *nach BIBB 2019

Industrie und Handel hängen Handwerk ab 1975 lagen die Ausbildungsvergütungen des Handwerks noch fast gleichauf mit denen in Industrie und Handel. Heute bringen die IHK-Ausbildungsberufe im Schnitt 35 Prozent mehr Geld.

Ausbildungsvergütungen: Tarife helfen Überdurchschnittlich sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Handwerksbranchen, in denen per Tarifvertrag eine Ausbildungsplatzumlage festgelegt wurde – zum Beispiel in den Berufen der Bauwirtschaft.

Jetzt Tarifbindung verbessern!

Was alle Beschäftigten im Handwerk und Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in den Handwerkskammern jetzt tun können:

Mitglieder werben Sprich Kolleginnen und Kollegen aktiv an, wirb Mitglieder für die Gewerkschaften. So erhöhst du den Organisationsgrad in der eigenen Branche – das stärkt die Gewerkschaftsposition in Tarifverhandlungen.

Öffentlichkeit schaffen Über gezielte Öffentlichkeitsarbeit, Facebook und Twitter machst du das Thema Tarifbindung publik, findest Gleichgesinnte, gewinnst Solidarität und Unterstützung. Die IG Metall Rostock hat es mit ihrer Resolution zur Tarifbindung vorgemacht: <http://handwerk.dgb.de/-/gwb>

In Dialog gehen Eine öffentliche Debatte bringt alle Akteure an einen Tisch. Beispiel ist ein regionaler Branchendialog zum Thema Fachkräftesicherung oder Sozialpartnerschaft. Der DGB, der ZDH und das Bundeswirtschaftsministerium haben dafür mit ihrem Branchendialog den Startschuss gegeben: <http://handwerk.dgb.de/-/gdd>

OT-Strukturen bekämpfen Wenn Innungen „unverbindliche Empfehlungen für Ausbildungsvergütungen“ anbieten, lässt das auf Strukturen ohne Tarifbindung schließen. Ebenso, wenn Unternehmen in Tarifgemeinschaften statt in Innungen über Tarife verhandeln. Sprich mit deinen Kolleginnen und Kollegen in der Vollversammlung oder mit dem zuständigen Gewerkschaftssekretär, wie sich OT-Strukturen aufdecken und bekämpfen lassen.



Mitglied werden für starke Tarife



IG Bauen-Agrar-Umwelt

www.igbau.de/Mach_mit.html



IG Bergbau, Chemie, Energie

www.mitgliedwerden.igbce.de



IG Metall

www.igmetall.de/beitreten



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

www.ngg.net/service/mitglied/werden/



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

www.verdi.de/ueber-uns/mitglied-werden

Warum faire Tarife im Wettbewerb um Fachkräfte von morgen auch für die Betriebe wichtig sind, was im Handwerk falsch läuft und wie es besser geht, zeigt unser „DGB akut“.

Alle weiteren Infos zum Inhalt dieses Heftes gibt es online:



www.handwerk.dgb.de