



| Wiesbaden-Limburg

# Tarifdispositive Regelungen und Betriebsrentenstärkungsgesetz

Forum „Offensive Gewerkschaftspolitik“, 24. März 2018, Kassel

-Axel Gerntke-



***Mit welcher Zielsetzung machen wir  
Tarifverträge und welche praktischen  
Konsequenzen ergeben sich  
hieraus?***



- **Erhöhung der Tarifbindung ist ein eigenständiges Ziel, um die Organisationsmacht zu erhöhen**
- **Das übergeordnete Ziel besteht aber darin, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. So gesehen ist Tarifbindung ein „Mittel zum Zweck“**



## **Gesetzgeber setzt Rahmenbedingungen**

- **für inhaltliche Bereiche, die der Tarifpolitik nicht zugänglich sind, z.B. Steuerpolitik**
- **für Bereiche, die tariflich ausgestaltet werden können, z.B. Alterssicherung (bAv) Gesundheitspolitik (Zuzahlung zum Krankengeld), ÖPNV (Jobticket)**
- **Für klassische Tarifaufgaben, z.B. Mindestlöhne und Höchstarbeitszeiten**



**Der Staat setzt zudem Rahmenbedingungen, um**

- **Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in Branchen ohne Tariftmacht zu sichern oder**
- **in Branchen mit nur teilweise vorhandener Tariftmacht**

**Wann ist dies eine Stärkung, wann eine Schwächung der Tarifautonomie?**

# Variante I: Gesetz bietet Untergrenze, Tarifpolitik sattelt drauf



| Wiesbaden-Limburg

- **Mindestlöhne**
- **Höchstarbeitungszeiten**
- **Urlaub**



- **Entgeltfortzahlung: Lohnausfallprinzip / Referenzprinzip (materielle Abweichung nach unten unzulässig)**
- **Paket-Lösungen (z.B.: TV „verzichtet“ auf Umkleidezeiten und erhöht den Urlaubsanspruch)**



## Ältere gesetzliche Regelungen, die Tarifabweichungen nach unten ermöglichen

- **§ 622 Abs. 4 BGB (Kündigungsfristen)**
- **§ 611 BGB / § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (Umkleide- und Wegezeiten – BAG v. 13.12.2016 – 9 AZR 574 / 15)**



- **AüG**
  - 9/15 Monate kein Equal Pay (§ 8 AüG)
  - Höchstüberlassungsdauer
- **Betriebsrentenstärkungsgesetz** ◀
- **Arbeitszeitgesetz (Planung)**



- **Drauf satteln?**
- **Pakete schnüren?**
- **Tausch von materiellen Ergebnissen gegen – vermeintliche - Organisationsmacht ?**



- **Verhältnis von bAv zur GRV (auf Kampagnenebene)**
- **Entgeltumwandlung (Auswirkungen auf Sozialversicherungen und Betroffene)**
- **Freibetrag – Verhältnis von bAv, Grusi und GRV**
- **Sozialpartnermodell**
  - **Beitrags- statt Leistungszusage möglich**
  - **auf AG-Zuschuss kann verzichtet werden**
  - **Insolvenzversicherung „soll“ vereinbart werden (kein PSV), muss aber nicht**
  - **Gemeinsame Einrichtung, die haftet – politische und ökonomische Verantwortlichkeit der IGM**



- **Fraglich, ob es überhaupt sinnvoll ist, einen Tarifvertrag abzuschließen**
- **Wenn, sollte keine Entgeltumwandlung als Finanzierungsquelle genutzt werden,**
- **kein Verzicht auf Leistungszusage vorgenommen werden,**
- **eine wertgleiche (mindestens wie PSV) Insolvenzsicherung enthalten sein**
- **die Durchführung nicht in der Verantwortung der IG Metall liegen**



- **Konzentration auf unsere Kampagne zur gesetzlichen Rente,**
- **frühzeitige Diskussion in den Gremien: GFKen, Bezirkskonferenzen, Tarifkommissionen, Gewerkschaftstag.....**
- **Vorbereitung von Anträgen**



**Herzlichen Dank für die  
Aufmerksamkeit!**