

TARIFBINDUNG IN KRISENZEITEN?!

13. Dezember 2022



Während der Corona-Pandemie ist das Interesse an tariflichen Regelungen auch bei Arbeitgebern gestiegen. Allein beim Paritätischen Arbeitgeberverband PATT stieg die Zahl der Mitglieder in diesem Zeitraum um 25 Prozent. Personalbindung war dabei ein entscheidendes Motiv. Sandra Geyer gibt einen Einblick in diese Entwicklung.

Das Interesse an tariflichen Regelungen ist spürbar gestiegen. Interessant dabei ist, dass der Pflegebereich bei den Anfragen an uns aufgrund der aktuellen gesetzlichen Vorgaben zwar stark vertreten ist, aber nicht per se überwiegt. Insbesondere Komplexträger und Organisationen aus der Eingliederungshilfe sprechen uns an.

In zahlreichen Erstgesprächen, die mit den Geschäftsführungen und Vorständen interessierter Unternehmen zumeist digital stattfanden, stellte sich dar, was Corona in den Unternehmen auslöst. Wir haben über Management in Krisenzeiten und am Rande der Belastungsgrenze gesprochen. Gleichzeitig nahmen wir wahr, dass Krisen die Prozesse in Unternehmen beschleunigen können und beispielsweise das Thema Tarifbindung bei den Führungskräften und Betriebsräten fachbereichsübergreifend in den Blick rückt. Es geht dabei primär um Personalbindung, die in der Pandemie noch einmal an Bedeutung gewonnen hat. Die Einführung eines Tarifs kann hier von Vorteil sein, stellen die Unternehmen fest. Zwei Fragen dazu begegneten uns in den Gesprächen immer wieder:

Wie lange dauert die Einführung eines Tarifs in einem Unternehmen?

Wir haben darauf keine Standardantwort. Eine Tarifeinführung ist ein Organisationsentwicklungsprozess. Wenn sich ein Unternehmen dafür entscheidet, das Tarifwerk PATT einzuführen, dann entwickeln wir gemeinsam einen individuellen Arbeitsplan, der konkrete Meilensteine enthalten muss. Wir analysieren die bisherigen Rahmen- und Vergütungsbedingungen und stellen diese in einer sogenannten Synopse den Regelungen des PATT gegenüber. Weitere wichtige Schritte sind die Eingruppierung des Personals sowie die Einbindung des Betriebsrates und

der Beschäftigten. Der gesamte Prozess wird bei uns immer von Jurist*innen begleitet. Die Unternehmen werden individuell beraten und informiert. Auf Merkblättern haben wir zudem die wichtigsten Aspekte praxistauglich zusammengefasst. Abhängig von der Größe des Unternehmens und von den aktuellen Bedingungen - wie unter anderem der Refinanzierung - kann die Tarifeinführung etwa in einem Zeitrahmen von sechs Monaten bis zu zwei Jahren erfolgen.

Was sind besondere Merkmale des Tarifwerkes PATT?

Mit nicht einmal sechzig Seiten ist es ein schmales, übersichtliches und flexibles Tarifwerk, das eigens für die Sozialwirtschaft entwickelt wurde und stetig weiterentwickelt wird. Es bietet den Unternehmen ausreichend Gestaltungsmöglichkeiten für eigene betriebsinterne Regelungen. Alle Beschäftigtengruppen im Unternehmen werden in einer Entgelttabelle erfasst, was Transparenz und Gleichberechtigung garantiert und so den Betriebsfrieden fördert. Der PATT ist stärker leistungs- als altersbezogen ausgerichtet. Für Unternehmen, die übergreifend in mehreren Bundesländern arbeiten, sichert die Gleichheit der Flächentarifverträge eine Gleichbehandlung der Beschäftigten.

Sie haben Fragen zur Tarifbindung oder möchten mehr über den PATT erfahren?

Sandra Geyer (Referentin beim PARITÄTischer Arbeitgeberverband PATT e. V.)

Mobil: 0173-7444874

E-Mail: [sgeyer\(at\)arbeitgeberverband-patt.de](mailto:sgeyer(at)arbeitgeberverband-patt.de)

Web: www.arbeitgeberverband-patt.de

Die Autorin: Sandra Geyer ist Referentin beim PARITÄTischer Arbeitgeberverband PATT e. V. Ihre Schwerpunkte liegen in der Zusammenarbeit mit den Paritätischen Landesverbänden, der Refinanzierung von Tarifen sowie der Akquise.