

Tarifverhandlungen

1. Was ist ein Tarifvertrag?

Tarifverträge regeln einheitlich arbeitsrechtliche Beziehungen und Einkommensbedingungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern: Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Arbeitszeiten, Urlaub und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen u. a.. Nach dem Grundgesetz Art. 9 herrscht Tarifautonomie, d.h., die beiden Tarifvertragsparteien haben das Recht, die Arbeits- und Einkommensbedingungen ohne staatliche oder sonstige Eingriffe in freien Tarifverhandlungen miteinander festzulegen.

Grundgesetz Artikel 9

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden. (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.

2. Die Tarifvertragsparteien

Das sind auf Seiten der ArbeitnehmerInnen nur die Gewerkschaften bzw. ein gewerkschaftlicher Dachverband (z.B. der Deutsche Gewerkschaftsbund - DGB). Auf der anderen Seite können einzelne Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände Tarifverträge abschließen. Die Arbeitnehmervertreter (Gewerkschaften) und Arbeitgebervertreter (Arbeitgeberverbände) werden als Sozialpartner bezeichnet.

Ziele:

- **Unternehmer:** Erhaltung des Unternehmens, Kostensenkung (Löhne, Produktion) zur Erhöhung der Gewinne
- **Gewerkschaften:** Erhaltung des Unternehmens am Wirtschaftsstandort und Sicherung der Arbeitsplätze, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Erhöhung der Löhne, Verkürzung der Arbeitszeiten, Weiterbildung, Verbesserung der sozialen Verhältnisse (Kinderbeaufsichtigung im Betrieb, Zusatzrenten usw.)



Bild 1: ©Foto: Karin Just-GEW Bayern

3. Arten der Tarifverträge

In der Regel werden Tarifverträge zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen. Sie heißen deshalb auch Verbandstarifverträge und gelten für die Mitglieder beider Tarifvertragsparteien, also für die Gewerkschaftsmitglieder und die Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind. Werden Tarifverträge mit einzelnen Unternehmen abgeschlossen, nennt man sie Haus- oder Firmentarifverträge. In Deutschland werden häufig Tarifverträge für ganze Branchen abgeschlossen. Man nennt sie deshalb auch Flächentarifverträge. Es gibt sie für mehr als 250 Wirtschaftszweige. Innerhalb der Haus- oder Flächentarifverträge gibt es folgende Formen:

a) Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag

Lohn- und Gehaltstarifvertrag für alle ArbeitnehmerInnen (auch Azubis) mit den Punkten Lohn, Gehalt, Nachtzuschläge, Gefahrenzuschläge, Ausbildungsvergütungen usw. .

b) Der Manteltarifvertrag

Manteltarifvertrag mit Regelungen der Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Urlaub, Kündigungsfristen, besondere Leistungszulagen, Beurteilungen, Berufskleidung, Ausbildung, Fortbildung).

c) Der Rahmentarifvertrag

Der Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag regelt die Basis für die Leistung und entwickelt Bewertungsverfahren z.B. die Definition einer „Normalleistung“, Kriterien zur Leistungsbewertung usw.

4. Wie entstehen Tarifverträge?

a) Kündigung des laufenden Vertrages

Neue Tarifverhandlungen beginnen mit der fristgerechten Kündigung des laufenden Tarifvertrages durch die Gewerkschaft. Sie teilt dem Arbeitgeberverband ihre Tarifforderungen mit. Diese wurden nach einer langen Diskussion der Gewerkschaftsmitglieder in ihren Betrieben beschlossen.

b) Tarifverhandlungen

Die Verhandlungen werden von Tarifkommissionen geführt, in denen VertreterInnen der Gewerkschaften und der Arbeitgeber sitzen. Die Verhandlungen können bereits nach wenigen Sitzungen zu einem Ergebnis führen, manchmal ziehen sie sich aber auch über Monate hin. Wenn die Verhandlungen ergebnislos verlaufen, gelten die alten Tarifverträge zunächst weiter. Tarifabschlüsse in großen Branchen, wie z.B. der Metallindustrie oder dem öffentlichen Dienst, haben oft eine wegweisende Funktion für die nachfolgenden Verhandlungen in anderen Bereichen.

c) Scheitern der Verhandlungen

Häufig können sich die Tarifkommissionen nicht einigen. Die Tarifverhandlungen werden dann von einer Seite oder übereinstimmend für gescheitert erklärt. Sie ziehen dann unabhängige Schlichter hinzu, an deren Vorschläge sie sich allerdings nicht halten müssen. Die Schlichter legen eine Einigungsempfehlung vor. Die Tarifverhandlungen werden dann wieder aufgenommen und gegebenenfalls erneut für gescheitert erklärt. Wird der Schlichterspruch angenommen, kommt es zu einem neuen Tarifvertrag.

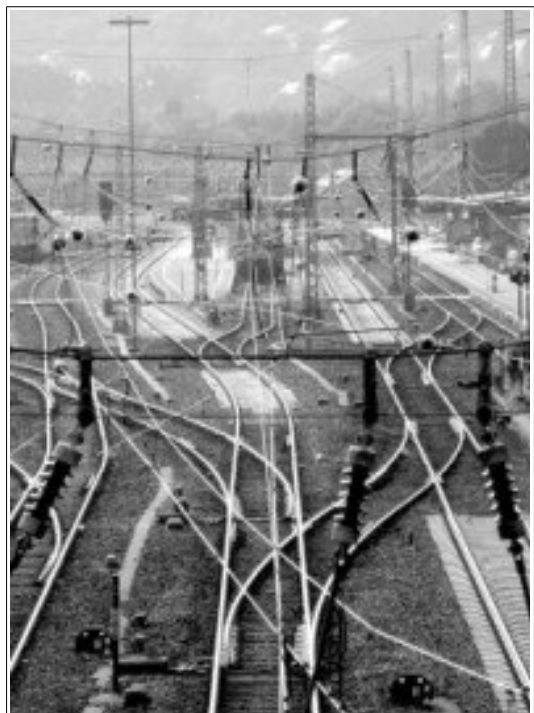


Bild 2: ©Foto: Saibotobias/www.pixelio.de

d) Streiks

Die Gewerkschaften können bereits während der Verhandlungen zu kurzen, befristeten Warnstreiks aufrufen. Nach dem Scheitern der Schlichtung erlischt die Friedenspflicht - während der Laufzeit eines Tarifvertrages und während der Verhandlungen herrscht die Pflicht, keinen Streik oder sonstige Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen - sind auch unbefristete Streiks erlaubt.

Voraussetzung für den Streik ist eine Zustimmung von mindestens 75 % der Gewerkschaftsmitglieder in einer Urabstimmung (Quorum). Der Streik ist die wichtigste Voraussetzung für die Wahrnehmung der „Tarifautonomie“. Nur mit einem Streik haben die ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben. Das Bundesarbeitsgericht hat einmal formuliert: „Tarifver-

handlungen ohne das Recht zum Streik ist wie »kollektives Betteln«. In Deutschland wird im Vergleich z.B. mit Frankreich oder Italien wenig gestreikt. Während der Streiks zahlt die Gewerkschaft Streikgelder an ihre Mitglieder als eine Art Lohnersatz.



Bild 3: ©Foto: Aschenbrenner/www.pixelio.de

e) Wiederaufnahme der Verhandlungen

Die Tarifparteien nehmen die Verhandlungen wieder auf. Kommt es zu keinem Ergebnis, kann gestreikt werden. Eine Einigung führt dann zu einem neuen Tarifvertrag.

f) Zustimmung zum Tarifvertrag und Beendigung der Streiks

Das Verhandlungsergebnis ist angenommen, wenn 25% der Gewerkschaftsmitglieder in einem Quorum (2. Urabstimmung) zustimmen. Die Streiks sind damit beendet und es gilt wieder die Friedenspflicht.

g) Für wen gilt der neue Tarifvertrag?

Anspruch auf tarifliche Regelungen und Leistungen haben nur die Mitglieder der am Vertragsabschluss beteiligten Gewerkschaft. Nichtmitglieder erhalten in einem tarifgebundenen Unternehmen in der Regel ebenfalls die Tarifleistungen, weil kein Unternehmer sie durch

schlechtere Arbeits- und Einkommensbedingungen zum Gewerkschaftsbeitritt veranlassen möchte. Diese Nichtmitglieder profitieren damit als „Trittbrettfahrer“ von den Ergebnissen gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Einen Rechtsanspruch auf die verhandelten Ergebnisse haben sie allerdings nicht, es sei denn, im individuellen Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf die Tarifverträge Bezug genommen.



Bild 4: ©Foto: Hofschlaeger/www.pixelio.de

Arbeitsaufträge:

1. **Bild 2 zeigt die Auswirkungen eines Bahnstreiks. Warum könnte der Streik Erfolg haben? Begründe!**
2. **Was könnte die Forderung im Bild 1 „Jetzt sind wir dran!“ bedeuten?**
3. **Unterstreiche beim Punkt 4 a) - g) im Text die Begriffe, die den Ablauf eines Tarifkonfliktes aufzeigen. Fülle dann das Diagramm auf S. 5 aus!**
4. **Bild 3 macht auf die Forderung nach einem Mindestlohn aufmerksam. Was bedeutet das?**
5. **Das Bild 4 soll eine Streikdemo symbolisieren. Die Plakate sind noch leer. Finde Slogans für die Streikenden!**
6. **Fülle das Arbeitsblatt auf S. 4 aus!**

Tarifverhandlungen

1. Was regeln Tarifverträge? Nenne auch Beispiele!

2. Wer gehört zu den Tarifpartnern?

3. Was versteht man unter der „Tarifautonomie“?

4. Zu welchem Tarifvertrag gehören die folgenden Verhandlungsergebnisse?

Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden: _____

Nachtarbeitszuschlag von 50%: _____

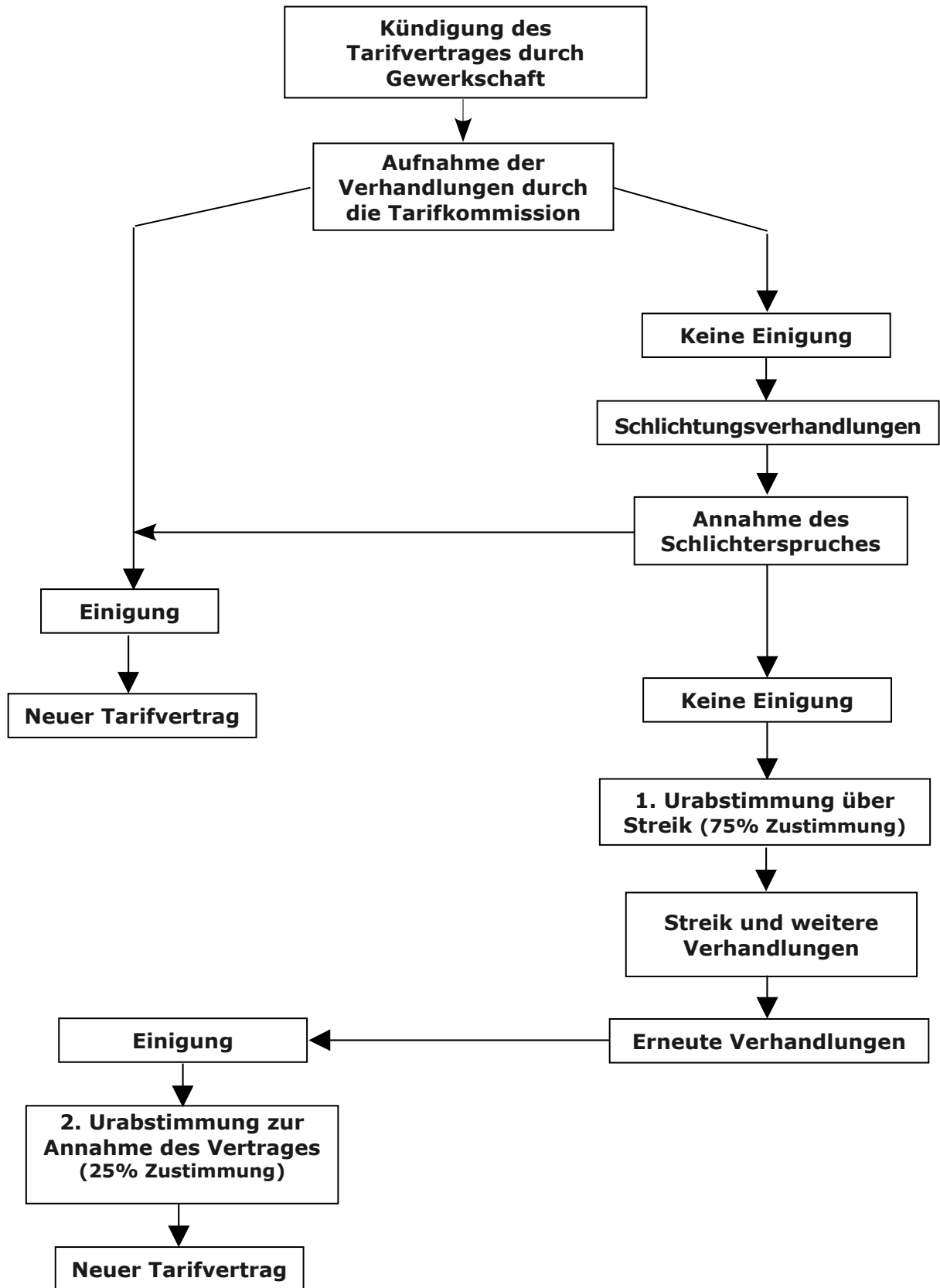
Gruppe der Angestellten mit Weiterbildungszertifikaten: 110%: _____

5. Warum ist die Tarifautonomie für einen Staat wichtig? Begründe!

6. Was bedeutet die „Friedenspflicht“ bei einer Tarifauseinandersetzung?

7. Für wen gelten neu ausgehandelte Tarifverträge?

Der Ablauf von Tarifverhandlungen



Didaktische Hinweise

1. Als Einstieg/Sprechanlass in den Themenkomplex könnte eine Presseschlagzeile dienen oder ein Videoausschnitt aus einer aktuellen Nachrichtensendung. Im Internet findet sich sicherlich jeweils eine aktuelle Headline, wenn gerade kein Streik angesetzt ist, das Thema aber auf dem Lehrplan steht.
2. Es ist sicher sinnvoll, zunächst mit der Besprechung der Bilder zu beginnen. Auch SchülerInnen ab der 9. Klasse HS haben soviel Vorwissen aus den Medien, dass sie zu den Fotos Stellung nehmen können.
3. Ebenso ist denkbar, die Arbeitsaufträge in Partnerarbeit bearbeiten zu lassen.
4. Zum Lesen des Textes: Die SchülerInnen können sich die Texte still erlesen oder sie werden in leistungsschwächeren Klassen zusammen erlesen.
5. Schwierige Begriffe können vorher geklärt und/oder mit dem Fremdwörterlexikon von den SchülerInnen selbst gesucht werden.
6. Vor der Bearbeitung des Diagramms sollten die Schlüsselstellen im Text angestrichen sein.
7. In leistungsschwächeren Klassen kann das Diagramm auch teilweise ausgefüllt vorgegeben werden.
8. In höheren, leistungsstärkeren Klassen können die SchülerInnen auch mit Hilfe des Textes ein eigenes Diagramm/eine Mindmap in Kleingruppen entwerfen.
9. Die anspruchsvollste Form der Erarbeitung ist ein Planspiel. Die SchülerInnen nehmen den Text als Basisinformation, suchen sich zusätzlich bei Bedarf aus dem Internet noch Informationen und spielen eine Tarifaueinandersetzung als „kleines“ Planspiel. Die Lehrkraft sollte bei Planspiel-Neulingen vorher den SchülerInnen den Ablauf und die Merkmale eines Planspieles erklären und z.B. die Gruppen einteilen, deren Aufgaben vorbesprechen usw. .
10. Das vorliegende Unterrichtsmaterial liegt auch als OpenOffice-Textdatei vor, damit der Text und die Fragen den jeweiligen Bedürfnissen angepasst werden kann. Soll das Diagramm von S. 5/6 bearbeitet werden, genügt ein Doppelklick ins Diagramm und der Text in den Kästen kann verändert werden.
11. Webadresse für weitere Nachforschungen: www.boeckler.de



Quellen:

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-E96A2928/hbs/hs.xsl/563_20980.html

<http://www.workshop-zukunft.de/material/heft9/pdf/c1.pdf>

Referat „Tarifverhandlungen“ von Melanie Schöberl

©2008 Zusammenstellung: Günther Schmidt-Falck

AUSWEGE – Perspektiven für den Erziehungsalltag

Online-Magazin für Bildung, Beratung, Erziehung und Unterricht

<http://www.magazin-auswege.de/>

antwort.auswege@gmail.com



©Foto: Karin Just-GEW Bayern 2008