

**Die Zukunft  
gehört uns.**



**Jugend!**



**Unterrichtseinheit  
Tarifvertrag.**

**GEMEINSAM  
GEWINNEN.**



## Unterrichtseinheit „Tarifvertrag.“

### Ansatz

Tarifverträge und -konflikte sind ein Kernbereich des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wissens, das Auszubildende kennen sollen. Diese Kenntnisse gehören gleichzeitig zum Basiswissen für Arbeitnehmer/-innen, die ihre ganz unmittelbaren Interessen wahrnehmen wollen.

Ziel dieses Unterrichtsmoduls ist, dass die Auszubildenden ihre Handlungs- und ihre Mitwirkungsmöglichkeiten kennen und einsetzen lernen. Sie erhalten Hintergrundwissen, um die allgemeine politische Situation und die verschiedenen in der Öffentlichkeit geführten Diskussionen besser verstehen zu können.

- In welcher Weise bestimmen und sichern Tarifverträge ihre Rechte als Arbeitnehmer/-innen?
- Abstrakte („langweilige“) Angelegenheiten wie ein Tarifvertrag haben Auswirkungen auf ihren Alltag, viel mehr als ihnen bewusst ist.
- Über viele ihrer Alltagsbedingungen können sie selbst (mit-)bestimmen, wenn sie sich engagieren.

Wird die Unterrichtseinheit zu einem Zeitpunkt durchgeführt, an dem gerade ein „großer“ Tarifkonflikt stattfindet, über den die Medien berichten oder der „vor Ort“ bemerkbar ist, wird das Interesse größer sein und die Bedeutung von Tarifverträgen klarer.

Des Weiteren können die Schülerinnen und Schüler das Thema spannend finden, wenn der Tarifkampf zwar öffentlich wenig beachtet wird, aber in ihrer eigenen Branche/dem eigenen Unternehmen gerade „hochkocht“ und sie Informationen bekommen, was diese „ferne“ Angelegenheit für sie ganz konkret bedeutet.

### Ziel

Ziel dieses Unterrichtsmoduls ist es, den Auszubildenden notwendige Informationen zum Thema „Tarifvertrag“ so zu vermitteln, dass sie die tarifpolitische Situation und öffentliche Diskussion kompetent beurteilen können.

### Inhalte

- Was ist ein Tarifvertrag?
- Rechtliche Stellung des Tarifvertrags
- Was regeln Tarifverträge?
- Vergleich gesetzliche Regelungen und Tarifregelungen
- Geschichte der Tarifverträge
- Wie entsteht ein Tarifvertrag

### Dauer

Ausgelegt für einen 90-minütigen Unterrichtsblock, jedoch bieten die Charts Material für mehr als 90 Minuten. Daher ist in der Vorbereitung eine Auswahl von Schwerpunkten nötig.

## Allgemeine Hintergrundinformationen zum Thema „Tarifvertrag“



Tarifverträge sind Kollektivverträge – im Gegensatz zu Arbeits- oder Kaufverträgen. Als Kollektivverträge beinhalten Tarifverträge verbindliche Vorgaben für individuelle Arbeitsverträge. Auch deshalb sind sie enorm wichtig. Ausgehandelt werden Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern. Beide Verhandlungspartner heißen in der Fachsprache „Tarifparteien“. Rechtlich bindend sind sie für alle den Vertragsparteien angeschlossenen Mitglieder. Das heißt konkret: Nur Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf tarifvertragliche Leistungen und können diese auch einklagen. Eine Ausnahme sind allgemeinverbindliche Tarifverträge.

Das Grundgesetz garantiert in Deutschland die so genannte „Tarifautonomie“ („Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet (...)“ (Artikel 9 Absatz 3 GG)). Das bedeutet, Gewerkschaften und Arbeitgeber/-innen können Arbeitsbedingungen in eigener Verantwortung aushandeln. Vom Staat ist keine Einmischung erlaubt.

Die Arbeitsbedingungen in Deutschland werden – trotz Tariffucht – immer noch maßgeblich durch Tarifverträge bestimmt. Tarifverträge müssen günstiger als gesetzliche Mindestbedingungen sein. Sie regeln unter anderem:

- Höhe des Entgelts
- Arbeits- und Ruhezeiten
- Einstufungen z.B. bei Gehältern und Anrechnungszeiten
- Kündigungsfristen, Versetzungsregeln
- Pausenzeiten und Urlaubsdauer

Generell gilt das Günstigkeitsprinzip, welches besagt:

- Arbeitnehmer/-innen können jeweils die Regelungen beanspruchen, die für abhängig Beschäftigte günstiger sind
- Arbeitgeber dürfen mehr Lohn zahlen, als im Tarifvertrag vorgesehen.
- Arbeitgeber dürfen aber nicht weniger zahlen, als der Tarifvertrag vorsieht. Tarifnormen (= tarifvertragliche Regelungen)

### Funktion von Tarifverträgen

- Ordnungsfunktion

Der Tarifvertrag schafft Rechtssicherheit und Überschaubarkeit, weil er den von ihm geregelten Bedingungen einen bestimmten Inhalt gibt.

- Schutzfunktion

Kein Arbeitsvertrag darf die im jeweils geltenden Tarifvertrag festgelegten Mindestarbeitsbedingungen unterschreiten. Damit schützt er die Arbeitnehmer/-innen davor, dass der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen aus einer stärkeren Position einseitig festlegt.

- Friedensfunktion

Solange ein Tarifvertrag gilt, dürfen die Arbeitnehmer/-innen nicht streiken, um neue Forderungen hinsichtlich der vereinbarten Bedingungen durchzusetzen.

## **Zehn immer wiederkehrende Argumente gegen Tarifverträge – und was die Gewerkschaften dazu sagen:**



**„Tarifverträge sind zu starr und unflexibel. Im Zeitalter von Internet und Globalisierung brauchen wir flexible und individuelle Regelungen.“**

Es gibt für mehr als 200 Branchen und über 5.000 Firmen Tarifverträge mit ganz unterschiedlichen Regelungen. Sie setzen Mindeststandards, aber sie geben den Betrieben auch viel Gestaltungsspielraum. Zum Beispiel bei der Arbeitszeit, bei leistungsorientierter Bezahlung oder bei Gruppen- oder Projektarbeit.

**„Die Tarifverträge müssen stärker Rücksicht auf wirtschaftlich schwache Unternehmen nehmen.“**

In vielen Tarifverträgen gibt es zu diesem Zweck heute bereits Öffnungsklauseln. Aber Vorsicht: Nicht jede Unternehmenskrise kann durch Abweichungen vom Tarifvertrag behoben werden. Und: Allzu viele Ausnahmen gefährden die Wirkung des Tarifvertrages insgesamt.

**„Tarifverträge sind ein veraltetes Regelungsinstrument. Heute kann jede/ Arbeitnehmer/-in die Arbeits- und Einkommensbedingungen selbst aushandeln.“**

Das gilt höchstens dann, wenn die Beschäftigten über knappe und stark gesuchte Spezialqualifikationen verfügen. Auf die Dauer und für die übergroße Mehrheit der Arbeitnehmer/-innen gilt: Gemeinsames Auftreten und Verhandeln stärkt die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern und verhindert ein Ausspielen der Beschäftigten gegeneinander.

**„Nationale Tarifverträge werden angesichts der wachsenden internationalen wirtschaftlichen Verflechtung wirkungslos.“**

Tatsache ist: Viele transnational aktive Konzerne versuchen, unterschiedliche Tarifstandards z. B. in den europäischen Ländern für sich auszunutzen. Um ein grenzüberschreitendes Tarifdumping zu verhindern, haben die Gewerkschaften deshalb begonnen, ihre Tarifpolitik in Europa zu koordinieren. In der Metallindustrie gibt es beispielsweise eine intensive gewerkschaftliche Tarifkooperation zwischen Nordrhein-Westfalen, Belgien und den Niederlanden.

**„Tarifverträge sollten nicht mehr als Rahmenbedingungen und Empfehlungen enthalten, die Details regeln die Betriebsparteien.“**

Bereits heute sind die betrieblichen Interessenvertretungen, Betriebs- und Personalräte mit der Umsetzung tariflicher Rahmenregelungen stark gefordert. Die Erfahrung lehrt überdies: Betriebsräte sind nur begrenzt konflikt- und durchsetzungsfähig. Sie brauchen auch unabdingbare, verbindliche Tarifstandards. Im Übrigen: In 35 Prozent der Betriebe gibt es keine Betriebsräte!

**„Tarifverträge sind allenfalls in den alten Industriebranchen noch sinnvoll. In den modernen Bereichen der ‚New Economy‘ von Informationstechnologie, Multimedia und Internet haben sie keinen Platz.“**

Schon heute gelten für viele IT- und Software-Unternehmen Tarifverträge. Siemens, debis, Infineon, T-Online, Digital Equipment, IBM, VIAG-Interkom und viele ihrer

Konkurrenten sind tarifgebunden. Zu Recht, denn auch die Beschäftigten in dies Bereich haben ein Interesse an verbindlichen Regeln und Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen.



**„Über kurz oder lang werden die Arbeitgeber durch anhaltende Tarif- und Verbandsflucht das bisherige Tarifsysteem zum Einsturz bringen.“**

Die Tarifbindung ist in den vergangenen Jahren zweifellos merklich zurückgegangen. Doch noch immer unterliegen drei Viertel der westdeutschen und knapp zwei Drittel der ostdeutschen Beschäftigten geltenden Tarifverträgen. In manchen Fällen sind die Betriebe auch nach kurzer Zeit in die Tarifbindung zurückgekehrt. Vieles hängt davon ab, ob die Gewerkschaften auch in Zukunft genügend Mitglieder gewinnen können, um Tarifverträge durchsetzen zu können.

**„Durch ihr beharrliches Festhalten an den überholten Tarifstrukturen gefährden die Gewerkschaften selbst am meisten die Tarifverträge.“**

Manches hat sich tatsächlich an der gewerkschaftlichen Tarifpolitik vorbei entwickelt, so z. B. die Gleitzeit. Aber die Gewerkschaften haben auch immer wieder selbst Vorschläge für eine Reform der Tarifverträge gemacht: für moderne Entgeltsysteme, für Weiterbildungsregeln, für beteiligungsorientierte Arbeitsformen, für mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten. Längst nicht alles haben sie durchsetzen können, weil die Arbeitgeber sich dagegen gesperrt haben.

**„Die Tarifpolitik sollte einen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland leisten. Gefordert ist eine moderate Tarifpolitik.“**

Dieses Rezept, das den Gewerkschaften seit langen Jahren empfohlen wird, greift zu kurz und ist deshalb falsch. Eine aktive Tarifpolitik, die mindestens für einen Ausgleich der steigenden Lebenshaltungskosten und für eine Teilhabe der Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt sorgt, ist auch gesamtwirtschaftlich sinnvoll. Sie sorgt für die notwendige Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage und verhindert eine grenzüberschreitende Lohnkonkurrenz zulasten der Arbeitnehmer/-innen.

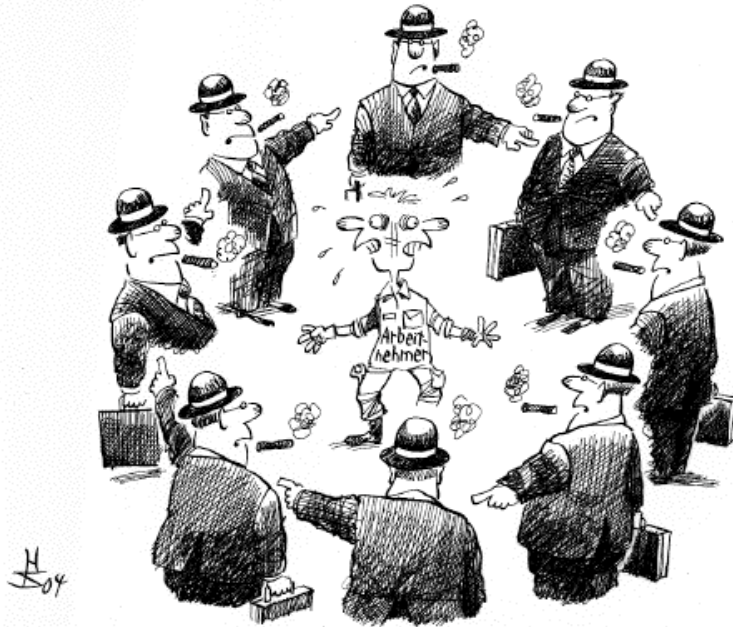
**„Der alte Gegensatz von ‚Kapital und Arbeit‘ gehört der Vergangenheit an, die Tarifpolitik sollte sich an gemeinsamen Interessen orientieren.“**

Die Erfahrung – auch in jüngster Zeit – lehrt: Gerade in der Lohn- und Tarifpolitik sind die Interessen von Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgebern entgegengesetzt. Gewinninteressen der Unternehmen und Renditeansprüche der Shareholder schmälern zwangsläufig die Möglichkeiten der Einkommenserhöhung für die Arbeitnehmer/-innen. Tarifverträge sind letztlich immer Kompromisse nach kontroversen, gelegentlich auch von Arbeitskämpfen begleiteten Verhandlungen.

Quelle: [www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de)

## Chartkommentare

### Chart 2 – „Allein unter Druck“



"Wenn er die Arbeitszeiten erhöhen darf, dann darf ich auch!"

Der Comic zum Einstieg bietet die Möglichkeit, locker ins Gespräch zu kommen, Kontakt zu knüpfen und das Thema „Tarifvertrag“ sanft einzuleiten. Wichtig ist hier, zunächst einmal mit der Klasse die Karikatur gemeinsam zu entschlüsseln. Folgende Fragen können dabei unterstützen:

- Was ist auf dem Bild zu sehen?
- Wer befindet sich in der Mitte? Wer steht außen im Kreis drumherum?
- Wer ist in der Über/ bzw. Unterzahl?
- Was hat dieses Bild mit dem Thema „Tarifvertrag“ zu tun?

Folgende Fragen können dabei unterstützen, mehr über die Teilnehmenden und ihre Hintergründe, Interessen und Bedürfnisse zu erfahren:

- Wer von euch weiß, dass er oder sie nach Tarif bezahlt wird?
- Kennt ihr konkrete tarifvertragliche Vereinbarungen in eurer Branche? Wenn ja, welche?
- Wisst ihr, wie Tarifverträge entstehen?
- Habt ihr schon einmal gestreikt? Wenn ja, wann und warum?
- Wisst ihr, wann man in Deutschland streiken darf?



## Chart 5 – Was ist ein Tarifvertrag?

### **Tarifverträge sind Kollektivverträge. Sie**

- werden zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und den Gewerkschaften ausgehandelt und abgeschlossen.
- regeln die Arbeitsbedingungen für ganze Berufsgruppen eines Wirtschaftszweiges.
- definieren Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretungen.
- regeln die Art der Tätigkeiten sowie Abschluss und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen.

### **Zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt**

- Ergebnis der Verhandlungen der „Sozialpartner“ (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) oder der Verhandlungen zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft
- Tarifverträge regeln den Arbeitsmarkt: Kollektivverträge machen verbindliche Vorgaben für die individuellen Arbeitsverträge
- Tarifverträge greifen dadurch in die Marktbeziehungen zwischen Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen ein.
- Der Preis für die Arbeit wird auf diese Weise der möglichen Konkurrenz der Arbeitnehmer/-innen untereinander teilweise entzogen.

### **Arbeitsbedingungen für ganze Berufsgruppen eines Wirtschaftszweiges.**

- Inhaltsnormen regeln den Inhalt des Arbeitsverhältnisses: Löhne, Gehälter, Zulagen, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung.
- Abschlussnormen regeln die Vorschriften für den Abschluss der Einzelarbeitsverträge (bestimmte Arbeitnehmer müssen vorrangig eingestellt werden/ dürfen nicht beschäftigt werden).
- Normen über betriebliche Fragen enthalten Bestimmungen über betriebliche Leistungen der Arbeitgeber (z.B. hygienische Einrichtungen, Ruheräume, etc.).

### **Rechte und Pflichten der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmervertreter.**

- Friedenspflicht: Verbot von Arbeitskämpfen während der Laufzeit eines Tarifvertrags.
- Durchführungs- und Einwirkungspflicht: Gebot der Erfüllung des Tarifvertrags und die Einwirkung der Tarifvertragsparteien auf ihre Mitglieder, den Tarifvertrag zu erfüllen.

### **Tarifvertragstypen**

Unterteilt wird nach Inhalt, Vertragsarten und Geltungsbereichen. Unterschieden wird z. B. zwischen:

- der Gültigkeitsdauer (z.B. 12, 18 oder 24 Monate)
- Firmentarifverträgen und Verbandstarifverträgen
- Verträgen nach fachlichen Geltungsbereichen (gilt z.B. für die gesamte Metallindustrie), nach räumlichen Geltungsbereichen (z.B.:

Bundestarifverträge) oder nach persönlichen Geltungsbereichen (z.B. nach Art der Tätigkeit oder dem Umfang der Beschäftigung)



### **Exkurs:**

#### **Falls die Frage aufkommt, wann eine Arbeitnehmervereinigung als Gewerkschaft gilt:**

Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht haben sich mehrfach mit der Frage beschäftigt, was eine Vereinigung von Arbeitnehmern zur „tariffähigen“ Gewerkschaft macht.

Danach muss eine Gewerkschaft

- Arbeitnehmerinteressen wahrnehmen
- freiwillig gebildet worden sein
- überbetrieblich organisiert sein
- den Willen haben, Tarifverträge abzuschließen
- einen spürbaren Druck auf den Verhandlungsgegner ausüben können
- gegnerfrei sein (der Verband darf keinem Einfluss der Gegenseite unterliegen, Angehörige der Gegenseite dürfen nicht Mitglieder sein, es darf zu ihnen auch kein Abhängigkeitsverhältnis bestehen)

Die Gewerkschaftseigenschaft setzt also voraus, dass sie ihre Aufgaben als Tarifpartner sinnvoll erfüllen kann. Dazu bedarf es einer entsprechenden Stärke und Durchsetzungskraft gegenüber dem Arbeitgeber und einer ausreichenden Leistungsfähigkeit der Organisation.

Für die IG-Metall ist die so genannte Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) eine verkappte Interessenvertretung der Arbeitgeber und die IG Metall spricht ihr deshalb ab, eine Gewerkschaft zu sein, weil sie zu wenig Mitglieder hat, um deren Interessen effektiv zu vertreten.

Die IG Metall hatte in einem über sechs Jahre langen Rechtsstreit prüfen lassen, ob die CGM „mächtig“ ist, um Tarifverhandlungen zu führen, einen Tarifvertrag abzuschließen oder im Streik ihre Forderungen durchzusetzen.

Auch bei der so genannten Christlichen Gewerkschaft Deutschlands (CGD) ist für die IG Metall rechtskräftig festgestellt, dass die CGD keine Gewerkschaft ist.

Aufgrund der geringen Mitgliederzahl fehle der CGD die erforderliche Durchsetzungsfähigkeit, hatte das Arbeitsgericht Gera bereits im Jahr 2002 (2 BV 3/2000) entschieden. Und bei den von der CGD abgeschlossenen Verträgen, vor allem im Tischlerhandwerk lägen Anhaltspunkte vor, dass es sich um Gefälligkeitstarifverträge handele, argumentierte das Gericht.

Das Bundesarbeitsgericht hält an seiner Rechtsprechung fest, wonach eine Arbeitnehmervereinigung nur dann die Gewerkschaftseigenschaft besitzt, wenn sie in der Lage ist, sich gegenüber der Arbeitgeberseite durchzusetzen.





#### **Chart 4 – Unterschiedliche Tarifverträge**

**Der Flächentarifvertrag** ist ein „normaler“ Tarifvertrag zwischen der IG Metall und einem Arbeitgeberverband für ein umfassendes Tarifgebiet

**Der Anerkennungstarifvertrag** ist ein Tarifvertrag zwischen der IG Metall und einem Arbeitgeber, der nicht in einem Arbeitgeberverband organisiert ist, aber den Flächentarifvertrag als gültig anerkennt.

**Der Haustarifvertrag** ist ein besonderer Tarifvertrag zwischen der IG Metall und einem konkreten Arbeitgeber, der nur für einen bestimmten Betrieb bzw. Firma gilt.

**Der Ergänzungstarifvertrag** regelt unternehmensspezifische Absprachen zusätzlich zum bestehenden Flächentarifvertrag. So muss das Unternehmen nicht gleich einen eigenen Haustarifvertrag abschließen.

## Chart 5 – Tarifverträge sind rechtsverbindlich



Die unzähligen Gesetze, Verordnungen, Vereinbarungen und Verträge in Deutschland sind nicht gleichrangig, sondern haben unterschiedliches Gewicht.

Es gelten folgende Grundprinzipien:

### Rangprinzip

Eine auf höherer Ebene angesiedelte, stärkere Regel hat immer Vorrang vor einer niedriger eingestuft, schwächeren Regel. Das bedeutet:

- Ein Gesetz muss in der Verfassung verankert sein.
- Ein Tarifvertrag im entsprechenden Gesetz.
- Eine Betriebsvereinbarung muss den Tarifen entsprechen.
- Eine Arbeitsanweisung vom Arbeitsvertrag abgedeckt sein.

### Günstigkeitsprinzip

Wenn eine Regelung für abhängig Beschäftigte günstiger ist, als im Arbeitsrecht eigentlich vorgesehen, wird das Rangprinzip außer Kraft gesetzt.

- gilt nur im Arbeitsrecht (im Gegensatz zu anderen Rechtsgebieten).
- Rangprinzip bestimmt hier nur Mindeststandards:
  - Arbeitgeber/-innen dürfen beispielsweise im Arbeitsvertrag mehr Lohn vereinbaren, als im Tarifvertrag vorgesehen ist. Auch wenn der Tarifvertrag in der rechtlichen Hierarchie höher steht. Aber sie dürfen nicht weniger Lohn zahlen, als im tarifvertraglich vereinbart.



### **Exkurs:**

Zwei Rechtsbereiche spielen in diesem Zusammenhang noch eine besondere Rolle.

### **EU-Recht**

Insbesondere die vom Rat der Europäischen Union erlassenen Richtlinien spielen eine immer wichtigere Rolle. Die EU-Richtlinien richten sich formal stets an die Regierungen der Mitgliedsstaaten und verpflichten diese, innerhalb der vorgegebenen Frist bestimmte Inhalte entweder ohne Abweichung oder als Mindestvorschriften in das jeweilige nationale Rechtsgefüge zu überführen.

Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Union müssen von den nationalen Behörden genauso angewendet werden wie nationale Gesetze, bei einem Widerspruch zwischen nationalem und europäischem Recht hat EU-Recht Vorrang.

Wer sich durch nationale Behörden in seinen Rechten als EU-Bürger verletzt fühlt, kann gerichtlichen Schutz in Anspruch nehmen – bis hin zum Europäischen Gerichtshof (EuGH), der die höchste richterliche Gewalt in allen Fragen des Unionsrechts hat.

### **Richter-Recht**

Gerade im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit ist das so genannte Richterrecht sehr ausgeprägt. So werden Entscheidungen (vor allem der höheren Gerichte) bezeichnet, die in gesetzlich nicht ausdrücklich geregelten Bereichen getroffen werden, und die damit für die Zukunft Rechtsnormen setzen.

Das Richterrecht ist also Konsequenz der Unvollständigkeit der Rechtsordnung. Die Gerichte (insbesondere das Bundesarbeitsgericht, manchmal auch das Bundesverfassungsgericht) interpretieren durch ihre Urteile und Beschlüsse die vorhandenen Rechtsnormen.

Dadurch, dass sich die anderen Gerichte in der Regel an der hochrichterlichen Rechtsprechung orientieren, hat das Richterrecht – obwohl es kein formales Recht ist – im Bereich des Arbeitsrechts eine hohe Bedeutung.



## Chart 6 – Tarifverträge lohnen sich

**Nur Gewerkschaftsmitglieder haben Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag. Tarifverträge regeln:**

- Einkommen
- Arbeitszeit
- Arbeitsplatzsicherung
- Übernahme nach der Ausbildung
- Förderung der Qualifizierung

### **Das regeln Tarifverträge**

Tarifverträge regeln Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Das Kernstück eines jeden Tarifvertrags sind Vorschriften über Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen, die die Arbeitgeber bezahlen müssen sowie über Arbeitsbedingungen. Tarifverträge regeln:

- Lohn- und Gehaltsgruppen bzw. Entgeltgruppen (ERA)
- Lohnformen (Zeit- und Leistungslohn)
- Zulagen und Zuschläge (Mehrarbeit, Nachtarbeit oder Schichtarbeit)
- Prämien und Erfolgsbeteiligungen
- Vermögenswirksame Leistungen
- Urlaub, Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld
- Arbeitszeit
- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Kurz- und Mehrarbeit
- Nebentätigkeiten
- Alterslohnsicherung
- Freistellungsansprüche bei familiären Ereignissen
- Arbeitsgestaltung
- Bestimmungen über den Beginn eines Arbeitsverhältnisses (Einstellung, Probezeit)
- Bestimmungen über das Ende eines Arbeitsverhältnisses (Zeugniserteilung, Form der Kündigung, Kündigungsfristen)
- Bezahlung bei Arbeitsausfall, Betriebsstörungen und Arbeitsversäumnissen
- Lohnfortzahlung für Kranke
- Beschäftigungssicherung

### **Welcher Vertrag regelt was**

Im Tarifvertrag werden also die wichtigsten Rahmenbedingungen für die Arbeit festgelegt. Einige dieser Punkte (z.B. Lohn) können in jeder anstehenden Tarifrunde erneut verhandelt werden. Andere sind längerfristig festgelegt.

- Lohn- und Gehaltstarifverträge
  - Höhe der Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen
  - Höhe der Zulagen und Zuschläge
  - Laufzeit: Meistens etwa ein Jahr
- Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge
  - Grundsätze der Entlohnung: Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn
  - Einstufung der Arbeitnehmer/-innen in die verschiedenen Lohn- und Gehaltsgruppen nach ihren Tätigkeitsmerkmalen



- Laufzeit: mehrere Jahre
- Manteltarifverträge
  - allgemeine Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaubszeiten und Urlaubsgeld, Mehrarbeit und Überstundenzuschläge, Schicht-, Sonn- und Feiertagszuschläge
  - Laufzeit: mehrere Jahre
- Betriebliche Zusatztarifverträge:
  - Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen
  - Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer
  - Zahlung von Weihnachtsgeld
  - Laufzeit: mehrere Jahre

An dieser Stelle könnt ihr die Schüler/-innen darauf hinweisen, dass in den Tarifverträgen fast immer auch Vereinbarungen ausgehandelt werden, die speziell Auszubildende betreffen.

### **ERA-Tarifvertrag (ERA-TV) über das Entgeltrahmenabkommen**

2003 wurde ein neues System in der Metall- und Elektroindustrie geschaffen, um das Einkommen von Beschäftigten zu ermitteln. Grundgedanken:

- Faire Bezahlung für alle
- Aufhebung der über 100-jährigen Zweiklasseneinteilung bei der Entlohnung (Lohn für Arbeiter, Gehalt für Angestellte)
- Einheitliches, zeitgemäßes Entgeltsystem für Arbeiter und Angestellte

Der ERA-TV wird in jedem Bundesland spezifisch ausgestaltet.

### **Für wen gelten Tarifverträge**

Nur Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft haben einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Vereinbarungen. Nur sie können ihre Ansprüche notfalls einklagen. Auf der anderen Seite gelten die Tarifverträge auch nur für jene Arbeitgeber, die in einem Arbeitgeberverband sind. Möglich ist auch, dass ein Firmentarifvertrag abgeschlossen wird oder ein Tarifvertrag für einen Betrieb, der einen Flächentarifvertrag anerkennt (Anerkennungstarifvertrag).

Wenn Unternehmer die tariflichen Leistungen auch jenen Beschäftigten gewähren, die nicht in der Gewerkschaft sind, dann geschieht das freiwillig. Sie haben aber verständlicherweise kein Interesse daran, dass Gewerkschaftsmitglieder über bessere Arbeitsbedingungen verfügen als Nicht-Mitglieder.

Wenn das Unternehmen jedoch bisher gewährte Leistungen widerruft, dann können sich nur Gewerkschaftsmitglieder auf den Tarifvertrag berufen und gegebenenfalls klagen. Nichtmitglieder haben diese Möglichkeit nicht. (Es sei denn, in ihrem individuellen Arbeitsvertrag wird ausdrücklich auf den Tarifvertrag Bezug genommen).

### **Die Tarifverträge der IG Metall beinhalten Härtefallklauseln.**

Zur Abwendung *drohender Insolvenz* oder aber auch zur Beschäftigungssicherung können Sonderregelungen getroffen werden. Dies erfolgt aber nach klaren, nachprüfbaren Regeln.

## **Exkurs zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen**

Manche Tarifverträge werden für allgemeinverbindlich erklärt. Sie gelten dann für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Tarifgebiets.



Der Bundesarbeitsminister oder eine von ihm beauftragte oberste Arbeitsbehörde eines Bundeslandes kann einen Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten scheint.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfolgt im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss („Tarifausschuss“).

Der Tarifvertrag gilt dann für alle Arbeitnehmer/-innen, auch wenn ihr Arbeitgeber nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist.

## Chart 7 und 8 – Tarifliche Leistungen für Mitglieder



### Chart 7

Beispiele	Gesetzliche Regelung	Tarifvertrag der IGM
<b>Ausbildungsvergütung</b>	„Angemessene“ Ausbildungsvergütung	M+E-Industrie / Bayern: 1. Jahr 793,00 € 2. Jahr 837,00 € 3. Jahr 892,00 € 4. Jahr 932,00 €
<b>Jahresurlaub</b>	Azubis unter 16: 30 Arbeitstage Azubis unter 17: 27 Arbeitstage Azubis unter 18: 25 Arbeitstage Azubis über 18: 20 Arbeitstage	30 Arbeitstage 30 Arbeitstage 30 Arbeitstage 30 Arbeitstage
<b>Zusätzliches Urlaubsgeld</b>	Keine Regelungen	Zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50%

### Chart 8

Beispiele	Gesetzliche Regelung	Tarifvertrag der IGM
<b>Übernahme nach der Ausbildung</b>	Keine Regelung	M+E Industrie / NRW: Übernahme aller Azubis für min. 12 Monate nach der Ausbildung
<b>Arbeitszeit</b>	Azubis unter 18: 40 Std. / Woche Azubis ab 18: 48 Std. / Woche	35 Std. / Woche 35 Std. / Woche
<b>Altersvorsorge-wirksame Leistungen</b>	Keine Regelungen	Jährlich 159,48 € für Azubis, 319,08 € für Arbeiter / Angestellte nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit
<b>Betriebliche Sonderzahlungen</b> Weihnachtsgeld	Keine Regelungen	In Stufen bis zu 55 % des Monatsverdienstes



### **Didaktischer Hinweis**

Am besten ist es, wenn ihr Tarifverträge, die die Schüler/-innen betreffen, mitbringt und austeilt bzw. die aufgeführten Beispiele um die jeweils zutreffenden Daten ergänzt. Wenn es Auszubildende in der Klasse gibt, die einen Tarifvertrag haben, dann können auch diese gefragt werden, ob sie die entsprechenden Regelungen aus ihrem Vertrag kennen.

### **Wirkung von Tarifverträgen auf das allgemeine Einkommen**

Es gibt in Deutschland keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Aber Tarifverträge setzen Standards – auch über die unmittelbar tarifgebundenen Unternehmen und Branchen hinaus. Sie haben Beispielcharakter und können Auszubildenden ohne Tarifvertrag Orientierung geben im Hinblick auf gute Arbeitsbedingungen. Auch in der Rechtsprechung gelten Tarifverträge als Messlatte. Ein gutes Beispiel ist die Höhe von Ausbildungsvergütungen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) äußert sich hier sehr unpräzise: „Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren“ (§ 17 Abs. 1). Das Bundesarbeitsgericht hat diese Festlegung in einem Urteil aus dem Jahr 1991 konkretisiert. Eine „angemessene“ Ausbildungsvergütung darf die in der Region oder Branche geltenden tarifvertraglichen Vergütungen um nicht mehr als 20 Prozent unterschreiten (BAG, 5 AZR 226/90).





## **Chart 9 – Tarif-Forderungen der Arbeitgeber**

### **Wunschvorstellungen der Arbeitgeber – eine aktuelle Auswahl**

- „Erfolgsabhängige“ Senkung von Weihnachts- und Urlaubsgeld.
- Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.
- Generelle betriebliche Öffnungsklauseln in allen Tarifverträgen.
- Rückkehr zur 40-Stundenwoche.
- Kürzungen beim Urlaub (weniger als 30 Tage).
- Streichung von bezahlten Freistellungen.

### **Die Interessen sind gegensätzlich**

- Für die Arbeitgeber stehen wirtschaftliche Interessen im Mittelpunkt.
- Für die IG Metall der Mensch.

### **Didaktischer Hinweis**

Hier bietet es sich an, mit der Klasse in Dialog zu treten. Da es immer wieder aktuelle Wunschvorstellungen der Arbeitgeber gibt, kann zu Beginn einfach in den Raum gefragt werden, ob denn Forderungen der Arbeitgeber bekannt seien. Diese können dann gesammelt werden und um die Punkte auf dem Chart ergänzt.



## Chart 10 – Er kämpfte Erfolge

**Tarifverträge fallen nicht vom Himmel. Das haben wir bereits erkämpft:**

### **1956 - 1995**

Kontinuierliche Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Lohnausgleich von 48 Stunden auf 35 Stunden pro Woche in der westdeutschen Metallindustrie ab 1. Oktober 1995. Im Osten Verkürzung auf 38 Stunden ab 1996.

### **1983**

Alle Arbeitnehmer/-innen in der Metallindustrie haben von nun an 30 Tage Urlaub im Jahr.

### **1996**

Absicherung der 100prozentigen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall per Tarifvertrag. Das Gesetz wurde damals verschlechtert.

### **1999**

Übernahme der Auszubildenden für mindestens 12 Monate.

### **1949 - bis heute**

Regelmäßige Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen.

## **Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung**

### **Metallindustrie 1956: Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 45 Wochenstunden**

"Natürlich mit vollem Lohnausgleich durch eine Erhöhung der Stundenlöhne um 6,5%. Dieser Vertrag hat das Leben der Menschen arbeitenden Menschen nachhaltig verbessert und das öffentliche Leben verändert. Mit 48 Wochenstunden haben die Menschen in der Regel von Montag bis Freitag ganztags und am Samstagvormittag gearbeitet. Damals gab es in vielen Arbeitnehmerhaushalten noch kein Bad, auch keine Dusche. Man ging deshalb am Samstagnachmittag ins Stadtbad und die frei zur Verfügung stehende Zeit fing eigentlich erst am Samstagabend an. Mit Einführung der 45-Stundenwoche wurde die Wochenarbeitszeit auf Montag bis Freitag zusammengefasst, die frei zur Verfügung stehende Zeit fing am Freitagabend an und der Familie stand das ganze Wochenende zur Verfügung. Familien konnten plötzlich am Samstag gemeinsam einkaufen gehen, konnten am Wochenende gemeinsam etwas unternehmen, das öffentliche Erscheinungsbild in den Städten hat sich dadurch geändert und "Papi gehörte Samstags den Kindern und der Familie." [Franz Steinkühler, Vorsitzender der IG Metall 1986-93]

### **Einführung der 4-Tage-Woche bei Volkswagen 1993**

"Arbeitszeitverkürzung sichert und schafft Arbeitsplätze - mit dieser Überzeugung ist die IG Metall 1984 in den Kampf für die 35-Stunden-Woche eingetreten. Sie hat sich im Zuge der Umsetzung bewährt. Die Arbeitgeber indes haben die Umverteilungswirkung kürzerer Arbeitszeit nie wahrhaben wollen.

1993 jedoch konnte die IG Metall die Öffentlichkeit eindrucksvoller als sonst von der Richtigkeit ihrer Position und Politik überzeugen. In diesem Jahr vereinbarte sie für die Beschäftigten der Volkswagen AG einen Tarifvertrag zur Verkürzung der

Arbeitszeit - den so genannten Vier-Tage-Woche-Tarifvertrag. Er regelte die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 auf 28,8 Stunden.



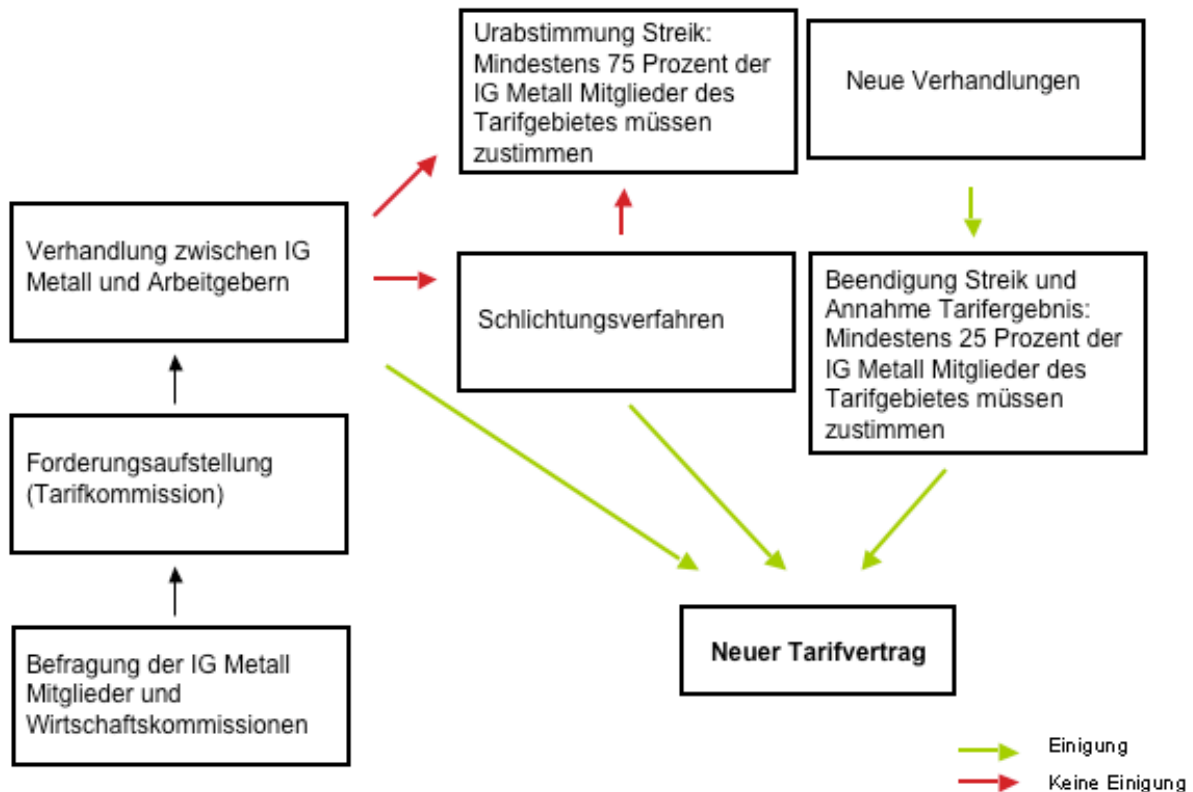
Hintergrund war eine wirtschaftliche Krise. Im Konjunkturabschwung 1993 war in Deutschland die Zahl der Arbeitsplätze um 400.000 zurückgegangen. Besonders betroffen war die Automobilindustrie. Gleichzeitig gab es aufgrund von Reorganisationsprozessen Produktivitätsfortschritte, die zum Abbau weiterer Arbeitsplätze geführt hätten. Bei VW drohte die Vernichtung von 30.000 Arbeitsplätzen. Mit dem Tarifvertrag konnte für alle die Weiterbeschäftigung sichergestellt werden.

Das war - entgegen aller Arbeitgeber-Propaganda - der nochmalige und eindrucksvolle Beweis: Arbeitszeitverkürzung sichert Arbeitsplätze. Das war für die Metallindustrie der Startschuss für tarifliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Hier wurden die Grundlagen für den späteren Tarifvertrag Beschäftigungssicherung gelegt. Kürzere Arbeitszeit ist auch in der aktuellen Krise eine Option der Beschäftigungssicherung." [Helga Schitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied IG Metall]

## Chart 11 – So entsteht ein Tarifvertrag



### Die Mitglieder entscheiden



### Wann endet ein Tarifvertrag?

- Entweder mit Ablauf der Zeit, für die der Tarifvertrag abgeschlossen worden ist.
- Oder wenn beide Seiten ihn freiwillig beenden wollen.
- Möglich auch: Ordentliche Kündigung unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist.
- Möglich auch: Außerordentliche Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes.
- Tarifvertrag hat die Konstruktion der so genannten Nachwirkung: Seine Normen gelten nach Ablauf weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

### Wie entsteht die Forderung?

Viele Wochen vor dem ersten Verhandlungstermin für einen neuen Tarifvertrag beraten die Gewerkschaften, welche Anforderungen die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen im Geltungsbereich des Vertrages an eine solche neue Abmachung stellen.

Vertrauensleute und Betriebsräte erfragen die Stimmung vor Ort in den Betrieben und formulieren auf dieser Basis erste Forderungen: Je mehr Mitglieder die

Gewerkschaften dort haben, je stärker dort die gewerkschaftlichen Strukturen sind, umso genauer lässt sich in Erfahrung bringen:

- Wie kommen die Beschäftigten mit ihrem bisherigen Lohn und Gehalt klar?
- Wie viel Anteil am von ihnen erwirtschafteten Gewinn ihres Unternehmens kann eingefordert werden?
- Wie soll die Arbeitszeit aussehen?
- Bestehen noch andere branchenspezifische und regionale Wünsche?



Die Ergebnisse der Befragungen, die Forderungen vor Ort wie auch Informationen über die betriebsspezifische wirtschaftliche Situation werden denn von den Betriebsräten und Vertrauensleuten zusammengefasst und an die zuständige Tarifkommission weitergeben.

Bereits an diesem Punkt ist die Jugend gefragt. Denn nur ein starkes Engagement von Auszubildenden und jungen Beschäftigten verhindert, dass bei den Tarifverhandlungen in letzter Minute jugendspezifische Gewerkschaftsforderungen als „Verhandlungsmasse“ geopfert werden.

Die Tarifkommission wird aus Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall gebildet. Sie formuliert die gemeinsamen Tarifforderungen. Später wählt die Tarifkommission aus ihrer Mitte die Verhandlungskommission, die sich mit den Arbeitgebern an den Tisch setzt. Sie begleitet weiterhin die Verhandlungen und befindet schlussendlich über das Verhandlungsergebnis. In letzter Instanz angenommen werden muss das Ergebnis allerdings von den Mitgliedern der IG Metall im betroffenen Tarifgebiet.

### **Wie sind die Arbeitgeber organisiert?**

Auch Arbeitgeber haben sich branchenbezogen und regional in Verbänden zusammengeschlossen. Der Grund: Um nicht starken Branchen-Gewerkschaften gegenüber allein dazustehen. Nur die Mitglieder dieser Verbände sind an die dort vereinbarten Tarife gebunden. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. Arbeitgeber mit gewerkschaftlich schwach organisierter Belegschaft schließen sich den Arbeitgeberverbänden oft nicht an oder verlassen diese, um in ihrem Unternehmen für sie günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen durchsetzen zu können.

Arbeitgeberverbände:

- entwickeln gemeinsame Positionen gegenüber den Tarifforderungen der Gewerkschaften.
- legen eigene Verhandlungsangebote vor
- verfassen manchmal auch Stellungnahmen zu arbeits- und sozialpolitischen Themen, die sich gerade in der öffentlichen Diskussion befinden, zum Beispiel zur Höhe der Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen oder zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.

### **Wie verläuft eine Tarifverhandlung?**

Verhandlungskommissionen der Tarifparteien (Gewerkschaft und Arbeitgeberverband) verhandeln über die Forderungen der Gewerkschaft und das Angebot der Arbeitgeberseite. Oft sind mehrere Verhandlungsrunden notwendig. Meist steht am Ende der Verhandlungen ein Kompromiss: Die Gewerkschaften verzichten auf einen Teil ihrer Forderungen und die Arbeitgeber gehen mehr oder weniger weit über ihr ursprüngliches Angebot hinaus.



Je deutlicher die Belegschaften den Arbeitgebern ihre Entschlossenheit demonstrieren, beim Scheitern der Gespräche die Arbeit niederzulegen und für ihre Forderungen zu streiken, umso bessere Verhandlungsergebnisse erzielt die gewerkschaftliche Verhandlungskommission in der Regel.

Der Schwerpunkt der jährlichen Lohntarifrunden liegt in den ersten vier bis sechs Monaten, in denen für rund 80 Prozent der Beschäftigten neue Tarife ausgehandelt werden.

### **Die Friedenspflicht**

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung in Deutschland ist für die Gewerkschaften mit einem Tarifvertrag die Pflicht verbunden, während seiner Laufzeit keinen Streik oder sonstige Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu seiner Verbesserung durchzuführen.

Das gilt auch, wenn vor Ablauf eines Tarifvertrags bereits über den neuen verhandelt wird, was die Regel ist.

Die Friedenspflicht endet normalerweise vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags. Die Friedenspflicht bezieht sich grundsätzlich nur auf die Inhalte des jeweiligen Vertrags. Dort nicht geregelte Dinge können durchaus Gegenstand von Arbeitsk Kampfmaßnahmen sein.

### **Was sind Warnstreiks?**

Warnstreiks sollen den Arbeitgebern die Entschlossenheit ihrer Beschäftigten vor Augen führen, „richtig“ zu streiken, wenn auf ihre Forderungen von der Gegenseite in den Tarifverhandlungen nicht eingegangen wird. Typischerweise werden deshalb solche Aktionen organisiert, während die Verhandlungen noch laufen. Kurze Warnstreiks sind legal, wenn eine Gewerkschaft dazu aufruft, und keine Friedenspflicht mehr besteht.

Heute erreichen die Gewerkschaften wegen der hochgradigen Arbeitsteilung in Deutschland durch zeitlich und räumlich geschickt aufeinander abgestimmte Warnstreikaktionen oft so viel Druck auf die Gegenseite, dass sie gar keine Flächenstreiks zu organisieren brauchen und die Streikkassen für den Fall des Falles gefüllt bleiben.

### **Was ist eine „Schlichtung“?**

Können sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auch in mehreren Verhandlungsrunden nicht auf einen neuen Tarifvertrag einigen, dann kann jede Seite die „Schlichtung“ des Tarifstreits fordern. In den meisten Branchen haben sich beide Seiten tarifvertraglich im Fall des Scheiterns der Gespräche zum Schlichtungsverfahren verpflichtet. Dazu bilden beide Tarifparteien paritätisch eine Schlichtungskommission und einigen sich auf die Berufung von einem oder zwei unparteiischen Vorsitzenden. Oft werden dafür erfahrene, allgemein geachtete, ältere Politiker gefragt, denen beide Seiten vertrauen. Unter deren Federführung wird dann ein Schlichtungsvorschlag erarbeitet, abgestimmt und den Tarifparteien vorgelegt.

Lehnt eine Seite das Schlichtungsergebnis ab, so ist das Verfahren gescheitert. Die Tarifkommissionen der Gewerkschaften empfehlen dann in der Regel dem Gewerkschaftsvorstand die Durchführung einer Urabstimmung über Streikmaßnahmen.



### **Der Streik**

Der Streik ist das durchschlagendste Instrument der Gewerkschaften im Kampf für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Er ist bei den Arbeitgebern gefürchtet, da die Produktion durch kollektive Arbeitsniederlegungen zum Stillstand kommt. Und keine Produktion bedeutet für die Arbeitgeber: keine Gewinne.

Aber auch für die Gewerkschaft ist Streik ein Kraftakt und deshalb auch das letzte Mittel im Rahmen von Tarifaueinandersetzungen. Immer wieder neu muss die Situation gründlich abgewägt werden. Unter anderem auch deshalb, weil die Gewerkschaft ihre Mitglieder mit ausreichend mit Streikgeld unterstützen können muss. Hintergrund: Für Streiktage braucht der Arbeitgeber keinen Lohn und kein Gehalt zu bezahlen. Das gewerkschaftliche beträgt durchschnittlich zwei Drittel des Bruttoeinkommens.

„Ordentliche“, branchenweite Flächenstreiks sind rechtlich grundsätzlich nur zulässig, wenn:

- Jährliche Tarifverhandlungen scheitern  
und
- Schlichtung keinen Erfolg hatte  
und
- in einer Urabstimmung für die Kampfmaßnahme “Streik” gestimmt wurde.

Urabstimmung bedeutet, dass mindestens 75 Prozent der zur Urabstimmung aufgerufenen und nicht abwesenden Gewerkschaftsmitglieder im entsprechenden Tarifgebiet für den Streik stimmen müssen, wenn gestreikt werden soll. Kommt es danach tatsächlich zu Streikaktionen und als deren Folge dann doch noch zu einem Verhandlungsergebnis, so muss das in einer zweiten Urabstimmung gebilligt werden. Dazu reicht es, wenn über 25 Prozent Ja-Stimmen abgegeben werden.

Zu dem neuen Vertrag gehört in aller Regel eine so genannte Maßregelungsklausel, die betriebliche Strafmaßnahmen und Schadensersatzansprüche gegen Beschäftigte ausschließt, die sich am Streik beteiligt haben.

### **Die Aussperrung**

Nach geltender Rechtsprechung ist erlaubt, dass Arbeitgeber bei Streikaktionen mit der Aussperrung reagieren. Dabei müssen sie allerdings die Verhältnismäßigkeit wahren. Die Aussperrung kann sich gegen alle Arbeitnehmer oder gegen eine bestimmte Gruppe richten (z.B. gegen jene, die bereits streiken).

Eine Aussperrung gezielt nur gegen Mitglieder einer Gewerkschaft ist rechtswidrig.

Mit der Aussperrung verbietet der Unternehmer den Beschäftigten, den Betrieb zu betreten und zu arbeiten. Für die Arbeitnehmer gibt es dadurch auch keinen Lohn und kein Gehalt mehr, weil das Arbeitsverhältnis der Ausgesperrten ausgesetzt ist.

In diesem Fall erhalten ausgesperrte Gewerkschaftsmitglieder Geld von ihrer Gewerkschaft. Bei Nichtmitgliedern ist dies nicht der Fall.



Das Bundesarbeitsgericht hält die Aussperrung nach dem Gleichheitsgrundsatz für legitim, wenn sie in Form einer Abwehraussperrung als Antwort auf Teil- und Schwerpunktstreiks stattfindet.

In den Augen der Gewerkschaften sind Aussperrungen nicht legitim, weil sie den Unternehmern ungerechtfertigte Vorteile im Arbeitskampf verschaffen sollen.





## Chart 12 – Auch Azubis dürfen streiken

### **Schließlich geht es um eure Arbeits- und Lebensbedingungen.**

- Auszubildende sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Auch für Auszubildende gilt das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit.
- Die Beteiligung an einem Streik gefährdet nicht den Ausbildungszweck.
- Arbeitgeber dürfen gegen Azubis nicht mit „personellen Einzelmaßnahmen“ vorgehen.

### **Auszubildende sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.**

Azubis unterliegen durch ihr Berufsausbildungsverhältnis zwar einem besonderen Status, sie gelten aber als Arbeitnehmer/-innen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes.

### **Arbeitgeber dürfen gegen Azubis nicht mit „personellen Einzelmaßnahmen“ vorgehen.**

In Tarifverträgen, denen ein Arbeitskampf vorausging, wird in der Regel eine Maßregelungsklausel vereinbart, die sicherstellt, dass an Streikmaßnahmen Beteiligte vor „Personalmaßnahmen“ geschützt sind. Das gilt auch für Auszubildende. Nicht erlaubt sind demzufolge:

- Belehrung
- Abmahnung
- Eintragung in die Personalakte
- fristlose Kündigung

Rechtliches: Das Bundesarbeitsgericht hat zum Streikrecht der Azubis bislang nur ein Urteil im Zusammenhang mit Warnstreiks gesprochen. Danach dürfen Azubis an kurzen (Warn)Streiks teilnehmen, wenn eben die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen in den Forderungen der Gewerkschaften enthalten ist (z.B. höhere Ausbildungsvergütung, mehr Urlaub).

In dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. September 1984 heißt es: ...  
*müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über die Gewerkschaften Einfluss nehmen zu können. Was tarifpolitisch regelbar ist, muss letztendlich auch durch den Arbeitskampf durchgesetzt werden können.*

Daraus folgt eigentlich, dass Auszubildende in dem genannten Rahmen auch an Streiks teilnehmen können. Höchststrichterlich entschieden ist hierzu aber bislang nichts.

### **Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft:**

Azubis, die Mitglieder bei der IG Metall sind, bekommen Streikgeld, weil der Arbeitgeber für die Zeit des Streiks die Möglichkeit hat, die Ausbildungsvergütung zu kürzen.



## Chart 13 – Und du?

### **Hol dir Informationen und Unterstützung bei deiner Gewerkschaft:**

- Kennst du deinen Tarifvertrag?  
Vielleicht arbeitest du ja mehr, als du musst?  
Vielleicht bekommst du ja weniger Geld, als dir zusteht?
- Dein Betrieb hat keinen Tarifvertrag?  
Das sollten wir ändern.
- Dein Arbeitgeber hält den Tarifvertrag nicht ein?  
Dagegen können wir vorgehen.

### **Kennst du deinen Tarifvertrag?**

Tarifverträge gelten auch dann, wenn du nichts von ihnen weißt. Wenn du dir den für dich geltenden Tarifvertrag noch nicht angeschaut hast, dann kann es sein, dass du zu lange arbeitest oder zu wenig Geld bekommst.

Ansprüche verjähren manchmal in kurzer Zeit. Wenn du den Zeitpunkt verpasst hast, ist dein Anspruch unwiederbringlich verloren.

### **Dein Betrieb hat keinen Tarifvertrag?**

Wenn es darum geht, für den eigenen Betrieb eine Tarifbindung durchzusetzen, dann muss die zuständige Gewerkschaft eingeschaltet werden. Nur sie kann einen Tarifvertrag durchsetzen. Eingeschaltet werden sollte gleichzeitig der Betriebsrat. Wenn es im betreffenden Betrieb keinen gibt, dann kann man ab einer bestimmten Betriebsgröße einen gründen.

Für beides gilt: Möglichst viele Beschäftigte des Betriebes sollten Gewerkschaftsmitglied werden, dann bestehen Aussichten auf Erfolg.

Die Gewerkschaft wird sich an die Betriebsleitung wenden und in Gesprächen Nutzen und Notwendigkeit des Tarifvertrages vermitteln. Entscheidend bleibt aber das Engagement der Beschäftigten selbst.

Dass ein Arbeitgeber die Tarifbindung akzeptiert, wird im Betrieb vieles verändern – zum Besseren für die Beschäftigten.

Es ist eine große Änderung. Man wird daher in diese Auseinandersetzung mit Ausdauer und Standhaftigkeit gehen müssen.

### **Dein Arbeitgeber hält den Tarifvertrag nicht ein?**

Jeder tarifgebundene Arbeitgeber ist verpflichtet, den geltenden Tarifvertrag im Betrieb öffentlich zugänglich zu machen. Auf jeden Fall bekommt man ihn über die zuständige Gewerkschaft.

Hält sich der Arbeitgeber nicht an die Vereinbarungen, dann ist die erste zuständige Stelle für solche Probleme der Betriebsrat. Durch das Betriebsverfassungsgesetz ist er ermächtigt, die Einhaltung der Tarifverträge zu überwachen und den Arbeitgeber zu ermahnen.

Der Betriebsrat wird den Arbeitgeber zur Beachtung der Tarifbindung auffordern. Wenn das nichts nützt, sollte die Gewerkschaft eingeschaltet werden, die notfalls mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht den Arbeitgeber wieder zur Tarifierfüllung zwingen kann.



**Rechtsansprüche aus dem Tarifvertrag haben nur Gewerkschaftsmitglieder!**

Je mehr sich für ihre Rechte einsetzen, desto bessere Bedingungen kann die IG Metall aushandeln.

## Chart 14 – Tarifverträge



### Zusammenfassung

- Tarifverträge sind Kollektivverträge. Sie werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern abgeschlossen.
- Sie regeln Arbeitsbedingungen, Tätigkeiten und Entlohnung von abhängig Beschäftigten.
- Sie gelten bindend nur für Gewerkschaftsmitglieder.
- Sie gelten vor Regelungen im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung.
- Leistungen nach Tarif sind meist wesentlich besser als die gesetzlichen Bestimmungen.
- Tarifverträge werden von Gewerkschaften und ihren Mitgliedern gegen die Vorstellungen der Arbeitgeber durchgesetzt.
- Azubis dürfen ebenfalls für einen neuen Tarifvertrag streiken.



## **Chart 15 – 19 – Zitatediskussion**

Auf den letzten Charts der Präsentation finden sich unterschiedliche Zitate zum Thema der Unterrichtseinheit. Die Auszubildenden sollen sich eine Meinung zu den Aussagen bilden. Ziel ist es, im Rahmen einer Diskussion die Relevanz der Thematik im Bewusstsein der Schüler/-innen zu verankern, ihnen gute Argumente an die Hand zu geben und aufzuzeigen, dass die erfolgreiche Durchsetzung der eigenen Interessen, Mitbestimmung, Demokratie und die Achtung der Menschenwürde keine Selbstverständlichkeiten sind, sondern immer wieder neu verhandelt und verteidigt werden müssen.

Wichtig: Es kann die schwierige Situation eintreten, dass die Auszubildenden eine neoliberale oder anti-gewerkschaftliche Position unterstützen. Dies sollte jedoch als Herausforderung und nicht als Problem angenommen werden. Offenheit, Ehrlichkeit und die Akzeptanz durchaus auch unterschiedlicher Positionen sind wichtige Voraussetzungen für Diskussion und vor allem für Meinungsbildungsprozesse. Oftmals kennen Auszubildenden die neoliberalen Positionen besser als andere. Weil es die Positionen sind, die ihnen tagtäglich im Alltag begegnen. Nicht selten werden sie im Rahmen von Projekttagen erstmals mit anderen Meinungen und Fakten konfrontiert.

### **Variante 1 – Offene Plenumsdiskussion**

Abhängig von Zeit und Klassen können entweder einzelne Zitate ausgewählt oder alle durchdiskutiert werden. Im offenen Plenum wird das Zitat vorgelesen und anschließend werden die Auszubildenden nach ihrer Meinung gefragt. Den Teamenden obliegt bei diskussionsstarken Klassen die Rolle der Moderation und Redeleitung. Bei eher zurückhaltenden Klassen hat das Team die Aufgabe, durch provokante Nachfragen das Gespräch in Gang zu bringen.

Die Zitate können einzeln nacheinander oder aber auch im Doppel gegeneinander diskutiert werden. Sie sind so sortiert, dass immer Pro- und Contra-Positionen abwechselnd aufeinander folgen.

### **Variante 2 – Drei-Ecken-Diskussion**

Abhängig von Zeit und Klasse wählen die Teamenden im Vorfeld einige Zitate aus. Nun wird drei Ecken des Klassenraums jeweils eine Funktion zugeteilt: Eine Ecke heißt „Dieser Meinung bin ich auch.“ Eine zweite Ecke heißt: „Da bin ich voll und ganz dagegen.“ Und eine dritte Ecke heißt: „Ich bin unentschieden und würde sagen teils/teils.“

Das Zitat wird eingeblendet und die Schülerinnen und Schüler werden aufgefordert, sich ihrer persönlichen Meinung entsprechend den Ecken zuzuordnen. Nun können durch das Team Begründungen oder Hintergründe für die eigene Meinung bei den Azubis abgefragt werden. Es geht hierbei nicht darum, Meinungen als „falsch“ abzustempeln, sondern Lern- und Denkprozesse anzuregen. Sind die Argumente ausgetauscht, kann die Quelle angezeigt werden. Das geschieht per erneuten Mausklick bzw. Weitertastendrücken.



### **Variante 3 – Interaktive Debatte**

Drei Stühle werden mit Blick auf die Klasse nebeneinander gestellt. Eine freiwillige Person kommt als erstes nach vorn. Diese Person und eine/-r der Referent/-innen beginnen die Diskussion über ein Zitat. Ein Stuhl bleibt frei. Die anderen Schüler/-innen verfolgen die Debatte. Fällt jemandem ein neues Argument oder eine noch nicht aufgemachte Perspektive ein, so kommt diese Person nach vorn, setzt sich auf den leeren Platz und greift in die Diskussion ein. Die Person der beiden Vornitzenden, die bis dahin am längsten geredet hatte, muss ihren Platz räumen. Nun ist wieder ein Stuhl leer. Und die nächste Person kann nach vorn kommen und mitdebattieren.

Wichtig: Diese Methode eignet sich nur für diskussionsfreudige und aufgeweckte Klassen.

### **Zitate zum Themenkomplex „Tarifvertrag“**

„Für einen gesunden Menschen macht es nichts aus, ob er 37 Stunden, 40 Stunden oder 42 Stunden arbeitet.“

Erwin Teufel, ehemaliger Ministerpräsident Baden-Württembergs.

„Tarifverträge sind die Festschreibung von Machtverhältnissen auf Zeit.“

Otto Brenner, ehemaliger IG Metall Vorsitzender

„Man müsste ein Lagerfeuer machen und erstmal die ganzen Flächentarifverträge verbrennen und das Betriebsverfassungsgesetz dazu und und dann das ganze schlank neu gestalten.“

Michael Rogowski, ehemaliger Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI)

„Ich kann mir ein gutes Funktionieren unserer Wirtschaft ohne Gewerkschaften überhaupt nicht vorstellen.“

Konrad Adenauer, ehemaliger Bundeskanzler

„Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als ‚kollektives Betteln‘.“

Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil

### **Biographische Hintergründe der Zitategeber/-innen**

**Erwin Teufel** (\* 4. September 1939 in Zimmern ob Rottweil) ist ein deutscher Politiker (CDU). Er war von 1991 bis 2005 Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg und Vorsitzender der CDU in Baden-Württemberg.

**Otto Brenner** (\* 8. November 1907 in Hannover; † 15. April 1972 in Frankfurt am Main) war ein deutscher Gewerkschafter, Politiker und Vorsitzender der IG Metall.

**Michael Rogowski** (\* 13. März 1939 in Stuttgart) war von 2001 bis 2004 Präsident des Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI). Michael Rogowski engagierte sich auch verbandspolitisch – insbesondere im Arbeitgeberverband Metall von Baden-Württemberg und Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), in dem überwiegend mittelständische Familienunternehmen organisiert sind. Rogowski sprach sich immer wieder für eine grundlegende Reform des Steuerwesens, des Sozialsystems, der Subventionspraxis und der Tarifstrukturen aus, weil eine seiner Auffassung nach überregulierte Wirtschaft und eine zu starke

Bevormundung des Bürgers durch den Staat Eigeninitiative und Innovationsbereitschaft abwürgen würden. Ebenso plädierte er für eine Abschaffung der paritätischen Mitbestimmung.



**Konrad Hermann Joseph Adenauer** (\* 5. Januar 1876 in Köln; † 19. April 1967 in Rhöndorf) war von 1949 bis 1963 erster Bundeskanzler der Bundesrepublik Deutschland sowie von 1951 bis 1955 zugleich Bundesminister des Auswärtigen. Der rheinische Katholik prägte als Bundeskanzler und CDU-Chef maßgeblich die politische Ausrichtung der Bundesrepublik in der Nachkriegszeit. Gegen Widerstand auch innerhalb der eigenen Partei setzte er das System der Sozialen Marktwirtschaft durch.