Jugend!

Eine Arbeitshilfe zur Tarifpolitik

Das ABC der Tarifpolitik

Herausgeber
IG Metall-Vorstand, Ressort Jugendarbeit und -politik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt

Konzept und Gestaltung
rpa, offenbach am meer

Redaktion
Ressort Jugendarbeit und -politik

Autoren
Syrius GmbH

Grafik und Foto
Archiv der IG Metall, einfache lösungen

Druck
Raiffeisendruckerei GmbH, Neuwied

Januar 2006

1. Auflage

Das ABC der Tarifpolitik

Inhalt

Vorwort 3

Geschichtlicher Überblick 5

Was ist ein Tarifvertrag? 7

Wozu brauche ich einen Tarifvertrag? 8

Wer macht Tarifverträge? 11

Für wen gelten Tarifverträge und wie wirken sie? 12

In welchem Verhältnis stehen Tarifverträge,
Gesetze, Betriebsvereinbarungen und
Arbeits- bzw. Ausbildungsverträge zueinander? 14

Was regeln Tarifverträge? 17

Welche tarifvertraglichen Regelungen gibt es für Azubis? 18

Wie entstehen Tarifverträge? 23

Wie verändern sich Tarifverträge? 29

Was ist ERA? 32

Das Tarif-ABC 33

Folienvorlagen 46

Vorwort

Gewerkschaftliche Tarifpolitik ist zentraler Bestandteil der demokratischen Gesellschaft. Sie gestaltet und regelt die Arbeits- und Lebensbedingungen von Millionen abhängig Beschäftigter.

Dabei reichen Tarifverträge weit über den betrieblichen Rahmen hinaus. Sie schaffen die Grundlage für den Lebensunterhalt und die Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen. Geregelt werden:

- Zeit für Familie und Freizeit;
- Einkommen für Wohnen, Urlaub und Lebensstandard.

Im Organisationsbereich der IG Metall (Metall- und Elektroindustrie, Handwerk, Holz und Kunststoff, Textil usw.) regeln weit über 1500 Tarifverträge die Arbeitsbedingungen der dort arbeitenden Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden. Zu Beginn des Arbeitslebens - meist in der Ausbildung - ist vielen nicht klar, was in Tarifverträgen geregelt ist, wie diese Verträge zustande kommen und was das für Auswirkungen für sie hat.

Jedoch gerade für junge Beschäftigte ist es notwendig, die eigenen Rechte zu kennen und sich für die eigenen Interessen einzusetzen. Dabei geht es vor allem um eine qualifizierte Ausbildung, die angemessene Ausbildungsvergütung, die Übernahme nach der Ausbildung im erlernten Beruf. Nur wenn die Jugendlichen eigenständige Forderungen entwickeln und sich für diese engagieren, können Erfolge erkämpft werden.

Das ABC der Tarifpolitik ist ein Einstieg in die Tarifpolitik der IG Metall. Nur mit dem entsprechenden Grundlagenwissen können Jugendliche aktiv und erfolgreich in den tarifpolitischen Auseinandersetzungen mitwirken. Denn immer noch gilt :

Wir können auch anders!

Regina Görner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

Geschichtlicher Überblick

1848
Die ersten gewerkschaftlichen bzw. gewerkschaftsähnlichen Organisationen werden, im Zusammenhang mit der deutschen Revolution, gegründet. Die tägliche Arbeitszeit lag bei 14-16 Stunden, Kinderarbeit war an der Tagesordnung und die Arbeiterinnen und Arbeiter lebten in ärmlichsten Verhältnissen, viele starben an Hunger oder Krankheiten.

1854
Die Arbeitsorganisationen werden nach der gescheiterten Revolution von der neuen, antirevolutionären Regierung des Deutschen Bunds wieder verboten. Diese Koalitionsverbote werden in den Folgejahren aber wieder aufgehoben und es bilden sich neue Gewerkschaften, z. B. die der Buchdrucker.

1873
Die Buchdrucker schließen den ersten Tarifvertrag mit ihren Arbeitgebern.

1878
Um den sozialen Protesten in Deutschland die Stimme zu nehmen, erlässt der Kaiser auf Drängen Bismarcks die Sozialistengesetze. Damit sind sowohl Gewerkschaften als auch die Sozialdemokratie für illegal erklärt.

1890
Die Sozialistengesetze werden wieder aufgehoben. Gewerkschaften und Sozialdemokraten hatten 12 Jahre im Untergrund weiter gearbeitet.

1914
Bis zum ersten Weltkrieg haben es die Gewerkschaften geschafft, in den Tarifverträgen die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden zu verkürzen. Der Krieg spaltet nicht zuletzt auch die Gewerkschaften in verschiedene Lager und eine Welle von Massenaustritten drängt die Gewerkschaften bis in die Bedeutungslosigkeit.

Ayhan Zeytkin, Arbeiter

”Wenn die Arbeitgeber sich organisieren, dann müssen sich auch die Arbeitnehmer organisieren, um ihre Interessen durchzusetzen. Allein kann man nichts machen, zusammen schon. Heutzutage würde sich das keiner trauen, allein zum Arbeitgeber zu gehen und zu sagen, ich brauche mehr. Umso wichtiger also, dass es Tarifverträge gibt, die das für viele regeln.”

1918/19

Nach dem Ende des 1. Weltkriegs versuchen sowohl Sozialdemokraten als auch Kommunisten, ihre Staatsvorstellungen durchzusetzen. Die Weimarer Republik - anfangs unter Führung der Sozialdemokraten - setzt sich durch. Die Anführer der kommunistischen Aufstände, namentlich Karl Liebknecht und Rosa Luxemburg, werden auf Befehl der sozialdemokratischen Regierung erschossen.
Die Gewerkschaften gründen sich neu, sind aber ebenfalls gespalten zwischen linken und zurückhaltenden Positionen.

1920

Rechtsextreme, vor allem aus Teilen der Armee, versuchen im Kapp-Putsch, die Regierungsgewalt an sich zu bringen. Ihr Zorn richtet sich vor allem gegen den Versailler Vertrag, der die Bedingungen der Kriegsniederlage festlegt. Die Gewerkschaften rufen zum politischen Generalstreik gegen den Putsch auf und helfen mit, ihn zu verhindern.

1933

Nach der Machtergreifung durch die Nationalsozialisten werden die Gewerkschaften verboten. Die Nazis stürmen am 2. Mai 1933 die Gewerkschaftshäuser und konfiszieren Gewerkschaftseigentum. Viele Gewerkschaftsmitglieder werden verhaftet und kommen in Konzentrationslager. Die Nazis führen die Deutsche Arbeitsfront als Zwangsorganisation für die Arbeiter ein und erklären den 1. Mai zum gesetzlichen Feiertag als „Tag der nationalen Arbeit“.

1938

Die Nazis führen die Arbeitszeitordnung ein, die bis 1994 Gültigkeit hat. Die AZO regelt, dass die „regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten darf“ (48-Stunden Woche).

1949

Nach Kriegsende und langen Verhandlungen tritt das Grundgesetz (GG) für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft (Westdeutschland). Der Artikel 9 regelt, aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre, die Koalitionsfreiheit für die Gewerkschaften sowie die Tarifautonomie.
Im gleichen Jahr tritt das Tarifvertragsgesetz (TVG) in Kraft.

Was ist ein Tarifvertrag?

Tarifverträge sind Vereinbarungen von Gewerkschaften einerseits und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden andererseits. Ende des 19. Jahrhunderts, als die ersten Tarifverträge abgeschlossen wurden, regelten sie vor allem die Lohnhöhe (Tarif). Heute wird viel mehr in Tarifverträgen geregelt: Entgelt, Urlaub, Arbeitszeit, Fortbildung und vieles andere. Der Name ist aber geblieben. Tarifverträge sind kollektive Arbeitsverträge, das heißt, sie gelten für alle Gewerkschaftsmitglieder im Regelungsbereich des Tarifvertrags und ersetzen den Einzelarbeitsvertrag. Der Regelungsbereich ist zum Beispiel eine Branche oder auch nur ein Betrieb. Tarifverträge werden oft auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder angewendet, einen Rechtsanspruch darauf haben aber nur Mitglieder. Tarifverträge sind immer Kompromisse zwischen den Interessen der Arbeitgeber und denen der Arbeitnehmer. Sie legen Mindestarbeitsbedingungen für Arbeitnehmer fest und schaffen gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen.

Lexikalische Definition: Tarifvertrag

Der Tarifvertrag ist ein Vertrag in Schriftform, abgeschlossen zwischen den Tarifvertragsparteien. Zu den Tarifvertragsparteien zählen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände einerseits und Gewerkschaften andererseits. Ein Vertrag mit nur einem Arbeitgeber auf der einen Seite nennt sich Firmen- oder Haustarifvertrag.

Florian Wagner, Industriemechaniker bei der BMW AG

”Tarifverträge sind unverzichtbar für Arbeitnehmer, es ist unsere einzige Chance gemeinsam etwas durchzusetzen.”

Wozu brauche ich einen Tarifvertrag?

Die ungleichen Positionen erkennt auch das Bundesverfassungsgericht an: „Das Tarifvertragssystem ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichwertiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.“ (BVerfG 4.7.95)

Jochen Lüttig, Azubi Bürokaufmann

”Solange wir Lohnarbeit haben sind Tarifverträge nötig, um Löhne und Arbeitsbedingungen festzuschreiben, sonst droht Lohndumping und individuelle Ausbeutung.”

Wir als Beschäftigte sind den Arbeitgebern gegenüber im Nachteil: Während der Arbeitgeber meistens zwischen vielen Bewerbern auf einen Arbeitsplatz auswählen kann, brauchen wir den Arbeitsplatz, um Geld zum Leben zu verdienen. Der Arbeitgeber kann also die Bewerber herunter handeln – wer am wenigsten Geld verdienen will, wer am wenigsten Urlaub macht und am längsten arbeitet, der bekommt den Job. Wir müssten uns darauf einlassen, um zu überleben.

Unser Rezept gegen dieses Herunterhandeln ist der Zusammenschluss in Gewerkschaften und der Abschluss von Tarifverträgen. Ein Tarifvertrag setzt eine Untergrenze, unter der Arbeitgeber unsere Arbeit nicht „einkaufen“ können. Für uns garantiert er Mindesteinkommen und Mindeststandards an Lebensqualität, wie Freizeit, Urlaub oder Weiterbildungsmöglichkeiten. Von Tarifverträgen darf natürlich abgewichen werden: dann nämlich, wenn die abweichenden Vereinbarungen besser sind als die Regelungen im Tarifvertrag („Günstigkeitsprinzip“): mehr Urlaub, mehr Einkommen, geringere Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag – kein Problem. Aber schlechter als der Tarifvertrag – das geht nicht. Ansonsten würde sich die Spirale immer weiter nach unten drehen: wer arbeitet noch länger, wer macht´s für noch weniger Geld ...

Der Interessensgegensatz – was will der Chef, was wollen wir?

Tarifverträge sind Kompromisse zwischen zwei Parteien mit gegensätzlichen Interessen. Auf der einen Seite stehen wir als Arbeitnehmer. Wir sind gezwungen, unsere Arbeitskraft zu verkaufen, um uns von dem Entgelt (Ausbildungsvergütung, Lohn oder Gehalt) unser Leben zu finanzieren. Dazu gehört, dass wir neben der Arbeit auch ausreichend Zeit für uns selbst, unsere Familie, Freunde und Hobbys haben. Außerdem wollen wir nicht nur genug zum (Über-)

Leben haben, sondern auch teilhaben am kulturellen Leben (Konzerte, Kino ...) und am gesellschaftlichen Reichtum (Auto, Wohnung ...), den wir mit erarbeitet haben. Auch an die Gestaltung unserer Arbeitsplätze haben wir Anforderungen: interessant sollen sie sein, fordernd, aber nicht belastend.

Auf der anderen Seite stehen die Arbeitgeber. Sie haben die Kontrolle über die Produktionsmittel (Maschinen, Anlagen, Immobilien). Sie setzen sie ein, um damit Gewinne zu erzielen. Je mehr Einnahmen ein Unternehmen hat und je geringer die Ausgaben sind, umso höher ist der Profit. Im Sinne der Profitmaximierung ist der Arbeitgeber deswegen in erster Linie daran interessiert, dass seine Arbeitnehmer viel produzieren, ohne viel zu kosten. Das heißt nicht, dass alle Arbeitgeber Unmenschen sind, aber den Arbeitsplatz ansprechend zu gestalten oder den Arbeitnehmern viel Urlaub zu geben, davon steigt der Gewinn nicht.

Es prallen also zwei gegensätzliche Interessen aufeinander, wenn Tarifverträge ausgehandelt werden. Je stärker eine Seite in dieser Verhandlung ist, desto mehr wird der Tarifvertrag die einen oder die anderen Interessen berücksichtigen. Eine hohe Arbeitslosenquote stärkt zum Beispiel die Verhandlungsposition der Arbeitgeber, drohender Fachkräftemangel eher unsere. Entscheidend ist auch, dass viele Beschäftigte sich in Gewerkschaften organisieren. Denn je mehr wir sind, desto mehr können wir durchsetzen!

Vanessa Schöneich, Werkstudentin

”Ohne Nebenjob kann ich mein Studium nicht finanzieren. Doch diese Jobs sind unsicher und schlecht bezahlt. Da wären tarifvertragliche Regelungen ein Segen für viele, die studieren und arbeiten.”

Solidarität - unsere Stärke in der Verhandlung

Die Idee, sich schon zu Beginn der Industrialisierung in Gewerkschaften zusammen zu schließen, setzte eine Erkenntnis voraus: Das

Bewusstsein, dass wir zusammen gehören und dann viel stärker sind, wenn wir gemeinsam handeln. So war es möglich, dass wir vieles erkämpfen konnten, was zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen beigetragen hat und was heute vielen als selbstverständlich gilt: Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 Stunden, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, 30 Tage Urlaub usw.

Freiwillig haben die Arbeitgeber das nie gemacht. Auch was in Gesetzen geregelt ist (in aller Regel schlechter als in Tarifverträgen), wurde sozialpolitisch nachgebessert und den Inhalten von Tarifverträgen nachempfunden.

Heutzutage wird von Unternehmen, Medien und Politik viel davon geredet, dass wir mehr Eigenverantwortung brauchen. Der Einzelne soll sich um sein Schicksal selbst kümmern und versuchen, sich im Dschungel des Lebens allein durchzuschlagen. Wenn wir aber unseren Lebensstandard absichern, ausbauen und unsere Vorstellungen einer demokratischeren und sozialeren Gesellschaft durchsetzen wollen, müssen wir auch in Zukunft gemeinsam stark verhandeln können.

Wer macht Tarifverträge?

Tarifvertragsgesetz und Grundgesetz – unsere Grundlage

Zwei wichtige Grundlagen für den Abschluss von Tarifverträgen sind das Grundgesetz (GG) und das Tarifvertragsgesetz (TVG).

Das Grundgesetz regelt die Tarifautonomie und die Koalitionsfreiheit. Tarifautonomie heißt, dass in Deutschland Tarifverträge abgeschlossen werden können, ohne dass sich der Staat einschaltet: Nur Gewerkschaften und Arbeitgeber(-verbände) bestimmen, wie und zu welchen Bedingungen gearbeitet wird.

„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. […]“ (Artikel 9, Absatz 3 GG)

Die Koalitionsfreiheit sichert uns zu, dass wir uns in Verbänden (Gewerkschaften) zur Durchsetzung unserer Interessen zusammenschließen dürfen und dass wir uns mit unseren Kollegen solidarisieren dürfen, indem wir zum Beispiel streiken, um Forderungen durchzusetzen.

Seinem Wortlaut nach sagt der Art. 9 Abs. 3 GG über Tarifverträge nichts aus.
Durch Gerichtsurteile (Bundesarbeitsgericht) werden aber folgende Rechte abgeleitet:

- Das Recht auf gewerkschaftliche Betätigung in Betrieb und Gesellschaft.
- Das Recht der Gewerkschaften, im Betrieb Mitglieder zu werben.
- Das Recht der Gewerkschaften, Tarifverträge unabhängig von staatlicher Einflussnahme abzuschließen.
- Das Recht der Gewerkschaften, Tarifverträge mit Streiks durchzusetzen.

Das Tarifvertragsgesetz regelt Inhalt und Form von Tarifverträgen: Wer Tarifverträge abschließen darf, wie sie zustande kommen, was in Tarifverträgen geregelt wird und für wen sie gelten.

Für wen gelten Tarifverträge und wie wirken sie?

„Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.“ (§ 3 Abs. 1 TVG)

Einen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur Gewerkschaftsmitglieder. Auf der anderen Seite bietet er auch nur für Mitglieder von Arbeitgeberverbänden bzw. Arbeitgebern mit einem Haustarifvertrag Rechtssicherheit und Planbarkeit.
Die IG Metall schließt ihre Tarifverträge jeweils für spezielle Geltungsbereiche ab:

- persönlich, z. B. Angestellte
- fachlich, z. B. das Kfz-Handwerk
- räumlich, z. B. Niedersachsen

Die gesetzliche Beschränkung der Gültigkeit von Tarifverträgen auf Gewerkschaftsmitglieder ist sinnvoll. Schließlich werden Tarifverträge von uns erkämpft, weil wir:

- Mitglied der Gewerkschaft sind,
- Beiträge zahlen,
- an gewerkschaftlichen Aktionen und Protesten teilnehmen
- und uns zur Not auch an Arbeitsniederlegungen beteiligen.

Gabriele John

”Bei Volkswagen sind ja über 90 % in der IG Metall, da finde ich es nicht so schlimm, aber in Betrieben, wo nur 20% organisiert sind, ist es ungerecht, wenn die wenigen kämpfen und durchsetzen und die anderen sich einfach nur dranhängen.”

Allerdings gewähren die Arbeitgeber meistens nicht nur den Gewerkschaftsmitgliedern die Ansprüche aus den Tarifverträgen, sondern allen Beschäftigten. Ansonsten würden ja alle in die Gewerkschaften eintreten und das würde die Arbeitgeber in ihrer Position bei Tarifverhandlungen schwächen. Je mehr Azubis, Arbeiter und Angestellte Mitglied einer Gewerkschaft sind, je höher also der „Organisationsgrad“ ist, desto mehr Druck können wir bei Verhandlungen erzeugen. Nur bei vielen Mitgliedern wirkt die Androhung von Streik. Und nur mit vielen Mitgliedern ist ein Streik durchführbar.

Der Kern des Tarifrechts ist die in § 4 Abs. 1 TVG angeordnete unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrages. Dabei bedeutet „unmittelbar“, dass der Tarifvertrag auf die Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie ein Gesetz wirkt. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils Mitglied des Arbeitgeberverbandes bzw. der Gewerkschaft sind, die einen Tarifvertrag

abgeschlossen haben, so gilt dieser, auch wenn sie ihn nicht ausdrücklich in den Arbeitsvertrag aufgenommen haben. Er gilt sogar dann, wenn beide Seiten gar keine Kenntnis davon haben!
„Zwingend“ bedeutet, dass im Arbeitsvertrag nicht vom Tarifvertrag abgewichen werden darf, zumindest nicht nach unten. Wenn in einem Arbeitsvertrag ausdrücklich ein geringeres Arbeitsentgelt vereinbart wird, als es der Tarifvertrag vorsieht, steht dem Arbeitnehmer trotzdem das höhere tarifliche Entgelt zu. Er kann es beim Arbeitsgericht einklagen und sogar vom Gerichtsvollzieher eintreiben lassen.

„Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.“ (§ 4 Abs. 1 TVG)

Florian Wagner, Industriemechaniker bei der BMW AG

”Nur Mitglieder sollten von tarifvertraglichen Leistungen profitieren? Eigentlich schon, dafür ist man ja Mitglied, dafür zahlt man ja Beitrag und setzt sich ein für bessere Arbeitsbedingungen. Wenn die anderen Leute das nicht kümmert, dann sollten sie auch nicht profitieren.”

In welchem Verhältnis stehen Tarifverträge, Gesetze, Betriebsvereinbarungen und Arbeits- bzw. Ausbildungsverträge zueinander?

Tarifvertrag und Gesetz

Tarifverträge sind durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich abgesichert. In unserem Rechtssystem ist das Grundgesetz das höchste und übergeordnetste Rechtsgut. Daher kommt dem Tarifvertrag eine besondere Rechtsstellung zugute: Er kann außerhalb der bestehenden rechtlichen Normen nicht eingeschränkt werden. Ein Tarifvertrag kann selbst durch ein Gesetz nicht gebrochen werden. Meistens sind die Regelungen der Tarifverträge besser als die im Gesetz:

Beispiele	Gesetz	Tarifvertrag (IGM, Industrie)
Urlaub	24 Werktage (20 Arbeitstage) = 4 Wochen	30 Arbeitstage = 6 Wochen
Urlaubsgeld	Keine Regelung	Zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 %
Arbeitszeit	Bis zu 48/60 Stunden/Woche	35 Stunden/Woche*
Übernahme nach der Ausbildung	Keine Regelung	Übernahme für 12 Monate**
Vermögenswirksame Leistungen ***	Keine Regelung	Ab einer Betriebsangehörigkeit von 6 Monaten

* ME-Industrie alte Bundesländer
** ME-Industrie
*** Sind zur Zeit in Verhandlung (Dezember 2005). Bitte den aktuellen Stand bei deiner Verwaltungsstelle erfragen.

Gesetzliche Regelungen können also durch Tarifverträge im Interesse der Auszubildenden und anderen Arbeitnehmern deutlich verbessert werden.

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen. Sie sind inhaltlich auf die im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) definierten Regelungsbereiche begrenzt. Im BetrVG ist klar geregelt, dass keine Betriebsvereinbarungen in den Bereichen abgeschlossen werden können, die üblicherweise durch Tarifverträge geregelt sind.

„Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“ (§ 77 Abs. 3 BetrVG)

Zulässig sind Betriebsvereinbarungen in diesen Bereichen nur, wenn dies ausdrücklich im Tarifvertrag vorgesehen ist, durch so genannte „Öffnungsklauseln“.

Das Günstigkeitsprinzip?

„ Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.“ (§ 4 Abs. TVG)

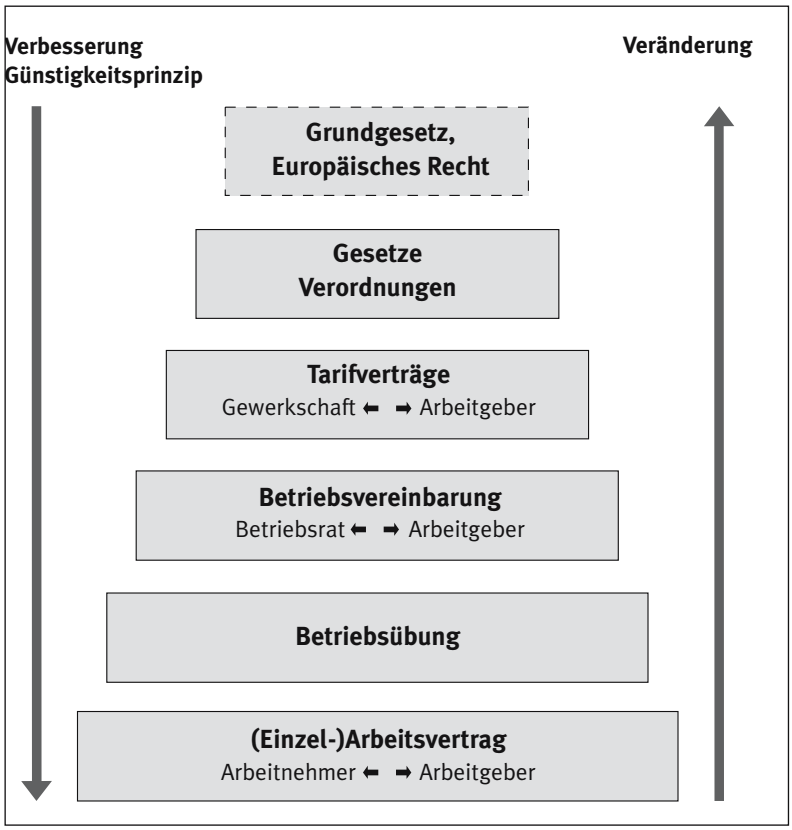
Arbeits- und Ausbildungsverträge werden zwischen Arbeitgeber und Azubi / Arbeitnehmer vereinbart. Wenn es einen gültigen Tarifvertrag gibt, darf im Ausbildungs- / Arbeitsvertrag nicht zu Ungunsten des Azubis / Arbeitnehmers abgewichen werden. Umgekehrt geht es aber: Trotz eines bestehenden Tarifvertrages können zwischen Azubi / Arbeitnehmer und Arbeitgeber Regelungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, die sich zu Gunsten des Azubis / Arbeitnehmers auswirken. Dies versteht man allgemein unter dem Begriff „Günstigkeitsprinzip“. Die arbeitsrechtliche Regelung findet sich im Tarifvertragsgesetz (TVG).

Die Gesetzespyramide

Die gesetzlichen Bestimmungen sind hierarchisch gegliedert. Wirkungsbereiche und Regelbestimmungen sind immer über- oder untergeordnet.

Die höhere Bestimmung setzt Mindestnormen für die unteren. Das heißt, keine Bestimmung darf gegen die nächst höhere verstoßen – z. B. darf eine Betriebsvereinbarung nicht gegen den Tarifvertrag verstoßen.

Verbesserungen zu Gunsten der Arbeitnehmer sind in der Regel möglich.



Z. B. kann ein Tarifvertrag die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes verbessern oder in einem Einzelarbeitsvertrag können günstigere Bedingungen für einzelne Arbeitnehmer vereinbart werden.

Was regeln Tarifverträge?

Tarifverträge regeln Arbeitsbedingungen. Neben Gesetzen und Verordnungen sind sie in den meisten Betrieben Grundlage dafür, wie wir arbeiten und damit auch, wie wir leben. Selbst da, wo keine Tarifverträge gelten, werden die Regelungen aus den Tarifverträgen oft übernommen. Tarifverträge setzen Normen, an denen sich auch Politik und nicht tarifgebundene Arbeitgeber orientieren. Regelungsgegenstände von Tarifverträgen sind die Bedingungen, unter denen Arbeit stattfindet:

- wie lange wir arbeiten müssen (täglich, wöchentlich ...)
- wie hoch die Ausbildungsvergütung bzw. das Entgelt ist,
- dass es eine Übernahme nach der Ausbildung für mindestens 12 Monate gibt*,
- welche Regelungen es für Altersteilzeit gibt,
- Ansprüche auf Weiterqualifizierung,
- wie viel Urlaub uns im Jahr zusteht,
- und vieles mehr ...

* Gilt zur Zeit in der ME-Industrie

In Deutschland gibt es weit über 50.000 gültige Tarifverträge zu den unterschiedlichsten Themen und jedes Jahr kommen neue dazu. Die IG Metall schließt jährlich mehrere hundert ab.

Arzu Kaya, Azubi Fertigungsmechanikerin bei der BMW AG

"Wir als Auszubildende bekommen tariflich Fahrtkostenzuschuss. Gerade die von außerhalb sind darauf angewiesen."

Pia Gessner, Energieelektronikerin

"Übernahme nach der Ausbildung ist wichtig, zum Beispiel auch, weil das Arbeitslosengeld ja wohl immer noch nach den letzten 12 Monaten Lohn berechnet wird. Und Berufserfahrung ist wichtig, um einen neuen Job zu finden. Das ist der Grundstein für eine bessere Zukunft im Berufsleben."

Welche tarifvertraglichen Regelungen gibt es für Azubis?

In den Tarifverträgen gibt es auch spezielle Regelungen für Auszubildende. Besonders betrifft das den „Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen“ oder die Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung/Beschäftigungsbrücke, in denen die Übernahme nach der Ausbildung für mindestens 12 Monate festgelegt ist (gilt zur Zeit in der ME-Industrie). Natürlich gibt es zu den Themen Ausbildungsvergütung, Arbeitszeit und Urlaub auch Gesetze. Aber die regeln nur die Mindeststandards: Zu schlechteren Bedingungen darfst du nicht ausgebildet werden, zu besseren aber schon. Vergleiche mal die gesetzlichen Bestimmungen für Azubis mit den tariflichen Bestimmungen, z. B. für die westdeutsche Metall- und Elektroindustrie. Urlaubsansprüche, Sonderzahlungen und gerade die Übernahme nach der Ausbildung sind tarifvertraglich geregelt.

Regelungen	Gesetz	Tarifvertrag*
Ausbildungsvergütung	”Der Ausbildende muss dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung gewähren” (§ 10 Berufsbildungsgesetz)	Die Ausbildungsvergütung steigt mit jeder Tarifrunde. Die jeweiligen Beträge stehen in der folgenden Tabelle.
Vermögenswirksame Leistungen*	Keine Regelung	13,29 Euro im Monat
Urlaub	4 Wochen (24 Werktage)	6 Wochen (30 Werktage)
Übernahme nach der Ausbildung	Keine Regelung	Unbefristet oder mindestens 12 Monate (Siehe Tabelle unten)***
Weihnachtsgeld (in manchen Tarifgebieten)	Keine Regelung	bis zu 55 % einer Monatsvergütung
Wöchentliche Arbeitszeit	40 - 48 Stunden	35 Stunden**

*Sind zur Zeit in Verhandlung (Dezember 2005). Bitte den aktuellen Stand bei deiner Verwaltungsstelle erfragen.
**ME-Industrie alte Bundesländer
***ME-Industrie

Mehr Informationen über Tarifverträge und welche für dich zutreffen, gibt's in der Tarifdatenbank der IG Metall:
www.igmetall.de/tarife/tarifdatenbank/

Die jeweilige Ausbildungsvergütung nach IG Metall-Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie nach jeweiligem Tarifgebiet:

Ausbildungsvergütungen

					monatliche Zulage*)
				4. Ausbildungsjahr	
			3. Ausbildungsjahr		
		2. Ausbildungsjahr			
	1. Ausbildungsjahr				
Tarifgebiet	in €	in €	in €	in €	in €
Bayern	696,00	736,00	786,00	821,00	-
Berlin / Brandenburg	673,00	713,00	760,00	790,00	-
Hamburg	671,00	726,00	781,00	837,00	6,14
Hessen	685,00	726,00	782,00	811,00	-
Mecklenburg - Vorpommern	671,00	726,00	781,00	837,00	-
Niedersachsen	656,00	714,00	776,00	829,00	-
Nordrhein-Westfalen	674,17	707,75	757,61	823,12	20,45
Nordwestliches Niedersachsen	671,00	726,00	781,00	837,00	-
Nordwürttemberg Nordbaden	701,05	741,96	807,05	866,55	23,01
Osnabrück	694,00	729,00	789,00	847,00	-
Rheinland-Pfalz	685,00	726,00	782,00	811,00	-
Saarland	685,00	726,00	782,00	811,00	15,34
Sachsen	657,00	704,00	762,00	802,00	25,56 / 30,68
Sachsen-Anhalt	647,00	704,00	766,00	818,00	-
Schleswig-Holstein	671,00	726,00	781,00	837,00	23,01
Südwest	699,37	740,18	805,10	864,47	-
Thüringen	676,00	716,00	771,00	800,00	-
Unterweser	671,00	726,00	781,00	837,00	-

Bemerkungen:

*) Für Auszubildende in den Berufen als Schmied, Former usw.

Gabriele John

"Wir haben ja jetzt die 85/15-Regelung. Bei VW werden nicht mehr alle übernommen, sondern nur noch 85 % und 15 % von der Autovision, einer Tochterfirma, was bedeutet, dass sie weniger verdienen. Wie es aber weitergeht, wissen wir noch nicht. Welche Berufe ausgebildet werden, wie ausgebildet wird, wie viele Ausbildungsplätze da sind, das hängt alles davon ab, was wir durchsetzen können."

Die jeweilige Übernahme-Regelung nach IG Metall-Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie nach jeweiligem Tarifgebiet: Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung

Bezirk Frankfurt	Bezirk Niedersachsen Sachsen-Anhalt/Tarifgebiet Niedersachsen	Tarifgebiet Osnabrück	Tarifgebiet Sachsen-Anhalt	Bezirk Nordrhein-Westfalen
§ 3 Übernahme von Auszubildenden 1. Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im Grundsatz für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.	§ 4 Übernahme von Auszubildenden (1) Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Auszubildenden in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Vollzeitarbeitsverhältnis im Betrieb übernommen werden.	§ 3 Übernahme von Auszubildenden 1. Auszubildende werden im Grundsatz nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis (gegebenenfalls auch ausbildungsfremd) übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.	§ 3 Übernahme von Auszubildenden (1) Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Auszubildenden in der Regel nach bestandener Abschlußprüfung unbefristet in ein Vollzeitarbeitsverhältnis im Betrieb übernommen werden.	§ 3 Übernahme von Auszubildenden Die Übernahme von Auszubildenden richtet sich nach § 8 des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke (TV BB) vom 28. März / 19. Mai 2000* bzw. des Einheitlichen Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke vom 15. Oktober 2004 (ETV BB) bzw. deren Nachfolgeregelung. Protokollnotiz:* § 8 des Tarifvertrages BB bzw. ETV BB lautet: 1. Auszubildende werden bei einer nach dem 01. Mai 2001 erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung im Grundsatz für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

Florian Wagner, Industriemechaniker
bei der BMW AG

"Während meiner Ausbildung galt für mich ein anderer Tarifvertrag. Da hatte ich eine Übernahmegarantie von einem halben Jahr, jetzt bin ich auf Dauer übernommen, weil ich von der Niederlassung in die AG wechseln konnte."

Bezirk Berlin Brandenburg Sachsen	**Bezirk Bayern**	**Bezirk Baden-Württemberg**	**Bezirk Küste**
§ 3 Übernahme von Ausgebildeten 3.1 Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Betrieb übernommen werden.	II. Übernahme von Auszubildenden 1. Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung mindestens für einen der Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. § 123 SGB III entsprechenden Zeitraum (z. Zt. 12 Monate) in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Eine Verpflichtung zur Übernahme besteht nicht über einen Zeitraum von 12 Monaten hinaus.	§ 2 Übernahme von Auszubildenden Auszubildende werden im Grundsatz nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 6 Monate - nach bestandener Abschlussprüfung nach dem 1. Januar 2001 für mindestens 12 Monate - in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.	§ 2 Übernahme von Auszubildenden 2.1 Auszubildende werden, sofern keine unbefristete Einstellung erfolgt, nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 6 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Dem Auszubildenden soll 4 Monate vor Ende des Ausbildungsverhältnisses mitgeteilt werden, ob und in welcher Form eine Übernahme erfolgt. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann die Befristung auf bis zu 18 Monate ausgedehnt werden. Im Rahmen dieser 18 Monate ist eine einmalige Verlängerung möglich.

Arzu Kaya, Azubi Fertigungsmechanikerin bei der BMW AG

"Die Übernahme nach der Ausbildung ist bei mir sicher, wenigstens für 12 Monate. Das steht im Tarifvertrag. Da habe ich zumindest einen guten Start."

Tarifverträge zur Beschäftigungsbrücke

Bezirk Frankfurt	Bezirk Nordrhein-Westfalen	Bezirk Berlin Brandenburg-Sachsen	Bezirk Küste
§ 8Grundsätzliche Mindestübernahme für 12 Monate 1. Auszubildende werden bei einer nach dem 1. Mai 2001 erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung im Grundsatz für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.	§ 8 Grundsätzliche Mindestübernahme für 12 Monate 1. Auszubildende werden bei einer nach dem 1. Mai 2001 erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung im Grundsatz für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.	§ 8 Grundsätzliche Mindestübernahme für 12 Monate 8.1 Auszubildende werden bei einer nach dem 01. Mai 2001 erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung im Grundsatz für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.	§ 8 Übernahme von Auszubildenden 1. Auszubildende werden, sofern keine unbefristete Einstellung erfolgt, nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 6 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten. Dem Auszubildenden soll 4 Monate vor Ende des Ausbildungsverhältnisses mitgeteilt werden, ob und in welcher Form eine Übernahme erfolgt.

Ausführlichere Angaben findet ihr in der neuen Broschüre zur 'Übernahme nach der Ausbildung'. Auch die gibt's bei der IG Metall-Jugend.

Wie entstehen Tarifverträge?

In jedem Tarifgebiet der IG Metall gibt es Tarifkommissionen. Die Tarifkommission besteht aus gewählten ehren- und hauptamtlichen Funktionären/innen. Die Tarifkommission ist in die Vorbereitung und Durchführung der Tarifbewegung eingebunden. Sie entscheidet über die Kündigung von Tarifverträgen, formuliert Forderungen, begleitet die Verhandlungen und befindet über die Annahme und Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses und entscheidet über Urabstimmung und Streik. Ihre Beschlüsse sind meist Empfehlungen, die letzte Entscheidung liegt beim Vorstand der IG Metall.

Wenn ein Tarifvertrag am Ende seiner Laufzeit ist, kann er mit einer einmonatigen Frist gekündigt werden. In den Betrieben werden dann die Forderungen für einen Neuabschluss diskutiert und gesammelt. Das ist vor allem Sache der Vertrauensleute der IG Metall. Die Tarifkommissionen beantragen beim Vorstand, die laufenden Verträge zu kündigen und empfehlen Höhe und Struktur der Forderungen für einen neuen Tarifvertrag. Wenn der Vorstand beschlossen hat, die Verträge zu kündigen, werden die Forderungen dem Arbeitgeberverband übermittelt.

Verhandlungen

Die Tarifkommission bildet auf Vorschlag des Bezirksleiters eine Verhandlungskommission. Die Verhandlungen beginnen zwei Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages. Wenn in dieser Zeit kein Ergebnis erzielt wird, können einer oder beide Partner das Scheitern der Verhandlungen erklären.

Friedenspflicht

Vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrages endet die Friedenspflicht, die während der Laufzeit des Tarifvertrages gilt. Nach Ablauf der Friedenspflicht werden die Verhandlungen fortgesetzt, nötigenfalls unterstützen IG Metall-Mitglieder sie durch Warnstreiks, Demonstrationen und Aktionen. Mit diesen begleitenden Aktionen zeigen wir, dass wir bereit sind, für unsere Forderungen zur Not auch einen Arbeitskampf durchzustehen.

Verhandlungsergebnis

Beide Tarifvertragsparteien erreichen in Verhandlungen ein Verhandlungsergebnis und stimmen zu. Die Tarifkommission nimmt das Verhandlungsergebnis an.
Am Ende steht der neue Tarifvertrag.

Scheitern der Verhandlungen

Ist die Tarifkommission überzeugt, dass weitere Verhandlungen nicht zu einem Ergebnis führen, kann sie das Scheitern der Verhandlungen feststellen. Der Vorstand der IG Metall kann diese Entscheidung auch selbst treffen. In diesem Fall stellt die Tarifkommission einen Antrag auf Urabstimmung und Streik an den Vorstand. Zu diesem Zeitpunkt kann auch die Schlichtung angerufen werden.

Urabstimmung, Festsetzen des Streikbeginns, Streik

Entscheiden sich mindestens 75 Prozent der aufgerufenen IG Metall-Mitglieder in einer Urabstimmung für Streik, legt der Vorstand den Streikbeginn fest. Während des Streiks kommt es zu Tarifgesprächen und es kann die "Besondere Schlichtung" angerufen werden. Liegt ein Gesprächsergebnis vor, gibt es darüber eine erneute Urabstimmung, bei der sich mindestens 25 Prozent für die Annahme entscheiden müssen. Der Streik ist grundgesetzlich geschützt und wer dem Streikaufruf einer Gewerkschaft folgt, kann sich sicher sein, dass der Streik rechtmäßig ist. Wer streikt, verliert nicht sein Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb, sondern wird in dieser Zeit „suspendiert“.
Am Ende steht der neue Tarifvertrag.

Wenn keine Seite nachgibt, reagieren die Arbeitgeber auf Streik oft mit Aussperrung. Das bedeutet, dass sie den Betrieb, oder Teile davon, stilllegen und alle betroffenen Beschäftigten „aussperren“. Es werden dann keine Löhne und Gehälter mehr bezahlt. Sie begründen diesen Schritt dann damit, dass „Waffengleichheit“ hergestellt wird – dem Streik als Druckmittel wird die Aussperrung entgegengesetzt.

Arzu Kaya, Azubi Fertigungsmechanikerin bei der BMW AG

”Ich bin bereit für meinen Tarifvertrag zu streiken und auf die Straße zu gehen. Sind wir auch schon, und es hat uns genützt. Der Arbeitgeber wollte, dass wir mehr arbeiten für weniger Geld. Rausgekommen ist: Wir arbeiten genauso lange wie früher für mehr Geld. Deshalb sind wir darauf angewiesen.”

Diese Argumentation übersieht aber, dass wir um unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen streiten und sowieso in der schwächeren Position sind. Der Streik ist unser letztes Mittel, für unsere Positionen einzutreten. Aussperrung dagegen ist pure Erpressung. Es geht schließlich um unsere Existenz, nicht um die Existenz des Firmeninhabers.

Wir unterscheiden zwischen “heißer” und “kalter” Aussperrung.

Heiße Aussperrung:

Abhängig Beschäftigte im Streikgebiet werden von den Arbeitgebern ausgesperrt, erhalten kein Entgelt und ihnen wird der Zutritt zum Betrieb verweigert. Mitglieder der IG Metall bekommen eine Streikunterstützung von der IG Metall, damit sie Geld zum Leben haben.

Kalte Aussperrung:

“Kalte” Aussperrung kann als Folge von Streik oder heißer Aussperrung entstehen. Betroffen sind Beschäftigte in Betrieben, die außerhalb des Streikgebietes liegen. Kalte Aussperrung kommt vor allem in vernetzten Branchen vor. Bei der kalten Aussperrung schickt der Arbeitgeber Beschäftigte ohne Entgelt nach Hause. Er behauptet, es könne nicht gearbeitet werden, weil Zuliefer- bzw. Abnahmebetriebe wegen Streik oder Aussperrung nichts mehr liefern bzw. abnehmen können. Besonders 1984 (Streik um die 35-Stunden-Woche) haben die Arbeitgeber dies massenhaft als Kampfmittel eingesetzt. Verschärft wurde dies dadurch, dass die Arbeitsämter den Metaller/innen (rechtswidrig) das Kurzarbeitergeld vorenthielten. Dieser Rechtsbruch wurde von der Kohl-Regierung 1986 - trotz massiver Proteste - zum Gesetz erhoben. Bis 1986 erhielten Arbeitnehmer/innen, die indirekt vom Arbeitskampf betroffen waren und dadurch nicht an ihren Arbeitsplatz durften (arbeitskampfbedingte Kurzarbeit), Kurzarbeitergeld. Das Arbeitsamt zahlt seit der Änderung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz (jetzt geregelt in § 146 Sozialgesetzbuch III), veranlasst durch die Regierung Kohl, nicht mehr. Sie erhalten keine Unterstützung. Sie sind von Erspartem oder von Leistungen der Sozialämter abhängig.

Jo Fahrig, JAV

”Tarifpolitik ist auf unserer nächsten Jugendversammlung ein wichtiges Thema, um die Jugendlichen zu motivieren, damit sie auf die Straße gehen, um für ihre Forderungen zu kämpfen.”

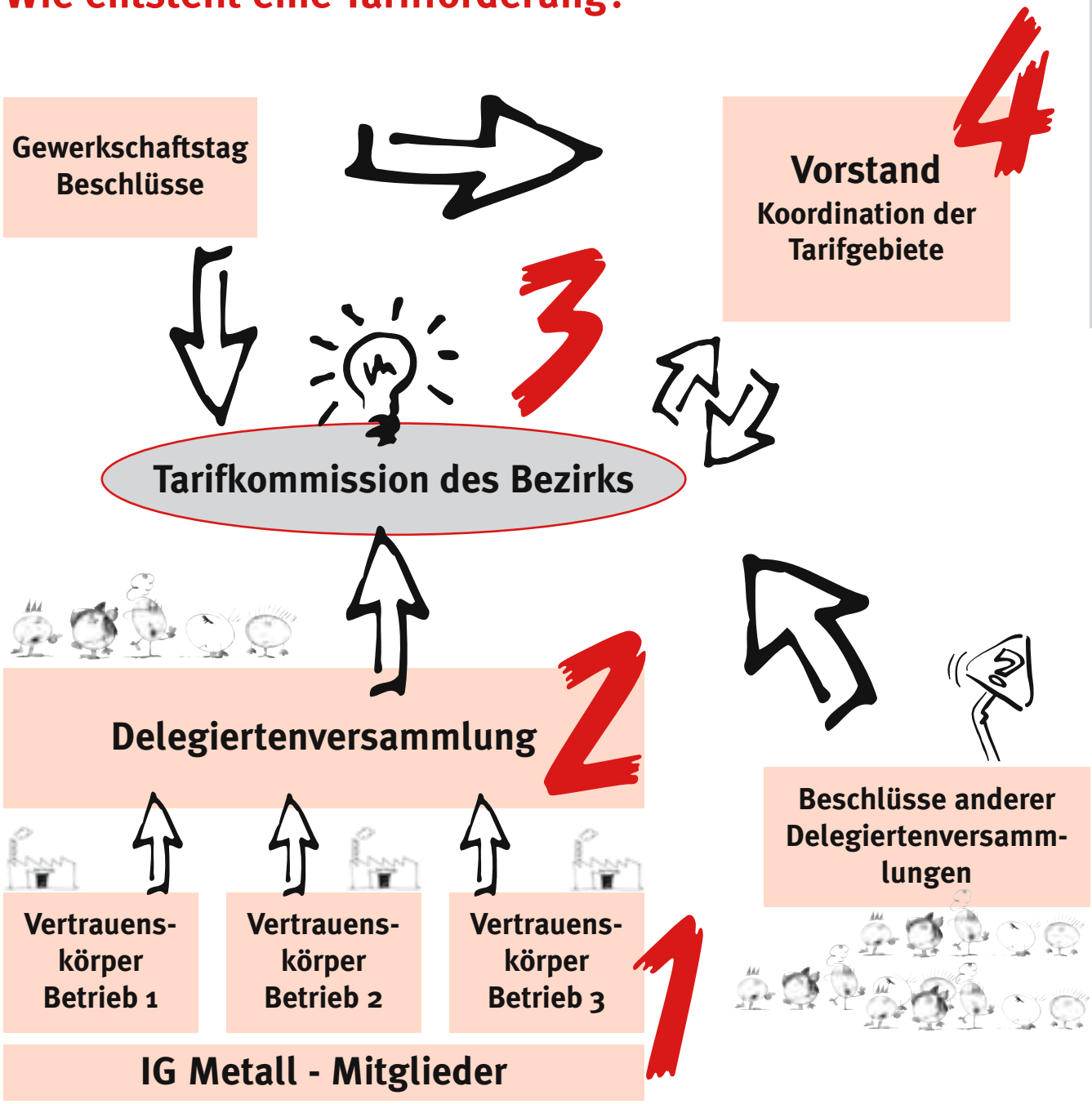
Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Aktenzeichen 1 AZR 342/83 vom 12.09.1984) „die Ausbildungsvergütungen können durch Tarifverträge geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über die Gewerkschaft Einfluss nehmen zu können. Was tarifvertraglich regelbar ist, muß letztendlich auch durch den Arbeitskampf durchgesetzt werden können."

Ziel dieser Änderung war es, die Gewerkschaften zu schwächen und die Arbeitgeber zu stärken. Leere Streikkassen bedeuten ein Ende unserer Kampfkraft. Wir müssten den Streik aufgeben. Entfiele unser wirksamstes Druckmittel, wären wir der Arbeitgeberwillkür ausgeliefert.

Natürlich haben auch Auszubildende das Recht zum Arbeitskampf. Schließlich können Vergütung und Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge geregelt werden. Daher müssen sie auch die Möglichkeit haben, dafür zu kämpfen. Wenn die IG Metall Auszubildende zum Streik aufruft, wird aber natürlich immer darauf geachtet, dass die Ausbildung dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Auch außerhalb eines Streiks können sich Auszubildende in die laufenden Tarifverhandlungen einklinken. Mit Aktionen, Protesten und Informationsveranstaltungen in den Betrieben weisen wir auf unsere Positionen hin und versuchen, die Arbeitgeber davon zu überzeugen, was im Tarifvertrag besser geregelt werden muss.

Wie entsteht eine Tarifforderung?



1. Tarifforderung wird mit den Mitgliedern diskutiert.
2. Delegiertenversammlung beschließt Empfehlung.
3. Tarifkommission stellt Antrag auf Kündigung der Tarifverträge beim Vorstand und beschließt Empfehlung.
4. Der Vorstand beschließt über die Anträge.

Tarifforderung der IG Metall

Tarifkommission

Tarifverhandlung in der Friedenspflicht

Verhandlungskommission

Tarifverhandlung nach Ende der Friedenspflicht

Urabstimmung

Demonstrationen und Warnstreiks

Streik

Verhandlungs-ergebnis

Schlichtung

Tarifkommission

Tarifabschluss

Wie verändern sich Tarifverträge?

In den Betrieben, egal ob Handwerk oder großer Industriebetrieb, steigen die Anforderungen an die Beschäftigten. Das gilt auch für Auszubildende. Wir sollen mehr Verantwortung übernehmen, eigene Projekte managen und unsere Finanzen als „Kostenstelle“ selbst kalkulieren. Hierarchien werden abgebaut und oft arbeiten wir in Gruppen mit, in denen wir Mitverantwortung für den erfolgreichen Abschluss eines Projekts tragen.

Auf der anderen Seite heißt es oft nach wie vor „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“. Wir sollen uns mit einem Taschengeld abfinden, haben keinen Anspruch auf Weiterbildung schon während der Ausbildung (zum Beispiel einen Sprachkurs), und viele Betriebe versuchen immer mehr „Schmalspurausbildung“ zu betreiben, die nur 1,5 oder 2 Jahre dauert. Mit den oben beschriebenen Anforderungen an selbstständiges und verantwortungsvolles Handeln passt das natürlich nicht zusammen.

Verantwortung an uns abzugeben heißt im Gegenzug, die Voraussetzungen zu schaffen, damit wir auch selbständig und verantwortungsvoll leben können. Dazu müssen wir qualifiziert sein, müssen uns ein eigenes Leben leisten können und müssen die Perspektive auf eine Beschäftigung nach der Ausbildung haben. Tarifforderungen von Auszubildenden sind nicht der „Kindergarten der Tarifbewegung“ – wir haben ganz eigene Anforderungen an Einkommen, Ausbildung und Perspektiven, die wir auch formulieren können:

Qualität der Ausbildung

Ganz wichtig, damit wir gestiegene Anforderungen erfüllen und uns weiter entwickeln können, ist nach wie vor ein solides Basiswissen. Das kann nur eine ausreichend lange, qualifizierte Berufsausbildung sein. Schmalspurausbildungen und Modularisierungen (wenn der Betrieb entscheidet, bestimmte Ausbildungsinhalte wegzulassen, die es „im Betrieb ja eh nicht gibt“) lehnen wir ab.

Vivienne van Merck, Bürokauffrau

”Mein Sprachkurs in der Ausbildung war Gold wert, ein wichtiger Baustein für die Übernahme.”

Jochen Lüttig, Azubi Bürokaufmann

”In Tarifverträgen sollten berufliche und politische Bildung geregelt sein.”

Jo Fahrig, JAV

”Für mich als JAVi gilt: Gute Ausbildungsqualität ist die halbe Miete. Dafür setze ich mich ein, im Betrieb und natürlich auch in der IG Metall. Denn der nächste Tarifvertrag ist nur so gut wie unsere Argumente und unsere Kampfkraft. Beides liefern unsere Azubis, ich muss nur nah dran bleiben.”

Genauso wichtig wie die Dauer ist natürlich auch die Qualität während der Ausbildung: Freistellung von der Arbeit für Prüfungsvorbereitungen, Weiterbildungsmöglichkeiten für die Ausbilder/-innen, freie Verfügbarkeit aller Ausbildungsmittel. Die Liste gesetzlicher Lücken und unzureichender Regelungen ist lang und kann und soll durch Tarifverträge ergänzt und verbessert werden. Nur mit einer guten Ausbildung können wir gute Arbeit leisten.

Qualifizierung und Weiterbildung

Unsere Arbeitsplätze verändern sich immer schneller. Die Anforderungen an Fertigkeiten und Kenntnisse steigen, ein immer größerer Teil der Arbeit besteht darin, sich darauf einzustellen. „Lebenslanges Lernen“ ist längst zur Pflicht geworden und betrifft nicht nur fachliche Fertigkeiten, sondern auch Kenntnisse, die nicht Teil des Ausbildungsrahmenplans sind. Oft können sie das auch gar nicht sein, eben weil sie sich ständig verändern. Deswegen müssen auch wir als Auszubildende ein Recht auf Weiterbildung und Qualifizierung bekommen (beispielsweise Sprachkurse, soziale Fertigkeiten, Kommunikationstraining, Umgang mit neuer Software ...). Gerade im Zeichen der Internationalisierung ist es absolut notwendig, auch mit anderen Arbeitskulturen und Gewohnheiten umgehen zu können. Nicht nur in den großen transnationalen Industriekonzernen, sondern immer mehr auch in kleinen Betrieben.

Zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung gehört aus unserer Sicht genauso, sich Gedanken über neue Ausbildungsformen zu machen. Dazu gehören zum Beispiel die so genannten BA-Studenten (BA = Berufsakademie). In vielen Betrieben gibt es diese Mischform zwischen Ausbildung und Studium. Ungeklärt ist aber, welchen Status die BA-Studenten haben. Azubi, Student, Arbeitnehmer, Praktikant? Damit verbunden sind natürlich Fragen von Rechten und Pflichten von BA-Student und Arbeitgeber. Solche neuen Ausbildungsformen, die wir durchaus unterstützen, sollten in den Tarifverträgen Eingang finden und geregelt werden.

Einkommen zum Auskommen

Unsere Forderung an das Azubientgelt ist klar: Wir müssen uns ein eigenständiges Leben davon finanzieren können. Wenn man zusammen rechnet, was eine eigene Wohnung, Essen und Kleidung kostet, wird schon klar, dass die Kohle dafür kaum langt. Will man noch was anderes als arbeiten und wohnen, etwa mal ins Kino gehen oder sich gar ein Auto kaufen, braucht man mehr Geld. Viele Auszubildende jobben deswegen neben der Ausbildung. Diejenigen, die alleine leben, müssen das sogar oder sind auf die Hilfe Dritter angewiesen. Das kann nicht sein. Wir fordern deswegen ein Einkommen zum Auskommen. Mit der Anbindung der Azubientgelte an die Eckentgeltgruppe im Rahmen des ERA ist in einigen Tarifgebieten immerhin schon ein großer Schritt getan. Zufrieden können wir damit aber noch lange nicht sein. Wir müssen dieses Thema auch weiterhin offensiv vertreten, gerade in „schwierigen Zeiten“, wo sonst die Gefahr besteht, dass unsere Vergütung für andere Themen in den Hintergrund gedrängt wird.

Vanessa Schöneich,
Werkstudentin

”Tarifverträge müssen internationaler werden. Ich studiere „Interkulturelles Management“ und lerne, dass es kaum noch wirtschaftliche Prozesse gibt, die sich auf ein Land beschränken.”

Übernahme

Genau so wichtig wie die Regelungen in der Ausbildung ist, dass wir unsere Ausbildung mit einer Perspektive machen können: der unbefristeten Übernahme in den erlernten Beruf. Wenn die Aussicht droht, nach der Ausbildung arbeitslos zu werden, sinkt die Motivation rapide. Ausbildung sollte eine Einrichtung sein, um Arbeitnehmer auf einen bestimmten Beruf zu qualifizieren und keine Kampfarena, wo nur die „Besten“ an einen der begehrten Arbeitsplätze rankommen. Weil viele Arbeitgeber das aber so sehen, wollen wir die unbefristete Übernahme im Tarifvertrag festlegen.

Pia Gessner,
Energieelektronikerin

”Der Ausbildungspakt ist nicht verbindlich. Kein Arbeitgeber wird verpflichtet auszubilden. Da steht viel drin, aber nichts Greifbares. Eine tarifliche Bindung wäre denkbar, oder besser noch eine Gesetz zur Umlagefinanzierung, um endlich mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und zu finanzieren.”

Was ist ERA?

Pia Gessner,
Energieelektronikerin

”Mit ERA werden Arbeiter und Angestellte nicht mehr getrennt gesehen. Es gibt jetzt nur noch eine Belegschaft. Die Eingruppierung mit System macht eine gerechtere Bezahlung möglich.”

In Zukunft wird in den Betrieben, die durch einen IG Metall-Tarifvertrag gebunden sind, die künstliche Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben sein. Grund dafür ist der Abschluss des Entgeltrahmentarifvertrag (ERA). Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Computer, Gruppenarbeit, Zielvereinbarungen haben eine Tarifreform nötig gemacht. Mit ERA wurden vor allem folgende Bereiche grundlegend angepackt:

Leistung fair erfassen

Als Maßstab für die Leistung gilt bei Arbeitern oft die körperliche Belastung, bei Angestellten der erreichte Bildungsabschluss. Beides passt nicht mehr in die heutige Zeit. Anforderungen wie der Umgang mit komplizierten Maschinen, Arbeiten unter Zeitdruck, Umgang mit Kollegen kommen dabei nicht vor. ERA beinhaltet Regeln für Zielvereinbarungen und neue Kriterien für Anforderungen und Umfang der geforderten Leistungen. Wenn Beschäftigte überzeugt sind, dass ihre Leistungen ungerecht bewertet werden, haben sie das Recht, Widerspruch einzulegen (Reklamationsrecht).

Entgelte gerecht gestalten

Der größte Erfolg vom ERA ist es, dass alle Beschäftigten im Betrieb nach einem einheitlichen System mit den gleichen Kriterien bewertet und dann nach dem gleichen System eingruppiert werden. Oder anders: Wer vergleichbar ist, verdient mit ERA auch gleich viel Kohle.

Für Auszubildende bedeutet ERA vor allem, dass in einigen Tarifgebieten die Ausbildungsvergütungen fest an die jeweilige Eckentgeltgruppe des ERA angekoppelt werden. Damit steigen auch die Azubivergütungen automatisch bei jeder Tariferhöhung. Andere Bezirke der IG Metall haben sich dazu entschieden, die Ausbildungsvergütungen separat zu verhandeln. Das ist zwar einerseits schwieriger, andererseits werden aber in jeder Tarifrunde neue Auszubildende mobilisiert, für ihre Kohle zu streiten.

Das Tarif-ABC

Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Tarifverträge gelten nur für die Mitglieder von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden, den beiden Tarifvertragsparteien. Eine der Tarifvertragsparteien kann aber beim Arbeitsministerium beantragen, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Er gilt dann auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrags. Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) ist ein „öffentliches Interesse“. Außerdem dürfen die tarifgebundenen Unternehmen nicht weniger als die Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer beschäftigen.

Anerkennungstarifvertrag

Viele Unternehmen, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören, übernehmen die Regelungen aus dem Tarifvertrag für ihre Branche. Die Gewerkschaft schließt dann einen Anerkennungstarifvertrag mit dem Unternehmen ab.

Arbeitgeberverband

Arbeitgeberverbände sind Zusammenschlüsse von Arbeitgebern zur Vertretung ihrer Interessen, ähnlich wie Gewerkschaften für Arbeitnehmer. Sie sind meist nach Branchen organisiert. Der Zentralverband ist die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA).

Arbeitskampf

Wenn die Arbeitgeber sich weigern, die Forderungen der Beschäftigten nach besseren Tarifverträgen für Arbeitsbedingungen und Einkommen zu erfüllen, bleibt den Gewerkschaften als letztes Mittel der Arbeitskampf und der Streik. Voraussetzung für eine „kollektive Arbeitsniederlegung“ (Streik) ist der Ablauf der Friedenspflicht. Zunächst versuchen die Gewerkschaften meistens, die Unternehmer durch Warnstreiks unter Druck zu setzen, um sie kompromissbereit zu machen. Beim regulären Streik zahlt der Betrieb kein Entgelt mehr. Die Gewerkschaften zahlen ihren Mitgliedern dann eine Streikunterstützung. In der Urabstimmung müssen mindestens 75 % der Mitglieder für den Streik gestimmt haben. Handeln Gewerkschaf-

Ayhan Zeytkin, Arbeiter

”Ich arbeite im Stahlwerk, das geht auf die Knochen. Da ist tariflich gesicherte Altersteilzeit ein guter Weg, sich ein bisschen zu schonen. Und Leute, älter wird man früher als man denkt.”

ten und Arbeitgeber während einem Arbeitskampf einen Vertrag aus, der als angenommen gilt, wenn mindestens 25 % der Mitglieder ihm in einer zweiten Urabstimmung zustimmen.

Arbeitszeit

Wann und wie lange die Beschäftigten arbeiten müssen, ist meist im Manteltarifvertrag geregelt. Wie viele Stunden pro Woche oder am Tag, manchmal auch mit jahreszeitlich bedingten Unterschieden. Die einzelnen Tarifverträge lassen verschiedene flexible betriebliche Arbeitszeiten zu. Dabei geht es um die Anpassung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit an die besondere Situation eines Unternehmens. Zum Beispiel bei einem plötzlichen Auftragsschub, bei saisonalen Schwankungen oder bei Produktionsumstellung. Bei der Flexibilisierung geht es aber auch um mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten (z. B. in Form von Gleitzeitregelungen).

Aussperrung

Die Gewerkschaften lehnen die Aussperrung aus vielen Gründen ab. Einer der wichtigsten: Aussperrung und Streik sind keine gleichwertigen Kampfinstrumente. Beim Streik schließen sich die „Schwachen“ zusammen, um etwas zu erreichen. Bei der Aussperrung nehmen die Unternehmer (die wirtschaftlich Starken) die Ausgesperrten als Geiseln, um die Streikenden zur Aufgabe zu bewegen.

Belastungen

Im Zuge der ERA-Einführung werden Belastungen am Arbeitsplatz weiter in den Regelungsbereich von Tarifverträgen gebracht. In den Fällen, in denen eine Belastung nicht abgebaut werden kann, werden tarifliche Belastungsausgleiche vereinbart, die dann betrieblich ausgestaltet werden. Dabei hat - aus Gründen des Gesundheitsschutzes - der Zeitausgleich Vorrang vor dem „Verkauf der Gesundheit“ durch eine Geldzulage.

Beteiligungsrechte

ERA ergänzt die betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrats. Die individuellen Beteiligungsrechte der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeits-, Leistungs- und Entgeltbedingungen werden durch die tariflichen Regelungen gestärkt, zum Beispiel durch erweiterte Gestaltungs- und Reklamationsrechte.

Betriebsvereinbarung

Wenn Tarifverträge einen Spielraum bei Arbeitsbedingungen oder Entgelt lassen, können in einzelnen Unternehmen dafür besondere Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Diese Betriebsvereinbarungen können Tarifverträge konkretisieren, dürfen aber ihre Substanz nicht verändern. Zum Beispiel darf die Dauer des Urlaubs nicht verringert werden. Betrieblich regelbar ist jedoch, wann der Urlaub genommen wird. Betriebsvereinbarungen werden von Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen.

Diskriminierung

Tarifverträge sollen die Diskriminierung von Frauen beseitigen. Beim neuen ERA berücksichtigen die Anforderungsprofile gleichwertige Anforderungen an Männer und Frauen und bewerten sie entsprechend gleich.

Effektiventgelt

Was Beschäftigte tatsächlich verdienen, wird Effektiventgelt genannt. Dazu gehören die tarifliche Grundvergütung und die sonstigen tariflichen Leistungen samt Zulagen und Zuschlägen sowie übertarifliche Zahlungen.

Eingruppierung

Je nach Tätigkeit (insbesondere Berufserfahrung und Qualifizierung) wird die Arbeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Entgeltgruppen der Tarifverträge zugeordnet. Auch Staffelungen und Stufen innerhalb der einzelnen Gruppen sind wichtig. Die Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen zu überwachen, ist Sache des Betriebsrates. Siehe Arbeitsbewertung.

Arzu Kaya, Azubi Fertigungsmechanikerin bei der BMW AG

”In meinem Ausbildungsjahr waren wir nur 5 junge Frauen, im darauf folgendem schon 12 und im nächsten schon 13. Umso wichtiger, dass Tarifverträge Gleichberechtigung möglich machen.”

Einigungsstelle

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat z. B. bei der Leistungsentgeltgestaltung (Akkord, Prämie, Zielvereinbarung) keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Diese besteht aus einem neutralen Vorsitzenden und einer gleichen Anzahl von Beisitzern des Arbeitgebers und des Betriebsrats.

ERA

Mit dem Tarifvertrag über das Entgeltrahmenabkommen (ERA) wurde ein neues System in der Metall- und Elektroindustrie geschaffen, um das Einkommen von Beschäftigten zu ermitteln. Dabei spielen vor allem Qualifikation und Berufserfahrung sowie die ausgeübte Tätigkeit eine Rolle. Damit wird die über 100-jährige Zweiklasseneinteilung zwischen Arbeitern (Lohn) und Angestellten (Gehalt) endlich aufgehoben. Der ERA-TV wird in jedem Bundesland spezifisch ausgestaltet.

Festbetrag

Damit geringe Einkommen relativ stärker steigen, wird bei Tarifabschlüssen manchmal eine einheitliche Summe für alle Gruppierungen vereinbart – ein Festbetrag.

Firmentarifvertrag

Eine Vereinbarung, die für ein einzelnes Unternehmen gilt. Sie wird auch Haustarif genannt. Firmentarifverträge werden auch als Anerkennungstarifverträge abgeschlossen, was die Anwendung des Flächentarifvertrags garantiert, obwohl ein Unternehmen ansonsten nicht tarifgebunden wäre.

Flächentarifvertrag

Wenn eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband für einen Wirtschaftszweig und eine Region (Bundesland oder auch bundesweit, Tarifbezirk) einen Vertrag abschließt, spricht man von einem Flächentarifvertrag. Zur Unterscheidung: siehe auch Firmentarifvertrag.

Friedenspflicht

Während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt die Friedenspflicht. Nach geltender Rechtssprechung sind dann alle Arbeitskampfmaßnahmen oder Streiks verboten. Nicht betroffen sind Probleme, die noch nicht in Tarifverträgen geregelt sind.

Gehalt

Als Gehalt wurde bisher das Entgelt für Angestellte bezeichnet. Arbeiter erhalten Lohn. Durch ERA wird die Trennung zwischen Lohn und Gehalt zugunsten eines gemeinsamen Entgelts aufgehoben.

Grundentgelt

Das in den Tarifverträgen festgelegte Entgelt ist das Grundentgelt. Zu diesem Grundentgelt kommen andere Teile des Einkommens dazu: Zulagen und Zuschläge, Urlaubsvergütung, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen und übertarifliche Einkünfte. Alles zusammen nennt man Effektiventgelt.

Günstigkeitsprinzip

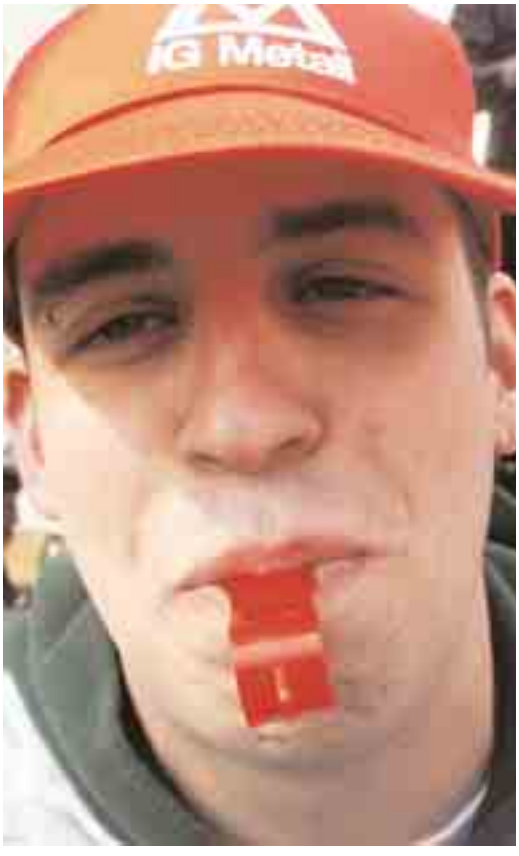
Ein Rechtsgrundsatz, der vorschreibt, dass vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur dann zulässig sind, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind. Gemeint ist damit zum Beispiel mehr Urlaub, mehr Entgelt oder weniger Arbeitszeit. Dadurch wirken Tarifverträge als Mindestniveau für Arbeitsbedingungen und Entgelte.

Jahreseinkommen

Es umfasst das tarifliche Entgelt in einem Kalenderjahr. Dazu gehören das monatliche Grundentgelt, Zulagen und Zuschläge, Urlaubsvergütung und Jahressonderzahlung, eventuelle vermögenswirksame Leistungen oder Jubiläumszuwendungen.

Koalitionsfreiheit

Unser Grundgesetz legt in Artikel 9, Absatz 3, die Koalitionsfreiheit fest: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet.“ Demnach können sich die Beschäftigten



in Gewerkschaften zusammenschließen, für bessere Arbeitsbedingungen Tarife aushandeln und dafür kämpfen, bis hin zum Streik. Siehe auch Tarifautonomie.

Vivienne van Merck, Bürokauffrau

”Hände weg vom Kündigungsschutz! Dass einige Politiker meinen, mit verkürzten Kündigungsfristen schafft man Arbeitsplätze, will mir nicht in den Kopf.”

Kündigungsfrist

Kündigungsfristen sind tariflich, gesetzlich, betrieblich oder im einzelnen Arbeitsvertrag geregelt. Sie hängen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, in vielen Fällen auch vom Lebensalter ab. Es gibt Tarifverträge, die bei sehr langer Betriebszugehörigkeit eine normale („ordentliche”) Kündigung verbieten oder aber eine sehr lange Frist vorschreiben.

Laufzeit

Die Dauer, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, ist die Laufzeit. Entgeltverträge werden meist für wenige Monate vereinbart, Manteltarifverträge überwiegend für mehrere Jahre. In manchen Verträgen ist gar keine begrenzte Laufzeit festgelegt.

Lohn

Als Lohn wurde bisher das Entgelt für Arbeiter bezeichnet. Angestellte erhalten Gehalt. Durch ERA wird die Trennung zwischen Lohn und Gehalt zugunsten eines gemeinsamen Entgelts aufgehoben.

Lohnfortzahlung

16 Wochen hatten die Metaller in Schleswig-Holstein 1956/57 gestreikt und für Arbeiter die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durchgesetzt. Seit 1970 hatten alle Beschäftigten gesetzlichen Anspruch auf volles Entgelt vom Arbeitgeber für sechs Wochen vom ersten Krankheitstag an. Diese Regelung wurde 1996 von der damaligen CDU/FDP-Bundesregierung gekippt, die Zahlung auf 80 Prozent gekappt. Seitdem haben die Gewerkschaften mit neuen Tarifverträgen für 11,6 Millionen Beschäftigte die volle Entgeltfortzahlung gesichert.

Manteltarifvertrag

Der Manteltarifvertrag regelt die Arbeitsbedingungen: Arbeitszeit, Zuschläge für Überstunden, Nacht– und Schichtdienst, Sonder– und

Erholungsurlaub, Einstellungs- und Kündigungsbestimmungen, vorübergehende Freistellung, Rationalisierungsschutz. Siehe auch Tarifvertragsarten.

Mehrarbeit

Was allgemein Überstunden genannt wird, heißt im Tarifvertrag Mehrarbeit: das, was über die regelmäßige tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit hinausgeht. Viele Tarifverträge begrenzen die Mehrarbeit und legen Höchststundenzahlen pro Woche oder pro Tag fest. Für Mehrarbeit wird ein Zuschlag gezahlt. Außerdem sehen viele Tarifverträge einen Ausgleich durch Freizeit vor.

Mitbestimmung

Nach § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsrat bei der Entgeltgestaltung Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei der Auswahl der Entgeltgrundsätze und -methoden und bei der Festsetzung der leistungsbezogenen Entgelte (Akkord, Prämie, Zielvereinbarungen und sonstige vergleichbare Leistungsentgeltformen). Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen nicht einseitig Regelungen einführen, sondern braucht die Zustimmung des Betriebsrates. In Streitfällen entscheidet die Einigungsstelle. Der ERA ergänzt die gesetzliche Mitbestimmung des Betriebsrats (siehe Beteiligungsrechte).

Nachwirkung

Wenn sich an einen abgelaufenen Tarifvertrag kein neuer anschließt, gilt der alte bis zu einer Neuregelung weiter. Diese Nachwirkung kann durch jede arbeitsvertragliche Vereinbarung ersetzt werden, auch durch individuelle. Wer während der Nachwirkung neu eingestellt wird, fällt nicht unter diese Tarifbindung.

Öffnungsklausel

Manche Tarifverträge lassen bei einigen Bestimmungen abweichende Regelungen durch Arbeitsverträge oder Ergänzungen durch Betriebsvereinbarungen zu. Solche Öffnungsklauseln können zum Beispiel Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten ermöglichen oder Ände-

rungen des tariflichen Entgelts bei Wirtschaftskrisen oder in Klein- und Mittelbetrieben (Härtefallklauseln).

Paritätische Kommission

Als paritätische Kommission wird ein betrieblicher Ausschuss bezeichnet, der sich mit einer bestimmten betrieblichen Angelegenheit befasst. Die Mitglieder der Kommission werden - je zur Hälfte - vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt. Zum Beispiel wird bei strittigen Akkordfragen eine paritätische Kommission einberufen.

Pilotabschluss

Wenn ein neuer Tarifvertrag für andere Regionen oder Branchen richtungweisend ist, nennt man ihn Pilotabschluss. Oft wird eine solche Vereinbarung von anderen Tarifbereichen übernommen.

Rahmentarifverträge

Rahmentarifverträge legen Entgeltgruppen fest, bestimmen die Merkmale der Gruppen sowie die Entgeltformen.

Reklamation

Die IG Metall regelt im ERA Reklamationsrechte der Beschäftigten. Die Beschäftigten haben das Recht, ihrer Eingruppierung zu widersprechen, wenn sie der Ansicht sind, falsch eingruppiert zu sein. Außerdem haben sie einen Anspruch auf Überprüfung, wenn sie meinen, dass die vereinbarten Leistungsbedingungen unzutreffend sind. Auch der Betriebsrat hat die tarifvertragliche Möglichkeit, Eingruppierung und Leistungsbedingungen zu beanstanden. IG Metall-Mitglieder, die ihre Eingruppierung reklamieren wollen, erhalten bei ihren betrieblichen Vertrauensleuten und der örtlichen IG Metall Ratschläge und Hilfe.

Schiedsverfahren

Für die Beilegung von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung von Tarifverträgen sehen die Tarifverträge eine Entscheidung durch tarifliche Schieds- bzw. Schlichtungsstellen vor. Zuständigkeit, Zusammensetzung und Arbeitsweise dieser Instanzen sind im Tarif-

vertrag über Tarifschiedsgericht, Einigungsstelle und Schnellschlichtung geregelt. Siehe auch Paritätische Kommission.

Schlichtung

Scheitern Tarifverhandlungen, können Gewerkschaft oder Arbeitgeber die Schlichtung anrufen. In der Schlichtungskommission sind die Tarifparteien gleich stark vertreten, den Vorsitz führt ein neutraler Schlichter (es können auch zwei sein). Die Schlichtung ist meistens die letzte Chance, um sich vor einem Arbeitskampf zu einigen.

Sockelbetrag

Wie beim Festbetrag wird hier als Erhöhung des Entgelts in einer Tarifverhandlung einheitlich für alle Entgeltgruppen eine Summe als Sockelbetrag vereinbart. Hinzu kommt jedoch eine prozentuale Steigerung. Auch in diesem Fall werden die unteren Entgeltgruppen relativ stärker angehoben.

Streikrecht für Azubis

Da die Vergütungen und weitere Arbeitsbedingungen für Azubis tarifvertraglich geregelt sind, dürfen auch Azubis zum Arbeitskampf aufgerufen werden, um ihre Interessen durchzusetzen. Das geht bis hin zum Streik, wobei die Gewerkschaften aber darauf achten, nicht das Ausbildungsziel zu gefährden.

Tarifausschuss (beim Bundesarbeitsminister)

Je drei Vertreter der Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bilden den Tarifausschuss, der für die Behandlung von Anträgen auf Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zuständig ist.

Tarifautonomie

Aus der im Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit folgt das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern, Tarifverträge über Entgelte und Arbeitsbedingungen „autonom“ abzuschließen, also ohne dass der Staat oder eine andere Interessensgruppe sich einmischt.

Jo Fahrig, JAV

”Logisch dürfen Azubis streiken! Für sie gelten die Tarifverträge schließlich auch. Man muss nur nah dran bleiben.”

Tarifbereich

Wo und für wen ein Tarifvertrag gilt, wird unter den Stichworten fachlich, räumlich und persönlich festgelegt – das ist der Tarifbereich. Die Entgelte in der Metallindustrie (fachlich) sind in 21 Tarifbereiche (räumlich) und nach Arbeitern, Arbeiterinnen, Angestellten und Auszubildenden (persönlich) unterteilt und gegliedert.

Tarifbindung

Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – den Tarifvertragsparteien – sind an die ausgehandelten Vereinbarungen gebunden. Andere Unternehmen können sich freiwillig, durch Anerkennungstarifverträge, anschließen. Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann sie in die Tarifbindung zwingen.

Tariferhöhung

Werden die tariflichen Grundvergütungen durch neue Verträge heraufgesetzt, ist das eine Tariferhöhung. Das kann der gleiche Prozentsatz für alle sein, nur ein Festbetrag oder ein Sockelbetrag plus prozentuale Steigerung.

Tariffähigkeit

Bei den Arbeitgebern sind deren Organisationen oder einzelne Unternehmen tariffähig, also zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt. Auf der Seite der Beschäftigten gilt die Tariffähigkeit nur für die Gewerkschaften. Vorausgesetzt, dass deren Organisation auf Dauer angelegt ist und dass sie die Gegenpartei unter Druck setzen kann.

Tarifkommission

Die Tarifkommission einer Gewerkschaft bereitet die Tarifrunde vor, beschließt die gewerkschaftliche Forderung, gibt Empfehlungen für die Gespräche mit den Arbeitgebern und ist an den Verhandlungen beteiligt. Die Mitglieder der Kommission werden gewählt; viele von ihnen sind Betriebsräte und Vertrauensleute.

Tarifloser Zustand

Wo es keinen Tarifvertrag (mehr) gibt, herrscht ein tarifloser Zustand. Die Arbeitsgesetze sind hier das Mindestniveau – deutlich schlechter

als in den Tarifverträgen. Ein ausgelaufener Vertrag hat allerdings Nachwirkung: Er gilt so lange weiter, bis ein neuer vereinbart ist.
Siehe auch Nachwirkung

Tarifrunde

Den gesamten Ablauf vom Aufstellen der Forderungen, den Verhandlungen, einer eventuellen Schlichtung oder (Warn–) Streiks bis hin zum Abschluss eines Vertrags nennt man Tarifrunde.

Tarifvertrag

Die schriftliche Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über Einkommens- oder Arbeitsbedingungen wird Tarifvertrag genannt. Die beiden Tarifvertragsparteien legen hier ihre Rechte und Pflichten fest, an die sie dann während der Laufzeit des Tarifvertrages zwingend gebunden sind. Diese Tarifnormen dürfen nicht unterlaufen werden.

Tarifvertragsarten

Die drei wichtigsten Gruppen sind:
1. Entgelttarifvertrag. Regelt die Grundvergütung, auch für Auszubildende.
2. Rahmentarifverträge. Hier sind die Entgeltgruppen und Entgeltformen festgelegt.
3. Manteltarifverträge. Sie enthalten Bestimmungen über Arbeitsbedingungen wie Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit, Urlaub, Zuschläge.
Gesonderte Tarifverträge werden oft auch über Urlaub und Urlaubsgeld, Arbeitszeitregelungen, vermögenswirksame Leistungen, Vorruhestand, Qualifizierung oder Rationalisierungsschutz abgeschlossen.

Tarifvertragsgesetz

Das Tarifvertragsgesetz regelt Inhalt und Form eines Tarifvertrags, wie seine Vorschriften sich auswirken, dass er von den Tarifvertragsparteien vereinbart wird und wie er bekannt zu geben ist.

Tarifvertragsparteien

Das sind auf der Seite der Beschäftigten nur die Gewerkschaften. Bei den Unternehmern kann es eine Arbeitgebervereinigung oder ein einzelner Betrieb sein.

Übernahme

Nach abgeschlossener Prüfung werden die Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie für mindestens ein halbes Jahr übernommen. Das hat die IG Metall 1994 im Beschäftigungssicherungstarifvertrag durchgesetzt. In vielen Bereichen konnte die Übernahmeverpflichtung bereits auf mindestens 12 Monate ausgedehnt werden.

Übertarifliche Leistungen

Zahlt eine Firma mehr oder gewährt bessere Bedingungen als ein Tarifvertrag vorschreibt, sind das übertarifliche Leistungen. Firmen mit Tarifbindung dürfen aber keinesfalls weniger bieten als die Vertragsvorschriften vorsehen.

Urabstimmung

Ein Arbeitskampf ist möglich, wenn die IG Metall ihre Mitglieder vorher in einer geheimen Urabstimmung befragt hat und sich mindestens 75 Prozent dafür aussprechen. Das Verhandlungsergebnis nach einem Streik muss einer zweiten Urabstimmung vorgelegt werden. Stimmen mehr als 75 Prozent der Mitglieder für die Fortsetzung des Arbeitskampfes, ist das Ergebnis abgelehnt.

Urlaubsvergütung

Das ist die Fortzahlung des tariflichen Entgelts während des Urlaubs (nicht zu verwechseln mit dem Urlaubsgeld, einer gesonderten tariflichen Leistung). Welche Zulagen und Zuschläge bei der Berechnung der Vergütung berücksichtigt werden, ist in Tarifverträgen unterschiedlich geregelt.

Warnstreiks

Mit Warnstreiks verleihen die Beschäftigten während der Tarifverhandlungen ihren Forderungen kräftig Nachdruck. An diesen Warnstreiks, die nicht als Arbeitskampf gelten, dürfen sich auch Azubis beteiligen.

W

Z

Zusatzstufen (Kriterien)

Flexibilität: die Anforderung verschiedene/verschiedenartige aber der Wertigkeit der Entgeltgruppe entsprechende Arbeiten im Wechsel auszuführen.
Verantwortung: die Anforderung, Aufgaben mit Entscheidungsspielraum zu erledigen.
Kooperation: die Anforderung, Arbeiten auszuführen, deren Erledigung wiederkehrend die Abstimmung mit anderen notwendig macht.
Siehe auch Entgeltstufen.

Der Tarifvertrag

Rechtsgrundlage: Grundgesetz Art. 9 Abs. 3 und Tarifvertragsgesetz

Arbeitgeberverband
bzw. einzelne Arbeitgeber

IG Metall

Tarifvertrag

Regelt Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien
Regelt Inhalte, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen
Regelt betriebliche und gesetzliche Fragen

Manteltarifvertrag

Regelt: allgemeine Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaubszeiten und Urlaubsgeld, Mehrarbeit und Überstundenzuschläge, Schicht-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Laufzeit:
mehrere Jahre

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag

Regelt: Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung nach Tätigkeitsmerkmalen, Verhältnis der einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen zueinander, Akkord- und Leistungslohnregelungen

Laufzeit:
mehrere Jahre

Lohn- und Gehaltstarifvertrag

Regelt: Höhe der Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Höhe der Zulagen und Zuschläge

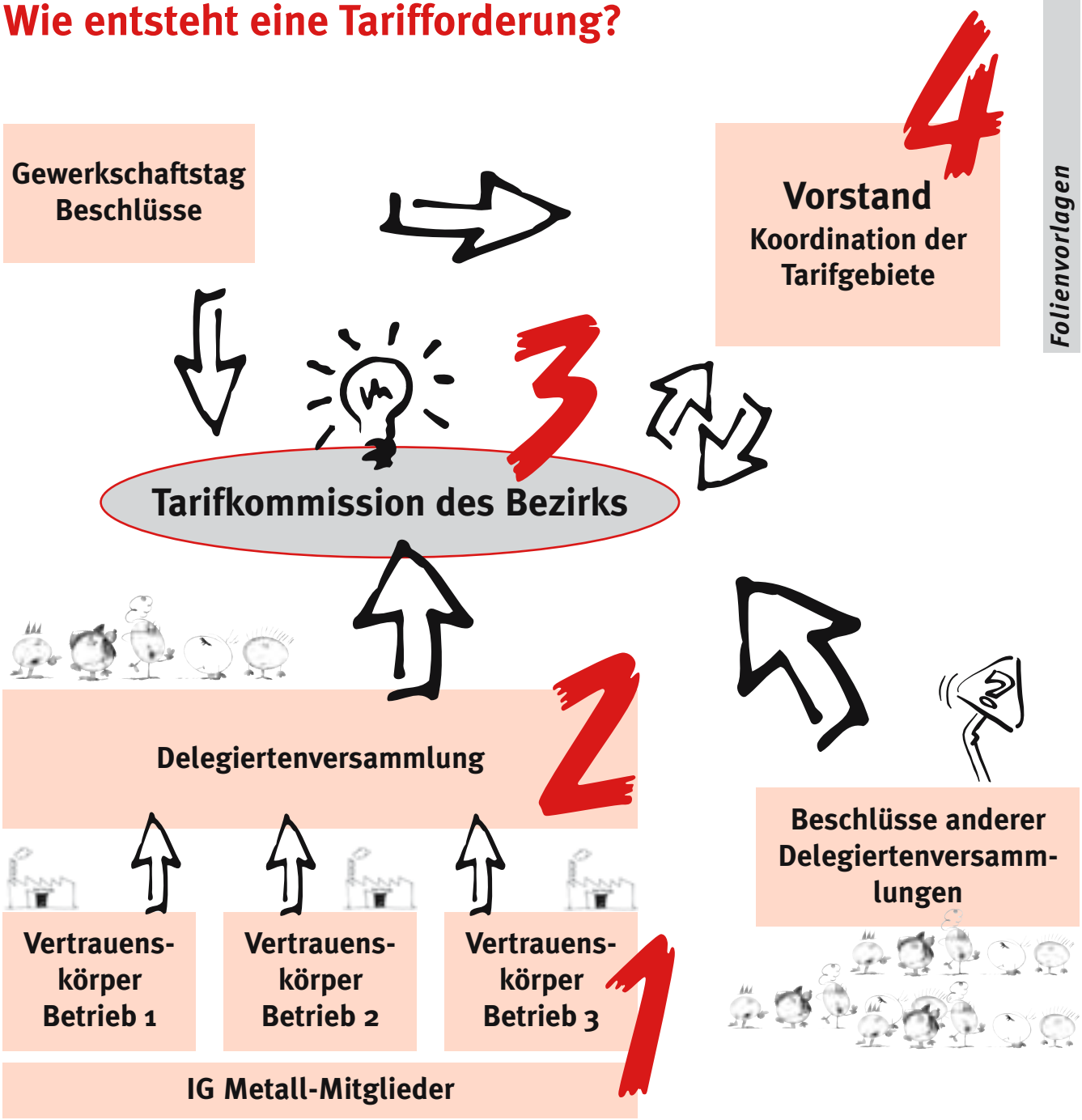
Laufzeit:
meist ein Jahr

Sondertarifvertrag

Regelt: zum Beispiel Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen, Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer, Zahlung von Weihnachtsgeld

Laufzeit:
mehrere Jahre

Wie entsteht eine Tarifforderung?



1. Tarifforderung wird mit den Mitgliedern diskutiert.
2. Delegiertenversammlung beschließt Empfehlung.
3. Tarifkommission stellt Antrag auf Kündigung der Tarifverträge beim Vorstand und beschließt Empfehlung.
4. Der Vorstand beschließt über die Anträge.

Wie kommen wir zu einem neuen Tarifvertrag?

Tarifforderung der IG Metall

Tarifkommission

Tarifverhandlung in der Friedenspflicht

Verhandlungskommission

Tarifverhandlung nach Ende der Friedenspflicht

Urabstimmung

Streik

Demonstrationen und Warnstreiks

Verhandlungs-ergebnis

Schlichtung

Tarifkommission

Tarifabschluss

Der Arbeitskampf

Rechtsgrundlage: Grundgesetz Art. 9 Abs. 3 und Tarifvertragsgesetz

Tarifkommission → **Scheitern der Verhandlungen**

↓

Möglichkeit der Schlichtung

↓

Tarifkommission → **Antrag auf Urabstimmung und Streik bei Vorstand IGM**

↓

Vorstand → **Termin für Urabstimmung**

↓

Mitglieder → **Urabstimmung**
75 % für Streik nötig

↓

Vorstand → **Streikgenehmigung und Streikbeginn**

Vor Streikbeginn:
Einigung mit Arbeitgebern über Tarifabschluss ohne Urabstimmung möglich.

Verhandlungskommission

Verhandlungen werden fortgesetzt

Nach Streikbeginn:
Annahme des Tarifabschlusses nur mit Urabstimmung möglich.
25% für Annahme!

Neuer Tarifvertrag

Die Aussperrung

nach Änderung § 116 AFG (§ 146 SGB III)

Fernwirkung

Streik und heiße Aussperrung

- kein Kurzarbeitergeld
- Unterstützung der IG Metall

Kalte Aussperrung

- kein Kurzarbeitergeld
- keine Unterstützung der IG Metall

Fernwirkung

Heiße Aussperrung

- unzulässig nach der Rechtsprechung

Kalte Aussperrung

- kein Kurzarbeitergeld
- keine Unterstützung der IG Metall

Aussperrung ist Unrecht

Die Aussperrung ist eine Kampfmaßnahme der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer werden planmäßig von der Arbeit ausgeschlossen, die Lohn- und Gehaltszahlung wird eingestellt. Arbeitgeberverband und Unternehmer wollen damit Druck auf die Gewerkschaft und die Arbeitnehmer ausüben und das Streikrecht aushöhlen.

Aussperrung ist Willkür

- **Die einzige Waffe gegen die Verfügungsgewalt der Unternehmen ist Streik. Aussperrung verdoppelt die Verfügungsgewalt.**

Aussperrung ist Geiselnahme

- **Bei der Aussperrung nehmen die Unternehmer (die wirtschaftlichen Starken), die Ausgesperrten als Geiseln, um die Streikenden zur Aufgabe zu zwingen.**

Das Streikrecht

- **Das Streikrecht ist eine der Grundfreiheiten.**
- **Es ist durch das Grundgesetz Art. 9 Abs. 3 und internationale Abkommen garantiert. Es ist ist eine unverzichtbare Voraussetzung für Tarifverhandlungen. Ohne die Möglichkeit des Streiks wären Tarifverhandlungen ein „kollektives Betteln“.**
- **Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich an einem gewerkschaftlichen Streik zu beteiligen. Das gilt auch für Auszubildende sowie für Unorganisierte.**
- **Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Beschäftigten wegen ihrer Beteiligung an Streiks eine Abmahnung oder andere Maßregelungen zu erteilen.**
- **Mitglieder einer Gewerkschaft erhalten beim Streik eine finanzielle Unterstützung. Anspruch und Höhe der Streikunterstützung richtet sich nach der Satzung der entsprechenden Gewerkschaft.**

Die Einbeziehung von Auszubildenden

Auszubildende können sich an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligen, wenn sie durch die Gewerkschaft dazu aufgerufen werden.

„ … 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.“

(BAG-Urteil vom 12.09.1984, AP Nr. 81 zum Art. 9 GG)

Über die Teilnahme von Auszubildende an einem Streik entscheidet die Gewerkschaft nach organisationspolitischen Gesichtspunkten.

Das gleiche gilt für die Teilnahme an einer Urabstimmung.

Wichtige Argumente für die Teilnahme von Auszubildende an einem Streik

- Teilnahme von Auszubildende an Streiks ist Ausübung des Grundrechts nach Art. 9 Abs. 3 GG.
- Ausbildungsbedingungen werden in Tarifverträgen geregelt, können also auch erstreikt werden.
- Auszubildende haben zwar einen besonderen Status, sie gelten aber als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG.
- Das Berufsbildungsgesetz schließt das Streikrecht nicht aus.
- Die Streikbeteiligung von Auszubildenden gefährdet nicht den Ausbildungszweck. Sie kann im Gegenteil dazu dienen, Auszubildende an die Realitäten des Arbeitslebens heranzuführen.
- Die Teilnahme Auszubildender an Arbeitskampfmaßnahmen ist ein solidarischer Akt gegenüber den anderen Arbeitnehmern.

www.jugend.igmetall.de

Produkt-Nr. 2546-3849