Tarif-ABC

ÜBER 100 STICHWORTE
RUND UM TARIFVERTRÄGE
UND TARIFVERHANDLUNGEN
IN KNAPPEN ERKLÄRUNGEN

IG METALL
Bezirk
Baden-Württemberg

Tarifverträge machen uns stark:

Darin wird für alle Beschäftigten klargemacht, welche Rechte sie haben. Tarifverträge machen viel Freude, wenn sie umgesetzt und angewandt werden. Darum setzen wir Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auch so viel Energie ein, um möglichst gute Tarifverträge zu erreichen.

Was in den Tarifverträgen geregelt ist, wie Tarifrunden ablaufen und auf welchen Grundlagen die IG Metall arbeitet – die wichtigsten Informationen haben wir in dieser Broschüre neu zusammengefasst: über 100 Stichworte und Erklärungen. Damit jede und jeder bei Bedarf rasch die wichtigsten Fakten findet, Bescheid weiß und mitreden kann.

Viel Spaß beim Lesen! Und beim Mitmachen!

Euer Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg

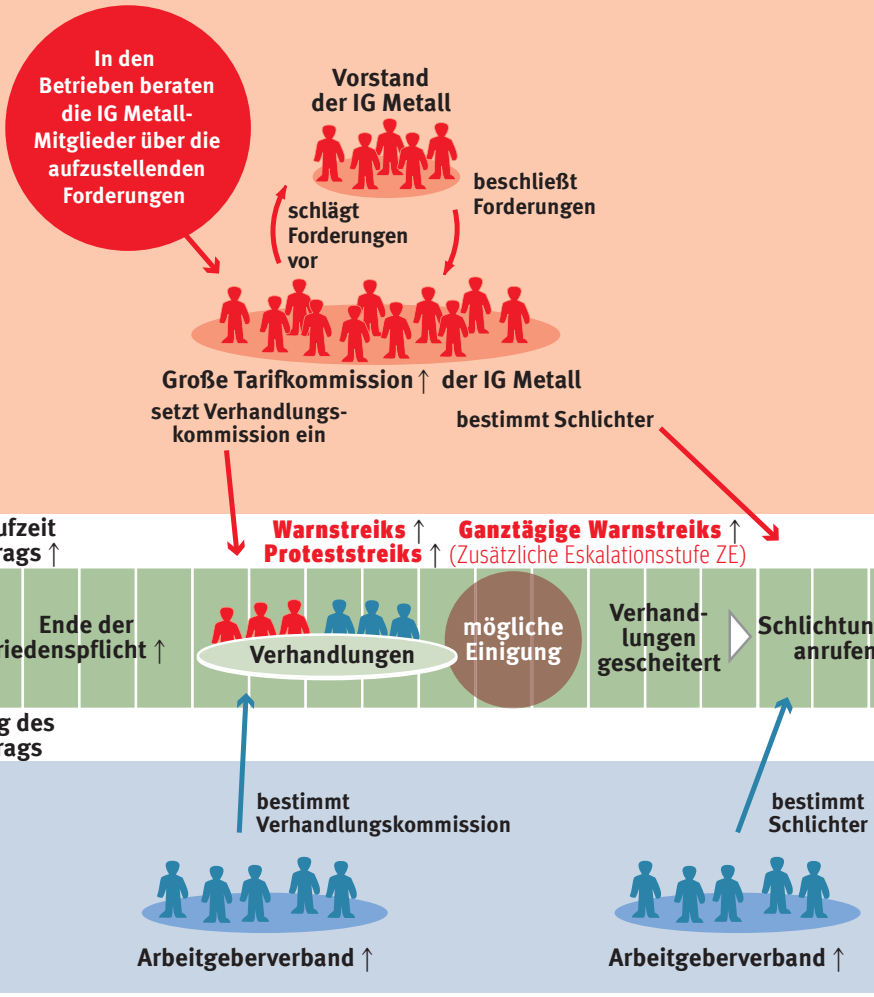
Inhalt

Allgemeinverbindlichkeit ... 8
Anbindungsprozente Ausbildungsvergütung ... 9
Anerkennungstarifvertrag ... 9
Alterssicherung ... 10
Altersteilzeit-Tarifvertrag der IG Metall ... 11
Arbeitgeberverband ... 13
Arbeitsförderungsrecht ... 13
Arbeitskampf ... 14
Arbeitszeit ... 15
Arbeitszeitflexibilisierung ... 16
Arbeitszeitkonten ... 17
Aussperrung ... 18
Austritt aus dem Arbeitgeberverband ... 19
Auszubildende ... 20
Beschäftigungssicherung ... 21
Beteiligungsrechte ... 21
Betriebsrat ... 22
Betriebsvereinbarungen ... 23
Betriebsverfassungsgesetz ... 23
Effektiventgelt ... 24
Eingruppierung ... 24
Einigungsstelle ... 25
Einmalbeträge/Pauschalbeträge ... 25
Entgelte und Entgeltgruppen ... 26
Entgeltfortzahlung ... 28
ERA ... 28
Ergänzungstarifvertrag ... 29
Erhol- und Bedürfniszeiten ... 29
Erklärungsfrist (Widerrufsfrist) ... 30
Fernwirkung ... 30
Firmentarifvertrag ... 31
Flächentarifvertrag ... 31
Forderungsempfehlung ... 32
Friedenspflicht ... 32
Geltungsbereich ... 33
Generalstreik ... 33
Gewerkschaftsausschluss ... 34
Große Tarifkommission (GTK) ... 35
Günstigkeitsprinzip ... 36
Heiße Aussperrung ... 36
IG Metall Baden-Württemberg ... 37
Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ... 38
Kalte Aussperrung ... 39
Kaufkraft ... 40
Koalitionsfreiheit ... 40
Kündigung des Tarifvertrags ... 41
Kurzarbeit im Arbeitskampf ... 41
Kurzarbeitergeld im Arbeitskampf ... 42
Laufzeit ... 42
LeiharbeitnehmerInnen ... 43
Leistungsentgelt ... 43
Lohndrift ... 44
Lohnnebenkosten ... 45
Lohnrahmentarifvertrag II ... 45
Lohnstückkosten ... 46
Manteltarifvertrag ... 47
Maßregelungsklausel ... 47
Nachbindung ... 48
Nachwirkung ... 49
Normenpyramide ... 50
Notdienst ... 52
Öffnungsklauseln ... 52

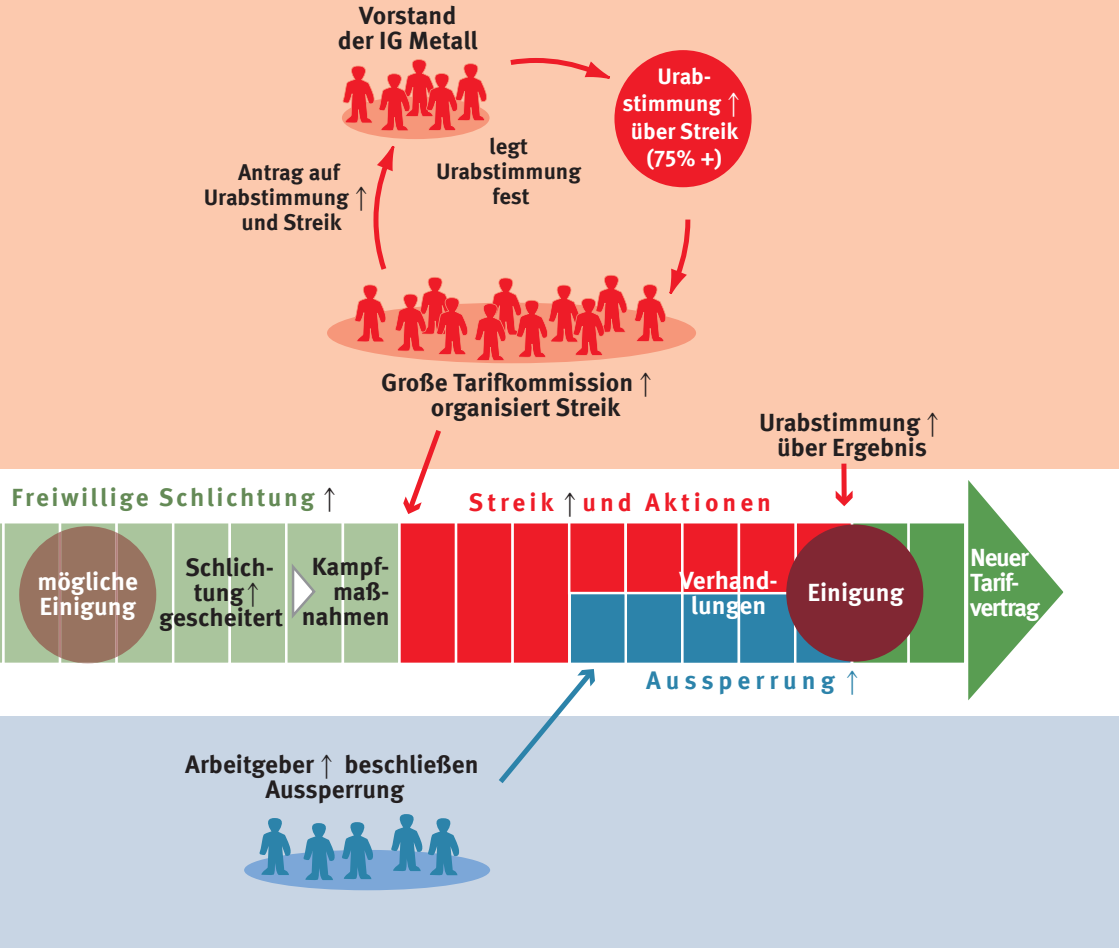
OT-Mitgliedschaft/OT-Verband ... 53
Paragraf 116 AFG ... 54
Paritätische Kommission ... 55
Pforzheim-Vereinbarung ... 56
Pilotabschluss ... 58
Politischer Streik ... 58
Qualifizierung/Weiterbildung ... 59
Rangprinzip ... 61
Rendite ... 61
Revisionsklausel ... 62
Salvatorische Klausel ... 62
Sanierungstarifvertrag ... 63
Satzung der IG Metall ... 63
Scheitern von Verhandlungen ... 63
Schlichtung ... 64
Schwerpunktstreiks ... 66
Spontane Arbeitsniederlegungen ... 66
Streik ... 67
Streikleitung ... 68
Streikposten ... 69
Streiktage im internationalen Vergleich ... 69
Streikunterstützung ... 70
Stufentarifvertrag ... 70
T-Zug (Tarifliches Zusatzgeld) ... 71
Tarifautonomie ... 72
Tarifbindung ... 73
Tariferhöhung ... 74
Tariffähigkeit ... 74
Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie ... 75
Tarifliche Freistellungszeit ... 75
Tarifloser Zustand ... 76
Tarifpluralität und Konkurrenz ... 77
Tarifregister ... 77
Tarifrunde ... 78
Tarifspezialität ... 78
Tarifverhandlungen ... 78
Tarifvertrag ... 79
Tarifvertragsarten ... 79
Tarifvertragsgesetz ... 80
Tarifvertragsparteien ... 80
Tarifvorrang ... 81
Trinitarische Formel ... 82
Übertarifliche Leistungen ... 82
Urabstimmung ... 83
Urlaubsgeld ... 83
Verbandsaustritt ... 84
Verbandsklage ... 85
Verhandlungsergebnis ... 86
Verhandlungskommission ... 86
Verkürzte Vollzeit ... 87
Verteilungsneutraler Spielraum ... 87
Vertrauensleute ... 87
Vertrauensleutekörper ... 88
Waffengleichheit ... 88
Warnstreiks ... 89
Wechselstreik ... 89
Weihnachtsgeld ... 90
Werkvertragsbeschäftigte ... 90
Zusammenarbeit Gewerkschaften und Arbeitgeber ... 91
Zusätzliche Eskalationsstufe (ZE) ... 91
Weiterführende Links ... 92

Ziel einer Tarifrunde ist es,
einen neuen Tarifvertrag auszuhandeln.

Die Tarifrunde beginnt mit dem Ende der Laufzeit und der Kündigung des bisherigen Tarifvertrags.



Am Ende einer Tarifrunde ist ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen.



Mit ↑ gekennzeichnete Begriffe in der Grafik werden in der Broschüre näher erläutert.

Allgemeinverbindlichkeit

Tarifverträge gelten nicht für alle Beschäftigten, sondern nur für die Mitglieder von Gewerkschaften. Bei den Unternehmen gelten sie ebenso nur für Mitglieder von Arbeitgeberverbänden. Denn Gewerkschaft und ↑ Arbeitgeberverband sind die beiden ↑ Tarifvertragsparteien.

Allerdings können die Tarifvertragsparteien gemeinsam beim Arbeitsministerium beantragen, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Er gilt dann auch für alle nicht tarifgebundenen Beschäftigten und Arbeitgeber in diesem Bereich.

Das ↑ Tarifvertragsgesetz (§ 5 TVG) legt fest, dass „öffentliches Interesse" bestehen muss, damit das Arbeitsministerium die Allgemeinverbindlichkeit (AVE) erklären kann.

Regelt ein Tarifvertrag sowieso schon die meisten entsprechenden Arbeitsverhältnisse – dann soll er auch für die wenigen übrigen gelten. Oder die Regeln, die im Tarifvertrag gesetzt werden, müssen „gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung" abgesichert werden – auch dann sieht das Gesetz vor, dass das Ministerium einen Tarifvertrag (auf Antrag) als allgemeinverbindlich erklärt.

Anbindungsprozente Ausbildungsvergütung

Die Höhe der Ausbildungsvergütungen ist tarifvertraglich geregelt. Sie werden in der M+E-Industrie entsprechend der folgenden prozentualen Relation zum Monatsgrundentgelt der EG 7 festgelegt:

1. Ausbildungsjahr	32 Prozent
2. Ausbildungsjahr	34 Prozent
3. Ausbildungsjahr	37 Prozent
4. Ausbildungsjahr	39 Prozent

Anerkennungstarifvertrag

Viele Unternehmen, die nicht einem Arbeitgeberverband angehören, übernehmen die Regelungen aus den ↑ Flächentarifverträgen dennoch für ihren Betrieb. Die Gewerkschaft schließt dann einen ↑ Anerkennungstarifvertrag mit dem Unternehmen ab.

Alterssicherung

Wer mindestens 53 Jahre alt ist und mindestens drei Jahre im Betrieb arbeitet, darf nur noch in Ausnahmefällen gekündigt werden. Wenn Beschäftigte mindestens 54 Jahre alt sind und mindestens ein Jahr im Betrieb gearbeitet haben, regelt der Tarifvertrag, dass ihr Entgelt nicht gemindert werden darf. Wenn durch Alter oder wegen schlechter Gesundheit der vorgesehene Verdienst nicht mehr erreicht werden kann, muss der Arbeitgeber einen Ausgleichsbetrag bezahlen.

Diese beiden Sicherheiten, der „Alterskündigungsschutz“ und die „Altersverdienstsicherung“, nennt man „Alterssicherung“.

Erstmalig wurde die Alterssicherung 1973 in einem Arbeitskampf in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden tariflich durchgesetzt.

Altersteilzeit-Tarifvertrag der IG Metall

Früher aufhören zu arbeiten oder in den Jahren vor der Rente kürzere Arbeitszeiten haben – das sind die Wünsche vieler Beschäftigter, die älter sind als 55 Jahre. Die IG Metall hatte darum für verschiedene Branchen Tarifverträge zur Altersteilzeit abgeschlossen (unter anderem für die Metall- und Elektroindustrie, das Kfz-Handwerk, die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie). Grundlage solcher Tarifverträge war das Gesetz zur Altersteilzeit von 1996. Was nicht durch Arbeitsleistung verdient wurde, glich damals die Bundesagentur für Arbeit durch Zuzahlungen aus.

Inzwischen gibt es diese Förderung nicht mehr für neue Vereinbarungen. Für den Bereich der M+E-Industrie wurde 2009 ein neuer Tarifvertrag mit dem Namen „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ (kurz: TV FlexÜ) abgeschlossen. Seit 2010 ist er die Grundlage für alle neuen Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse. Er bestimmt, wie viele Beschäftigte eines Betriebs die Regelung beanspruchen dürfen: Bis zu vier Prozent haben einen individuellen Anspruch auf Altersteilzeit.

2015 wurde durch die Änderung in der Rentengesetzgebung und der Einführung der „Rente mit 63“ eine erneute Überarbeitung des TV FlexÜ in der Metall- und Elektroindustrie notwendig. Dazu wurde wieder ein Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser gilt für Altersteilzeit-Fälle, die ab dem Kalenderjahr 2016 beginnen. Die materiellen Bedingungen wurden wesentlich zugunsten der Beschäftigten verändert. Die Altersteilzeit mündet in der Regel in eine ungeminderte Rente; für Belastete auch in eine geminderte Altersrente.

Die Aufstockungszahlungen wurden besonders für die unteren Entgeltgruppen erhöht. Insgesamt wurde die Berechnung der Zuzahlungen vereinfacht und nach europäischem Recht ausgerichtet. Danach kann die Altersteilzeit frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres beginnen und höchstens sechs Jahre dauern. Belastete Beschäftigte bekommen vorrangig Zugang zur Altersteilzeit.

Es gibt verschiedene Modelle der Altersteilzeit: Entweder man arbeitet in der gesamten Zeit der Vereinbarung weniger (gleichmäßig oder mit unterschiedlicher Reduzierung der Arbeitszeit), oder man unterteilt die Zeit in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase (beispielsweise die Hälfte der Zeit arbeiten wie bisher und die andere Hälfte gar nicht mehr arbeiten). Das Entgelt beträgt während dieser gesamten Zeit immer 50% des bisherigen sozialversicherungspflichtigen Einkommens. Dieses Entgelt muss der Arbeitgeber aufstocken.

Soll Altersteilzeit vereinbart werden, sollte jeder Beschäftigte zuvor seine Situation genau analysieren und die möglichen Folgen einer Vereinbarung überprüfen. Zu bedenken ist beispielsweise: Die Aufstockung kann zu einer Steuernachzahlung führen (sog. Progressionsvorbehalt).

Da die Thematik der Altersteilzeit komplex ist, empfehlen wir unbedingt Beratungsgespräche mit dem Rentenversicherungsträger, dem Steuerberater und der IG Metall Geschäftsstelle vor Ort.

Arbeitgeberverband

Arbeitgeberverbände sind Zusammenschlüsse von Unternehmen zur Vertretung ihrer Interessen als Arbeitgeber. Sie sind meist nach Branchen organisiert. Der Zentralverband ist die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA). Verhandlungspartner der Metall- und Elektroindustrie für die IG Metall in Baden-Württemberg ist der Arbeitgeberverband Südwestmetall.

Arbeitsförderungsrecht

Das Arbeitsförderungsrecht ist Teil des Sozialgesetzbuchs (SGB). Auf seiner Grundlage zahlt die Bundesagentur für Arbeit unter anderem Überbrückungsgeld, Arbeitslosengeld, Insolvenzgeld und Kurzarbeitergeld.

Arbeitskampf

Unter einem Arbeitskampf versteht man die kollektive Arbeitsniederlegung zur Durchsetzung von Forderungen der Beschäftigten. Zu Arbeitsniederlegungen – egal ob ↑ Warnstreik oder ↑ Streik – darf ausschließlich die Gewerkschaft aufrufen. Das ist in der Regel die jeweilige Bezirksleitung oder, als deren Vertreter, die örtliche IG Metall.

Nach Ablauf der ↑ Friedenspflicht versuchen die Gewerkschaften oftmals, durch Warnstreiks den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Einem regulären Streik geht in der Regel eine ↑ Urabstimmung voraus. Während des Streiks hat der Streikende keinen Anspruch auf Entgelt. An organisierte Beschäftigte wird ↑ Streikunterstützung durch die zuständige Gewerkschaft gezahlt. Sie beträgt im Schnitt zwei Drittel des Bruttoeinkommens. Das nach einem Arbeitskampf gefundene Ergebnis wird den Mitgliedern in einer zweiten Urabstimmung vorgelegt. Nach dem Ende eines Streiks wird in der Regel eine Klausel vereinbart, wonach ArbeitnehmerInnen, die sich am Streik beteiligt haben, nicht gemaßregelt werden dürfen, und dass Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tarifbewegung entfallen (↑ Maßregelungsklausel). Die Arbeitgeber können nach herrschender Rechtsauffassung mit einer ↑ Aussperrung reagieren, wenn sie das Prinzip der Verhältnismäßigkeit berücksichtigen.

Arbeitszeit

Wann und wie lange Beschäftigte arbeiten müssen, ist tarifvertraglich 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 oder Auftragseinbrüchen, bei saisonalen Schwankungen oder bei Produktionsumstellung. Bei der Flexibilisierung geht es aber auch um mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten (beispielsweise in Form von Gleitzeitregelungen oder ↑ Arbeitszeitkonten).

Im Gesetz und in den Tarifverträgen ist die Dauer der Arbeitszeit unterschiedlich geregelt – die Tarifverträge sind sehr viel besser für die Interessen der Beschäftigten: Das Gesetz bestimmt eine Arbeitszeit von acht Stunden, werktäglich von Montag bis Samstag (einschließlich!), also 48 Stunden je Woche. An Sonn- und Feiertagen gilt eine allgemeine Arbeitsruhe. Die werktägliche Arbeitszeit darf bis zu zehn Stunden andauern; sie muss aber im Durchschnitt von sechs Monaten wieder bei acht Stunden pro Tag liegen.

Die Tarifverträge im Betreuungsbereich der IG Metall regeln die wöchentliche Arbeitszeit, die in der Regel von Montag bis Freitag geleistet wird. Diese wöchentliche Arbeitszeit liegt in der Metall- und Elektroindustrie und in der Holz- und Kunststoffindustrie bei 35 Stunden. Im Metall-Handwerk gilt je nach Branche die 36- oder 37-Stunden-Woche. In der Textil- und Bekleidungsindustrie ist die 37-Stunden-Woche aktuell. In allen Tarifbereichen kann die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig in einer Woche oder über Wochen hinweg auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt werden.

Arbeitszeitflexibilisierung

Die Arbeitszeit kann in unterschiedlicher Form verteilt werden. Meist wird die Flexibilisierung genutzt, um die Arbeitszeit der jeweiligen Auftragslage des Unternehmens anzupassen. Arbeitszeitflexibilisierung nützt aber auch den Beschäftigten, um beispielsweise die Arbeitszeit den persönlichen oder familiären Bedürfnissen anzupassen.

Die Arbeitszeitflexibilisierung kann vom Arbeitgeber nicht einseitig verordnet werden. Es bedarf immer einer genauen Vereinbarung mit dem ↑ Betriebsrat – das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist hier sehr wichtig. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung gibt der Tarifvertrag vor.

Neben dem Grundmodell der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit gibt es, je nach Tarifvertrag, besondere Arbeitszeitregelungen für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen. Dazu gehören beispielsweise Pförtner und Werksfeuerwehren. Für alle Tarifbereiche gilt, dass Kurzarbeit oder Mehrarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart werden kann (eine alleinige Entscheidung des Arbeitgebers ist ausgeschlossen). Kommt es zu Mehrarbeit – am Tag, in der Woche oder am arbeitsfreien Samstag – so besteht ein tariflicher Anspruch auf zusätzliche Vergütung, dem sogenannten „Mehrarbeitszuschlag“.

Arbeitszeitkonten

Um neue, flexible Formen von Arbeitszeitgestaltung zu organisieren, haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten flexible Arbeitszeitkonten und individuelle Langzeitkonten vereinbart (und zwar im ↑ Manteltarifvertrag).

Durch die flexiblen Arbeitszeitkonten können Schwankungen in der betrieblichen Auslastung besser abgefedert werden – und dadurch kann die Zahl der Beschäftigten im Betrieb stabiler gehalten werden.

Durch Langzeitkonten haben Beschäftigte mehr persönliche Zeitsouveränität: Sie können ihre Arbeitszeit über viele Jahre hinweg an den Phasen des eigenen Lebens orientieren. Über Langzeitkonten kann man tarifliche Ansprüche auf Freistellungen erwerben – etwa für persönliche Weiterbildung, für Auszeiten (beispielsweise zur Pflege eines Angehörigen oder für Sabbaticals) oder für ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben.

Arbeitgeber sind durch den Tarifvertrag verpflichtet, die Ansprüche aus Arbeitszeitkonten zu erfüllen, selbst wenn der Betrieb in die Insolvenz geht. Für die Rechte aus Langzeit- und flexiblen Arbeitszeitkonten müssen sie Rücklagen bilden.

Aussperrung

Die massivste Reaktion der Arbeitgeber auf Streik ist die Aussperrung. Dies ist nach Meinung der IG Metall eine unzulässige Kampfmaßnahme der Arbeitgeber. Die Arbeitgeber begründen ihr Recht und die Anwendung der Aussperrung damit, dass nur so eine ↑ „Waffengleichheit“ hergestellt werden könne.

Wir sind anderer Ansicht: Wenn Arbeitgeber eine grundlegend schlechte Haltung in einer sehr wichtigen Frage einnehmen, dann stellt Streik die Position der Beschäftigten auf gleicher Stufe dar. Aussperrung setzt das so erreichte Machtgleichgewicht zugunsten der Arbeitgeber wieder außer Kraft. Aussperrung bedeutet den Ausschluss von der Arbeit von allen oder einer größeren Anzahl von Beschäftigten eines Betriebes oder einer Branche. Alle Betroffenen erhalten kein Entgelt mehr.

In der Bundesrepublik ist Aussperrung von Beschäftigten nicht ausdrücklich verboten. In etlichen europäischen Ländern ist sie das oder sie verfehlt ihre Wirkung, weil der Arbeitgeber das Entgelt weiterbezahlen müsste (zum Beispiel in Italien, Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien und Österreich; in Belgien haben ausgesperrte Beschäftigte Anspruch auf Arbeitslosengeld).

Die Aussperrung steht oft in keinem Verhältnis zu den Streikmaßnahmen. Beispiel: 1984 waren im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden 24.500 Beschäftigte zum Streik aufgerufen. Die Arbeitgeber sperrten 130.000 Beschäftigte aus, es kamen also auf einen Streikenden fünf vom Arbeitgeber ausgesperrte Beschäftigte. Nach derzeitiger Rechtsprechung heißt es, die Aussperrung ist nur in Quoten zur „Herstellung der gleichgewichtigen Verhandlungspositionen als Kampfmittel zulässig“.

Die Gewerkschaften, wie auch viele ArbeitsrichterInnen und andere JuristInnen, halten das Mittel der Aussperrung für rechtswidrig, da es das Recht der Beschäftigten, durch Arbeitskämpfe ihre Arbeits- und Lebensbe-

dingungen zu verbessern, massiv beschränkt. Das Bundesarbeitsgericht jedoch hält bis heute an der rechtlichen Zulässigkeit von Aussperrungen fest.

Siehe auch: ↑ Heiße Aussperrung ↑ Kalte Aussperrung

Austritt aus dem Arbeitgeberverband

Unternehmen können eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband auch wieder kündigen. Die Satzungen der Arbeitgeberverbände sehen hierfür besondere Kündigungsvorschriften vor. Auch für sie gilt die ↑ Koalitionsfreiheit.

Kann der Austritt aus dem Arbeitgeberverband vom Verband selbst oder durch gewerkschaftlichen Druck nicht verhindert werden, gelten die bisherigen Tarifverträge unverändert weiter (↑ Nachbindung ↑ Nachwirkung). Die Friedenspflicht aus den Tarifverträgen oder aus einer Schieds- und Schlichtungsvereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien besteht nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht mehr.

Auszubildende

Die Metall- und Elektroindustrie klagt über fehlenden qualifizierten Nachwuchs. Das Problem ist zum Teil hausgemacht: Die Zahl der Ausbildungsplätze ist seit den 1990er-Jahren stark zurückgegangen. Nach dem Tarifabschluss 2012 ist die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten die Regel. Dem stehen höchstens personenbedingte Gründe oder akute Beschäftigungsprobleme des Unternehmens entgegen. Im Übrigen gelten in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg für Auszubildende gesonderte Tarifverträge, in denen zum Beispiel die Entgeltansprüche sowie die Dauer der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit geregelt sind.

Auch Auszubildende, Trainees oder PraktikantInnen haben das Recht, sich an Warnstreik- oder Streikaktionen zu beteiligen, sofern die Tarifforderungen ihre Belange betreffen. Keinesfalls dürfen sie zu Streikbruchaktionen eingesetzt werden. Aber: Berufschultage sind keine Streiktage. Das gilt auch für die Teilnahme an Warnstreiks.

Beschäftigungssicherung

In der Metall- und Elektroindustrie, aber auch in der Textil-, Bekleidungs- sowie Holz- und Kunststoffindustrie wurden unterschiedliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung im Tarifvertrag vereinbart. Im Wesentlichen werden tarifliche Ansprüche (normalerweise die Wochenarbeitszeit) in einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber dann abgesenkt, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet. Eine solche Absenkung erfolgt natürlich nicht auf Dauer, sondern nur für einen überschaubaren Zeitraum, der aber im Einzelfall vereinbart werden muss.

Während der schweren Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 bis 2010 haben in der Metall- und Elektroindustrie insbesondere der Beschäftigungssicherungstarifvertrag sowie der im Februar 2010 vereinbarte „Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung“ (KQB) gute Wirkung entfaltet. Zusammen mit der gesetzlichen Kurzarbeit haben diese tariflichen Instrumente dazu beigetragen, Beschäftigung zu halten. 2012 wurde der Tarifvertrag KQB in zwei Tarifverträge überführt. Seitdem gibt es einen „Tarifvertrag Kurzarbeit und Beschäftigung“ (TV KB) sowie einen eigenständigen Tarifvertrag zur ↑ Qualifizierung.

Beteiligungsrechte

Die Tarifverträge ergänzen in der Regel die gesetzlich geregelte betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrats. Die einzelnen Beteiligungsrechte bei der Gestaltung ihrer Arbeits-, Leistungs- und Entgeltbedingungen werden durch die tariflichen Regelungen wie Gestaltungs- und Reklamationsrechte gestärkt.

Betriebsrat

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterscheidet zwischen dem Betriebsrat als Organ und den gewählten Betriebsratsmitgliedern.

Das Gremium „Betriebsrat“ ist die betriebliche Interessenvertretung aller in einem Betrieb Beschäftigten, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht. Der Betriebsrat ist kein gewerkschaftliches Gremium. Der Betriebsrat wird von den Beschäftigten alle vier Jahre auf Grundlage des BetrVG gewählt.

Wenn es einen ↑ Arbeitskampf gibt, darf der Betriebsrat nicht aktiv eingreifen; er darf lediglich an Verhandlungen teilnehmen. Der Betriebsrat kann während eines Arbeitskampfes im Betrieb tagen und seine Aufgaben als Interessenvertretung wahrnehmen. Er muss zur Wahrung von Fristen für den Arbeitgeber erreichbar sein.

Betriebsratsmitglieder dagegen dürfen sich als Gewerkschaftsmitglieder an einem Streik beteiligen, einen Streik mitorganisieren, maßgebend in der ↑ Streikleitung mitarbeiten oder ↑ Streikposten sein.

Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind Regelungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene. Sie dürfen tarifvertragliche Regelungen nicht ersetzen, da Tarifverträge Vorrang vor Betriebsvereinbarungen haben. Ausnahme: Der Tarifvertrag sieht das ausdrücklich vor und enthält eine sogenannte ↑ Öffnungsklausel.

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 werden kann. Der Vorrang von tariflichen Regelungen schützt die Beschäftigten eines Betriebs davor, dass tarifliche Mindeststandards auf Druck der Gegenseite aufgegeben werden können.

Betriebsverfassungsgesetz

Dieses Gesetz regelt vor allem das Verhältnis zwischen dem Betriebsrat (BR) und der ↑ Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) auf der einen und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite. So beschreibt es beispielsweise die Zusammensetzung und Wahl der eben genannten Arbeitnehmervertretungen, deren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei Kündigungen, Einstellungen, Eingruppierung, um nur einige Themen zu nennen. Kurz gesagt: Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Rechte, die der Betriebsrat besitzt, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Das BetrVG gibt aber auch dem einzelnen Beschäftigten Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber. Ein wichtiges Recht ist zum Beispiel der Schutz der Persönlichkeit – also, dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner Nationalität, seines Alters oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert werden darf.

Effektiventgelt

Der tatsächlich erzielte Arbeitsverdienst wird als Effektiventgelt bezeichnet. Er setzt sich aus der tariflichen Grundvergütung, weiteren tariflichen Leistungen, etwa Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschlägen sowie übertariflichen Einkommensbestandteilen zusammen. Dagegen umfasst das Tarifentgelt nur die von den Tarifparteien ausgehandelten Bestandteile (inklusive tariflicher Sonderzahlungen).

Das Effektiventgelt ist ein wichtiger Wert für Arbeitgeber und Beschäftigte. Dem Unternehmer zeigt er die Gesamtsumme seiner Personalkosten an, den Beschäftigten, wie viel Geld sie tatsächlich brutto bekommen. Der Abstand zwischen den Steigerungsraten des Effektiv- und des Tarifentgelts ist die ↑ Lohndrift.

In den letzten Jahren sind die Effektiventgelte nicht im gleichen Maß gestiegen wie die tariflichen Einkommen. Übertarifliche Leistungen geraten mehr und mehr unter Druck. In wirtschaftlichen Krisen versuchen die Unternehmen zuerst, über Betriebsvereinbarungen Sonderzahlungen zu kürzen, die nicht tariflich festgelegt sind.

Eingruppierung

Mit der Einstellung wird Beschäftigten eine Arbeitsaufgabe beziehungsweise eine Tätigkeit zugewiesen. Daraus folgt die Eingruppierung in eine ↑ Entgeltgruppe auf Basis des ↑ Entgeltrahmentarifvertrags (ERA), damit die geleistete Arbeit angemessen bezahlt wird.

Einigungsstelle

Gibt es in Mitbestimmungsangelegenheiten keine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat – zum Beispiel bei der Festlegung von Leistungsentgelten (Akkord, Prämie bzw. Kennzahlen, Beurteilung, Zielvereinbarung nach ERA) – dann entscheidet die Einigungsstelle. Diese besteht aus einer/einem neutralen Vorsitzenden und einer gleichen Anzahl von BeisitzerInnen des Arbeitgebers und des Betriebsrats.

Einmalbeträge/Pauschalbeträge

Dabei handelt es sich um einen Geldbetrag, der zumeist einmalig an Beschäftigte ausbezahlt wird und der eine prozentuale Entgelterhöhung für einen bestimmten Zeitraum ersetzt. Untere Entgeltgruppen profitieren überproportional von pauschalen Zahlungen. Diese gehen allerdings nicht in die Entgelttabellen ein – das heißt, wenn neue Erhöhungen verhandelt werden, fallen diese Beträge nicht ins Gewicht.

In den letzten Entgelttarifverträgen wurden zum Teil Pauschalbeträge vereinbart, die neben den prozentualen Entgelterhöhungen gezahlt werden mussten. Grund dafür ist, dass nach dem Ende der ↑ Laufzeit eines Tarifvertrags bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags die Entgeltlinie nicht ansteigt. Dies wird durch den Einmalbetrag kompensiert.

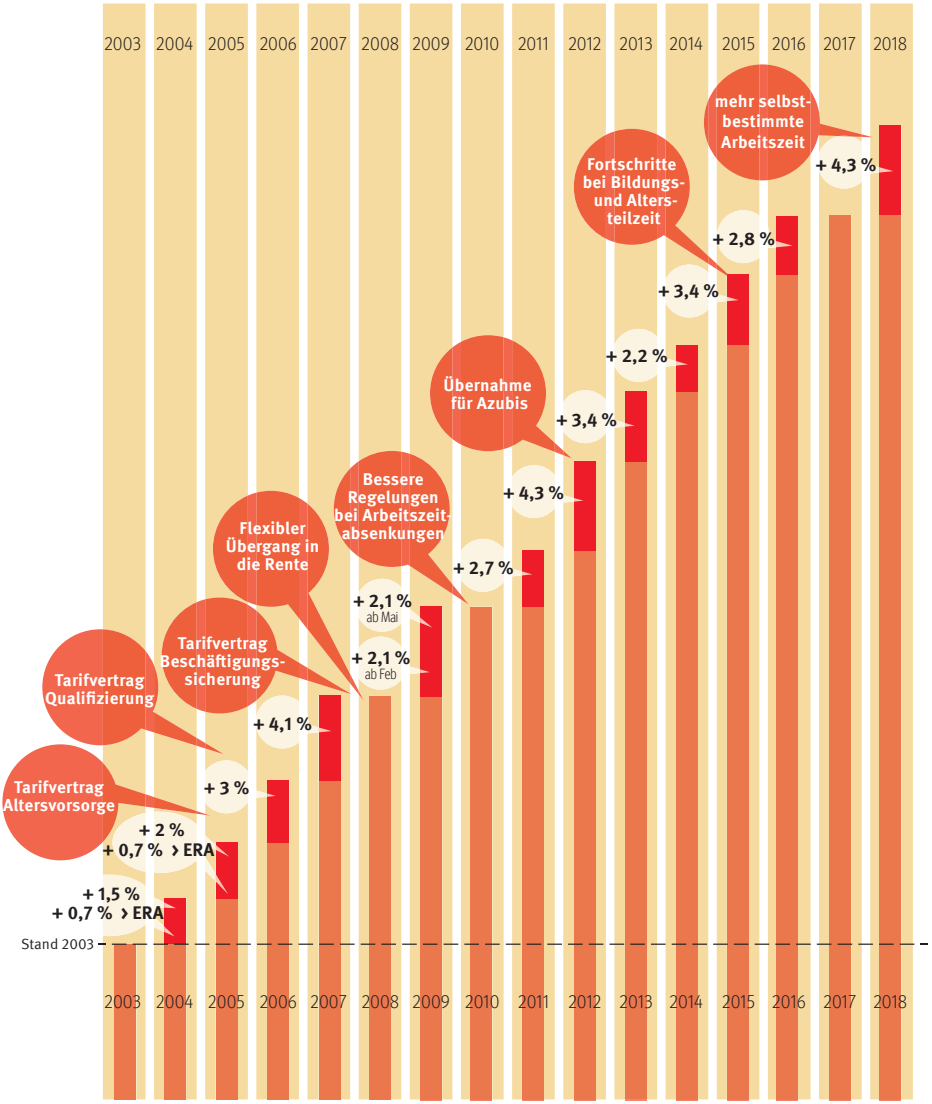
Entgelte und Entgeltgruppen

Das Geld, das Beschäftigte für ihre Arbeit bekommen, heißt in Tarifverträgen Entgelt. Es wird auf Basis des ↑ Entgeltrahmentarifvertrags (ERA) festgelegt.

Seit der flächendeckenden Einführung des ERA in der Metall- und Elektroindustrie gibt es keine Lohngruppen und Gehaltsgruppen mehr, sondern Entgeltgruppen. Alle Beschäftigten werden nach den gleichen Regeln einer Entgeltgruppe zugeordnet. Das heißt: gleiches Entgelt bei vergleichbarer Arbeitsaufgabe in Entwicklung, Produktion und Verwaltung. Die früher übliche Trennung in ArbeiterInnen und Angestellte ist aufgehoben.

Grundlage der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe nach ERA ist die Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, für alle Tätigkeiten eine entsprechende schriftliche Darstellung anzufertigen, die auch von den Beschäftigten eingesehen werden kann. Bei ganzheitlicher Betrachtung der Arbeitsaufgabe müssen auch alle Teilaufgaben berücksichtigt werden.

Jede Arbeitsaufgabe wird nach verschiedenen Bewertungsmerkmalen eingestuft, aus deren Punktesystem sich schließlich die Entgeltgruppe ergibt. Die Bedingungen des ↑ Leistungsentgelts und der Leistungsermittlung werden in ↑ Betriebsvereinbarungen festgelegt.



Entwicklung der Entgelte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg von 2003 bis 2018, ergänzt um qualitative Ergebnisse von Tarifrunden (Quelle: IG Metall Vorstand, Stand März 2018 | TA2 / 7846-74844)

Entgeltfortzahlung

Wer krank ist, bekommt dennoch Geld vom Betrieb. Das war in der Geschichte der Bundesrepublik teils dramatisch umkämpft:

16 Wochen lang hatten die Metaller in Schleswig-Holstein 1956/57 gestreikt und für Beschäftigte die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Form eines Zuschusses durchgesetzt. Erst 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. Mit betrieblichem Druck und Protesten gegen die verschlechterte Rechtslage haben die Gewerkschaften mit neuen Tarifverträgen für 11,6 Millionen Beschäftigte die volle Entgeltfortzahlung gesichert. Die falsche politische Entscheidung wurde von der ersten rot-grünen Regierung (1998 bis 2002) korrigiert.

ERA

Der Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) hat in der Metall- und Elektroindustrie die bis dahin gültigen unterschiedlichen Regeln zur Eingruppierung von ArbeiterInnen und Angestellten abgelöst. Seither gelten einheitliche Regeln für das Entgelt der Beschäftigten. Dadurch wird beispielsweise eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung gleich bewertet – egal, ob sie in einem gewerblichen, kaufmännischen oder technischen Beruf stattgefunden hat. Auch die Regeln für die Ermittlung des Leistungsentgeltes und die Belastungszulagen sind jetzt unabhängig davon, ob die Tätigkeit von ArbeiterInnen oder Angestellten ausgeführt wird.

Ergänzungstarifvertrag

Tarifvertrag mit einem Arbeitgeberverband für ein Unternehmen zusätzlich zum Flächentarifvertrag. Er enthält unternehmensspezifische Regelungen (zum Beispiel zur Arbeitszeit, Qualifizierung, Entgeltgrundsätzen, Beschäftigungssicherung).

Erhol- und Bedürfniszeiten

Durch einen Arbeitskampf in der Metall- und Elektroindustrie war es 1973 in Nordwürttemberg/Nordbaden gelungen, Erholzeiten – die sogenannte „Steinkühler-Pause“ – von mindestens fünf Minuten pro Stunde für arbeitsbedingte Ermüdung von Beschäftigten im Akkord- und Prämienlohn durchzusetzen. Die Erholzeitpause war und ist ein großer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Beide Regelungen sind – leicht modifiziert – in den ERA-Tarifverträgen enthalten.

Die Zeit für persönliche Bedürfnisse – sogenannte „Pinkelpause“ – darf nicht weniger als drei Minuten pro Stunde betragen. Hohe Vorgaben und immer kürzer werdende Taktzeiten erfordern und rechtfertigen bezahlte Arbeitsunterbrechungen. Sie sind notwendig, um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Erklärungsfrist (Widerrufsfrist)

Sie wird bei Abschluss eines Tarifvertrags im ↑ Verhandlungsergebnis vereinbart. Jede Tarifvertragspartei kann sich innerhalb der Frist (meist zwischen ein und drei Wochen) intern mit den zuständigen Gremien (Mitgliederversammlung, Tarifkommission, Vorstand) beraten. In dieser Frist kann das Tarifergebnis angenommen oder abgelehnt/widerrufen werden. Unter Umständen kann die Frist verlängert werden. Nach Ablauf der Erklärungsfrist wird der Tarifvertrag unterzeichnet und tritt entweder mit Ablauf der Erklärungsfrist oder rückwirkend zum Datum des Tarifabschlusses oder zu einem anderen definierten Datum in Kraft.

Fernwirkung

Heute besteht in fast allen Produktionsbereichen eine gegenseitige Abhängigkeit unterschiedlicher Unternehmen. Ein Streik in einem bestimmten Betrieb oder einem ↑ Tarifgebiet kann sich so direkt auf die Produktionsfähigkeit anderer Unternehmen und anderer Tarifgebiete auswirken. Im härtesten Fall ist die Produktion dort dann auch stillgelegt.

Durch die Änderung des ↑ § 116 des Arbeitsförderungsgesetzes (heute § 160 SGB III) von 1986 kann eine solche Fernwirkung für die betroffenen Beschäftigten ernsthafte finanzielle Einbußen nach sich ziehen. Um dieses Risiko zu minimieren, muss die IG Metall immer wieder strategisch entscheiden, wo genau und in welchem Umfang zu Streiks aufgerufen wird.

Firmentarifvertrag

Tarifvertrag mit einem einzelnen (oder mehreren) Unternehmen, auch Haus- oder Werktarifvertrag genannt. Es können alle Arbeits- und Entgeltbedingungen geregelt werden. Der einzelne Arbeitgeber ist (neben dem Arbeitgeberverband) tariffähig (§ 2 TVG).

Flächentarifvertrag

Das Tarifvertragssystem in Deutschland garantiert weitgehend gleiche Bedingungen für die Betriebe einzelner Branchen innerhalb der Branchen. Wenn eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband für einen Wirtschaftszweig und eine Region (Bundesland oder auch bundesweit, Tarifgebiet) einen Vertrag abschließt, spricht man von einem Flächentarifvertrag.

Der Flächentarifvertrag legt Mindeststandards fest und schützt somit die Beschäftigten. In den vergangenen Jahren hat der Druck auf den Flächentarifvertrag enorm zugenommen, einschließlich staatlicher Versuche – in der Regel erfolglos – den Tarifvertrag zu unterlaufen. Immer wieder werden von den Arbeitgebern Einschnitte in bestehende Tarifverträge gefordert, weitergehende Öffnungsklauseln oder gar Einschränkungen bei der Tarifautonomie.

Durch den Tarifabschluss 2004 (↑ Pforzheim-Vereinbarung; heute: Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau) ist es gelungen, drohende Eingriffe in die Tarifautonomie durch die Politik zu verhindern.

Forderungsempfehlung

Die Tarifkommissionen der IG Metall Bezirke geben auf der Grundlage der betrieblichen Diskussionen Empfehlungen über Inhalt und Höhe der Tarifforderungen ab. Bei dem für Tarifpolitik zuständigen Vorstandsmitglied der IG Metall werden die Vorschläge der Tarifkommissionen gesammelt. Der Vorstand prüft die Vorschläge und erarbeitet eine Empfehlung für die Forderungsaufstellung. Anschließend treten die Tarifkommissionen erneut zusammen und beschließen auf dieser Grundlage die endgültigen Forderungen.

Friedenspflicht

Aus dem Abschluss eines Tarifvertrags ergibt sich für die Tarifparteien automatisch die sogenannte Friedenspflicht. Sie verbietet beiden Seiten, während der Laufzeit des Tarifvertrags Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, die sich gegen Inhalte des Tarifvertrags wenden. Arbeitgeber verpflichten sich also beispielsweise, die tarifvertraglich vereinbarten Entgelte zu zahlen und keine Aussperrungen oder Ähnliches vorzunehmen. Die Gewerkschaften verpflichten sich umgekehrt, nicht zu einem Warnstreik oder Streik aufzurufen.

Die Friedenspflicht gilt grundsätzlich nur für die Inhalte des jeweils zutreffenden Tarifvertrags. Dinge, die dort nicht geregelt sind, können durchaus Gegenstand von Arbeitskämpfen sein.

Die Friedenspflicht endet in aller Regel

- in Tarifbereichen ohne Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung mit Ablauf des gekündigten Tarifvertrags,
- in Tarifbereichen mit einer Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung wie in der Metall- und Elektroindustrie normalerweise vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags.

Geltungsbereich

Wo und für wen ein Tarifvertrag gilt, wird unter den Stichworten fachlich, räumlich und persönlich festgelegt. Diese Festlegung nennt man Geltungsbereich.

Generalstreik

Flächendeckender, branchenübergreifender Streik – das stärkste Mittel gewerkschaftlichen Engagements in einer Gesellschaft. Zu einem Generalstreik, befristet oder unbefristet, kann der Dachverband der Einzelgewerkschaften, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bundesweit oder regional aufrufen. Beispiel: „Demonstration des gewerkschaftlichen Willens“ durch Beschluss des DGB-Bundesvorstands am 12. November 1948 für Preiskontrolle und Mitbestimmung zur Verbesserung der allgemeinen Lebensverhältnisse.

Die IG Metall kann laut Satzung von ihrem Widerstandsrecht (gemäß Art. 20 Abs. 4 Grundgesetz) Gebrauch machen, wenn demokratische Grundrechte, der soziale Rechtsstaat und Frieden sowie die Unabhängigkeit oder Existenz der Gewerkschaften gefährdet sind.

Gewerkschaftsausschluss

Schadet ein Mitglied durch sein Verhalten der Gewerkschaft, beispielsweise indem es gegen die Satzung verstößt oder Streikbruch begeht, kann es durch Beschluss des Vorstands ausgeschlossen werden. Gewerkschaftsschädigendes Verhalten kann mit und ohne Untersuchungsverfahren festgestellt werden.

Ein Untersuchungsverfahren wird auf Antrag des Ortsvorstands eingeleitet. Es ist nicht öffentlich. Die Untersuchung leitet eine Kommission, deren Mitglieder mindestens zwölf Monate Mitglied der IG Metall und (bei Streikbruch) an dem Streik unbeteiligt gewesen sein müssen. Die Untersuchungskommission kann folgende Empfehlungen beschließen:

- Einstellung des Verfahrens,
- Erteilung einer schriftlichen Rüge,
- Ausschluss von allen gewerkschaftlichen Funktionen auf bestimmte Zeit,
- Ausschluss aus der IG Metall.

Ohne Untersuchungsverfahren muss der Ortsvorstand ausreichendes Beweismaterial über gewerkschaftsschädigende Aktivitäten des betroffenen Mitglieds an den Vorstand der IG Metall weiterreichen. Mit dem Antrag ruhen alle Rechte und Pflichten des Mitglieds. Der Ausweis wird eingezogen.

Große Tarifkommission (GTK)

Die Große Tarifkommission ist in der Metall- und Elektroindustrie das höchste tarifliche Entscheidungsgremium der ↑ IG Metall Baden-Württemberg. Sie umfasst Delegierte aus drei Tarifgebieten: Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden. Für alle drei Tarifgebiete verhandelt aufseiten der IG Metall die Bezirksleitung Baden-Württemberg. Für die Arbeitgeber nimmt der Arbeitgeberverband Südwestmetall das Verhandlungsmandat wahr. Die einzelnen Branchen, die von der IG Metall betreut werden (beispielsweise Holz und Kunststoff, Textil und Bekleidung oder Kfz-Handwerk) haben jeweils eigene Tarifkommissionen.

Die Große Tarifkommission diskutiert und fasst Beschlüsse über Tarifforderungen, die Kündigung von Tarifverträgen, Anträge auf Urabstimmungen und die Annahme oder Ablehnung von Tarifergebnissen. Diese werden an den Vorstand weitergeleitet. Der IG Metall Vorstand muss den Beschlüssen der Großen Tarifkommission zustimmen.

Im Moment umfasst die Große Tarifkommission über 200 Mitglieder. Diese werden von den Geschäftsstellen in der Delegiertenversammlung gewählt und von der Bezirkskonferenz bestätigt.

Günstigkeitsprinzip

Dieser Rechtsgrundsatz schreibt vor, dass vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur dann zulässig sind, wenn sie für die Beschäftigten günstiger sind. Es sei denn, der Tarifvertrag selbst lässt solche Abweichungen ausdrücklich zu. Gemeint ist damit zum Beispiel mehr Urlaub, mehr Entgelt oder weniger Arbeitszeit. Dadurch wirken Tarifverträge als Mindestniveau für Arbeitsbedingungen und Entgelte.

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 erhalten in diesem Fall Streikunterstützung, damit sie weiterhin Geld zum Leben haben.

Siehe auch: ↑ Kalte Aussperrung

IG Metall Baden-Württemberg

Die IG Metall in Baden-Württemberg ist die Gewerkschaft für Beschäftigte der Metallindustrie und des Metallhandwerks, der Elektroindustrie und des Elektrohandwerks, des Kfz-Handwerks, der Textilindustrie, der Bekleidungsindustrie, der Holzindustrie und der Kunststoffindustrie im Südwesten – und eine beherzte Interessensvertretung der abhängig Beschäftigten. Respektiert und geachtet in Tarifauseinandersetzungen.

Unser 38-köpfiges Team in der Bezirksleitung vertritt in Zusammenarbeit mit vielen anderen die Interessen von 441.000 Mitgliedern (Stand: Januar 2019). Viele davon kommen traditionell aus dem Fahrzeugbau und der Zulieferindustrie.

In über 2.000 Betrieben, betreut von 27 Geschäftsstellen mit rund 180 hauptamtlichen GewerkschaftssekretärInnen, arbeiten die IG Metall-Mitglieder im Land. Viele von ihnen sind als FunktionärInnen in der IG Metall aktiv. Insgesamt hat die IG Metall Baden-Württemberg rund 11.000 gewerkschaftliche Vertrauensleute und rund 14.000 gewählte BetriebsrätInnen.

Arbeit – sicher und fair: Unter diesem Motto handeln wir nicht nur Tarifverträge aus, die das Einkommen der Beschäftigten regeln. Wir kümmern uns um Arbeitszeiten und -bedingungen, Gesundheit, Arbeitsplatzerhaltung, berufliche Qualifizierung, fairen Wechsel in die Rente und vieles mehr. Gleichzeitig entwickeln wir Konzepte für die Arbeitswelt von morgen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Pflichten und Rechte der JAV. Sie kümmert sich vor allem um Fragen der Berufsausbildung, der Übernahme von ↑ Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, um Anregungen und Beschwerden der Auszubildenden, und darum, dass der Arbeitgeber die für Azubis geltenden Gesetze, Bestimmungen und Tarifverträge einhält.

Die JAV trifft sich regelmäßig zu Sitzungen, um alle anfallenden Probleme zu besprechen und Lösungen zu finden. Sie wird alle zwei Jahre gewählt. Für die JAV-Mitglieder gelten spezielle Rechte und Schutzvorschriften, unter anderem darf der Arbeitgeber die JAV nicht bei ihrer Arbeit behindern oder sie im Betrieb benachteiligen. Die Entlassung eines JAV-Mitglieds ist nur möglich, wenn außerordentliche Gründe vorliegen (zum Beispiel eine Straftat). Der Betriebsrat muss zustimmen.

Kalte Aussperrung

Kalte Aussperrung kann als Folge von Streik oder heißer Aussperrung durch den Arbeitgeber angewandt werden. Sie betrifft Beschäftigte in Betrieben, die außerhalb des Streikgebietes liegen. Der Arbeitgeber behauptet, dass nicht gearbeitet werden könne, weil Zuliefer- beziehungsweise Abnahmebetriebe wegen Streik oder Aussperrung nicht liefern oder nicht abnehmen können. Die Beschäftigten erhalten dann kein Entgelt.

Bis 1986 wurde für die von kalter Aussperrung betroffenen Beschäftigten ↑ Kurzarbeitergeld gezahlt. Seit der Änderung des § 116 AFG (heute § 160 SGB III) müssen die Betroffenen – wenn ihr Unternehmen dem fachlichen Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrags angehört – entweder von Erspartem leben oder sind auf die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit angewiesen. Die entsprechende Gesetzesänderung wurde von der schwarz-gelben Koalition 1986 eingeführt, um Gewerkschaften im Arbeitskampf zu schwächen und die Position der Arbeitgeber zu stärken. Sie war die politische Antwort auf den Kampf um die 35-Stunden-Woche. Die IG Metall fordert seitdem die Rücknahme des Anti-Streikparagrafen 160 SGB III.

Siehe auch: ↑ Heiße Aussperrung

Kaufkraft

Kaufkraft bezeichnet die Menge an Waren, die jemand mit einem bestimmten Geldbetrag kaufen kann. Steigen die Steuern, Sozialabgaben und/oder die Preise für Waren, während das Einkommen (nominal) gleich bleibt, können die Beschäftigten von ihrem Einkommen weniger Waren kaufen als vorher.

Koalitionsfreiheit

Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert die Freiheit, sich zu Vereinigungen (Koalitionen) zusammenzuschließen, die der Wahrung und Förderung der Wirtschaftsbedingungen dienen. Die sogenannte negative Koalitionsfreiheit bedeutet das Recht, sich solchen Organisationen nicht anzuschließen. Unternehmer beispielsweise können in den Arbeitgeberverband eintreten oder es sein lassen und dann direkt Tarifverträge mit der Gewerkschaft abschließen. Beschäftigte können sich in der Gewerkschaft organisieren. Aber auch wenn sie das nicht tun, profitieren sie, wenn der Arbeitgeber diesen Beschäftigten trotzdem Tarifniveau gewährt. Ein Effekt, der nicht organisierten Beschäftigten die Bezeichnung „Trittbrettfahrer“ eingebracht hat.

Kündigung des Tarifvertrags

Die Kündigungsfristen und -möglichkeiten werden autonom vereinbart. Entgelttarifverträge sind oft mit einer Frist von einem Monat, Mantel- oder Rahmentarifverträge mit einer Frist von drei Monaten (teilweise auch länger) kündbar. Kündigungstermin ist der Tag, an dem die Kündigungsfrist und damit der Tarifvertrag endet. Grundsätzlich kann nur der gesamte Tarifvertrag gekündigt werden, es sei denn, eine Kündigung einzelner Paragrafen oder Materien ist ausdrücklich vereinbart („Teilkündigung"). Ist keine Kündigung(sfrist) vereinbart, so ist der Tarifvertrag nach überwiegender Rechtsmeinung mit einer Frist von drei Monaten kündbar (analog zu § 77 Abs. 5 BetrVG).

Nach der Kündigung wirkt der Tarifvertrag nach (§ 4 Abs. 5 TVG). Das gilt auch, wenn der Tarifvertrag befristet ist und automatisch abläuft. Ausnahme: Die Nachwirkung ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Siehe auch: ↑ Nachwirkung

Kurzarbeit im Arbeitskampf

Wenn Arbeitgeber in einer Tarifrunde den Anti-Streik-Paragrafen im Arbeitsförderungsrecht (§ 160 SGB III) für ihre Zwecke missbrauchen und Beschäftigte „kalt" aussperren, sind die Betriebsräte gefordert. Sie müssen, damit willkürlich Ausgesperrte wenigstens Kurzarbeitergeld erhalten, den vom Arbeitgeber behaupteten Arbeitsausfall infolge des Streiks widerlegen. Wichtig ist weiter: keine Kurzarbeit ohne Betriebsvereinbarung.

Kurzarbeitergeld im Arbeitskampf

Kurzarbeitergeld wird außerhalb des Arbeitskampfgebietes nur gezahlt, wenn der Arbeitsausfall nicht arbeitskampfbedingt, sondern vermeidbar ist und Alternativen unberücksichtigt geblieben sind. Maßgeblich ist, ob der Arbeitskampf der vorgeschobene Grund für einen Arbeitsausfall ist und ob arbeitskampfbedingte Produktionshindernisse nicht beseitigt werden können.

Da immer weniger Unternehmen Material im Lager vorhalten und vielmehr nach dem Motto „just in time“ verarbeiten, was gerade von den Lieferanten gebracht wird, ist Kurzarbeit immer schwieriger zu definieren. Eine Aufgabe, mit der sich im Streitfall der Neutralitäts-Ausschuss der Bundesagentur für Arbeit auseinanderzusetzen hat.

Laufzeit

Die Dauer, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, ist die Laufzeit. Die Laufzeiten werden von den Tarifvertragsparteien frei vereinbart. Entgeltverträge haben meist eine kurze Laufzeit von ein bis zwei Jahren, Manteltarifverträge überwiegend für mehrere Jahre. In manchen Verträgen ist überhaupt keine begrenzte Laufzeit festgelegt.

LeiharbeitnehmerInnen

Beschäftigte in Leiharbeit dürfen nicht zu Streikbrucharbeiten gezwungen werden – sie haben „Leistungsverweigerungsrecht“. Machen sie davon Gebrauch, müssen sie dies aber ihrem Arbeitgeber, der Verleihfirma, mitteilen. Darüber hinaus gibt es seit dem 1. April 2017 auch ein gesetzlich geregeltes Einsatzverbot: Leiharbeitsbeschäftigte dürfen nicht im bestreikten Betrieb tätig werden. Sofern in Leiharbeit Beschäftigte unter die Tarifverträge fallen, die von der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossen wurden, ist ihr Einsatz in bestreikten Entleihbetrieben tarifvertraglich ausdrücklich untersagt und damit unzulässig.

Anders als bei den Stammbeschäftigten bleibt bei den LeiharbeitnehmerInnen der Anspruch auf Bezahlung für diese Zeit bestehen. Der Verleihbetrieb hat allerdings das Recht, die betroffenen LeiharbeiternehmerInnen in einem anderen, nicht bestreikten Betrieb einzusetzen. Für kurzfristig anberaumte Warnstreiks ist dies aber zumeist aus organisatorischen Gründen nicht möglich bzw. die Verleihbetriebe verzichten darauf.

Leistungsentgelt

Zusätzlich zum Grundentgelt erhalten alle Beschäftigten ein Leistungsentgelt (außerhalb der Metall- und Elektroindustrie unterschiedlich bezeichnet als Leistungszulage, Akkordlohn oder Prämie), dessen Ermittlung über Betriebsvereinbarungen geregelt wird. Diese Betriebsvereinbarungen richten sich nach den tariflichen Rahmenregeln, in denen unter anderem festgelegt wird, welcher Mindestdurchschnitt des Leistungsentgelts für die jeweilige Beschäftigtengruppe mindestens erreicht werden muss.

Lohndrift

Lohndrift ist der Abstand zwischen den Steigerungsraten des Tarifeinkommens und des ↑ Effektiveinkommens. Das Effektiveinkommen ist das, was die Beschäftigten tatsächlich erhalten. Es setzt sich zusammen aus tariflicher Grundvergütung, sonstigen tariflichen Leistungen samt Zulagen und Zuschlägen sowie übertariflichen Einkommensbestandteilen und Sozialleistungen.

Wie stark das Effektiv- vom Tarifeinkommen abweicht, hängt von der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Unternehmens und der Gesamtwirtschaft ab. Bei guter Konjunktur und geringer Arbeitslosigkeit bieten Firmen, vor allem in größeren Betrieben und Ballungsräumen, ein hohes Einkommen über Tarif, um gutes Personal zu bekommen und an das Unternehmen zu binden („positive Lohndrift“). In wirtschaftlich schlechten Zeiten versuchen sie, freiwillige Leistungen und übertarifliche Lohnanteile abzubauen oder sogar untertarifliche Bezahlung durchzusetzen („negative Lohndrift“).

Lohnnebenkosten

Leider ist dieser Begriff irreführend: Zu den Arbeitskosten (also dem Geld, das ein Unternehmen für Arbeit aufbringen muss) gehören eben nicht nur die Entgelte für die Beschäftigten, sondern auch diese „Lohnnebenkosten“. Genau genommen sind diese Kosten Bestandteile der Einkommen, die von den Beschäftigten erwirtschaftet und in den Tarifabschlüssen im Gesamtpaket berücksichtigt werden.

Rund 55 Prozent der sogenannten Lohnnebenkosten sind betrieblich oder tarifvertraglich vereinbart: Sonderzahlungen wie das 13. Monatsentgelt, Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligungen, vermögenswirksame Leistungen, Betriebsrenten oder Essens- und Fahrgeldzuschüsse. Rund 45 Prozent sind gesetzlich festgelegt: Entgeltfortzahlungen bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen, die Beiträge für die Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Lohnrahmentarifvertrag II (LRTV II)

Mit Streik durchgesetzt, regelt der nur in Nordwürttemberg/Nordbaden gültige Tarifvertrag die Erhol- und Bedürfniszeiten für Beschäftigte im Leistungslohn. Außerdem schreibt er Mindesttaktzeiten für taktgebundene Arbeit fest und gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbesetzung an Bändern (zum Beispiel beim Einsatz von SpringerInnen). Zudem verpflichtete der LRTV II die Arbeitgeber, bei der Planung und Einrichtung von Bandarbeit menschengerechte Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Diese Regelungen sind größtenteils mit den neuen ERA-Tarifverträgen weiter gültig (durch den Tarifvertrag zur Fortführung des LRTV II).

Lohnstückkosten

Diese sind der Anteil der Entgelte an den Herstellungskosten eines Produktes. Die Bundesrepublik nimmt bei der Entwicklung der Lohnstückkosten keineswegs einen Spitzenplatz ein. Die Lohnstückkosten in der bundesdeutschen Metall- und Elektroindustrie waren seit den 1990er-Jahren stets rückläufig.

Das hat sich erst durch die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2008 verändert. Der damit verbundene Einbruch der Produktivität hat die Lohnstückkosten ansteigen lassen. Doch mit anziehender Konjunktur haben sich die Vorzeichen seit 2010 wieder umgekehrt. Die Produktivität ist gestiegen, die Lohnstückkosten längst wieder auf Vorkrisenniveau, teilweise sogar darunter.

„Reale Lohnstückkosten" zeigen an, wie hoch der Lohnkostenanteil an den Produkten ist. So zum Beispiel den Lohnkostenanteil am Umsatz oder an der Produktion. „Nominale Lohnstückkosten" geben an, wie sich die Lohnkosten im Verhältnis zu den Produkten verteuern oder verbilligen. Man erfährt hier nicht, was die Unternehmen über höhere Preise wieder hereingeholt haben. Sie ermöglichen aber eine Aussage darüber, ob sich die Wettbewerbsfähigkeit wegen der Lohnentwicklung verändert hat.

Bei internationalen Lohnstückkostenvergleichen müssen zusätzlich die Wechselkurse berücksichtigt werden. Dies ermöglicht eine Aussage darüber, wie sich die Wettbewerbsfähigkeit aufgrund der Devisenkurse verändert hat. Trotz einer Nullrunde beispielsweise können die Lohnstückkosten gegenüber dem Ausland steigen, wenn die Währung aufgewertet wird.

Manteltarifvertrag

Der Manteltarifvertrag regelt im Unterschied zu den Entgelttarifverträgen allgemeine Arbeitsbedingungen der Beschäftigten: zum Beispiel Arbeitszeit, Einstellung und Kündigung, Zuschläge für Nacht- und Schichtdienst, Sonder- und Erholungsurlaub, Alterssicherung und ↑ Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit.

Maßregelungsklausel

Ist ein Arbeitskampf beendet, wird zwischen den Tarifvertragsparteien regelmäßig ein Maßregelungsverbot vereinbart. Dieses schützt die Beschäftigten im Nachhinein vor betrieblichen Strafmaßnahmen und Schadensersatzansprüchen durch den Arbeitgeber, wenn sie sich an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt haben. Das heißt, den Beschäftigten dürfen keine Nachteile entstehen.

Jede Maßregelung (zum Beispiel eine Abmahnung oder Kündigung) muss demnach unterbleiben oder wieder rückgängig gemacht werden. Die örtliche Streikleitung, aber auch die gewerkschaftlichen Betriebsratsmitglieder, müssen das kontrollieren und notfalls aktiv werden. Bekannt gewordene negative Maßnahmen und deren Änderung werden dokumentiert und an die Bezirksleitung weitergeleitet.

Nachbindung

Endet die Mitgliedschaft eines Unternehmens im Arbeitgeberverband, gelten alle Tarifverträge ohne Einschränkung weiter. Auch wenn der Austritt wirksam geworden ist, gelten die bisherigen Tarifverträge weiter und zwar so lange, bis der Tarifvertrag endet.

Wenn Beschäftigte – aufgeschreckt durch den Austritt ihres Arbeitgebers aus dem Verband – nun erst recht Mitglied der Gewerkschaft werden, gelten auch für sie die bisherigen Tarifverträge. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, die nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband eingestellt werden. Man spricht hier von der sogenannten Nachbindung. Sie ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG). Lediglich die neu abgeschlossenen Tarifverträge gelten für den ausgetretenen Arbeitgeber nicht mehr. Die Tarifstandards bleiben unverändert bestehen.

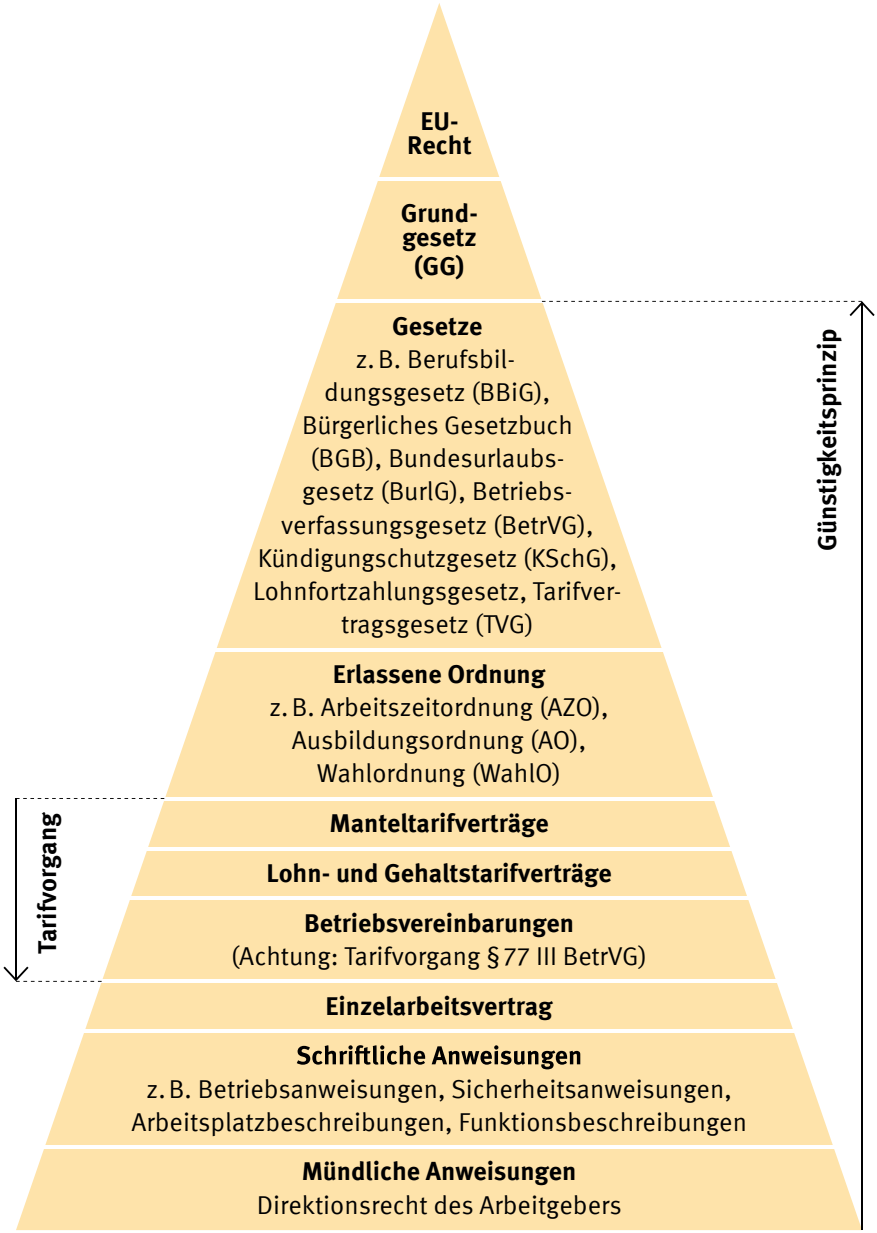
Nachwirkung

Wenn ein Tarifvertrag gekündigt wurde oder abgelaufen ist, gelten seine Regelungen so lange weiter, bis sie durch eine neue Abmachung ersetzt werden. Das ist in § 4 Abs.5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) festgelegt. Mit dieser Bestimmung wollte der Gesetzgeber sicherstellen, dass das Ende eines Tarifvertrags nicht zu ungeregelten Arbeitsbedingungen führt.

Die Nachwirkung überbrückt die tariflose Zeit bis zu einem Neuabschluss. Beschäftigte fallen also nicht in ein Loch, wenn die Gewerkschaft etwa den Lohntarifvertrag kündigt, um höhere Löhne durchzusetzen und dafür notfalls auch zu Arbeitskampfmaßnahmen aufrufen muss. Die Nachwirkung muss nicht ausdrücklich im Tarifvertrag vereinbart werden. Sie gilt kraft Gesetzes. Sie kann jedoch im Tarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen werden. Neueintritte und Neueinstellungen genießen nicht mehr den Schutz des Tarifvertrags. Von den tariflichen Standards kann nun auch durch Arbeitsverträge – anders als bei der Nachbindung – abgewichen werden.

Normenpyramide

Als Normenpyramide wird die ↑ Rangfolge verschiedener Rechtsgrundlagen bezeichnet. Für Deutschland ergibt sich im Arbeitsrecht die Rangfolge europäisches Recht, Verfassungsrecht (Grundgesetz), Gesetzesrecht, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsvertrag und das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Die Normenpyramide wird durch das ↑ Günstigkeitsprinzip durchbrochen, hiernach gilt immer die günstigste Norm für die oder den Beschäftigten.


EU-Recht
Grund-gesetz (GG)
Gesetze
z. B. Berufsbildungsgesetz (BBiG), Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Bundesurlaubsgesetz (BurlG), Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Kündigungschutzgesetz (KSchG), Lohnfortzahlungsgesetz, Tarifvertragsgesetz (TVG)
Erlassene Ordnung
z. B. Arbeitszeitordnung (AZO), Ausbildungsordnung (AO), Wahlordnung (WahlO)
Manteltarifverträge
Lohn- und Gehaltstarifverträge
Betriebsvereinbarungen
(Achtung: Tarifvorgang § 77 III BetrVG)
Einzelarbeitsvertrag
Schriftliche Anweisungen
z. B. Betriebsanweisungen, Sicherheitsanweisungen, Arbeitsplatzbeschreibungen, Funktionsbeschreibungen
Mündliche Anweisungen
Direktionsrecht des Arbeitgebers
Günstigkeitsprinzip
Tarifvorgang

Notdienst

Im Fall eines Arbeitskampfes muss entschieden werden, ob ein Notdienst im bestreikten Betrieb eingerichtet wird oder nicht. Dies liegt prinzipiell im Ermessen der Gewerkschaft. Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Beschäftigte zum Notdienst einteilen, um deren Teilnahme am Streik zu verhindern.

Es geht beim Notdienst um sogenannte Erhaltungs- und Notarbeiten, um beispielsweise Betriebsanlagen vor Schäden zu bewahren, sie fachgerecht stillzulegen oder Substanzschäden zu verhindern. Erhaltungsarbeiten werden im Allgemeinen anhand der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten festgelegt.

Die Bezirksleitung legt nach Abstimmung mit der IG Metall Geschäftsstelle fest, in welcher Art und welchem Umfang Notdienstarbeiten von wie vielen Notdienstbeschäftigten geleistet werden. Für diese Arbeiten werden vor Beginn des Streiks Ausweise der IG Metall ausgegeben, auf denen unter anderem auch der Zeitraum des bewilligten Notdienstes vermerkt ist.

Notdienste dienen nicht zur Aufrechterhaltung der Produktion. Bei einer Aussperrung wird kein Notdienst geleistet.

Öffnungsklauseln

Nach dem Tarifvertragsgesetz gelten Tarifverträge zwingend für alle Beschäftigten und Arbeitgeber, die tarifgebunden sind. Außerdem können Betriebsräte nicht in Betriebsvereinbarungen Angelegenheiten regeln, die Gegenstand von Tarifverträgen sind („Tarifsperre“ in § 77 Abs. 3 BetrVG). Von diesen Regeln gibt es zwei Ausnahmen: zum einen das Günstigkeitsprinzip, zum anderen Öffnungsklauseln. Sie erlauben, dass die Tarif-

parteien ein „Fenster“ in den Tarifvertrag setzen, welches den Betriebsparteien ermöglicht, bestimmte Inhalte anders zu regeln.

Möglich sind allgemeine Öffnungsklauseln, die nicht auf bestimmte Regelungsbereiche oder Situationen beschränkt sind. Ein Beispiel dafür ist der Tarifabschluss nach dem Streik in der Metallindustrie 1984. Damals wurde die Verantwortung für die gleichmäßige oder ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit in der Woche beziehungsweise über Wochen in die Hände der Betriebsparteien gelegt. Außerdem gibt es spezielle Öffnungsklauseln, die sich auf eine ganz bestimmte Situation und Lösungsmöglichkeit beziehen.

OT-Mitgliedschaft/OT-Verband

Zahlreiche Arbeitgeberverbände (AGV) haben im Rahmen der Strategie „Flucht aus den Tarifverträgen“ neben dem tarifschließenden AGV („mit Tarifbindung“) die OT-Mitgliedschaft („ohne Tarifbindung“) satzungsrechtlich verankert oder parallel OT-Verbände gegründet. Das soll den Unternehmen die Möglichkeit geben, vom Tarifverband in den OT-Verband zu wechseln und trotzdem die Beratungsleistung eines AGV in Anspruch zu nehmen, ohne unter die Tarifverträge zu fallen.

Die Friedenspflicht aus dem Tarifvertrag – oder einer Schiedsvereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien – besteht dann nicht mehr. Betriebe, die in den OT-Status wechseln, gleichen tarifrechtlich den Betrieben, die aus dem AGV austreten. Sie sind zum Abschluss eines ↑ Anerkennungs- oder ↑ Firmentarifvertrags aufzufordern.

Paragraf 116 AFG – heute § 160 SGB III

Hinter dem Stichwort „§ 116“ steckt ein wichtiges Stück deutscher Arbeitspolitik. 1984 entschied die Bundesanstalt für Arbeit, dass künftig bei Arbeitskämpfen außerhalb der umkämpften Tarifgebiete, aber innerhalb der gleichen Branche, kein Kurzarbeitergeld mehr gezahlt wird – dass die Unternehmer faktisch bundesweit kalt aussperren können.

Dieser sogenannte „Franke-Erlass“ (benannt nach dem damaligen Präsidenten der Bundesanstalt, Heinrich Franke) war rechtswidrig. Die geplante Knebelung von Gewerkschaften scheiterte damals an den Sozialgerichten. Daraufhin änderte die Bundestagsmehrheit den § 116 im Arbeitsförderungsgesetz (AFG).

Auf Rechtsklarheit wurde weitgehend verzichtet. Ein Beispiel dafür ist die Formulierung zum Geltungsbereich und zur Hauptforderung: Außerhalb des umkämpften Tarifgebiets im gleichen fachlichen Geltungsbereich soll kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden, wenn „im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags, dem der Betrieb zuzuordnen ist, eine Forderung erhoben worden ist, die einer Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Umfang annähernd gleich ist“. Welche Forderungen „nach Art und Umfang annähernd gleich“ sind, bleibt aber völlig unklar. Ebenso unklar ist, was nun eine „Hauptforderung“ sein soll und was nicht. Fakt ist: Die gesetzliche Regelung kommt einem Streikverbot für die Automobil- und Zulieferindustrie gleich. Deshalb fordert die IG Metall: Dieser Paragraf muss ersatzlos gestrichen werden.

Die IG Metall wehrte sich gegen diesen Anschlag auf das Streikrecht und hat gegen die Änderung des § 116 AFG Verfassungsbeschwerde eingelegt. Das Bundesverfassungsgericht hat sinngemäß erklärt, dass die Vorschrift gerade noch verfassungsgemäß sei, aber die Gefahr bestehe, dass das Streikrecht eingeschränkt werden könne.

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 Konflikten um die Entgeltgruppe oder das Leistungsentgelt nach ERA eine paritätische Kommission einberufen.

Pforzheim-Vereinbarung

Mit dem Tarifergebnis, das am 12. Februar 2004 in Pforzheim für die Metall- und Elektroindustrie erzielt wurde, entstand die „Vereinbarung zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit“. Wer von „Pforzheim“ spricht, redet über diesen Tarifvertrag.

Heute ist diese Vereinbarung ein Teil des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (§ 2 TV Besch). Demnach können die Tarifparteien nach gemeinsamer Prüfung mit Betriebsräten und Geschäftsleitungen für einzelne Betriebe ergänzende tarifliche Regelungen vereinbaren oder beschließen, dass Betriebe befristet von tariflichen Mindeststandards abweichen können. Solche ergänzenden oder abweichenden Regelungen soll es jedoch nur geben, wenn dadurch Arbeitsplätze gesichert oder neue geschaffen werden. Vorher sollten alle Möglichkeiten, die der Tarifvertrag dazu bietet, ausgeschöpft worden sein.

Der Flächentarifvertrag bleibt der Standard, die Abweichung die Ausnahme. Vereinbarungen können nur die Tarifpartner abschließen. Tarifvertragspartei ist die IG Metall Bezirksleitung. Sie kann die zuständige Geschäftsstelle mit den Verhandlungen beauftragen. Die IG Metall-Mitglieder im Betrieb müssen schon im Vorfeld beteiligt werden.

Es besteht kein Einigungszwang. Sinn solcher Vereinbarungen ist es auch nicht, bestehende tarifwidrige betriebliche Regelungen nachträglich zu legitimieren.

Die IG Metall hat für Verhandlungen über Abweichungen klare Prinzipien formuliert:

- Der Arbeitgeber soll nachweisen, dass die Abweichung notwendig ist. Es reicht nicht, wenn er bloß behauptet, Beschäftigung sichern zu wollen.

- Die Beschäftigungsziele müssen verbindlich vereinbart und es sollen schlüssige Innovations- und Investitionskonzepte vorgelegt werden. Die Wettbewerbssituation, Innovationen und Investitionen rechtfertigen für sich genommen noch keine Abweichung vom Flächentarifvertrag. Jeder Einzelfall muss geprüft werden.
- Der abweichende Vertrag muss eindeutig definierte Gegenleistungen enthalten, die die Beschäftigten einklagen können. Dabei geht es um verbindliche Standortgarantien oder Investitionszusagen.
- Voraussetzung für Abweichungen ist, dass die Arbeitnehmervertreter umfassende Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erhalten.
- Eine Abweichung vom Flächentarifvertrag ist immer zeitlich befristet.
- Bei der Beurteilung müssen die Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigten in der Branche und in der Region berücksichtigt werden, um keine Abwärtsspirale in Gang zu setzen.

Pilotabschluss

Wenn ein neuer Tarifvertrag für andere Regionen oder Branchen richtungsweisend ist, nennt man ihn Pilotabschluss. Die IG Metall Baden-Württemberg hat schon in vielen Tarifauseinandersetzungen diese Vorreiterrolle übernommen.

Politischer Streik

Politische Streiks gehören zu jener Kategorie von Arbeitsniederlegungen, mit denen auf politische Entscheidungen Einfluss ausgeübt werden soll. Nach der herrschenden Rechtsmeinung werden sie als rechtswidrig angesehen. Ausnahme: Ein Angriff auf die verfassungsmäßige Ordnung der Bundesrepublik oder einzelner Länder soll abgewehrt werden.

Qualifizierung/Weiterbildung

Weiterbildung sichert Arbeitsplätze für die Zukunft. Darum hat die IG Metall 2001 in Baden-Württemberg mit den Arbeitgebern einen neuen Tarifvertrag vereinbart, der für jede und jeden Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie einen individuellen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen festschreibt. Mit dem Tarifvertrag „Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung“ (KQB) von 2010 wurde die sogenannte Qualifizierungsbrücke sogar erweitert. In der Tarifrunde 2015 wurde der Tarifvertrag Qualifizierung nochmals überarbeitet.

Der Tarifvertrag ermöglicht Beschäftigten bis zu fünf Jahre persönlicher Weiterbildung. Wer sich für diesen Weg entscheidet, kann sich qualifizieren, Schulabschlüsse nachholen oder studieren. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bleibt in vollem Umfang erhalten. Auszubildenden steht dieser Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung ebenfalls offen.

Beschäftigte können vom Arbeitgeber ein Qualifizierungsgespräch verlangen, um Möglichkeiten zur Weiterbildung zu beraten. Ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nichts anderes vereinbart, finden diese Gespräche jährlich statt. Besteht Qualifizierungsbedarf, dann werden die notwendigen Maßnahmen dazu vereinbart. Kommt es zu keiner Einigung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, entscheidet die ↑ Paritätische Kommission oder (in Betrieben unter 300 Beschäftigten) Betriebsrat und Arbeitgeber. Bei Weiterbildung aus betrieblichen Gründen trägt der Arbeitgeber die Kosten. Bei Weiterbildung aus persönlichen Gründen regelt der Tarifvertrag verschiedene Modelle:

- Vereinbarung über befristetes Ausscheiden mit Zusage zur Wiedereinstellung: Hier kann das Arbeitsverhältnis für bis zu fünf Jahre beendet werden. Aber: Es besteht ein Anspruch auf Wiedereinstellung. Die Beschäftigten müssen danach auf einer mindestens vergleichbaren Stelle weiterbeschäftigt werden.

- Ungeförderte Bildungsteilzeit: Hier kann die Arbeitszeit befristet um 50 Prozent reduziert werden, um an Maßnahmen zur persönlichen Weiterbildung teilzunehmen. In Betrieben ab 500 Beschäftigten können auch ein Prozent der Beschäftigten eine bis zu siebenjährige verblockte Teilzeit nehmen.

- Geförderte Bildungsteilzeit: Hier gibt es zur Bildungsteilzeit einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Wenn dies in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt ist, können Geldmittel aus der Altersteilzeit über den Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo) dafür verwendet werden.

Un- und angelernte Beschäftigte und Beschäftigte in restriktiven Arbeitsbedingungen, also zum Beispiel an Fließbändern oder anderen monotonen Arbeitsplätzen, sind bei anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen. Weiter soll in Krisensituationen – also bei Beschäftigungsproblemen – der Arbeitsausfall, soweit möglich, mit Qualifizierungsmaßnahmen überbrückt werden.

Rangprinzip

Nach dem Rangprinzip (auch ↑ Normenpyramide oder Normenhierarchie genannt) gilt von zwei oder mehreren Normen, die einen Sachverhalt regeln können, prinzipiell die höherrangige Norm. Die Rangfolge arbeitsrechtlicher Normen nach dem Rangprinzip sieht folgendermaßen aus:

- EU-Recht/Grundgesetz
- Allgemeine Gesetze
- Rechtsverordnungen und Rechtsprechung
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsvertrag
- Betriebliche Übung
- Direktionsrecht des Arbeitgebers

Eine Regelung im Arbeitsvertrag kann also nicht gegen ein zwingendes Gesetz verstoßen, da das Gesetz im Vergleich zum Arbeitsvertrag höherrangig ist. Eine Ausnahme vom Rangprinzip wird dort gemacht, wo die niedrigere Regelung eine günstigere Regelung für Beschäftigte enthält.

Siehe auch: ↑ Günstigkeitsprinzip

Rendite

Die Rendite macht den Gewinn eines Unternehmens oder einer Kapitalanlage deutlich, in dem sie mit einer anderen Maßzahl verglichen wird. Sie ist in aller Regel aussagefähiger als absolute Zahlen und erlaubt qualitative Vergleiche zwischen verschiedenen Unternehmen.

Revisionsklausel

Auf Verlangen einer Tarifpartei vereinbarte Klausel, insbesondere bei lang laufenden oder ↑ Stufentarifverträgen. Eine oder beide Tarifparteien können aufgrund dieser Klausel verlangen, dass der Tarifabschluss überprüft und gegebenenfalls bestimmte Vereinbarungen geändert werden. Nicht selten enthalten ↑ Ergänzungstarifverträge solche Klauseln, die das Ziel haben, durch Arbeitgeber-Zusagen die Beschäftigung zu sichern – bei gleichzeitigen Einschnitten in die Tarifverträge.

Salvatorische Klausel

Die salvatorische Klausel sichert die Gültigkeit eines Tarifvertrags für den Fall, dass einzelne Bestimmungen entweder bereits bei Abschluss ungültig waren oder nachträglich – beispielsweise durch eine Gesetzesänderung – ungültig werden. Die Klausel soll die Wirksamkeit des Gesamtvertragswerkes absichern, sodass eine fehlerhafte Vorschrift nicht den kompletten Vertrag gefährdet. Oft enthalten salvatorische Klauseln die Regelung, dass die Vertragsparteien die ungültige Bestimmung durch eine neue, valide Regelung ersetzen müssen.

Sanierungstarifvertrag

Er hat mehrere Bedeutungen: Zum einen ein Tarifvertrag, mit dem für ein sanierungsbedürftiges Unternehmen vorübergehend die tariflichen Leistungen ausgesetzt, verändert oder herabgesetzt werden. Zum anderen ein Tarifvertrag zur Bildung einer Transfer- und Beschäftigungsgesellschaft, um den Verbleib oder die Rückkehr in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies geschieht unter anderem durch verschiedene Maßnahmen der beruflichen Neuorientierung.

Satzung der IG Metall

Die in der Satzung verankerten Rechte und Pflichten sind für jedes Mitglied verbindlich. Aufbau, Wirkungsbereich und Leistungen der IG Metall sind darin geregelt. Änderungen einzelner Bestimmungen und Paragrafen beschließt der Gewerkschaftstag mit Zwei-Drittel-Mehrheit.

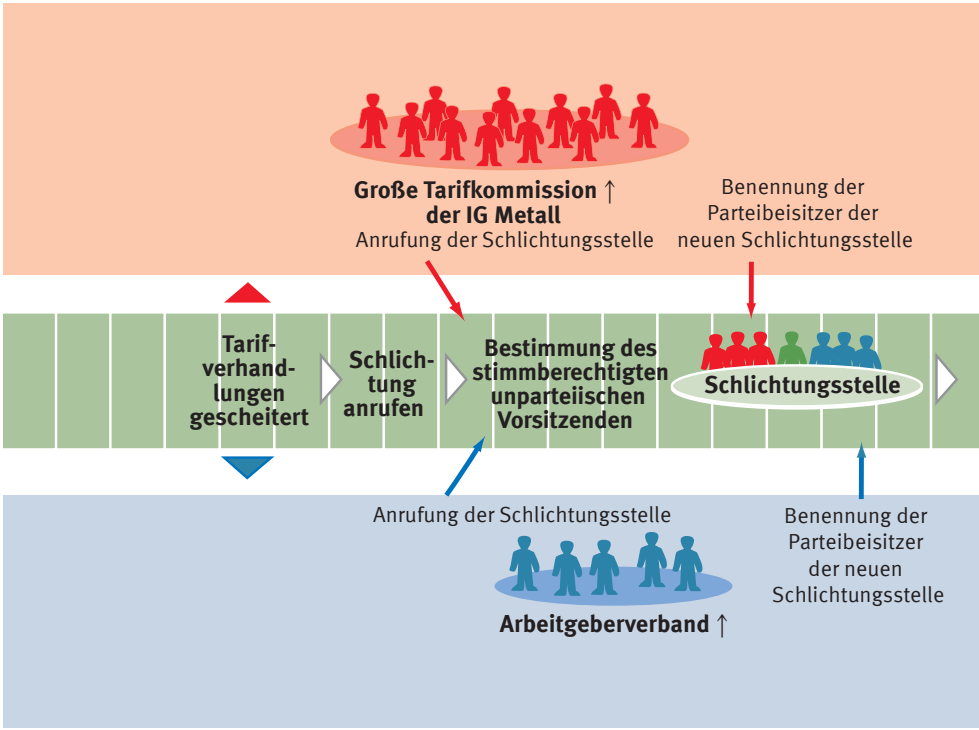
Scheitern von Verhandlungen

Wenn eine Tarifvertragspartei einschätzt, dass weitere Verhandlungen keinen Sinn mehr machen, sind die Tarifverhandlungen gescheitert. Darüber befindet seitens der IG Metall die Tarifkommission. Der Vorstand der IG Metall kann sich vorbehalten, die Entscheidung über das Scheitern der Verhandlungen zu treffen. Die IG Metall erklärt dann das Scheitern gegenüber der anderen Tarifvertragspartei. Das Scheitern der Verhandlungen ist Voraussetzung für eine Urabstimmung und einen (Erzwingungs-)Streik, nicht dagegen für Warnstreiks. Nach der Erklärung des Scheiterns kann sich ein Schlichtungsverfahren anschließen.

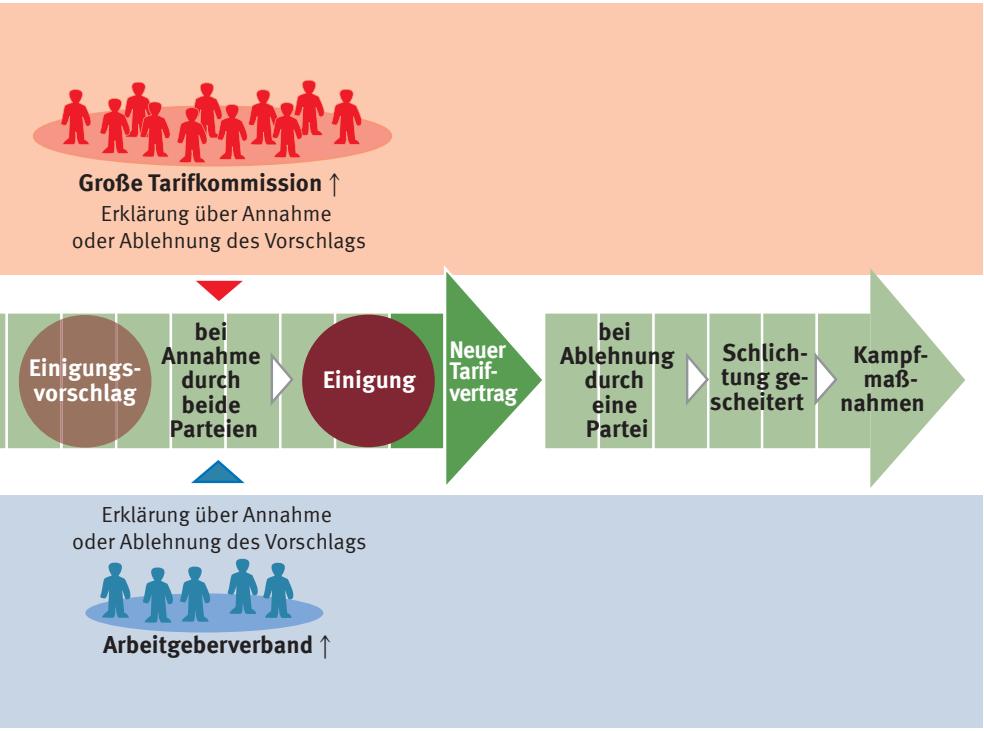
Schlichtung

Für die Metall- und Elektroindustrie haben Gesamtmetall und IG Metall ein freiwilliges Schlichtungsverfahren vereinbart. Wenigstens eine der Tarifvertragsparteien muss davon überzeugt sein, dass weitere Verhandlungen zu keinem befriedigenden Ergebnis führen werden. Dann kann das Scheitern erklärt werden. Beide Seiten haben nun die Möglichkeit, eine Schlichtung des Tarifstreits zu fordern.

Die Schlichtungsstelle wird dann entweder von einer oder von beiden Tarifvertragsparteien zusammen angerufen. Die sechsköpfige Schlichtungskommission wird gemeinsam eingesetzt, wenn sich beide Tarif-



vertragsparteien auf die Schlichtung einlassen und auf einen Schlichter einigen können. Der Schlichter bleibt zwei Jahre im Amt. Die Annahme des Schlichterspruches ist freiwillig. Es besteht in der Bundesrepublik weder ein Einlassungszwang auf ein staatliches unverbindliches Schlichtungsverfahren, noch gibt es eine gesetzlich vorgeschriebene Zwangsschlichtung. Die Schlichtung in Tarifauseinandersetzungen basiert auf entsprechenden Abkommen der Tarifvertragsparteien.



Schwerpunktstreiks

Bei dieser Arbeitskampfform legt nur ein Teil der Beschäftigten die Arbeit nieder und dies führt gegebenenfalls in anderen Betrieben zur kalten Aussperrung.

Spontane Arbeitsniederlegungen

Eine Streikform, die oft als „wilder Streik“ bezeichnet wird und als rechtswidrig gilt, wenn sie weder von der Gewerkschaft organisiert noch zu ihr aufgerufen wird.

Streik

Das Recht auf Streik wird aus der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit (Artikel 9 Grundgesetz) abgeleitet. Der Streik dient dazu, das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten auszugleichen. Die Zurückhaltung von Arbeitskraft ist das äußerste Mittel der Beschäftigten, die Umsätze und Gewinne der Arbeitgeber zu beeinträchtigen und sie damit unter Druck zu setzen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Grundsatzurteil aus dem Jahr 1984 festgestellt, dass Tarifverhandlungen ohne das Recht auf Streik nicht mehr als „kollektives Betteln“ sind. Auch Auszubildende haben das Recht, sich an Arbeitskampfmaßnahmen zu beteiligen, wenn sie durch ihre Gewerkschaft dazu aufgerufen werden.

Nach dem Ultima-Ratio-Prinzip müssen vor einem Streik alle anderen Strategien zur Konfliktbewältigung gescheitert sein: Das heißt, weder auf dem Verhandlungsweg noch über Warnstreiks ist ein Tarifergebnis zu erzielen. Nach der Rechtsprechung des BAG sind alle Arbeitskampfformen erst nach Ablauf der Friedenspflicht zulässig, Warn- und Proteststreiks auch während der laufenden Tarifverhandlungen nach Ablauf der Friedenspflicht ohne Urabstimmung. Aber natürlich stehen den Beschäftigten auch während der Friedenspflicht Demonstrationsfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung zu.

Streikleitung

- Zentrale Streikleitung: Sie wird von der Bezirksleitung eingesetzt und besteht aus BezirksleiterIn und von ihr/ihm eingesetzten Gewerkschaftsmitgliedern. Die zentrale Streikleitung legt entsprechend dem Vorstandsbeschluss die bestreikten Betriebe fest, kontrolliert Notdienstarbeiten und sorgt für den täglichen Informationsaustausch und die Öffentlichkeitsarbeit.

- Örtliche Streikleitung: Sie wird auf Vorschlag des/der Ersten Bevollmächtigten (GeschäftsführerIn) einer Geschäftsstelle durch die zentrale Streikleitung eingesetzt. Die örtliche Streikleitung koordiniert die betrieblichen Streikleitungen, unterweist die Streikposten und -helferInnen, ist für das Ausstellen von Notdienstausweisen und Ausweisen für nicht am Streik beteiligte Personen zuständig. Zur Hauptaufgabe gehört die Organisation und Einrichtung von Streiklokalen, Einteilung von HelferInnen, Registrierung der Streikenden und deren Betreuung, Beratung der zentralen Streikleitung bei der Festlegung von Notdienstarbeiten, Kontakt zu Behörden sowie Sicherstellung der Kommunikation.

- Betriebliche Streikleitung: Sie ist gegenüber der örtlichen Streikleitung verantwortlich für die Planung und Vorbereitung des Streiks. Die Vertrauensleute informieren die Belegschaft über den Streikverlauf und organisieren Versammlungen und Veranstaltungen für die Streikenden. Die betriebliche Streikleitung ist aber nicht berechtigt, im Namen der IG Metall Erklärungen abzugeben. Streiks werden nicht ohne Not beschlossen. Die Gewerkschaft prüft in jedem Fall die Geschäftslage der betroffenen Industriezweige, die wirtschaftlichen Verhältnisse und den Organisationsgrad. Berücksichtigt wird auch, ob schon an einem anderen Ort gestreikt wird. Wird ohne Vorstandsbeschluss gestreikt, haben die Mitglieder keinen Anspruch auf Streikunterstützung.

Streikposten

Jedes IG Metall-Mitglied ist verpflichtet, sich aktiv am Streik zu beteiligen. Für den Einsatz von Streikposten werden Schichtpläne erstellt, sodass jeder Streikende einbezogen ist. Die Streikposten dürfen niemanden ohne gültigen Ausweis der IG Metall in den Betrieb lassen. Mögliche Streikbrechende werden von ihnen – durch gütliches Zureden – vom Betreten des Betriebs abgehalten. Sie haben jegliche Gewaltanwendung zu unterlassen.

Gegenüber den arbeitswilligen KollegInnen sollten sie die Ziele und Gründe des Streiks erklären, sich aber nicht in tätliche Auseinandersetzungen verwickeln lassen. Kommt es hier zu Auseinandersetzungen, muss ein Mitglied der betrieblichen Streikleitung hinzugezogen werden. Streikposten dürfen sich nicht provozieren lassen, haben aber das Recht auf Notwehr, wenn sie angegriffen werden.

Streiktage im internationalen Vergleich

In Deutschland wird im Vergleich zu anderen Industrieländern nur wenig gestreikt. Im Jahresdurchschnitt der letzten zehn Jahre (Stand 2019) waren es pro 1.000 Beschäftigte keine zehn Tage. Die meisten Streiktage gab es zwischen 2006 und 2015 in Dänemark mit 120, gefolgt von Frankreich (117) und Kanada (90). Das Institut der Deutschen Wirtschaft sagt: „Die Häufigkeit und das Ausmaß von Arbeitskämpfen sind ein nützlicher Indikator für die Qualität der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen eines Landes. In den 70-er Jahren wurde in Deutschland durchschnittlich 52 Tage je 1.000 Beschäftigten gestreikt, in den 80-er Jahren waren es noch 28 Arbeitstage."

Streikunterstützung

IG Metall-Mitglieder, die einem Streikaufruf folgen, bekommen Streikunterstützung nach folgenden Kriterien: Eine mindestens dreimonatige Mitgliedschaft in der IG Metall und die Zahlung satzungsgemäßer Beiträge müssen nachgewiesen werden. Die Höhe der Streikunterstützung für eine Streikwoche errechnet sich aus dem zwölf- bis vierzehnfachen des Durchschnittsbeitrags. Beispiel: Bei über 60-monatiger Mitgliedschaft gibt es den 14-fachen Mitgliedsbeitrag. Bei einem Mitgliedsbeitrag von 30 Euro beträgt die Streikunterstützung pro Woche dann 420 Euro. Im Falle von Aussperrung richten sich die Unterstützungsleistungen nach der Streikunterstützung. Auszubildende erhalten den 14-fachen Beitrag als wöchentliche Streikunterstützung.

Streikunterstützung wird auch in der ↑ Zusätzlichen Eskalationsstufe (ZE) gezahlt.

Stufentarifvertrag

Ein Tarifvertrag, der eine Veränderung der Arbeitsbedingungen in mehreren Schritten vorsieht (zum Beispiel Entgelterhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, Verlängerung des Urlaubs). Kommt auch stufenweise vor, zur Heranführung eines Arbeitgebers oder eines Tarifgebiets an das Niveau eines anderen (beispielsweise Eintritt in den Arbeitgeberverband, erstmaliger Abschluss eines Firmen-/Anerkennungstarifvertrags mit einem bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber).

T-Zug (Tarifliches Zusatzgeld)

Der Tarifvertrag T-Zug regelt in der M+E-Industrie zwei neue Einmalzahlungen:

Das T-Zug: Das T-Zug (Tarifliches Zusatzgeld) ist eine 2018 erreichte neue Einmalzahlung, die zum 31. Juli eines Jahres fällig wird; Betriebsrat und Arbeitgeber können einvernehmlich einen späteren Auszahlungstermin vereinbaren (spätestens Ende September). Sie beträgt 27,5 Prozent des individuellen durchschnittlichen Monatsentgelts. Somit wächst das T-Zug bei jeder Tariferhöhung mit.

Bei Auszubildenden beträgt das T-Zug jährlich 27,5 Prozent der jeweiligen Ausbildungsvergütung, je nach Ausbildungsjahr.

Der ZUB: Der ZUB (Zusatzbetrag) ist eine weitere Einmalzahlung, die zusammen mit dem T-Zug fällig wird. Das Besondere am ZUB: Alle Beschäftigte bekommen den ZUB in gleicher Höhe, unabhängig von ihrem individuellen Einkommen. Für 2019 beträgt der ZUB 400 Euro. Ab 2020 beträgt er 12,3 Prozent des Grundentgelts der EG 7 (Facharbeiter-Eckentgeltgruppe). Somit wächst auch der ZUB bei jeder Tariferhöhung mit.

Auszubildende bekommen für 2019 den ZUB in Höhe von 200 Euro ausgezahlt. Ab 2020 berechnet sich der ZUB anteilig von den 12,3 Prozent der EG 7 in Höhe der jeweiligen ↑ Anbindungsprozente des Ausbildungsjahres.

Tarifautonomie

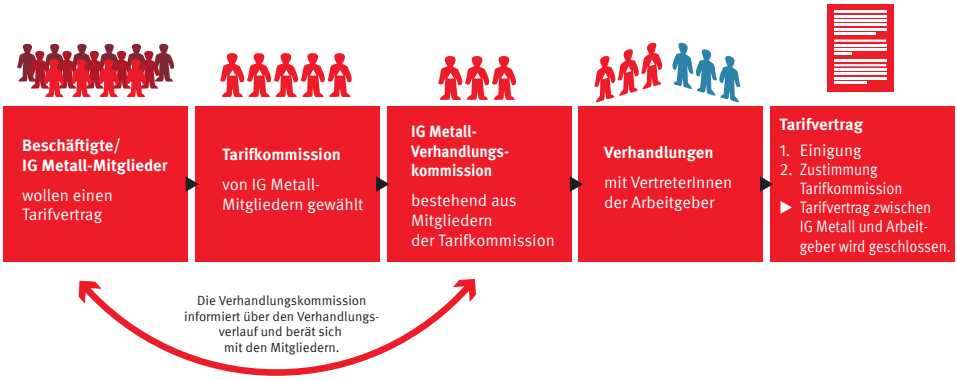
Das Grundgesetz garantiert in Art. 9 Abs. 3, dass die Betriebs- und Wirtschaftsbedingungen von den zuständigen Organisationen (im Normalfall Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) selbstständig und ohne staatliche Reglementierung festgelegt werden. Der Gesetzgeber kann zwar im Arbeitsrecht die wesentlichen Vorschriften erlassen, es steht den Tarifvertragsparteien aber frei, abweichende Vereinbarungen zu treffen. Beispiel: Das Bundesurlaubsgesetz sieht bis heute einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen pro Jahr vor, das Arbeitszeitgesetz eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (acht Stunden an sechs Werktagen); tarifvertraglich sind aber längst ein wesentlich längerer Jahresurlaub und eine kürzere Wochenarbeitszeit abgesichert.

Tarifbindung

Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – den Tarifvertragsparteien – sind an die ausgehandelten Vereinbarungen gebunden. Andere Unternehmen können sich (durch Anerkennungstarifverträge) anschließen oder Firmentarifverträge vereinbaren. Eine ↑ Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann die Tarifanwendung erzwingen.

Tarifbindung ist die Voraussetzung für Gerechtigkeit, soziale Sicherheit und Menschenwürde. Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag verdienen bis zu einem Drittel weniger. Sie haben weniger Urlaub und längere Arbeitszeiten. Es ist deshalb eine der zentralen Aufgaben der IG Metall Baden-Württemberg, weitere Beschäftigte in Tarifbindung zu bringen, damit möglichst viele Menschen die Vorteile guter Tarifverträge nutzen können.

Unsere Tarifverträge entstehen demokratisch:



Tariferhöhung

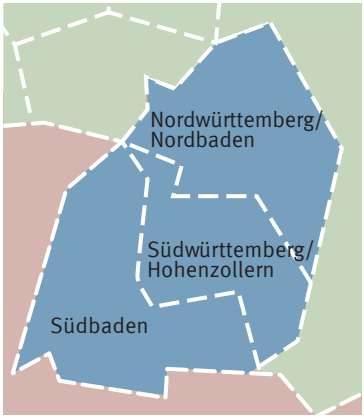
Werden die tariflichen Grundvergütungen durch neue Verträge heraufgesetzt, ist das eine Tariferhöhung. Das ist in der Regel der gleiche Prozentsatz für alle, mit oder ohne ↑ Einmalzahlung.

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, sie am Tarifgeschehen teilnimmt und sie die Gegenpartei durch Mitgliederstärke unter Druck setzen kann.

Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie

Das Tarifgebiet bezeichnet das geografische Gebiet, in dem ein Tarifvertrag gilt. Das können mehrere Bundesländer, Teile eines Bundeslandes, bestimmte Regionen oder auch nur ein Unternehmen sein. Jeder Tarifvertrag hat einen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich.



In Baden-Württemberg gibt es drei Tarifgebiete: Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden. Für alle drei Tarifgebiete verhandelt seitens der IG Metall die Bezirksleitung Baden-Württemberg. Für die Arbeitgeber nimmt der Arbeitgeberverband Südwestmetall das Verhandlungsmandat wahr.

Tarifliche Freistellungszeit

Mit der Wahlmöglichkeit zur tariflichen Freistellungszeit (seit 2019) können bestimmte Beschäftigtengruppen zusätzliche freie Tage erhalten. Beschäftigte in besonderen Lebenssituationen – in Schichtarbeit, mit kleinen Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen – können das neue tarifliche Zusatzgeld (27,5 Prozent ↑ T-Zug – neue jährliche Einmalzahlung) in Zeit statt in Geld nehmen. Dadurch können sie acht zusätzliche freie Tage erhalten. Die Anträge müssen bis zu einem bestimmten Stichtag gestellt werden, über die Umsetzung berät der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber.

Tarifloser Zustand

Wo es keinen Tarifvertrag (mehr) gibt, herrscht ein tarifloser Zustand. Die Arbeitsgesetze sind hier das Mindestniveau und sie sind deutlich schlechter als die tariflichen Regelungen. Ein ausgelaufener Vertrag hat allerdings eine ↑ Nachwirkung: Er gilt so lange weiter, bis eine neue Vereinbarung getroffen wurde.

Was Tarifverträge leisten

Tarifvertrag	Gesetz
35- bis 38-Stunden-Woche je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich	48-Stunden-Woche
Arbeitswoche Mo. bis Fr.	Arbeitswoche Mo. bis Sa.
6 Wochen Urlaub	4 Wochen Urlaub
Weihnachtsgeld	Gibt es nicht
Urlaubsgeld	Gibt es nicht
Übernahmeanspruch für Azubis nach der Ausbildung	Keine Regelung
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge	Gibt es nicht
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere	Gibt es beides nicht
Erhöhung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung	Gibt es nicht

Tarifpluralität und Konkurrenz

Tarifpluralität liegt dann vor, wenn mehrere Tarifverträge in einem Betrieb angewandt werden könnten, aber Arbeitgeber und Beschäftigte nicht an dieselben Tarifverträge gebunden sind – wenn also keine beiderseitige Tarifbindung vorliegt. Das ist beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitgeber in zwei Arbeitgeberverbänden Mitglied ist oder einer der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft ist, ein anderer Beschäftigter aber Mitglied einer anderen und beide Gewerkschaften gültige Tarifverträge abgeschlossen haben.

Bis 2010 galt in der Rechtsprechung das Prinzip „Ein Betrieb – Ein Tarifvertrag“. Dieses Prinzip wurde durch eine neue Rechtsprechung aufgehoben. Abhilfe hat das im Juli 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz geschaffen und das Prinzip wieder eingeführt. Existieren in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften, gilt nach dem Gesetz nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft, die zum Zeitpunkt des jüngsten Abschlusses im Betrieb die meisten Mitglieder hatte.

Tarifregister

Im Tarifregister werden die in der Bundesrepublik Deutschland abgeschlossenen Tarifverträge aufgelistet und registriert. Es wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführt.

Im Tarifregister sind der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und das Ende der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen.

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.

Siehe auch: ↑ Seite 6/7

Tarifspezialität

Verschiedene Tarifverträge können sich für einzelne Beschäftigte in ihren Regelungen überschneiden. Beispiel: Ein Verbandstarifvertrag und ein Firmentarifvertrag gelten gleichzeitig. Solche Konkurrenz von Regelungen löst die Rechtsprechung nach dem Grundsatz der Spezialität: Der speziellere Tarifvertrag gilt.

Tarifverhandlungen

Die konkreten Tarifverhandlungen starten in der Regel schon, wenn der alte Tarifvertrag noch läuft. Im Normalfall erstrecken sich die Gespräche über mehrere Verhandlungstermine. Schwierige Tarifverhandlungen können sich aber auch über Monate hinziehen. Die Gespräche werden von der Verhandlungskommission geführt und durch die Tarifkommission begleitet.

Wichtig ist es, bereits während der Verhandlungen Druck aufzubauen. Auch wenn die Friedenspflicht noch gilt, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, aktiv zu werden. Nach dem Ende der Friedenspflicht kann die IG Metall den Forderungen mithilfe von Warnstreiks Nachdruck verleihen.

Tarifvertrag

Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften auf der einen und einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber auf der anderen Seite. Der Tarifvertrag enthält Regelungen, die nur die Vertragsparteien binden, wie etwa die Friedenspflicht (obligatorischer Teil), und Regelungen, die direkt die Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Tarifvertrags gestalten (normativer Teil). Tarifverträge enthalten zwingende Mindestbeschäftigungsbedingungen. Wird ein Arbeitsverhältnis trotz Tarifvertrag zu schlechteren Konditionen abgeschlossen, ist der schlechtere Arbeitsvertrag für Gewerkschaftsmitglieder unverbindlich.

Tarifvertragsarten

Es gibt ↑ Flächentarifverträge für Branchen und Haus- bzw. Firmentarifverträge für Unternehmen/Betriebe.

Die drei wichtigsten Gruppen sind

- Manteltarifverträge: Sie enthalten Bestimmungen über Arbeitsbedingungen wie Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit und Zuschläge.
- Entgeltrahmentarifverträge: Hier sind die Entgeltgruppen, Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden festgelegt.
- Entgelttarifvertrag: Regelt die Grundvergütung, auch für Auszubildende.

Gesonderte Tarifverträge werden oft auch über Urlaub und Urlaubsgeld, Arbeitszeitregelungen, vermögenswirksame Leistungen, Altersteilzeit, Qualifizierung, Leiharbeit oder Weihnachtsgeld abgeschlossen.

Tarifvertragsgesetz

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. April 1949 legt die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen fest. Es definiert, wie ein Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien regelt – also von Gewerkschaften, einzelnen Arbeitgebern sowie von Vereinigungen von Arbeitgebern.

Tarifvertragsparteien

Es gibt immer mindestens zwei Tarifvertragsparteien. Auf der Arbeitnehmerseite: die Gewerkschaft/en. Auf der Arbeitgeberseite: die Arbeitgeberverbände, einzelne Arbeitgeber sowie Handwerksinnungen (vgl. § 2 Abs. 1 TVG; §§ 53 und 82 der Handwerksordnung – Gesetz zur Ordnung des Handwerks).

Tarifvorrang

Wo ein Tarifvertrag existiert oder üblicherweise entsprechende tarifliche Regelungen bestehen, dürfen Entgelte und sonstige Arbeitsbedingungen nicht in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Ausnahme: Die Tarifvertragsparteien lassen betriebliche Vereinbarungen zu (Öffnungsklauseln). Der Tarifvorrang (§ 87 BetrVG) beziehungsweise die Sperrwirkung (§ 77 Abs. 3 BetrVG) sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

Tarifnormen können also durch betriebliche Regelungen nicht außer Kraft gesetzt werden. Der Vorrang tariflicher Regelungen vor betrieblichen Vereinbarungen sichert die herausragende Bedeutung der Tarifautonomie für das Arbeits- und Wirtschaftsleben. Konservative, Unternehmer, manche Sachverständige und andere fordern, den Tarifvorrang abzuschaffen: Sie wollen Löhne senken, Arbeitsbedingungen verschlechtern und die Gewerkschaften aus den Betrieben heraushalten.

Trinitarische Formel

Sie ist Teil der sozioökonomischen Begründung von Tarifforderungen. Unsere Entgeltforderung besteht aus drei Bestandteilen, die Formel setzt sich wie folgt zusammen:

- Ausgleich in Höhe des (gesamtwirtschaftlichen) Produktivitätsfortschritts
- Ausgleich der Preissteigerungsrate (Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank [EZB])
- Umverteilungskomponente

Die beiden ersten Bestandteile bestimmen den sogenannten ↑ „verteilungsneutralen Spielraum“. Die Entgeltpolitik der IG Metall Baden-Württemberg orientiert sich entsprechend den Vereinbarungen mit Partnergewerkschaften sowie nationalen und internationalen Dachorganisationen (DGB, IndustriAll Europe, IndustriAll Global) am „verteilungsneutralen Spielraum“.

Der Begriff „trinitarisch“ bezieht sich auf die Zahl drei, da die drei Formelbestandteile gleich wichtig sind und keiner verzichtbar ist. Der Produktivitätsfortschrittt und die Inflationsrate lassen sich anhand objektiver wirtschaftlicher Rahmendaten ableiten. Im Gegensatz dazu ist die Umverteilungskomponente ein politisch festzulegender Bestandteil.

Übertarifliche Leistungen

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

Urabstimmung

Ein Streik wird nie einfach von der Gewerkschaftszentrale ausgerufen, wie immer wieder behauptet wird. Ist in den laufenden Tarifverhandlungen ein Tarifabschluss nicht zu erreichen, kann die IG Metall zum Streik aufrufen. Die Voraussetzung dafür ist eine Urabstimmung.

Ohne die breite Zustimmung der Mitgliedschaft wäre ein Streik nicht durchführbar. Deshalb sieht auch die Satzung der IG Metall vor, dass sich mindestens 75 Prozent der für einen Arbeitskampf in Frage kommenden Mitglieder in geheimer Abstimmung für einen Streik aussprechen müssen. Ein gutes Urabstimmungsergebnis ist eine effektvolle Machtdemonstration der Gewerkschaft und ein deutliches Zeichen an die Arbeitgeber.

Das gleiche Urabstimmungsverfahren wird vor Beendigung eines Streiks angewandt. Dann müssen 25 Prozent der Mitglieder zustimmen. Sie erklären damit zugleich ihr Einverständnis mit den ausgehandelten Tarifergebnissen und ihren Entschluss, den Streik nicht weiter fortzusetzen.

Urlaubsgeld

In der Jahresmitte wird in den meisten Branchen eine „zusätzliche Urlaubsvergütung“ ausgezahlt – besser bekannt als Urlaubsgeld. In der Metall- und Elektroindustrie gibt es 50 Prozent pro Urlaubstag.

Verbandsaustritt

Verbandsaustritt bezeichnet den Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband (AGV), zum Beispiel wegen zu hoch empfundener Beiträge, Verärgerung über Personen, oder um sich der Tarifgeltung zu entziehen. Der Austritt ist verbandsintern wirksam, wenn die satzungsmäßige Kündigungsfrist eingehalten und abgelaufen ist.

Nach dem Austritt gelten allerdings die Tarifnormen voll weiter, bis der Tarifvertrag endet (§ 3 Abs. 3 TVG). Zumindest eine Zeit lang bleibt der „Tarifflüchtling“ an den Tarifvertrag gebunden (↑ Nachbindung) – so, als wäre er noch im AGV. Der Tarifvertrag kann während der Zeit der Fortgeltung, anders als bei der ↑ Nachwirkung, nicht durch eine andere Abmachung, zum Beispiel durch Einzelvertrag, geändert werden.

Verbandsklage

Eine Verbandsklage ist eine

- Klage einer Tarifpartei gegen die andere Tarifpartei, um die Geltung oder Auslegung eines Tarifvertrags (oder die Rechtmäßigkeit von Streik-/Aussperrungsmaßnahmen). Die Verbandsklage ist in § 9 ↑ Tarifvertragsgesetz geregelt.

- Klage einer Gewerkschaft gegen einen einzelnen Arbeitgeber, der Tarifbruch begeht (zum Beispiel, indem er per Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag die Arbeitszeit verlängert oder die Sonderzahlung kürzt). Dieser sogenannte Unterlassungsanspruch ist 1999 prinzipiell vom Bundesarbeitsgericht anerkannt worden (wird aber tendenziell durch Auflagen wieder eingeschränkt).

Ein allgemeines Klagerecht der Gewerkschaft gegen den Arbeitgeber, sozusagen anstelle des Mitglieds, beispielsweise wegen einer Lohndifferenz, besteht nicht. Grundsätzlich ist eine Klage des einzelnen Mitglieds nötig.

Verhandlungsergebnis

Einigen sich die Tarifvertragsparteien, werden der Inhalt (oder die Eckpunkte) schriftlich festgehalten und von den jeweiligen VerhandlungsführerInnen unterschrieben. Das Verhandlungsergebnis (die Ergebnisniederschrift, das Verhandlungsprotokoll) enthält oft eine ↑ Erklärungsfrist, innerhalb derer es von den Gremien der Tarifvertragsparteien angenommen oder abgelehnt werden kann.

Auf der Basis des Verhandlungsergebnisses werden die Tarifverträge formuliert. Das Verhandlungsergebnis selbst ist kein Tarifvertrag, aus dem die Mitglieder Rechtsansprüche ableiten können. Es verpflichtet die Tarifvertragsparteien, einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen. Damit das Verhandlungsergebnis zu einem rechtsgültigen neuen Tarifabschluss wird, bedarf es der Zustimmung der Tarifkommission beziehungsweise der Mitglieder.

Verhandlungskommission

Auf Vorschlag der jeweiligen Bezirksleitung wird eine Verhandlungskommission gebildet und von der Tarifkommission bestätigt. Sie ist das Verhandlungsgremium im Auftrag der Tarifkommission und führt die direkten Gespräche. Verhandlungsführend ist die Bezirksleiterin/der Bezirksleiter oder eine von ihr benannte Stellvertreterin/ein von ihm benannter Stellvertreter. Die Verhandlungskommission informiert die Tarifkommission über jede neue Entwicklung.

Verkürzte Vollzeit

Mit der Regelung zur verkürzten Vollzeit aus dem Tarifvertrag von 2018 können Beschäftigte ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum zwischen 6 und 24 Monaten auf bis zu 28 Stunden in der Woche verringern. Danach gilt automatisch wieder die vorherige Arbeitszeit – oder sie vereinbaren erneut verkürzte Vollzeit. Tariflich wird die verkürzte Vollzeit weiterhin als Vollzeitarbeitsverhältnis betrachtet.

Tarifliche oder betriebliche Ansprüche, die an die Länge der Arbeitszeit anknüpfen, verringern sich dabei entsprechend. Ausnahme: Die Ansprüche aus dem Tarifvertrag AVWL bleiben ungekürzt.

Verteilungsneutraler Spielraum

Der verteilungsneutrale Spielraum ist ein Teil der ↑ Trinitarischen Formel und somit Teil der sozioökonomischen Begründung von Tarifforderungen. Er besteht aus der Höhe des (gesamtwirtschaftlichen) Produktivitätsfortschritts und der Preissteigerungsrate (Inflation).

Vertrauensleute

Die Vertrauensleute sind die aktiven IG Metall-Mitglieder im Betrieb, sie organisieren und tragen beispielsweise die Tarifauseinandersetzungen. Vertrauensleute sind die Basis der IG Metall in den Betrieben. Sie werden direkt von den im Betrieb beschäftigten Mitgliedern alle vier Jahre gewählt.

Vertrauensleutekörper

Der Vertrauensleutekörper ist der Zusammenschluss der IG Metall-Vertrauensleute in einem Betrieb. Die Vertrauensleute wählen als ihren Sprecher den Vertrauenskörperleiter.

Diese Begriffe sind zwar etwas altertümlich, transportieren aber eine sympathische Grundidee: Gemeinsam handeln wir wie Einer (ähnlich wie Orchester „Klangkörper“ genannt werden, weil die MusikerInnen gemeinsam einen klaren Klang erzeugen).

Waffengleichheit

Die Rechtsprechung lässt bis heute – wenn auch unter gewissen Einschränkungen – Aussperrung mit dem Argument zu, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband müsse „Waffengleichheit“ bestehen. Wenn die Gewerkschaften die „Waffe Streik“ haben, dürfe den Arbeitgebern die „Waffe Aussperrung“ nicht genommen werden.

Diese Argumentation geht allerdings von einer unrealistischen Annahme aus: Im Arbeitsalltag bedeutet der Besitz eines Unternehmens viel mehr Macht als der Besitz der eigenen Arbeitskraft für Beschäftigte. Erst die Möglichkeit, zu streiken, stellt ein gewisses Gleichgewicht her.

Aussperrung und noch mehr die ↑ kalte Aussperrung sollen die Finanzkraft der Gewerkschaft schwächen und tun das auch. Die aktuelle Rechtsprechung erlaubt den Arbeitgebern, Beschäftigte kurzerhand aus dem Betrieb zu werfen und ihnen die Existenzgrundlage zu entziehen. Wir finden: Das ist ungerecht und muss geändert werden, damit es die viel zitierte Waffengleichheit wirklich gibt.

Warnstreiks

Warnstreiks sind kurzzeitige Arbeitsniederlegungen, die sich im Lauf der Zeit steigern. Die Warnstreiks beginnen mit ein paar Stunden, später erstrecken sie sich über einen Arbeitstag oder eine Schicht. Warnstreiks können wiederholt werden und wurden von der IG Metall im Rahmen der „neuen Beweglichkeit“ erstmals praktiziert und sind vom Bundesarbeitsgericht (BAG) als rechtmäßig anerkannt.

Warnstreiks zeigen dem Arbeitgeber, dass die Beschäftigten hinter den aufgestellten Forderungen stehen und bereit sind, für deren Durchsetzung notfalls auch zu streiken. Warnstreiks sind während laufender Tarifverhandlungen zulässig, allerdings erst nach Ablauf der Friedenspflicht.

Sie sind ein wirkungsvolles Druckmittel, um die Arbeitgeber zu einem Tarifabschluss zu bewegen, ohne in einen „richtigen“ Streik zu treten. Gleichzeitig gewinnt die IG Metall einen Überblick über Mobilisierungsfähigkeit und Entschlossenheit der Beschäftigten. Für einen Warnstreik ist keine Urabstimmung erforderlich. Zu Warnstreiks darf rechtlich nur die IG Metall aufrufen, nicht die betrieblichen Interessenvertretungen.

Wechselstreik

Wechselstreik bedeutet, dass jeweils nur einzelne Betriebe bestreikt werden, und zwar nur so lange, wie eine Fernwirkung auf andere Unternehmen ausgeschlossen werden kann. Grund ist die massive Verschlechterung der Streikmöglichkeiten der Gewerkschaften durch die Änderung des ↑ § 116 AFG (heute § 160 SGB III). Droht der Streik in einem Betrieb die Beschäftigten in einem anderen Betrieb zu schädigen, wird diese Aktion einstweilen beendet und ein anderer Betrieb gezielt bestreikt.

Weihnachtsgeld

Ende November wird in den meisten Branchen eine „betriebliche Sonderzahlung“ ausgezahlt – besser bekannt als Weihnachtsgeld. Im Zuständigkeitsbereich der IG Metall Baden-Württemberg gelten die folgenden Regelungen:

- Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden: 25 bis 55 Prozent eines Monatsverdienstes, je nach Betriebszugehörigkeit; Azubis 55 Prozent.
- Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden: 30 bis 60 Prozent eines Monatsverdienstes, je nach Betriebszugehörigkeit; Azubis 60 Prozent.
- Metall- und Elektrohandwerk: 20 bis 50 Prozent eines Monatsverdienstes, je nach Betriebszugehörigkeit.

Werkvertragsbeschäftigte

Meistens wird die Arbeit in der Produktion oder den Entwicklungsabteilungen für die Zeit des Streiks eingestellt – dann können auch Werkvertragsbeschäftigte nicht weiterarbeiten. Auch sie behalten aber ihren Anspruch auf Bezahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Sollte die Produktion während eines Streiks zum Teil weiterlaufen, können sich Beschäftigte der Werkvertragsfirma unter Umständen auf ein Leistungsverweigerungsrecht berufen, wenn ihre Weiterarbeit als Streikbrucharbeit unzumutbar ist. Diese Konstellation hängt vom Einzelfall ab. Im Zweifel sollte man Rücksprache mit der Streikleitung oder der Vertrauenskörperleitung des Einsatzbetriebs halten.

Zusammenarbeit Gewerkschaften und Arbeitgeber

Mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft müssen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge „zum Wohl der Beschäftigten und des Betriebes zusammenwirken“. Zum Beispiel können VertreterInnen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften an Betriebsratssitzungen teilnehmen. Auch an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen können im Betrieb vertretene Gewerkschaften teilnehmen.

Zusätzliche Eskalationsstufe (ZE)

Die Zusätzliche Eskalationsstufe (ZE) beschreibt eine Weiterentwicklung unseres bisher zweistufigen Arbeitskampfkonzepts, in ein dreistufiges Arbeitskampfkonzept. Nach der ZE können Betriebe, die bestimmte Kriterien erfüllen, nach der Warnstreikphase und vor einer möglichen Urabstimmung in ganztägige Warnstreiks geführt werden, bei denen auch Streikunterstützung gewährt wird.

Die ZE hat den Zweck, in Flächentarifauseinandersetzungen unberechenbarer für die Arbeitgeber zu werden und Druck im ganzen Bundesgebiet auszuüben. Die ZE wird nach letztendlicher Entscheidung durch den Vorstand der IG Metall in allen Tarifgebieten durchgeführt, erstmals war dies in der Tarifrunde 2018 der Metall- und Elektroindustrie der Fall.

Weiterführende Links

http://www.bw.igm.de

http://www.bw.igm.de/tarife

https://www.igmetall.de

https://www.igmetall.de/tarif

https://www.igmetall.de/tarif/tariftabellen

https://www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif

https://www.igmetall.de/tarif/tariflexikon

https://www.igmetall.de/ueber-uns/geschichte/die-tariferfolge-der-ig-metall

https://www.igmetall.de/service

https://www.igmetall.de/service/leistungen

https://www.igmetall.de/service/online-services/leistungsrechner

https://www.igmetall.de/mitglieder/mitglied-werden

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart
0711 16581-0

V.i.S.d.P.: Bezirksleiter Roman Zitzelsberger

Redaktion:
Petra Otte, Nadine Boguslawski,
Sebastian Fay, Barbara Resch,
Roman Romanowski

Redaktionsassistenz: Karin Schneider

Gestaltung: INFO & IDEE Ludwigsburg
Druck: komeso GmbH, Stuttgart
Juli 2019