Jugend!

STARK IN TARIF

ARBEITSHILFE FÜR AKTIVE UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNGEN

STARK IN TARIF

Arbeitshilfe für Aktive und betriebliche Interessenvertretungen

ABKÜRZUNGEN

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz
BBiG – Berufsbildungsgesetz
BR – Betriebsrat
JAV – Jugend- und Auszubildendenvertretung
TV – Tarifvertrag

INHALT

Wieso? Weshalb? Warum? – Tarifpolitik ist wichtig! 4

Gut zu wissen – Alles rund ums Tarifrecht 14

So läuft's – Eine Tarifrunde im Überblick 30

Roadmap Tarif – Verhandlungen nachhaltig begleiten 36

Mach mit! – Mitglieder gewinnen 56

Wissen, was geht – Das Tariflexikon von A bis Z 68

WIESO? WESHALB? WARUM?

TARIFPOLITIK IST WICHTIG!

Tarifverträge sind das Instrument, mit dem wir als Gewerkschaft für gute und sichere Arbeitsbedingungen sorgen. Sie schaffen faire und transparente Entgeltsysteme, garantieren höhere Entgelte und regelmäßige Entgeltsteigerungen. Sie gewährleisten Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Zudem ist der Gender Pay Gap – also der geschlechtsbedingte Einkommensunterschied – dort deutlich geringer, wo Tarifverträge gelten. Darüber hinaus definieren sie kürzere Arbeitszeiten und ermöglichen attraktive Regelungen zur beruflichen Qualifizierung.

Vor über 150 Jahren wurde der erste Tarifvertrag in Deutschland durchgesetzt. Seither haben wir in unzähligen Tarifrunden viele Erfolge für Auszubildende und Beschäftigte erzielt. Das ist keine Selbstverständlichkeit. Denn in jeder Tarifrunde heißt es aufs Neue: Das Beste herausholen. Und dafür braucht es jedes Mal wieder die gemeinsame Anstrengung und keine Scheu vor Auseinandersetzungen mit der Arbeitgeberseite. Tarifrunden können konfrontativ verlaufen. Sie verlangen Ausdauer, Fokussierung und Engagement.

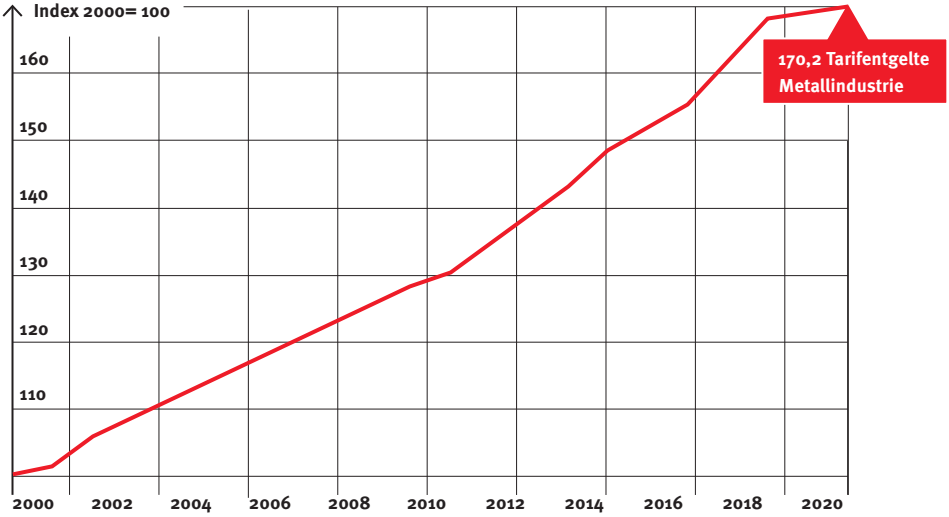
VORTEILE VON TARIFVERTRÄGEN

Mit Tarifverträgen sind die Arbeitsbedingungen deutlich besser. Aber was heißt das konkret?

MEHR ENTGELT

Beschäftigte bekommen heute mehr Entgelt als vor 20 Jahren. Und auch mehr als vor zwei Jahren. Das ist kein Naturgesetz, sondern harte Arbeit und ein gemeinsamer Erfolg der IG Metall-Mitglieder. So sind in der Metall- und Elektrobranche die tariflichen Monatsentgelte zwischen 2015 und 2021 um 14 Prozent gestiegen. Zum Vergleich: Die Verbraucherpreise erhöhten sich im gleichen Zeitraum um 9,1 Prozent. Das zeigt deutlich, wie vorteilhaft tarifvertragliche Leistungen für die Beschäftigten sind.

Entwicklung der M+E-Tarifentgelte
Betrachtet man die Entwicklung der tariflichen Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie über die letzten 20 Jahre hinweg, ergibt sich ein beeindruckendes Bild: Die Entgelte stiegen in diesem Zeitraum um stattliche 70 Prozent.



Quelle: WSI-Tarifarchiv

KÜRZERE ARBEITSZEITEN

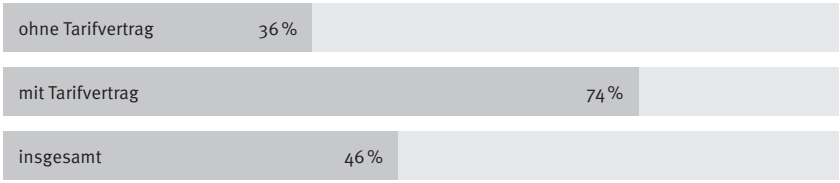
Laut Gesetz darf 48 Stunden pro Woche an sechs Werktagen (Montag bis Samstag) gearbeitet werden, über bestimmte Zeiträume hinweg sogar bis zu 60 Stunden. Mit Tarifvertrag ist die Arbeitszeit deutlich geringer. In der Metall- und Elektroindustrie beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zum Beispiel 35 Stunden in Westdeutschland und 38 Stunden in Ostdeutschland. Seit 2021 können aber auch hier, dank eines Tarifvertrages, auf betrieblicher Ebene kürzere Arbeitszeiten vereinbart werden.

MEHR URLAUB PLUS URLAUBSGELD

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche lediglich 20 Tage pro Kalenderjahr – das sind vier Wochen. Beschäftigte mit einem IG Metall-Tarifvertrag haben in der Regel Anspruch auf 30 Tage. Dazu gibt es rund 70 Prozent eines Monatseinkommens als Urlaubsgeld.

Entwicklung der Tarifentgelte

Urlaubsgeld bekommen von den Beschäftigten …



Quelle: WSI Tarifarchiv

WEIHNACHTSGELD

Von den Beschäftigten ohne Tarifvertrag erhalten nur 41 Prozent Weihnachtsgeld (13. Monatseinkommen) – mit Tarifvertrag sind es ganze 77 Prozent. Die Höhe ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit.

ÜBERNAHME NACH DER AUSBILDUNG

Es ist uns gelungen, die Übernahme in vielen Branchen tarifvertraglich zu regeln – zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie, in der Eisen- und Stahlindustrie und in der Textilindustrie. Einige tarifliche Vereinbarungen zur Übernahme gelten auch für dual Studierende.

LEIHARBEIT FAIRER GESTALTEN

Leiharbeit als Form prekärer Arbeit will die IG Metall Jugend am liebsten abschaffen. Dafür fehlt (im Moment) allerdings die politische Mehrheit. Deshalb bemühen wir uns darum, die Situation der Beschäftigten in Leiharbeit mithilfe tariflicher Vereinbarungen zu verbessern. Beispielsweise erhalten viele Beschäftigte in den Branchen der IG Metall Zuschläge. Durch die Branchenzuschläge der IG Metall haben Leiharbeiter*innen deutlich mehr Geld — in der Metallindustrie bedeutet das in den ersten neun Monaten je nach Entgeltgruppe ein Plus von 3.000 bis 7.000 Euro. Zudem müssen Firmen mit dem Betriebsrat verhandeln, wenn sie Leiharbeitnehmer*innen einstellen wollen.

MEHR BILDUNG

Tarifverträge verschaffen den Beschäftigten bessere Möglichkeiten in Sachen Qualifizierung und Weiterbildung. Der Tarifvertrag Bildung/Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise begründet einen individuellen Anspruch auf eine persönliche Weiterbildung für alle Beschäftigten der Branche nach mindestens fünf Jahren Betriebszugehörigkeit. Was, wann und wie konkret, wird im Rahmen von persönlichen Qualifizierungsgesprächen mit dem Arbeitgeber verhandelt. Grundsätzlich gilt: Persönliche Weiterbildungen können insgesamt bis zu sieben Jahre dauern. Nach Ende der Bildungsteilzeit/Freistellungsphase haben die Beschäftigten Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.

STANDARDS SETZEN

Tarifverträge haben eine Orientierungsfunktion, weil sie Maßstäbe setzen, an denen die Qualität von Arbeitsbedingungen gemessen wird. In der Regel sind tarifliche Vereinbarungen deutlich besser als die gesetzlichen Vorgaben. Grundsätzlich dürfen sie Beschäftigte niemals schlechter stellen, als es die gesetzlichen Mindeststandards erlauben. In Tarifverträgen werden aber auch Bestimmungen ausgehandelt, die per Gesetz nicht geregelt sind oder nicht geregelt werden können (weil sie nicht in den Zuständigkeitsbereich des Gesetzgebers fallen).

Alle Vorteile auf einen Blick

Was	Gesetz unter 18 Jahre	über 18 Jahre	Tarifvertrag (beispielhafte Regelungen)
Arbeitszeit	max. 8 Stunden pro Tag max. 40 Stunden pro Woche	8 – 10 Stunden pro Tag 48 – 60 Stunden pro Woche	35 Stunden pro Woche [1]
Urlaub	unter 16 mind. 30 Werktage unter 17 mind. 27 Werktage über 17 mind. 25 Werktage	20 Arbeitstage bzw. 24 Werktage (entspricht vier Wochen)	30 Arbeitstage (entspricht sechs Wochen) [2]
Urlaubsgeld	kein Anspruch	kein Anspruch	675 Euro [3]
Sonderzahlungen	kein Anspruch	kein Anspruch	Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) in Höhe von 70 Prozent einer monatlichen Ausbildungsvergütung zusätzlich [4]
Übernahme	kein Anspruch	kein Anspruch	in der Regel unbefristet, mindestens aber zwölf Monate [5]
Vergütung	Mindestausbildungsvergütung (Ausbildungsbeginn 2022) 1. Ausbildungsjahr 585 Euro 2. Ausbildungsjahr 690 Euro 3. Ausbildungsjahr 789 Euro 4. Ausbildungsjahr 819 Euro	Mindestausbildungsvergütung (Ausbildungsbeginn 2022) 1. Ausbildungsjahr 585 Euro 2. Ausbildungsjahr 690 Euro 3. Ausbildungsjahr 789 Euro 4. Ausbildungsjahr 819 Euro	1. Ausbildungsjahr 1.037 Euro 2. Ausbildungsjahr 1.102 Euro 3. Ausbildungsjahr 1.199 Euro 4. Ausbildungsjahr 1.264 Euro [6]

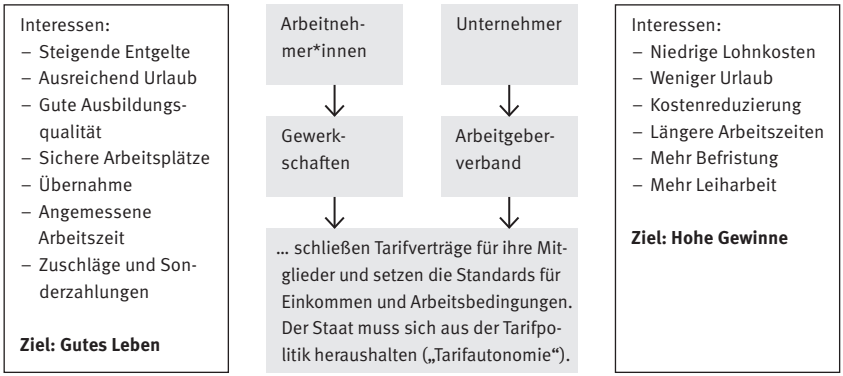
[1] Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen
[2] Kfz-Handwerk (außer Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt, dort 29 Arbeitstage)
[3] Ostdeutsche Textilindustrie
[4] Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen-Anhalt
[5] Metall- und Elektroindustrie Bayern
[6] Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

TARIFVERTRÄGE SCHAFFEN EINEN INTERESSENAUSGLEICH

Tarifverträge schützen Auszubildende, dual Studierende und Beschäftigte. Sie verhindern Lohndumping und gegeneinander ausgespielt zu werden. Eines ist klar: Gute Arbeitsbedingungen sind nicht selbstverständlich. Sie sind immer das Ergebnis von Verhandlungen, Auseinandersetzungen und letztlich von unserer Stärke. Grundsätzlich besteht zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern ein Machtungleichgewicht: Auf der einen Seite stehen die abhängig und zur Ausbildung Beschäftigten, die ihre Arbeitskraft verkaufen, um vom ausgezahlten Entgelt bzw. ihrer Ausbildungsvergütung ihr Leben finanzieren zu können. Ohne Lohn keine Miete, kein Essen, kein Urlaub, keine soziale Absicherung, keine Kleidung, keine Freizeitaktivitäten. Auch ausreichend Zeit ist nötig – Zeit zur Erholung für uns, Zeit für unsere Freund*innen und Familien, Hobbys und unsere politischen und gesellschaftlichen Aktivitäten.

Auf der anderen Seite stehen die Arbeitgeber: Sie verfügen über Produktionsmittel wie Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, Immobilien etc. Natürlich müssen auch sie ihren Lebensunterhalt absichern. Aber ihre Interessen gehen darüber hinaus. Sie wollen (und müssen) Gewinne erzielen. Und wirtschaftliche Gewinne macht man im Kapitalismus nur durch Verwertung menschlicher Arbeitskraft. Der Profit steigt, je größer die Einnahmen und je geringer die Ausgaben sind. Mit dem Ziel der Profitmaximierung will ein Unternehmer, dass die Beschäftigten möglichst viel leisten – aber dabei wenig Kosten verursachen. Das heißt, sie sollen nicht viel Geld verdienen, möglichst schnell, viel und lange arbeiten und selten krank werden. Hier prallen gegensätzliche Interessen aufeinander.

DER INTERESSENGEGENSATZ



Um diese gegensätzlichen Interessen aushandeln zu können, schreibt der Artikel 9 des Grundgesetzes die sogenannte Koalitionsfreiheit fest. Sie gestattet es sowohl den Arbeitnehmer*innen als auch den Arbeitgebern, sich zusammenzuschließen, um die eigenen Interessen zu vertreten. Dafür sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu gründen.

Eng verwandt mit der Koalitionsfreiheit ist die sogenannte Tarifautonomie. Mit ihr wird garantiert, dass der Staat keinen Einfluss darauf nimmt, wie sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf Tarifverträge einigen und ob bzw. wie lange gestreikt wird. Eine gerechte Lohnpolitik erfordert also starke Gewerkschaften. Denn ohne sie sind keine demokratisch legitimierten Verhandlungen und Streiks möglich.

HERAUSFORDERUNG TARIFBINDUNG – TARIFLICHE VORTEILE FÜR ALLE

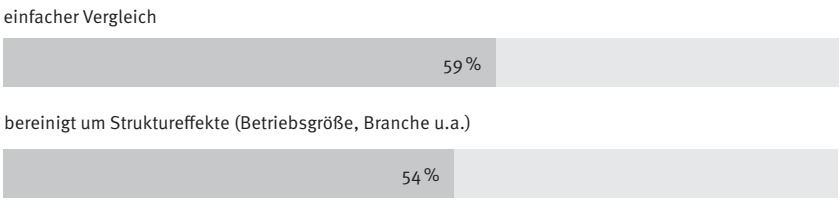
Bundesweit und branchenübergreifend liegt der Anteil tarifgebundener Unternehmen aktuell bei 25 Prozent. Schaut man auf den Anteil der Beschäftigten, für die ein Tarifvertrag gilt, sieht die Sache positiver aus, denn der beträgt immerhin 43 Prozent. Darüber hinaus orientieren sich die Arbeitsverträge der überwiegenden Mehrheit aller Beschäftigten ohne Tarifbindung auch an bestehenden Branchentarifverträgen.

Darin zeigt sich eine weitere Stärke von Tarifverträgen: Sie haben Beispielcharakter und setzen Standards für alle – auch über die unmittelbar tarifgebundenen Unternehmen und Branchen hinaus. Die Orientierung erfolgt meist allerdings „nur“ beim Entgelt. Regelungen zu Arbeitszeit, Weiterbildung, Altersteilzeit oder Mutterschutz fallen oft unter den Tisch. Damit sind Beschäftigte ohne Tarifvertrag leider trotzdem häufig deutlich schlechter gestellt als diejenigen mit: Zum Beispiel arbeiten sie oft länger und haben weniger Urlaubstage.

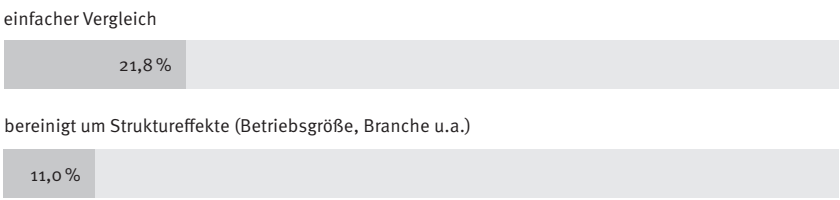
Auch zwischen Männern und Frauen schaffen Tarifverträge mehr Gerechtigkeit: Denn noch immer verdienen Frauen in Deutschland weniger als Männer – und zwar rund 18 Prozent. In tarifgebundenen Unternehmen ist dieser sogenannte Gender Pay Gap im Schnitt 10 Prozent geringer.

Tarifbindung ist die Gerechtigkeitsfrage Nummer eins. Deshalb wollen wir die Tarifbindung insgesamt deutlich erhöhen. Da in einigen Branchen Fachkräfte knapp werden, besteht die Hoffnung, dass auch Unternehmen umdenken und – um sich attraktiver zu machen – Tarifbindung einführen oder zur Tarifbindung zurückkehren. Aber wir verlassen uns nicht auf die Einsicht der Arbeitgeber, sondern vor allem auf unsere eigene Stärke. Was wir brauchen, sind viele Mitglieder. Denn nur so erlangen wir die Organisationsmacht, die notwendig ist, um gute Tarifverträge durchzusetzen und abzusichern.

Wöchentliche Mehrarbeit (2017–2019)
Durchschnittliche Mehrarbeit in Betrieben ohne Tarifvertrag
im Vergleich zu Betrieben mit Tarifvertrag



Lohnarbeit, in Prozent (2017–2019)
Durchschnittlicher Rückstand in Betrieben ohne Tarifvertrag
im Vergleich zu Betrieben mit Tarifvertrag



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Hans-Böckler-Stiftung

Praxistipp

Den Forderungen Nachdruck verleihen: Ein paar Aktionsideen

Button-Tag

Mit einem Anstecker (Button) bezieht man sichtbar Position für oder gegen eine Sache. Massenhaft und gleichzeitig eingesetzt, wird daraus eine gemeinsame Aktion. Dafür tragen alle Auszubildenden und dual Studierenden an einem zuvor verabredeten Tag deutlich erkennbar den gleichen Button mit der zentralen Forderung. Das stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und demonstriert dem Arbeitgeber, dass die Kolleg*innen geschlossen hinter den Forderungen stehen.

Etappen-Botschaften

Eine Etappenbotschaft erzeugt Aufmerksamkeit durch gezielten Spannungsaufbau. Das kann beispielsweise mit einer Serie von Plakaten erfolgen: Auf dem ersten Plakat steht zunächst nur eine provokante Aussage oder Frage. Auf den folgenden Plakaten erhalten die Kolleg*innen dann nach und nach relevante Informationen zum Thema. Erst auf dem letzten Plakat schließlich wird die Forderung kommuniziert – und ihr gebt euch als Absender zu erkennen. Die Plakate könnt ihr entweder räumlich aufeinanderfolgen lassen, zum Beispiel auf dem Weg zum Firmeneingang, oder auch zeitlich, zum Beispiel im Abstand von jeweils einer Woche.

Wecker auf Warnstreik

Wecker im Betrieb verteilen und auf einen gemeinsam mit allen Auszubildenden und dual Studierenden vereinbarten Zeitpunkt stellen. Ist dieser erreicht, beginnen alle Wecker gleichzeitig zu klingeln – 60 Sekunden lang. In dieser Zeit packen alle kollektiv ihre Sachen. Nach der Minute werden die Wecker ausgeschaltet und alle gehen geschlossen vor das Werkstor zum Warnstreik. Der Sound der Wecker schafft absolute Aufmerksamkeit und motiviert zum Mitmachen. Das gemeinsame Rausgehen stärkt das Gemeinschaftsgefühl und schafft Sicherheit.

GUT ZU WISSEN

ALLES RUND UMS TARIFRECHT

Wer erfolgreiche Tarifpolitik machen will, muss die juristischen Regelungen kennen. Deshalb werden die wichtigsten Gesetze und Rechtsprinzipien auf den folgenden Seiten kurz skizziert. Doch es ist nicht nur für die persönliche Qualifizierung sinnvoll, über die rechtlichen Grundlagen Bescheid zu wissen. Gesetze sind auch ein Ausdruck gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse. Sie fallen nicht vom Himmel und sie sind nicht in Stein gemeißelt. Viele Regelungen wurden über lange Zeit von Gewerkschafter*innen erkämpft. Die Arbeitgeberseite wie auch Teile der Politik versuchen immer wieder, sie anzugreifen und aufzuweichen. Auch deshalb gilt: Um unsere Rechte verteidigen zu können, müssen wir sie kennen.

DER TARIFVERTRAG – WAS IST DAS, FÜR WEN GILT ER UND WER MACHT IHN?

Tarifverträge sind Kollektivverträge, die zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelt werden – autonom, das heißt ohne staatliche Einmischung. Sie beinhalten verbindliche Vorgaben für individuelle Arbeitsverträge. Im Gegensatz zu Individualverträgen werden sie von Verbänden – Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – abgeschlossen und gelten für eine Vielzahl von Beschäftigten.

Der Tarifvertrag enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche bzw. betriebsverfassungsrechtliche Fragen (normativer Teil) regeln. Im schuldrechtlichen Teil werden die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien festgelegt, z. B. die Friedenspflicht. Normativ bedeutet, diese Regelungen haben den Charakter von Gesetzen. Schuldrechtlich dagegen meint, dass diese Regelungen einfach vertraglich sind. Rechtlich unmittelbar bindend sind Tarifverträge für alle den Vertragsparteien angeschlossenen Mitglieder, also für Gewerkschaftsmitglieder und die jeweiligen Unternehmen. Das ergibt sich aus dem normativen Teil.

TARIFFÄHIGKEIT

Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss von Tarifverträgen ist die Tariffähigkeit von Gewerkschaften. „Tarifverträge“ nicht tariffähiger Vereinigungen sind nichtig. Dabei gelten die Kriterien für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gleichermaßen.

- Die Mitglieder müssen sich freiwillig und auf privatrechtlicher Grundlage zusammenschließen.
- Die Vereinigung muss eine demokratische Struktur aufweisen.
- Der Abschluss von Tarifverträgen muss als Ziel der Vereinigung in ihrer Satzung verankert sein.
- Die Vereinigung muss zudem den Zweck verfolgen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern.
- Die Vereinigung muss unabhängig vom Gegner organisiert sein, darf also nicht durch diesen finanziert werden.

Einzelne Arbeitnehmer*innen sind – anders als einzelne Arbeitgeber – nicht tariffähig. Der Grund: Die Tarifautonomie soll ja gerade die typische Unterlegenheit des*der einzelnen Arbeitnehmer*in gegenüber dem Arbeitgeber ausgleichen. Und auch nicht jede Arbeitnehmer*innenvereinigung ist tariffähig. Neben den oben genannten Kriterien muss sie über Durchsetzungskraft gegenüber dem Arbeitgeber und eine leistungsfähige Organisation verfügen – die sogenannte soziale Mächtigkeit. Maßgeblich dafür ist Anzahl der Mitglieder im selbstgewählten fachlichen und räumlichen Zuständigkeitsbereich. Warum? Ganz einfach: Wenn jede Arbeitnehmervereinigung tariffähig wäre, bestünde die Gefahr, dass arbeitgeberfreundliche Vereinigungen Tarifverträge abschließen, die nicht dem Schutze der Beschäftigten dienen. Solche Gefälligkeitsverträge werden durch die Festlegung von Prüfsteinen verhindert.

Einzelne Arbeitgeber sind automatisch tariffähig. Das hat einen guten Grund: Tarifverträge sollen das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten begrenzen. Arbeitgeber sind strukturell in der stärkeren Position, da sie über die Produktionsmittel verfügen, während die Beschäftigten nur ihre Arbeitskraft verkaufen können und insofern abhängig vom Arbeitgeber sind.

Gelbe Gewerkschaften & Union Busting

Sogenannte gelbe Gewerkschaften gibt es schon, seit sich Arbeitnehmer*innen wirkmächtig organisieren. Sie lehnen eine konsequente gewerkschaftliche Arbeit ab, treten wirtschaftsfreundlich auf und pflegen ein freundschaftliches Verhältnis zu den Arbeitgebern, von denen sie moralisch und meist auch mittelbar finanziell unterstützt werden. Ihr Ziel ist die Schwächung anderer Gewerkschaftsstrukturen im Betrieb. Was von ihnen als Tarifvertrag bezeichnet wird, ist nichts anderes als ein Geschenk an die Arbeitgeber: Lohndumping, Streichung von Zuschlägen oder Verkürzung von Urlaubsansprüchen – die Palette der Gefälligkeiten ist breit. Die Farbe Gelb kam dabei als Abgrenzung zu den „roten" Gewerkschaften ins Spiel.

In der jüngsten Vergangenheit ist vor allem der Fall der CGZP (Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen) in Erinnerung geblieben. Diese hatte für viele Arbeitnehmer*innen in der Leiharbeitsbranche Tarifverträge abgeschlossen, die viele ungünstige Inhalte für die Beschäftigten beinhalteten. Die CGZP hat in erster Linie die Interessen der Leiharbeitsunternehmen vertreten. In einem Urteil (ArbG Berlin, 01.04.2009 – 35 BV 17008/08) wurde entschieden, dass die CGZP aufgrund ihrer fehlenden „sozialen Mächtigkeit" nicht tariffähig ist. Dies wurde, wenn auch aus anderen Gründen, später vom Bundesarbeitsgericht bestätigt. Bis heute kommt es regelmäßig zu rechtlichen Streitigkeiten um die Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften.

Wahrscheinlich wird es auch zukünftig Versuche der Arbeitgeberseite geben, gelbe Gewerkschaften zu etablieren. Auf die Gerichte allein sollten wir uns bei deren Abwehr aber nicht verlassen. Gegen arbeitgeberfreundliche, neoliberale Pseudo-Gewerkschaften helfen nur eine starke IG Metall und eine selbstbewusste betriebliche Interessenvertretung.

Ein aktuelles Problem in diesem Zusammenhang ist auch das sogenannte Union Busting. Gemeint ist damit die systematische Bekämpfung, Unterdrückung und Sabotage von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen. Genutzt wird dabei vor allem das Mittel der Diskreditierung oder die Konstruktion von Kündigungsgründen, um unliebsame, engagierte Mitarbeiter*innen loszuwerden. In den Fällen, in denen die Arbeitgeber eine Betriebsratswahl behindern, machen sie sich allerdings strafbar.

Auch dagegen hilft nur eine starke, durchsetzungsfähige Gewerkschaft. Sollte es bei euch im Betrieb derartige Probleme mit dem Arbeitgeber geben oder solltet ihr von solchen oder ähnlichen Wind bekommen – meldet euch bei uns: igmetall.de/view_ogs_suche.htm

TARIFZUSTÄNDIGKEIT

Die Zuständigkeit einer Tarifvertragspartei für die Verhandlung und den Abschluss eines Tarifvertrages richtet sich nach der jeweiligen Satzung des Verbandes. Die IG Metall hat in ihrer Satzung folgenden Organisationsbereich festgeschrieben:

§ 1 Name, Sitz und Organisationsbereich der IG Metall

„(...) Ihr Organisationsbereich erstreckt sich auf die Länder der Bundesrepublik Deutschland. Er umfasst nach Maßgabe des § 3 und des Organisationskatalogs dieser Satzung (Anhang) folgende Wirtschaftszweige und Betriebe:

a) Metallindustrie, Metallgewinnung, Eisen und Stahl erzeugende Industrie, Metallhandwerk und anverwandte Industrien, Handwerks- und Dienstleistungszweige;
b) Textil- und Bekleidungswirtschaft und anverwandte Wirtschaftszweige und Betriebe;
c) Holzbearbeitung, Holzverarbeitung und Kunststoffverarbeitung“

GELTUNGSBEREICHE

Tarifverträge werden für bestimmte Geltungsbereiche abgeschlossen:

- persönlich
- fachlich
- räumlich

Der persönliche Geltungsbereich kann Arbeiter*innen, Angestellte und Auszubildende umfassen. Es gibt Tarifverträge, die für alle Auszubildenden einer Branche gelten. Andere betreffen nur die Arbeitnehmer*innen ohne die Auszubildenden. Der fachliche Geltungsbereich definiert die entsprechende Branche. Und der räumliche Geltungsbereich definiert die Gebiete, in denen der Tarifvertrag gültig ist. Das können mehrere Bundesländer, bestimmte Regionen oder auch nur ein Unternehmen sein.

LAUFZEITEN

Es obliegt den Tarifparteien, eine Laufzeit für ihren Tarifvertrag zu vereinbaren. In der Praxis haben sich bestimmte Zeitspannen bewährt: Am kürzesten gelten Entgelttarifverträge mit einer Laufzeit von in der Regel zwölf Monaten. Mantel- und Rahmentarifverträge werden über mehrere Jahre geschlossen.

FORMEN UND INHALTE

Bezeichnung	Inhalt	Laufzeit
Manteltarifvertrag	– Grundsätzliche und allgemeingültige Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit, Urlaubszeit und Urlaubsgeld – Mehrarbeit und Überstundenzuschläge – Regelungen zu Nacht- und Schichtarbeit – Probezeit und Kündigungsfristen	i. d. R. mehrere Jahre
Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) bzw. Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag	– Entgelteingruppierung gemäß der Arbeitsaufgabe (ERA) – Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung nach Tätigkeitsmerkmalen und Qualifizierung – Verhältnis der einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen zueinander – Akkord- und Leistungsentgeltregelungen	i. d. R. mehrere Jahre
Entgelttarifverträge bzw. Lohn- und Gehaltstarifvertrag	– Höhe der Entgelte und Ausbildungsvergütungen – Höhe der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen	um die zwölf Monate
Sondertarifverträge	– z. B. Zahlung altersvorsorgewirksamer Leistungen – z. B. Zahlung von Urlaubsgeld – z. B. Altersteilzeit – z. B. Leiharbeit – z. B. Regelungen zur Weiterbildung	i. d. R. mehrere Jahre

NUR FÜR GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER

Einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Leistungen aus Tarifverträgen haben grundsätzlich nur Mitglieder der Gewerkschaft, die die Vereinbarung ausgehandelt hat. Das hat einen triftigen Grund: Die Mitglieder erkämpfen solidarisch und gemeinsam die tariflichen Regelungen. Nur auf ihre Aktionen und ihren Druck hin kann ein Tarifvertrag abgeschlossen werden. Es sind ihre Beiträge, die Tarifkampagnen und Streikunterstützung möglich machen.

Viele Arbeitgeber zahlen jedoch auch Nicht-Mitgliedern über sogenannte Bezugnahmeklauseln in den Einzelarbeitsverträgen tarifliche Entgelte. So versuchen sie zu verhindern, dass mehr und mehr Beschäftigte Mitglied einer Gewerkschaft werden – was unsere Durchsetzungsfähigkeit erhöhen und die Arbeitgeber in den Verhandlungen schwächen würde. So profitieren Nicht-Mitglieder von Erfolgen, die andere durchgesetzt haben. Ein Effekt, der nichtorganisierten Beschäftigten die Bezeichnung „Trittbrettfahrer“ eingebracht hat.

Würden alle Arbeitnehmer*innen in die Gewerkschaft eintreten, könnten Tarifverträge noch beschäftigtenfreundlicher gestaltet werden. Das solltet ihr in den Betrieben immer wieder deutlich machen: Nur mit dem Engagement und der Entschlossenheit vieler gemeinsam können wir unsere Verhandlungen erfolgreich führen. Daher ist eine Tarifrunde immer auch ein guter Anlass zur Ansprache und Gewinnung neuer Mitglieder.

TARIF UND GESETZ – WISSEN, WO WAS STEHT

Der Staat hat in Tarifverhandlungen und Tarifauseinandersetzungen kein Mandat – außer in seiner Funktion als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst. Dennoch findet Tarifpolitik nicht im rechtsfreien Raum statt.

DAS GRUNDGESETZ

In Artikel 9 Grundgesetz heißt es: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet." Dieses Grundrecht wird auch Koalitionsfreiheit genannt. Für die gewerkschaftliche Praxis heißt das konkret:

- Abhängig Beschäftigte haben das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren und ihre Interessen kollektiv zu vertreten.
- Gewerkschaften sind berechtigt, Tarifverträge frei von staatlichen Eingriffen auszuhandeln und abzuschließen, sofern sie tariffähig sind (Tarifautonomie).
- Gewerkschaften dürfen in Betrieben Mitglieder ansprechen und gewinnen.
- Gewerkschaften haben das Recht, zum Streik aufzurufen, und alle Beschäftigten haben das Recht, für Tarifverträge zu streiken.

Das Recht auf Tarifverträge ist somit durch Art. 9 Abs. 3 GG rechtlich abgesichert – es hat Verfassungsrang und kann nicht durch einfache Gesetze eingeschränkt werden. Vorrang haben Tarifverträge im Übrigen immer vor Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen.

DAS TARIFVERTRAGSGESETZ

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt Inhalt und Form der Tarifverträge. Es legt fest, wer Tarifverträge aushandeln darf, für wen sie gelten und wie eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) funktioniert. Zudem schreibt das TVG fest, dass beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein für alle einsehbares Tarifregister geführt wird. Das soll für Transparenz im Tarifdschungel sorgen.

Das TVG erkennt ausschließlich Gewerkschaften und einzelne Arbeitgeber oder deren Verbände als Tarifvertragsparteien an. Unter bestimmten Umständen können auch Dachverbände wie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) oder die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Tarifverträge abschließen. Dazu benötigen sie jedoch entsprechende Vollmachten ihrer Mitgliedsorganisationen.

Tarifgebunden im Sinne des TVG sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Arbeitgeber können auch einzeln, d. h. ohne Verband, einen Tarifvertrag abschließen. Die Tarifgebundenheit gilt, bis der Tarifvertrag endet. Ein Unternehmen kann mit einem Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht gleichzeitig die arbeitsrechtlichen Normen des Tarifvertrages auflösen. Es ist weiterhin an den Tarifvertrag gebunden. Dieses Prinzip nennt man Nachbindung.

Ein Tarifvertrag kann nur per Kündigung durch mindestens eine Tarifpartei und/oder nach Ablauf der Laufzeit aufgelöst werden. Nach Ablauf eines Tarifvertrages gelten die vereinbarten Regelungen so lange weiter, bis sie durch neue Abmachungen ersetzt werden. Dieses Prinzip nennt man Nachwirkung.

Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend. Unmittelbar bedeutet, dass ein Tarifvertrag für die Tarifgebundenen direkt gilt. Er muss von den Parteien, die einen Arbeitsvertrag schließen, weder erwähnt noch bestätigt werden. Auch die Unkenntnis eines Tarifgebundenen hinsichtlich des Tarifvertrages oder der eigenen Bindung ändert daran nichts. Der Inhalt des Tarifvertrages darf nicht verändert, umgerechnet oder ersetzt werden. Die Regelung muss so, wie sie im Tarifvertrag steht, angewendet werden. Die unmittelbare Wirkung greift zwingend auch dann, wenn im Arbeitsvertrag etwas Schlechteres vereinbart wurde. In solchen Fällen ist die Regelung aus dem Arbeitsvertrag unwirksam. So hat ein*e Arbeitnehmer*in beispielsweise Anspruch auf Tarifentgelt, auch wenn per Arbeitsvertrag ein schlechteres Entgelt vereinbart wurde. Der Tarifvertrag ist eine eigenständige Rechtsgrundlage, die direkt Anwendung auf das Arbeitsverhältnis findet und auf die sich der*die Arbeitnehmer*in direkt berufen kann.

Kurz: Ein Tarifvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse, für die er gelten soll. Es kann nur zugunsten der Beschäftigten davon abgewichen werden (siehe S. 23). Oder wenn die Tarifparteien eine sogenannte Öffnungsklausel vereinbart haben.

Das TVG regelt zudem die Kollision mehrerer Tarifverträge in Paragraf 4a neu. Bekannt ist diese Gesetzesänderung als „Tarifeinheitsgesetz“. Unter dem Begriff „Tarifeinheit“ versteht man, dass in einem Arbeitsverhältnis oder in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag anzuwenden ist: „Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende

Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat."

Das heißt: In einem Betrieb gilt nur ein Tarifvertrag – und zwar der, den die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in eben diesem Betrieb abgeschlossen hat.

Das Tarifvertragsgesetz im Wortlaut findet ihr in der dem Medienpaket beiliegenden Broschüre „Stark in Tarif – von A bis Z".

DAS BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) schreibt vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zusammenarbeiten sollen – zum Wohle der Beschäftigten. Ebenfalls darin festgelegt ist der sogenannte Tarifvorrang, dass also tarifliche Reglungen Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen haben. Konkret heißt es dazu im § 77 Abs. 3 BetrVG: „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein." Das gilt nur dann nicht, wenn Tarifverträge Betriebsvereinbarungen in bestimmten Regelungsbereichen ausdrücklich zulassen – durch sogenannte Öffnungsklauseln. Der Tarifvorrang schützt Betriebsräte und Gewerkschaften davor, gegeneinander ausgespielt zu werden.

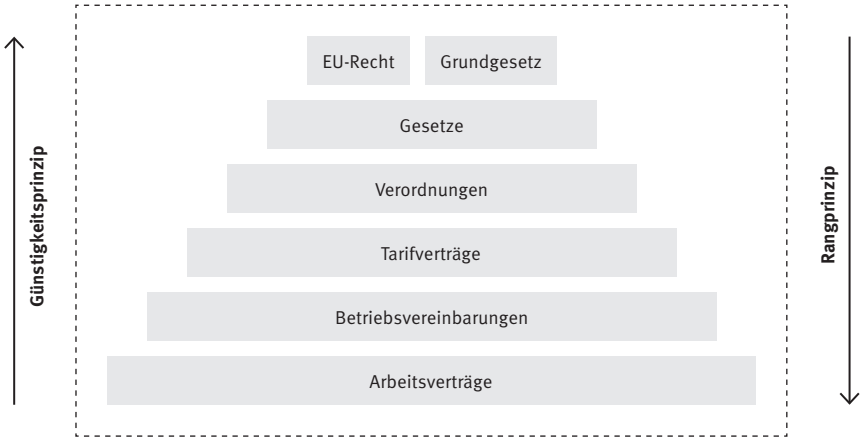
Betriebliche Interessenvertretungen haben die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltenden Gesetze und Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen durchgeführt und eingehalten werden. Dafür ist vor allem der Betriebsrat mit entsprechenden Rechten ausgestattet.

Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) unterliegen der betrieblichen Friedenspflicht, das heißt, sie dürfen nicht zum Arbeitskampf aufrufen oder einen Streik durchführen. Das bleibt den Gewerkschaften überlassen: „Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt." (§ 74 Abs. 2 BetrVG)

JAV-Mitglieder dürfen sich aber dennoch – in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder – an einem Streik beteiligen und diesen mitorganisieren. Sie dürfen in der Streikleitung oder als Streikposten tätig sein.

Während eines Arbeitskampfs werden betriebliche Interessenvertretungen nicht außer Funktion gesetzt: Auch im Streikfall können sie Betriebs- sowie Jugend- und Auszubildendenversammlungen durchführen.

Im Überblick – Die Gesetzespyramide



RANG- UND GÜNSTIGKEITSPRINZIP

Im Tarifrecht wie auch im gesamten Arbeitsrecht gibt es unzählige Gesetze und Verordnungen. Diese kommen aber nicht alle gleichzeitig zur Anwendung. Es gibt zwei Prinzipien, die hier greifen:

Das Rangprinzip besagt, dass die Regel, die auf der höheren Ebene (siehe Abbildung) angesiedelt ist, Vorrang vor einer niedriger eingestuften Regel hat. Das bedeutet: Ein Gesetz muss im Sinne des Grundgesetzes verfasst sein und darf nicht gegen EU-Recht verstoßen. Das gilt auch für Tarifverträge. Diese dürfen gesetzliche Mindeststandards nicht unterschreiten bzw. gegen Gesetze verstoßen. Eine Betriebsvereinbarung muss wiederum dem geltenden Tarifvertrag entsprechen.

Gleichzeitig gilt im Arbeitsrecht das Günstigkeitsprinzip. Rangniedere Regelungen finden dann Anwendung, wenn sie für die Beschäftigten günstiger sind. Ein Beispiel: Arbeitgeber dürfen ein höheres Entgelt zahlen als im Tarifvertrag vorgesehen, obwohl der Tarifvertrag gemäß dem Rangprinzip eigentlich angewendet werden müsste. Das Rangprinzip definiert in diesem Fall nur den (tariflichen) Mindestlohn bzw. den (gesetzlichen) Mindestlohn.

Mit Tarifverträgen können bessere Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden, als das Gesetz vorsieht. Diese werden immer rechtlich verbindlich Anwendung finden. Das besagt § 4 Abs. 3 TVG.

DAS RICHTERRECHT

Eine weitere Rechtsquelle im Arbeitsrecht ist das Richterrecht. In Tarifauseinandersetzungen hat es eine besondere Bedeutung, weil Arbeitskämpfe überhaupt nicht gesetzlich geregelt sind. Das ergibt sich aus der verfassungsrechtlich verankerten Tarifautonomie, die staatliche Zurückhaltung verlangt. Zur Verhältnismäßigkeit von Streikmaßnahmen gibt es aber eine Fülle höchstrichterlicher Entscheidungen.

Es gehört zur Aufgabe von Gerichten, Gesetzeslücken zu schließen sowie Regelungen auszulegen. Das Ergebnis dieser faktischen Rechtsfindung muss immer bestehenden Gesetzen und der Verfassung entsprechen. Der gesetzgeberische Wille darf also nie verändert werden. Von Bedeutung sind im Arbeitsrecht und damit auch im Tarifrecht insbesondere die Urteile der Landesarbeitsgerichte, des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt und des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe.

DIE ALLGEMEINVERBINDLICHKEITSERKLÄRUNG (AVE)

Nach § 5 TVG kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Dann sind die tarifvertraglichen Regelungen für alle Beschäftigten und alle Arbeitgeber der jeweiligen Branche oder des jeweiligen Wirtschaftszweiges bindend – unabhängig von der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft oder in einem Arbeitgeberverband. Dem muss ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien vorausgehen. Zudem muss die AVE im öffentlichen Interesse sein. Dies ist anzunehmen, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folge wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine AVE verlangt. Dies ist beispielsweise anzunehmen, wenn viele Unternehmen aus der Tarifbindung fliehen wollen.

PRAXISTIPP

Dürfen die das? Unsere Rechte im Arbeitskampf

Dürfen Auszubildende an einem (Warn)Streik teilnehmen?
Ja. Wenn sie von der IG Metall zum Arbeitskampf aufgerufen werden, dürfen sie streiken! Dazu gibt es Argumente des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 12.9.1981):

- Teilnahme von Auszubildenden am Streik ist Ausübung des Grundrechts nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz.
- Ausbildungsbedingungen sind in Tarifverträgen regelbar und können somit auch erstreikt werden.
- Das Berufsbildungsgesetz schließt das Streikrecht nicht aus.
- Die Streikbeteiligung von Auszubildenden gefährdet nicht den Ausbildungszweck. Im Gegenteil: Sie dient dazu, die Realitäten des Arbeitslebens kennen zu lernen.
- Die Teilnahme von Auszubildenden an Arbeitskampfmaßnahmen ist ein solidarischer Akt gegenüber den anderen Beschäftigten.

Droht ihnen eine Abmahnung oder Kündigung?
Nein! Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Auszubildenden oder dual Studierenden wegen ihrer Beteiligung an Streiks eine Abmahnung zu erteilen. Zusätzlich wird von den Tarifvertragsparteien eine so genannte „Maßregelungsklausel“ vereinbart, die Sanktionen ausschließt bzw. nachträglich aufhebt.

Muss für den Warnstreik ausgestempelt werden?
Nein. Es ist aber sinnvoll, die Abwesenheitszeit selbst zu dokumentieren, um Streitigkeiten im Nachhinein zu vermeiden. Der Arbeitgeber kann die Streikzeit von der Vergütung abziehen. Er darf sie allerdings nicht als Minuszeit werten oder einseitig vom Gleitzeitkonto abbuchen.

Müssen Auszubildende und dual Studierende zur Berufsschule/Uni/Hochschule?
Ja! Da nicht die Berufsschule/Uni/Hochschule, sondern der Betrieb bestreikt wird, sollten sie auch während eines Streiks am Unterricht bzw. an Vorlesungen teilnehmen. Es lohnt sich aber mit den Lehrer*innen/Dozent*innen bzw. Schüler*innen /Kommiliton*innen den Arbeitskampf zu thematisieren.

Was ist mit der Prüfungsvorbereitung?
Auszubildende oder dual Studierende, die sich in der Vorbereitung auf ihre Zwischen- oder Abschlussprüfung (oder Abschlussprüfung Teil 1 bzw. Teil 2) befinden, werden von der IG Metall nicht zum Streik aufgerufen. Ziel des Streiks ist es Druck auf den Arbeitgeber aufzubauen und nicht die erfolgreiche Prüfung zu gefährden.

Was ist mit der Vergütung?
Für die Tage des Streiks bekommt man in der Regel keine Ausbildungsvergütung vom Arbeitgeber. Deshalb bekommen IG Metall Mitglieder (nach drei Monaten Mitgliedschaft) für den Vergütungsverlust während eines Streiks eine sogenannte Streikunterstützung von der Gewerkschaft. Diese ist abhängig vom Mitgliedsbeitrag.

Muss man sich zum Streik anmelden?
Ja, unbedingt. Am ersten Streiktag muss der persönliche Streikausweis bei der betrieblichen Streikleitung (z. B. in einem Zelt vor dem Betriebsgelände) abgeholt werden und man muss sich eintragen lassen. Wichtig: Das muss an jedem weiteren Streiktag wiederholt werden! Nur so bekommt man am Ende auch Streikunterstützung.

Wie hoch ist das Streikgeld für Auszubildende und dual Studierende?
Um Streikgeld zu bekommen, müssen Auszubildende und dual Studierende mindestens drei Monate Mitglied sein. Sie erhalten dann das 14-fache ihres durchschnittlichen Beitrags als Streikunterstützung pro Woche.

Dürfen nur Gewerkschaftsmitglieder an (Warn)Streiks teilnehmen?
Nein! Streiken darf natürlich jede*r – je mehr, desto durchsetzungsfähiger sind wir! Ansprüche aus dem Tarifvertrag hat man aber nur als Mitglied. Genauso wie Streikunterstützung und alle weiteren Leistungen.

JAV
MIT UNS GEHT WAS

Digital total – dein JAV-Portal!

Das JAV-Portal ist unser Online-Angebot speziell für JAVen: **PowerPoint- und Word-Vorlagen, Arbeitshilfen, SharePics und GIFs, Videoclips, Plakate sowie Static Sticker-Vorlagen** – alles steht bequem zum Download bereit.

Ihr wollt euch für die JAV-Arbeit (weiter)qualifizieren, euer rechtliches Wissen vergrößern und nützliche Tipps und Tricks kennenlernen, – ganz ohne dicke Bücher lesen zu müssen? Unsere Infotainment-Videos richten sich an JAVen und solche, die es werden wollen. Sie eignen sich sowohl zum Selbststudium als auch für den Einsatz in Seminaren.

Ihr möchtet eure Kolleg*innen ansprechen und dazu motivieren, wählen zu gehen oder sich sogar selbst zur Wahl zu stellen? Zwei Animationsclips bringen alles Wichtige rund um die JAV auf den Punkt – und sind eine Einladung zum Mitmachen.

Hier geht's zum JAV-Portal:

jav-portal.de/ig-metall-jugend.html

Exklusiv für IG Metaller*innen

Musteranschreiben, Musterfragebögen, Musterpräsentationen und beispielhafte Betriebsvereinbarungen – all das ist für euch im exklusiven Bereich des JAV-Portals hinterlegt. Einfach diesen QR-Code scannen:

jav-portal.de/igm_ah.html

Der Online-Wahlhelfer

Von der Benennung des Wahlvorstandes bis zur Erstellung der Wahlniederschrift: Mit dem Online-Wahlhelfer könnt ihr jeden Schritt der JAV-Wahl bearbeiten und dokumentieren. Außerdem hilft das Tool beim Erstellen von Aushängen, Anschreiben und Briefwahlunterlagen. Der Online-Wahlhelfer ist auch auf dem JAV-Portal hinterlegt. Den Zugang erhaltet ihr von eurer IG Metall vor Ort.

SO LÄUFT'S

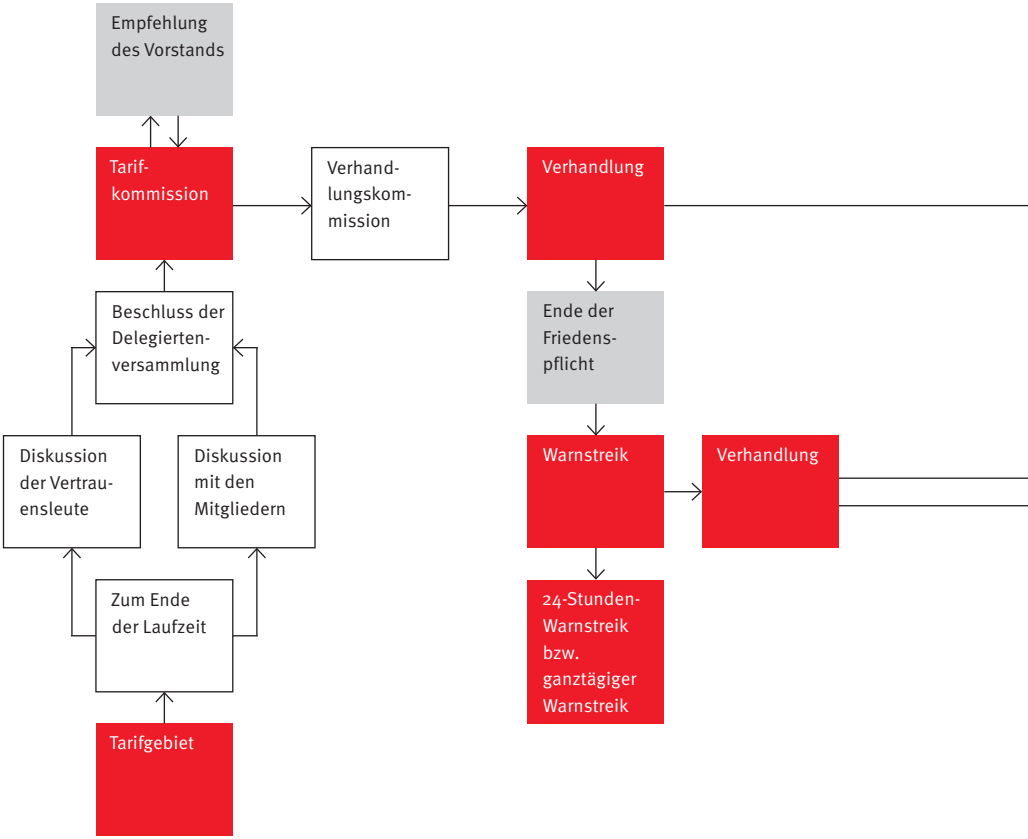
EINE TARIFRUNDE IM ÜBERBLICK

Tarifverträge sind nicht in Stein gemeißelt. Früher oder später endet ein Tarifvertrag und ein neuer wird verhandelt. Dann stehen bewegte Zeiten an. Tarifrunden sind für alle Beteiligten herausfordernd und manchmal auch anstrengend. Das ist die eine Seite der Medaille. Die andere: Der Weg zu einem neuen Tarifvertrag bietet viele Chancen. Denn er ist eine gute Gelegenheit, ins Gespräch zu kommen, Beteiligung zu organisieren und neue Mitglieder zu gewinnen. Weil Tarifrunden eines sehr deutlich erlebbar machen: Gemeinsam sind bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen gestaltbar.

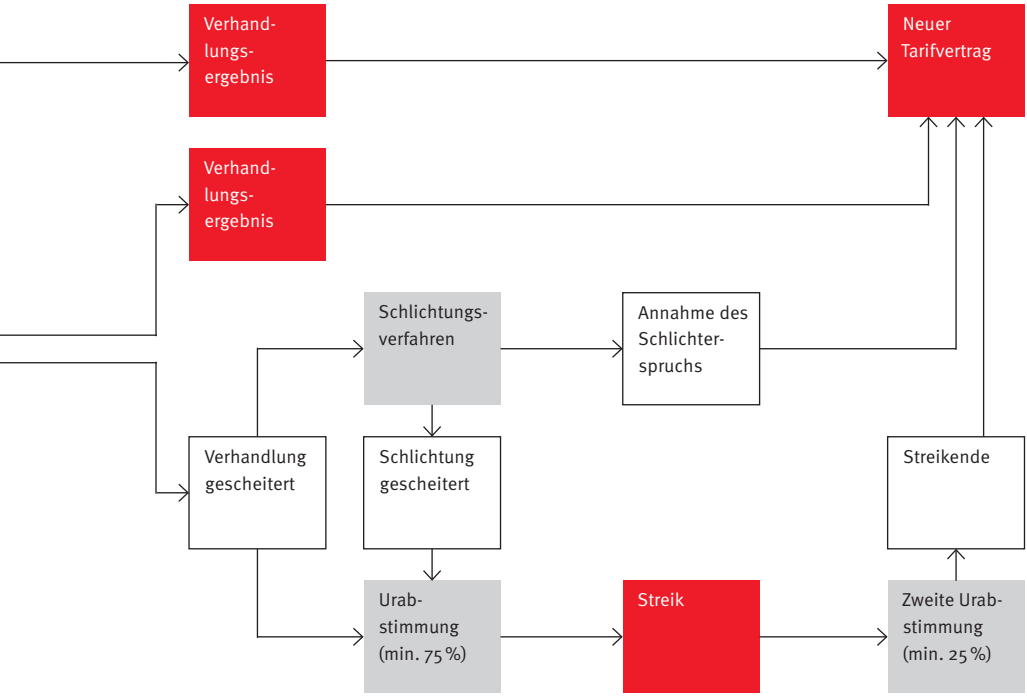
SO MACHEN WIR TARIF – DER ABLAUF IM ÜBERBLICK

Um für die Tarifrunde gewappnet zu sein, braucht es einen langen Vorlauf. Bereits viele Wochen vor den ersten Verhandlungsterminen mit den Arbeitgebern beginnt ein Diskussions- und Willensbildungsprozess innerhalb der IG Metall und unter den Mitgliedern. In einem ersten Schritt stellen die Tarifkommissionen der Tarifgebiete Themen zusammen, die anschließend von den IG Metall-Mitgliedern und Vertrauensleuten in den Betrieben diskutiert werden. Danach beschließt der Vorstand der IG Metall eine Forderungsempfehlung. Nun treten die Tarifkommissionen erneut zusammen, um über die endgültigen Tarifforderungen zu entscheiden. Diese werden schließlich vom Vorstand der IG Metall bestätigt und an den Arbeitgeberverband übermittelt. Einige Wochen später starten dann die Verhandlungen mit den Arbeitgebern bzw. ihren Verbänden. Wenn die Friedenspflicht endet, sind Warnstreiks möglich. Die Verhandlungen ziehen sich regelmäßig über mehrere Wochen. Kommen die Verhandlungen ins Stocken, weil die Arbeitgeber uneinsichtig sind, kann zur Urabstimmung über einen unbefristeten Streik aufgerufen werden. In den meisten Fällen laufen die Verhandlungen auf einen Kompromiss hinaus.

Mögliche Abläufe von Tarifrunden



Die Grafik zeigt schematisch alle möglichen Etappen einer Tarifrunde. Detailliertere Hintergrundinformationen zu den einzelnen Schritten finden sich in den Kapiteln „Roadmap Tarif“ und „Wissen, was geht“.



Mögliche Folgen (und deshalb u. a. zu bedenken):

- Fernwirkung
- Aussperrung (kalt und/oder heiß)

BEISPIELHAFTE TARIFERFOLGE 1956 – 2021

1956: Metall- und Elektroindustrie
1,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt, Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt. 6,5 Prozent Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung.

1957: Metall- und Elektroindustrie
In Schleswig-Holstein 16 Wochen Streik um Lohnfortzahlung bei Krankheit.

1957: Eisen- und Stahlindustrie
6 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt.

1958: Eisen- und Stahlindustrie
5,3 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Ab Januar 1959 Arbeitszeit von 45 auf 44 Stunden verkürzt, 2,3 Prozent Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung.

1959: Metall- und Elektroindustrie
4,6 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 45 auf 44 Stunden verkürzt. 2,3 Prozent Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung.

1959: Eisen- und Stahlindustrie
10,9 Prozent mehr Lohn und Gehalt.

1960: Metall- und Elektroindustrie
8,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Ab Juli 1961 5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Abkommen zur stufenweisen Verkürzung der Arbeitszeit.

1960: Eisen- und Stahlindustrie
8,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Ab Juli 1961 5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Ab Januar 1962 4,8 Prozent mehr Lohn und Gehalt und Arbeitszeit von 44 auf 42 Stunden verkürzt.

1965: Eisen- und Stahlindustrie
7,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Ab Juli 1966 5 Prozent mehr Lohn und Gehalt und Arbeitszeit von 42 auf 40 Stunden verkürzt.

1967: Metall- und Elektroindustrie
Arbeitszeit von 41,5 auf 40 Stunden verkürzt.

1978: Eisen- und Stahlindustrie
Nach 6 Wochen Streik in NRW: 30 Tage Urlaub ab 1981. 4 Prozent mehr Lohn und Gehalt.

1979: Metall- und Elektroindustrie
Der Urlaub wird nach einem Stufenplan verlängert: auf 30 Tage für alle. 4,3 Prozent mehr Lohn und Gehalt.

1983: Metall- und Elektroindustrie
3,2 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Auch die unter 18-Jährigen haben jetzt 30 Arbeitstage Urlaub (Stufenplan von 1979). Anschlussvertrag vermögenswirksame Leistungen (vL).

1994: Eisen- und Stahlindustrie
4,29 Prozent (Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung). Vorziehen der 35-Stunden-Woche zum 1. Mai 1994.

1995: Metall- und Elektroindustrie – alte Bundesländer
35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich (2,86 Prozent) zum 1. Oktober 1995.

2018: Metall- und Elektroindustrie
4,3 Prozent mehr Entgelt und Ausbildungsvergütung ab April. Für Januar bis März: 100 Euro. Auszubildende 70 Euro. Freistellungstage vor Prüfungen. Tarifliches Zusatzgeld ab 2019. Ab 2019: Reduzierung der Arbeitszeit für bis zu 2 Jahre auf bis zu 28 Std./Woche möglich. Wahloption für Beschäftigte.

2019: Textil- und Bekleidungsindustrie West
Ab August Auszubildende 30 Euro mehr in allen Stufen. Für Februar bis Juli: 340 Euro, Auszubildende 170 Euro. Ab September 2020 Auszubildende nochmal 30 Euro mehr in allen Stufen.

2019: Eisen- und Stahlindustrie
NRW: Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen ab Januar und nochmals ab März 2020. Aufnahme von Gesprächen über einen Tarifvertrag für dual Studierende.

2019: Textilindustrie Ost
Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen ab August 2019, August 2020 und August 2021. Stufenplan zur Angleichung an die Arbeitszeit West.

2019: Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie
Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen.

2020: Metall- und Elektroindustrie und weitere Branchen kurzfristige Krisenpakete in der Corona-Pandemie
Regelungen zur Beschäftigungssicherung, Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld, zur Unterstützung von Eltern usw.

2021: Textil- und Bekleidungsindustrie West
2022. Auszubildende: Coronabeihilfe 325 Euro. 30 Euro mehr in allen Stufen ab August 2022. 2 Prozent mehr Urlaubsgeld in 2022.

2021: Eisen- und Stahlindustrie: NRW
Auszubildende: Coronabeihilfe 300 Euro. Je 150 Euro im Dezember 2021 und Februar 2022. 360 Euro zusätzliche jährliche Vergütung ab Februar 2023.

2021: Metall- und Elektroindustrie
500 Euro Coronabeihilfe, Auszubildende 300 Euro. Neues Transformationsgeld: 18,4 Prozent eines Monatsentgelts im Februar 2022, ab Februar 2023 27,6 Prozent; Beschäftigungssicherung verbessert, mit Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche. Erstmalig Regelungen zu dual Studierenden.

ROADMAP TARIF

VERHANDLUNGEN NACHHALTIG BEGLEITEN

BETEILIGUNG ORGANISIEREN

Die nächste Tarifrunde steht an? Jetzt ist es erstmal wichtig, nahe bei den Kolleg*innen zu sein und deren Situation zu analysieren: Welche Wünsche und Erwartungen haben sie? Wie zufrieden sind sie mit Entgelt und Arbeitszeit? Wünschen sie sich mehr Qualifizierungsmöglichkeiten? Werden die Auszubildenden übernommen? Ist das duale Studium tariflich geregelt? In dieser frühen Phase einer jeden Tarifrunde seid ihr als Aktive und betriebliche Interessenvertretung gefragt. Es geht darum herauszufinden, welche Sorgen, Ängste und Probleme eure Kolleginnen und Kollegen umtreiben und welche Verbesserungsbedarfe sie sehen. Es ist auch eure Aufgabe, die Beschäftigten über die bevorstehende Tarifrunde zu informieren, ihr Interesse zu wecken und sie als Mitglied zu gewinnen. Eine Tarifrunde ist eine gute Möglichkeit, mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam aktiv zu werden – ladet sie ein, aktiviert sie.

DIE AUSGANGSBEDINGUNGEN ANALYSIEREN

Wichtig ist es, die erste (vorbereitende) Phase dazu zu nutzen, die Ausgangsbedingungen im Betrieb zu analysieren. Sammelt alle wichtigen Informationen, die euch einfallen: Wie viele Auszubildende, dual Studierende und junge Beschäftigte gibt es im Betrieb? In welchen Abteilungen oder an welchen Standorten sind sie eingesetzt? Wie viele sind bereits IG Metall-Mitglied? Wer ist aktiv? Mit dieser Analyse könnt ihr feststellen, wie stark ihr bei euch im Unternehmen aufgestellt seid – diese Erkenntnisse bilden eine wertvolle Basis für die weiteren Planungen.

EIN TEAM AUFBAUEN

Für eine erfolgreiche Tarifrunde braucht es aktive Unterstützer*innen. Im Team arbeitet und kämpft es sich besser. Mit vielen macht das Feiern der Erfolge am Ende mehr Spaß. Folgende Kriterien sind für die Ansprache von Mitstreitern*innen wichtig:

- Sie sollten möglichst aus unterschiedlichen Abteilungen des Betriebs kommen.
- Sie sollten das Vertrauen der übrigen Kolleginnen und Kollegen genießen.
- Sie sollten über kommunikative Fähigkeiten verfügen.
- Sie sollten Interesse am Thema zeigen und motiviert sein, sich für ein starkes Tarifergebnis einzusetzen.

Folgende Punkte solltet ihr bei einem ersten Treffen klären:

- In welchen Abteilungen bzw. Bereichen des Betriebs können noch weitere potenzielle Mitstreiter*innen gefunden werden?
- Welche Kenntnisse zum Thema Tarif sind bei den Beteiligten vorhanden?
- Braucht es Qualifizierung zum Thema?
- Wie wird im Team kommuniziert? Per Facebook? WhatsApp?

DAS TEAM QUALIFIZIEREN

Das Tarifrecht ist kompliziert. Ohne einen Grundstock an Wissen über rechtliche Bestimmungen, den Ablauf von Tarifverhandlungen und Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisierung geht es nicht. Um für die Fragen der Beschäftigten gewappnet zu sein und im Tarif-Dschungel den Überblick zu behalten, kann der Besuch von qualifizierenden Seminaren hilfreich sein. Die IG Metall bietet regelmäßig Seminare zu den Themenfeldern Tarifpolitik und Tarifrecht an.

- Schaut euch das Seminarangebot der IG Metall Jugend an und sucht für euch passende und spannende Veranstaltungen aus.
- Sprecht zusätzlich gezielt Interessierte und Aktive an und motiviert sie, teilzunehmen. Vielleicht könnt ihr ja so euer Team erweitern.
- Weist darauf hin, dass IG Metall-Seminare die Chance bieten, mit anderen aktiven Kolleg*innen aus anderen Unternehmen und Branchen ins Gespräch zu kommen, Erfahrungen auszutauschen und neue Ideen zu entwickeln.

Informationen über das Seminarangebot der IG Metall Jugend bekommt ihr über eure Geschäftsstelle oder unter igmetall.de/jugend/junge-aktive/bildung-fuer-junge-aktive/wir-machen-schlau

EINEN PLAN ENTWICKELN

Auf euren Teamtreffen solltet ihr eine gemeinsame Arbeitsplanung entwickeln. Wichtig dabei: Setzt immer wieder Höhepunkte während der Tarifrunde, indem ihr Jugend- und Auszubildendenversammlungen oder Aktionen plant. Kommuniziert den Ablauf auch euren Kolleg*innen. So bleiben diese am Ball und ihr haltet die Spannung. Benennt die zu erledigenden Aufgaben konkret, verteilt sie untereinander und haltet alles in einem Ergebnisprotokoll fest.

Schritt 1	Beschäftigte mit Flyern informieren
Schritt 2	Mit einer Fragebogenaktion herausfinden, was die Kolleg*innen umtreibt
Schritt 3	Die Bedürfnisse der Beschäftigten in die Tarifkommission kommunizieren
Schritt 4	Forderungsvorschläge der Tarifkommission den Beschäftigten auf einer Jugend- und Auszubildendenversammlung vorstellen
Schritt 5	Die Tarifverhandlungen begleiten und die Beschäftigten informieren
Schritt 6	Aktionen planen und auf Jugend- und Auszubildendenversammlung vorstellen
Schritt 7	Aktionen durchführen
Schritt 8	Tarifabschluss kommunizieren
Schritt 9	Evaluation durchführen und neue Mitglieder begrüßen und halten
Schritt 10	Abschluss-Party

IM PERSÖNLICHEN GESPRÄCH INFORMIEREN

Seien wir ehrlich: Tarifpolitik ist auf den ersten Blick nicht gerade so spannend wie ein Thriller. Dazu kommt, dass viele Auszubildende und junge Beschäftigte noch nichts oder nur wenig über das Thema wissen bzw. noch nie eine Tarifrunde erlebt haben. Wichtig ist es daher, eure Kolleg*innen zu informieren und für das Thema zu begeistern.

Nicht selten überblicken Auszubildende, dual Studierende und junge Beschäftigte gar nicht, welche Bedeutung Tarifverträge für sie haben. Hier könnt ihr ansetzen. Sucht das persönliche Gespräch – ob während der Pause, in der Umkleide, auf dem Heimweg oder vor dem Werkstor.

- Holt den gültigen Tarifvertrag aus der Schublade. Oder auch – falls erst einer erkämpft werden soll – einen Beispielvertrag.
- Übersetzt die relevanten Dinge in die Alltagssprache.
- Macht deutlich, was die tariflichen Regelungen ganz konkret für den*die Kolleg*in bedeuten.
- Alternativ könnt ihr auch einen Flyer erstellen, der die gesetzlichen und die tariflichen Regelungen gegenüberstellt. So werden die Vorteile eines Tarifvertrages auf einen Blick deutlich. Ein Beispiel dafür findet ihr auf Seite 9. Alle Tariftabellen findet ihr unter igmetall.de/tarif/tariftabellen.

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERSAMMLUNGEN ORGANISIEREN

In dieser frühen Phase wird der Grundstein dafür gelegt, ob und wie stark sich eure Kolleg*innen mit den Forderungen identifizieren. Das ist entscheidend für die Bereitschaft, sich zu engagieren. Um mit allen Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Beschäftigten ins Gespräch zu kommen, solltet ihr als JAV zu einer betrieblichen Jugend- und Auszubildendenversammlung einladen. Hier ein paar Tipps:

- Arbeitet mit Visualisierungen (PowerPoint-Präsentationen, Flip Charts, Handouts). Damit können Informationen besser aufgenommen und abgespeichert werden.
- Achtet darauf, dass sich alle einbringen (können).
- Tretet offensiv auf, aber bleibt dabei realistisch.

Versammlungen können in jeder Phase der Tarifauseinandersetzungen sinnvoll sein. Ladet deshalb durchaus öfter ein – vor allem dann, wenn Diskussionen zu führen sind. Wichtig ist eine weitere Jugend- und Auszubildendenversammlung vor allem dann, wenn die Zeichen auf Streik stehen. So könnt ihr die Beschäftigten ausführlich über geplante Arbeitskampfmaßnahmen informieren und ihnen etwaige Sorgen nehmen.

Alternativ könnt ihr gem. § 39 Abs. 2 BetrVG auch gemeinsame Sprechstunden von Betriebsrat und JAV organisieren. Gemäß § 69 BetrVG könnt ihr als JAV auch ohne Betriebsrat zu einer Sprechstunde einladen. Voraussetzung dafür ist, dass ihr mehr als 50 Auszubildende, dual Studierende und junge Beschäftigte im Betrieb seid.

Achtung: In Bezug auf Streik unterliegen betriebliche Interessenvertretungen anderen Regelungen als die Gewerkschaft. Sie sind dem Betriebsfrieden verpflichtet. Das heißt jedoch nicht, dass ihr nicht trotzdem im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen aktiv werden könnt. Was ihr dabei beachten müsst, könnt ihr auf Seite 22 und 23 in dieser Arbeitshilfe nachlesen.

FRAGEBOGENAKTION

Um Forderungen aufstellen zu können, die den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen, müssen die Auszubildenden und dual Studierenden selber sprechen können. Damit vermeidet ihr eine wenig attraktive Stellvertreterpolitik. Um die Verbesserungswünsche der Kolleg*innen in Erfahrung zu bringen, bietet sich eine Fragebogenaktion an. Vor allem in Unternehmen mit einer großen Anzahl an Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Beschäftigten ist diese Methode sinnvoll, um einen repräsentativen Überblick über die Bedürfnisse der Belegschaft zu bekommen.

Beispielhafter Fragebogen zur Tarifrunde

Die nächste Tarifrunde steht an. Und wie immer wollen wir für dich und gemeinsam mit dir das Beste rausholen. Dafür brauchen wir deine Unterstützung.

Nimm dir bitte ein paar Minuten Zeit und sag uns, was dir wichtig ist. Damit wir zusammen aktiv werden können.

Bitte gib den ausgefüllten Fragebogen bis zum *Datum eintragen* in/bei *Ort/Ansprechpartner/in eintragen* ab.

Wir freuen uns auf deine Meinung!

Vielen Dank!

Dein/e *Ansprechpartner/in*

*Die Fragen müssen den jeweiligen Inhalten der Tarifrunden angepasst werden.

1

Ich bin mit meiner Ausbildungsvergütung zufrieden.
☐ voll und ganz ☐ mittelmäßig ☐ gar nicht

Ich bin für eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.
☐ voll und ganz ☐ mittelmäßig ☐ gar nicht

Ich bin für eine Erhöhung um mindestens _____ Prozent oder _____ Euro.

Ich bin mit meinen Arbeitszeiten zufrieden.
Verbessert werden könnte:
_____
_____
_____

Ich bin mit meinen Arbeitsbedingungen zufrieden.
Verbessert werden könnte:
_____
_____
_____

Ich bin mit meinen Ausbildungsbedingungen zufrieden.
Verbessert werden könnte:
_____
_____
_____

Als weitere Forderungen kann ich mir vorstellen:
_____
_____
_____

Ich bin bereit, mich an gewerkschaftlichen Aktionen zur Tarifrunde zu beteiligen.
☐ voll und ganz ☐ mittelmäßig ☐ gar nicht

Ich kann mir vorstellen, notfalls in (Warn-)Streik zu treten.
☐ voll und ganz ☐ mittelmäßig ☐ gar nicht

Was ich sonst noch sagen möchte:
_____
_____
_____

2

FORDERUNGEN AUFSTELLEN

Nachdem die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben ihre Forderungen diskutiert haben, werden die Vorschläge in den bezirklichen Tarifkommissionen der verschiedenen Tarifgebiete beraten, als Tarifforderung beschlossen und schlussendlich vom Vorstand der IG Metall bestätigt. Die Forderungen werden im Anschluss an den Arbeitgeberverband übermittelt.

Die Tarifkommissionen bestehen aus gewählten ehren- und hauptamtlichen Delegierten der IG Metall. Sie entscheiden über die Kündigung von Tarifverträgen, formulieren Forderungen, begleiten die Verhandlungen und befinden über die Annahme und Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses. Ihre Beschlüsse sind meist Empfehlungen, die letzte Entscheidung liegt beim Vorstand der IG Metall.

SO ENTSTEHEN ENTGELTFORDERUNGEN

Wie hoch eine Entgeltforderung am Ende ist, hängt von drei Faktoren ab (sog. Trinitarische Formel): Berücksichtigt wird erstens der mittelfristige Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität. Der Grund ist klar: Wenn die Produktivität wächst, ist das unter anderem auch auf die Leistung der Beschäftigten zurückzuführen. Daher sollen sie am wirtschaftlichen Fortschritt beteiligt werden. Der zweite Faktor, der eine Rolle spielt, ist die sogenannte Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank. Denn Inflation führt zu Reallohnverlusten. Wenn die Preise steigen, hat man am Ende weniger im Portemonnaie. Man kann für das gleiche Geld nicht mehr das Gleiche käuflich erwerben. Der dritte Faktor ist die Umverteilungskomponente: Unternehmen machen Profit durch die Arbeit der Beschäftigten. Daher ist es nur gerecht, wenn diese ein Stück vom Kuchen abbekommen.

Beispielhafte Entgeltforderung im Sinne der Trinitarischen Formel

Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank *X Prozent*	+	Trendproduktivität Gesamtwirtschaft *Y Prozent*	+	Umverteilungskomponente *Z Prozent*	=	**Entgeltforderung** ***(X+Y+Z) Prozent***

AKTIV IN DER FORDERUNGSFINDUNG

Tarifbewegungen brauchen einen engen Austausch mit den Beschäftigten. Es ist wichtig, die Stimmungen, Erwartungen und Bedürfnisse der Belegschaften in den Unternehmen direkt und ungefiltert mitzubekommen. Und es ist ebenso notwendig, sie regelmäßig über den Stand der Forderungsdiskussionen zu informieren, Entscheidung zu begründen und dafür zu werben. So könnt ihr in jeder Phase der Tarifrunde unaufwendig kommunizieren:

Flugblätter
Wenig Aufwand – große Wirkung. Das klassische Flugblatt ist eine sichere Bank, wenn es darum geht, zu informieren oder zu Aktionen aufzurufen. In eurer örtlichen Geschäftsstelle gibt es aktuelle Materialien. Spezielle Tarif-News, die über den aktuellen Stand der Verhandlungen informieren, erscheinen regelmäßig während einer Tarifrunde und können auch über die IG Metall vor Ort bezogen werden. Einfach vorbeischauen, mitnehmen, verteilen. Oder selber welche erstellen.

Aushänge am Schwarzen Brett
In vielen Betrieben gibt es ein Schwarzes Brett oder einen Glaskasten, die von der JAV genutzt werden können. In vielen Betrieben gibt es auch Aushangmöglichkeiten der Vertrauensleute, die konkret für Tarifinfos genutzt werden können. Neben der reinen Information kann man dort auch Diskussionen anstoßen. Immerhin stehen im besten Fall mehrere Menschen davor und kommen ins Gespräch.

- Gestaltet das Schwarze Brett optisch ansprechend.
- Nutzt kurze Texte und ggf. Bilder als Eyecatcher.
- Konzentriert euch auf inhaltliche Kernpunkte.
- Kümmert euch um eine regelmäßige Aktualisierung.

Social Media
Um eure Kolleg*innen zu informieren und Diskussionen anzuregen, sind Social-Media-Kanäle perfekt. Hier könnt ihr Inhalte schnell unter die Leute bringen, direkte Rückmeldungen erhalten, und die Kosten sind in der Regel gering bis nicht vorhanden.

- Facebook- oder WhatsApp-Gruppe. Beide Plattformen haben geschlossene und nicht-öffentliche Formate im Angebot.
- Instagram: Bilder von Aktionen können geteilt werden.
- Snapchat: Die Inhalte bleiben hier nur 24 Stunden online. Es gibt viele lustige Effekte. Die Plattform eignet sich vor allem für Video-Botschaften.

DIE VERHANDLUNGEN BEGLEITEN

Jetzt beginnt das große Tauziehen. Aus der Mitte der Tarifkommission wird eine Verhandlungskommission gebildet. Sie ist die Verhandlungspartei der IG Metall gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dem Arbeitgeberverband. Die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag beginnen meist schon, wenn der alte noch läuft. Schwierige Verhandlungen können zäh sein und sich über Monate hinziehen. Über 95 Prozent der Tarifverhandlungen in Deutschland verlaufen ohne Streik. Allerdings ist die Qualität der gewerkschaftlichen Verhandlungsergebnisse vom Engagement und der Entschlossenheit der Beschäftigten abhängig. Die Verhandlungen sollten deshalb auch von betrieblichen Aktionen gestützt werden. Je größer die Unterstützung der Belegschaft, desto besser ist die Position der Verhandlungskommission.

REGEL NUMMER 1: DIE FRIEDENSPFLICHT

Während der Laufzeit eines Tarifvertrages sind Arbeitskampfmaßnahmen verboten, die sich gegen die Inhalte des Tarifvertrages wenden. Demzufolge darf während der Laufzeit von Tarifverträgen nicht gestreikt werden. Die Friedenspflicht gilt grundsätzlich nur für die Inhalte des jeweiligen Tarifvertrages. Dinge, die darin nicht geregelt sind, können sehr wohl Gegenstand eines Arbeitskampfes sein. Grundsätzlich endet die Friedenspflicht vier Wochen nach Ablauf oder Kündigung des Vertrags.

REGEL NUMMER 2: DAS SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Kommt es in den Verhandlungen zu keiner Einigung, werden die Verhandlungen für gescheitert erklärt. Beide Seiten haben nun die Möglichkeit, eine Schlichtung zu fordern. In vielen Branchen existieren tarifliche Schlichtungsvereinbarungen, sich auf ein Schlichtungsverfahren einzulassen. Schlichtungskommissionen sind paritätisch mit Vertreter*innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeber besetzt. Ihnen stehen jeweils zwei unabhängige Vorsitzende vor – regelmäßig prominente Gesichter aus der bundesdeutschen Politik. Wenn auch im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt wird, endet das Verfahren ergebnislos. Bis dahin gilt die vereinbarte Friedenspflicht.

GEMEINSAME BEGLEITENDE AKTIONEN

Komplizierte und langwierige Verhandlungen können für alle Seiten nervenaufreibend sein. Unter Umständen übt die Arbeitgeberseite Druck auf die Beschäftigten aus, manche Kolleg*innen bekommen Angst. Deshalb ist es wichtig, weiterhin ansprechbar zu sein und viel mehr noch aktiv den Kontakt zu den Beschäftigten zu suchen. Informiert in regelmäßigen Abständen über den aktuellen Stand der Verhandlungen. Auch erste gemeinsame Aktionen können dabei helfen, Ängste abzubauen, Solidarität zu erleben und Entschlossenheit zu demonstrieren. Und sie machen Spaß. Aktionen, die an Verhandlungstagen stattfinden, erzielen eine hohe Wirkung. Sinnvoll ist es, regelmäßig Kontakt mit der IG Metall-Geschäftsstelle zu halten. Unter Umständen wird hier schon eine Aktion geplant, an der ihr euch beteiligen könnt. Einfach nachfragen. Wenn ihr gute Ideen habt, schlagt sie vor.

Gemeinsamer Gang zum Betriebsrat
Im Betriebsverfassungsgesetz ist das Recht festgeschrieben, sich beim Betriebsrat über betriebsbedingte Fragen zu informieren. Eine Aktionsform kann daher der gemeinsame Gang aller Auszubildenden und dual Studierenden zur betrieblichen Interessenvertretung sein – während der Arbeitszeit. Sieht wie Streik aus, ist aber keiner.

Übergabe eines Forderungskataloges
Ihr könnt beispielsweise alle Jugendforderungen auf Pinnwandpapier schreiben und diesen Forderungskatalog der Arbeitgeberseite zum Beginn eines Verhandlungstages überreichen. Macht ein Foto davon und postet es auf eurem Facebook-Kanal, schickt es eurem*eurer IG Metall-Jugendsachbearbeiter*in oder sogar der örtlichen Zeitung. Die Geschäftsstellen haben gute Kontakte zur Presse, sodass ihr eine*n Reporter*in auch vorab einladen könnt.

WARNSTREIKS

Warnstreiks sind zeitlich befristete, kurze Arbeitsniederlegungen. Sie zeigen dem Arbeitgeber, dass die Beschäftigten hinter den Forderungen stehen und – wenn es darauf ankommt – auch dafür in Streik treten.

Warnstreiks sind während laufender Tarifverhandlungen zulässig, allerdings erst nach Ablauf der Friedenspflicht. Sie sind ein gutes Mittel, Tarifverhandlungen offensiv zu begleiten und Druck aufzubauen. Ein geschicktes zeitliches und räumliches Abstimmen verschiedener Warnstreikaktionen kann nach außen wie ein „richtiger" Streik wirken. Gleichzeitig gewinnt die IG Metall einen Überblick über die Mobilisierungsfähigkeit und Entschlossenheit der Beschäftigten.

Im Vorfeld eines Warnstreiks entwickelt der IG Metall Vorstand gemeinsam mit den Bezirksleitungen eine Arbeitskampfstrategie. Die Tarifkommission beschließt daraufhin einen empfohlenen Zeitkorridor für die Aktionen. Zu (Warn-)Streiks darf rechtlich nur die IG Metall aufrufen.

JUGENDWARNSTREIK

Ein Jugendwarnstreik ist eine super Möglichkeit, richtig Stimmung zu machen. Er sollte in die Gesamtstrategie eingebettet sein und deshalb im Vorfeld innerhalb der IG Metall gut abgesprochen werden. Die Tarifkommission der IG Metall muss den Warnstreik dann beschließen. Erst dann könnt ihr mit Plakaten und Flugblättern dazu aufrufen. Macht an dem Tag eure Forderungen auf gut gestalteten Transparenten und Flugblättern sichtbar. Verschafft euren Positionen mithilfe kurzer, knackiger Redebeiträge Gehör. Besprecht die Inhalte zuvor mit eurer Geschäftsstelle. Dann seid ihr rechtlich auf der sicheren Seite.

GANZTÄGIGE WARNSTREIKS

Ein neu entwickeltes Arbeitskampf-Format ist der 24-Stunden-Warnstreik – sozusagen als zusätzliche Eskalationsstufe nach den regulären Warnstreiks. Wenn der Vorstand der IG Metall diese Eskalationsstufe beschließt, dann bekommen IG Metall-Mitglieder dabei auch eine Streikunterstützung gezahlt. Eine Urabstimmung ist nicht notwendig – stattdessen wird ein Mitgliedervotum eingeholt.

STREIK

Sind die Tarifverhandlungen (vorerst) gescheitert, bleibt nur die Ultima Ratio – die letzte Stufe im Arbeitskampf: der Streik. Ohne das Recht zum Streik wären Tarifverhandlungen nicht mehr als „kollektives Betteln" – so äußerte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) einmal in einem Grundsatzurteil (BAG, 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). Der Streik ist das äußerste Mittel im Arbeitskampf. Deshalb wird die Entscheidung, ob und wo zum Streik aufgerufen wird, genau geprüft und durchdacht. Wichtige Faktoren bei der Entscheidung sind der Organisationsgrad der IG Metall und die Streikbereitschaft in den Betrieben des Tarifgebietes, die wirtschaftliche Lage der Branche bzw. des Unternehmens sowie die politische Großwetterlage.

Gestreikt werden kann aber nicht einfach so. Dazu aufrufen darf nur die zuständige Gewerkschaft. Und dafür wiederum ist eine demokratische Legitimation durch die betroffenen Mitglieder nötig. 75 Prozent der IG Metall-Mitglieder im jeweiligen Tarifgebiet müssen in einer Urabstimmung dem Antrag auf Streik der Tarifkommission zustimmen. Anschließend wird der Streikbeschluss durch den Vorstand gefällt und zum Streik aufgerufen. Während des Streiks kann es zu weiteren Tarifgesprächen kommen. Und es kann die „Besondere Schlichtung" angerufen werden.

Kommt es zu einem Verhandlungsergebnis, gibt es eine erneute Urabstimmung. Jetzt müssen mindestens 25 Prozent der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder im Tarifgebiet für die Annahme stimmen. Damit ist der Streik beendet.

Der neue Tarifvertrag muss jetzt nur noch rechtlich geprüft und schließlich unterschrieben werden. Sinnvollerweise wird in den meisten Tarifverträgen eine „Maßregelungsklausel" vereinbart. Sie schützt die Beschäftigten vor betrieblichen Strafmaßnahmen und Schadensersatzansprüchen durch den Arbeitgeber.

STREIKUNTERSTÜTZUNG

Ein Streik hebt die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis vorübergehend auf. Das heißt, das Arbeitsverhältnis bleibt zwar bestehen, der Anspruch auf das Entgelt entfällt allerdings. Für Gewerkschaftsmitglieder stellt dies kein Problem dar. Sie erhalten von der IG Metall Streikunterstützung. Die Höhe ist abhängig von der Dauer der Mitgliedschaft und der durchschnittlichen Höhe der Beiträge. In der Regel beläuft sich die Streikunterstützung auf etwa zwei Drittel des Nettoverdientes.

Auszug aus der Satzung der IG Metall – § 23 Unterstützung bei Streik

1. Unterstützung bei einem vom Vorstand beschlossenen Streik, für den Unterstützungsleistung vom Vorstand genehmigt ist, können Mitglieder nur erhalten, wenn sie bei Beginn der dem Streik vorausgehenden Urabstimmung der Gewerkschaft mindestens drei Monate angehörten und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben.
2. Die Unterstützungssätze betragen für eine Streikwoche:
   - bei einer Beitragsleistung über 3 bis 12 Monate das 12-fache des Durchschnittsbeitrages;
   - bei einer Beitragsleistung über 12 bis 60 Monate das 13-fache des Durchschnittsbeitrages;
   - bei einer Beitragsleistung über 60 Monate das 14-fache des Durchschnittsbeitrages;
   - Auszubildende erhalten das 14-fache des Durchschnittsbeitrages;
   - für Resttage einer Streikwoche wird die Unterstützung anteilig berechnet.

Der Leistungsrechner rechnet die Streikunterstützung in wenigen Sekunden aus. Einfach online ausprobieren und weitersagen: igmetall.de/leistungsrechner.htm

DÜRFEN AUSZUBILDENDE STREIKEN?

Das Grundsätzliche zuerst: Auszubildende dürfen streiken. Sie können an Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen, wenn ihre Gewerkschaft dazu aufgerufen hat. Das Bundesarbeitsgericht fällte dazu ein Grundsatzurteil (BAG, 12.09.1984 – 1 AZR 342/83). Erstens gilt demnach das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit auch für Auszubildende: „Art. 9 Abs. 3 GG gibt jedermann in jedem Beruf das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden." Auch Auszubildende dürfen einer Gewerkschaft beitreten; das ist nahezu unbestritten.

Zweitens stellt das BAG fest: „Ausbildungsvergütungen sind auch ein Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG." Und drittens heißt es in dem Urteil: „Ausbildungsvergütungen können durch Tarifvertrag geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über ihre Gewerkschaft Einfluss nehmen zu können. Was tariflich regelbar ist, muss letztlich auch durch Arbeitskampf durchgesetzt werden können." Im Sinne einer qualitativ hochwertigen Ausbildung und von existenzsichernden Ausbildungsvergütungen haben Auszubildende das Recht – und die Pflicht – sich für gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen einzusetzen. Notfalls auch per Streik.

Bei Fragen rund um Streikmaßnahmen solltet ihr euch an eure örtliche IG Metall-Geschäftsstelle wenden.

▶ Weitere Informationen dazu siehe Praxistipp auf Seite 25 – 27

ERFOLGE FEIERN UND ERGEBNISSE KOMMUNIZIEREN

Im Organizing gibt es eine Formel: „First we imagine victory and then we plan backwards". Sie stammt von der US-Gewerkschafterin Valery Alzaga. Das Verhältnis zwischen Kampf und Erfolg kann kaum schöner beschrieben werden. „Zuerst stellen wir uns den Sieg vor. Von dort aus planen wir dann rückwärts". Nur wer wirklich davon überzeugt ist, wofür er oder sie kämpft, verliert auch in schwierigen Zeiten nicht den Mut. Und wirklich überzeugt ist nur, wer weiß, wie viel besser das eigene Leben mit Tarifabschlüssen aussieht – wie sich der Erfolg konkret im Alltag spüren lässt. Erfolgreiche Tarifauseinandersetzungen sind Sieg und Gewinn für alle Beschäftigten. Sie sind das Resultat aktiver Beteiligung. Deshalb ist es wichtig, das auch gebührend zu feiern.

EVALUATION IM TEAM

Schlussendlich solltet ihr zum Abschluss auch eure Teamarbeit auswerten, um Verbesserungsbedarfe für die nächsten Projekte auszumachen. Was hat gut geklappt? Was muss künftig noch verbessert werden? Welche Ursachen haben die Defizite, und wie können diese Ursachen am besten aus dem Weg geräumt werden? Die Auswertung solltet ihr unbedingt schriftlich festhalten. So könnt ihr eure Ergebnisse in die Planung der nächsten Tarifauseinandersetzung einfließen lassen. Die Auswertung solltet ihr am besten als gesamtes Team mit allen Aktiven vornehmen.

Beispielhaftes Auswertungsschema

Ursprüngliches Ziel	Ergebnis	Stärken/Schwächen	Wichtige Erfahrungen

NEUE MITGLIEDER WILLKOMMEN HEISSEN

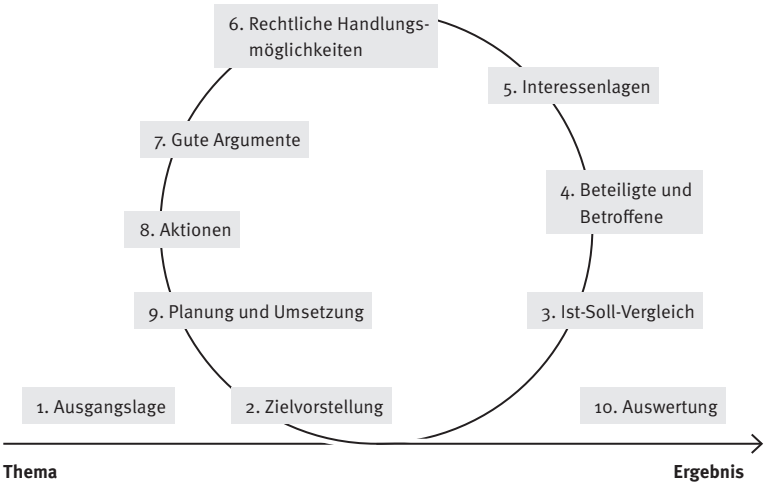
Ihr habt mit euren betrieblichen Aktivitäten zur Tarifrunde neue Mitglieder für die IG Metall gewonnen? Sehr gut! Jetzt heißt es aber: Präsent bleiben! Präsent bleiben – als betriebliche*r Interessenvertreter*in und als IG Metall-Mitglied.

Deshalb:
- Sorgt für eine kontinuierliche Information über den Stand der Dinge.
- Ladet neue Mitglieder herzlich zu geplanten Veranstaltungen und Aktionen ein.
- Bietet euch bei Fragen und Problemen als Gesprächspartner*in an.

So fühlen sich die neuen Mitglieder willkommen geheißen und wertgeschätzt. Und vielleicht sind sie in der nächsten Tarifrunde schon aktiv dabei.

PRAXISTIPP

Der Lösungsloop



Der Lösungsloop ist ein Instrument, um systematisch an betriebliche Probleme heranzutreten und sie zu lösen. Je nachdem, wie umfassend das anstehende Projekt ist, kann die Anzahl der Schritte im Lösungsloop variieren. Hier findet ihr einen Überblick über die zentralen Steps, die immer gegangen werden sollten. Bei allen Schritten stehen wir als IG Metall euch jederzeit und gern mit Rat und Tat unterstützend zur Seite.

1. Ausgangslage

Ihr solltet den bestehenden Konflikt bzw. das zu lösende Problem zunächst so vollständig und genau wie möglich beschreiben. An diesen Fragen könnt ihr euch dabei orientieren:

- Wo genau liegt das Problem oder die Aufgabe?
- Welche Ursachen hat die Situation?
- Ist es das Problem eines Einzelnen oder sind mehrere Personen betroffen?

2. Zielvorstellung

Nun müssen möglichst präzise und vor allem messbare Ziele definiert werden. Sie sollten zudem in einem überschaubaren Zeitraum zu erreichen sein. Sind „dicke Bretter zu bohren", kann eine Unterteilung in kurz-, mittel- und langfristige Ziele hilfreich sein.

- Wo wollen wir hin?
- Was wäre für die Auszubildenden das Optimale?
- Wie hätten wir die Situation gerne?

3. Ist-Soll-Vergleich

Anschließend erfolgt ein Abgleich zwischen der Ausgangslage und den Zielen. Sinn davon ist es, zu prüfen, ob die Ziele tatsächlich eine angemessene Lösung der Ausgangsproblematik darstellen. Ggf. muss an dieser Stelle bei Schritt 2 nachjustiert werden.

4. Beteiligte und Betroffene

Fast alles lässt sich gemeinsam besser machen. Und gerade Probleme anzugehen, ist zusammen mit anderen einfacher und erfolgversprechender. Deshalb solltet ihr nicht nur schauen, wer von dem Problem betroffen ist, sondern gleichzeitig überlegen, wer alles daran beteiligt ist oder daran beteiligt werden kann. Dazu gehört auf jeden Fall immer der Betriebsrat. Und auch die anderen Beschäftigten sollten nicht vergessen werden. Diese Sammlung ist eine super Grundlage für mögliche spätere Aktionsplanungen.

- Wer ist von dem Problem betroffen?
- Wer ist daran beteiligt oder kann bzw. sollte beteiligt werden?

5. Interessenlagen

Jetzt geht es darum, zu überlegen, wer ein Interesse am Weiterbestehen der Ausgangssituation hat und wer ein Interesse am Ziel der JAV hat. Zudem solltet ihr prüfen, ob Beteiligte vielleicht sogar Ziele haben, die den Interessen der Betroffenen entgegenstehen.

- Wer hat welches Interesse an dem Problem?
- Wen können wir als Unterstützer*innen ansprechen?
- Wer könnte uns Steine in den Weg legen?
- Wen benötigen wir dringend zur Durchsetzung unseres Anliegens?
- Wie können wir diese Personen gewinnen?

6. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten

Hier gilt es auszuloten, welche für die Lösung wichtigen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in der Argumentation und bei der Durchsetzung genutzt werden können. Dies gilt sowohl für die Handlungsmöglichkeiten der JAV als auch für die Durchsetzung der Ziele.

- Welche Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen usw. können wir für unsere Argumentation und Durchsetzung nutzen?
- Auf welche juristischen Gegenargumente müssen wir uns einstellen? Was können wir darauf erwidern?
- Muss das Problem ggf. politisch gelöst werden, weil es keine geeigneten rechtlichen Regelungen gibt?

7. Gute Argumente

Über die rechtlichen Möglichkeiten hinaus muss oft auch eine inhaltliche Argumentation entwickelt werden, die die Legitimität und Angemessenheit der eigenen Forderungen untermauert. Die Argumente sollen das eigene Ziel unterstützen und Unentschlossene überzeugen. Dafür sollten verschiedene Perspektiven mitgedacht, Gegenargumente entkräftet und Bündnispartner*innen gestärkt werden.

- Was spricht für unser Vorhaben, was dagegen?
- Welche Argumente könnten für wen entscheidend sein?

8. Aktionen
Um Beteiligung zu schaffen und so den Druck zu erhöhen, solltet ihr euch passende und motivierende Aktionen ausdenken und diese auch organisieren. Das gibt euren Kolleg*innen die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen und zu unterstützen.

9. Planung und Umsetzung
Nun werden die anstehenden Aufgaben zusammengetragen: Wichtige Meilensteine der Umsetzung in eine zeitliche Reihenfolge bringen, Zuständigkeiten festlegen und alle Schritte systematisch abarbeiten. Dieser Projektplan sollte anschließend regelmäßig in den JAV-Sitzungen besprochen und angepasst werden.

- Was muss getan werden?
- Wer macht was mit wem bis wann?
- Welche Ergebnisse wurden bereits erreicht?
- Welche Veränderungen haben sich ergeben, auf die wir reagieren müssen?

10. Auswertung
Am Ende solltet ihr eine gründliche Auswertung machen: Ist es euch gelungen, das Problem in dem von euch gewünschten Sinne zu lösen? Wenn ja, was waren wichtige Gründe für den Erfolg? Wenn nein: Wo lag der Fehler? Ziel ist es, gute Erfahrungen zu sichern und weiterzugeben und gemachte Fehler nicht zu wiederholen. Deshalb ist eine Dokumentation der Auswertung immer hilfreich.

MACH MIT!

MITGLIEDER GEWINNEN

Wir wollen Menschen erreichen und dazu bewegen, IG Metall-Mitglieder zu werden. Weil Gewerkschaft wichtig ist. Denn ohne die erfolgreiche Gewinnung neuer Gewerkschafter*innen steht unsere Zukunft auf dem Spiel. Transformation und Klimawandel sind die großen Herausforderungen unserer Zeit. Wir können sie nur solidarisch meistern. Gute Ausbildung, gutes Studium, gute Arbeit und ein gutes Leben – für all das brauchen wir starke Gewerkschaften. Und Gewerkschaften brauchen Mitglieder, um stark zu sein. Neue Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen, ist entscheidend für unsere Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb. Deshalb müssen wir die Frage, wie wir neue Mitglieder gewinnen, immer mitdenken.

UNSERE CHANCEN STEHEN GUT

Im Durchschnitt sind in den letzten Jahren gut 100.000 Menschen pro Jahr in die IG Metall eingetreten – rund 275 pro Tag. Das ist eine beachtliche Leistung! Denn hinter jeder einzelnen Zahl steht eine individuelle Persönlichkeit mit ihren eigenen Interessen, Bedürfnissen, Vorlieben, aber auch Vorurteilen. Und neben jeder Person, die angesprochen wurde, steht mindestens eine weitere Person. Die nämlich, die angesprochen hat. Mitglieder und Noch-Nicht-Mitglieder trennen keine Welten. In den meisten Fällen besteht der einzige Unterschied tatsächlich darin, dass die einen gefragt wurden, ob sie Mitglied werden möchten. Und die anderen (noch) nicht. Das Vertrauen in Gewerkschaften ist hoch. Unsere gewerkschaftlichen Werte werden von vielen geteilt (siehe Seite 60). Und wir haben richtig was zu bieten. Unsere tariflichen Erfolge, unser betriebliches Engagement, unsere Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit sind starke Argumente. Im Hinblick auf gute Ausbildung und gute Arbeit für alle sind wir die Profis und unverzichtbar. Wir können und wir sollten also selbstbewusst auf Noch-Nicht-Mitglieder zuzugehen.

Die meisten jungen Menschen wünschen sich Kontakt direkt und auf Augenhöhe. Deshalb ist der Betrieb ein extrem wichtiger Ort für die Mitgliedergewinnung und -bindung. Denn hier gibt es jede Menge Anlässe für ein Gespräch und Beteiligungsmöglichkeiten. Weil die Berufsausbildung für jeden Jahrgang einem verbindlichen Ablauf folgt, könnt ihr euch einfach an den Meilensteinen orientieren:

AUSBILDUNGSBIOGRAFIEBEGLEITENDE ANSPRACHE

Der Ausbildungsstart hat sich als guter Anlass zur Mitgliederansprache mittlerweile etabliert. Aber auch danach müssen wir am Ball bleiben. Und der Ausbildungsverlauf bietet jede Menge weitere Anlässe, die wir für eine Kontaktaufnahme nutzen können.

Die folgende Übersicht zeigt euch chronologisch mögliche Anspracheanlässe. Dazu findet ihr immer auch Vorschläge für Formate – Anschreiben, persönliches Gespräch, JA-Versammlung – und Hinweise auf unterstützende Medien, die ihr über eure IG Metall-Geschäftsstelle beziehen könnt.

Phase 1
Beginn der Ausbildung

Ausbildungsstart	**Ende der Probezeit**	**Altersvorsorge-wirksame Leistungen**
Begrüßungsrunde	persönliches Gespräch, persönliches Anschreiben	persönliches Gespräch, persönliches Anschreiben
Flyer „Stark am Start“, Magazin „Beginner“, Flyer „ISIC“		

Phase 2
Während der Ausbildung

Tarifrunden	**Spezielle Themen: Für Respekt – Gegen Rechts**	**Spezielle Themen: Bildung**	**Spezielle Themen: JAV-Wahlen**
Gespräche, JA-Versammlungen, Anschreiben, gemeinsame Aktionen, aktivierende Befragung	Seminare, Aktionen	Gespräche, Seminare, aktivierende Befragung	Gespräche, JA-Versammlungen, Anschreiben, gemeinsame Aktionen
Materialien zur jeweiligen Tarifrunde	Materialien „#klareKante“, Respekt!-Initiative (www.respekt.tv)	Bildungsmagazin „Check“	JAV-Portal www.jav-portal.de

Phase 3
Ende der Ausbildung

Zwischenprüfung, Abschlussprüfung Teil 1	**Übernahme und Ausbildungsende**
persönliches Gespräch, persönliches Anschreiben	Gespräche, JA-Versammlungen, Anschreiben, gemeinsame Aktionen, Auslernrunde
Tipp: Traubenzucker bestellen und/oder Karten mit „Viel Erfolg“ verteilen	Magazin „Update“

Die junge Generation im Faktencheck[1]

Die junge Generation ist pragmatisch orientiert: Leistung zählt. Stabile soziale Beziehungen sind wichtig. Die meisten halten Demokratie als Staatsform für gut. Die Mehrheit ist tolerant gegenüber alternativen Lebensformen, Minderheiten und anderen sozialen Gruppen. Sie verbindet eine zunehmende Sorge um die ökologische Zukunft sowie ein Trend zu Respekt und Achtsamkeit.

Das zeigt auch unsere IG Metall Jugendstudie Plan B[1][2]. Auszubildende und dual Studierende sind solidarisch geprägt und bereit, sich zu engagieren. Diese fünf Themen motivieren sie dabei am meisten: eine lebenswerte Zukunft gestalten (78 Prozent), gegen Ungerechtigkeit kämpfen (76 Prozent), Menschen in Notlage helfen (73 Prozent), Solidarität mit benachteiligten Menschen zeigen und für bessere Arbeitsbedingungen sorgen (jeweils 72 Prozent).

Die Studie macht aber auch eine Lücke sichtbar, die wir dringend schließen müssen. Denn zwar halten 74 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder die Wahl einer JAV für ein sinnvolles Mittel – aber nur 37 Prozent der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Umgekehrt heißt das: Mehr Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb = stärkere JAV im Betrieb! Deshalb: Nichts wie los!

Im Berufsleben wünschen sich die meisten einen sicheren Arbeitsplatz (86 Prozent), gefolgt von einer guten Work-Life-Balance (69 Prozent) und einem hohen Einkommen (60 Prozent). Als Qualitätskriterium für einen guten Job wird Selbstbestimmung immer wichtiger: Die Möglichkeit, Auszeiten zu nehmen, zählt dabei ebenso wie ansprechende Weiterbildungsoptionen.

Vielfältig
Knapp jede*r Dritte zwischen 15 und 30 hat eine (familiäre) Migrationsgeschichte.

Politisch interessiert
45 Prozent der 12- bis 25-Jährigen zeigen Interesse für Politik.

Engagiert
Der Anteil derer, die sich sozial oder politisch engagieren, liegt seit Längerem zwischen 33 und 44 Prozent.

1 Das sind die Ergebnisse verschiedener aktueller Jugendstudien, darunter Shell Jugendstudie, Statista, Kantar.

2 IG Metall Jugendstudie Plan B – Datenreport (2021): Download igmetall.de/jugend/studie-plan-b

DAS PERSÖNLICHE GESPRÄCH

Ob bei einem Betriebsrundgang, bei Aktionen (Seite 13) oder aktivierenden Befragungen (Seite 41, 58 – 59) – ihr selbst könnt jede Menge Anlässe für persönliche Gespräche im Betrieb schaffen. Und das solltet ihr auch. Denn das persönliche Gespräch ist und bleibt das entscheidende Instrument bei der Mitgliedergewinnung. Um sich nicht zu verheddern, ist es sinnvoll, den Gesprächsverlauf zu strukturieren.

VORBEREITEN

Wer kennt das nicht? Im entscheidenden Moment fällt einem nichts Schlaues ein. Aber es gibt ein Mittel dagegen: Eine gute Vorbereitung macht euch sattelfest und schlagfertig:

- Übt den Gesprächseinstieg. Legt euch die ersten Worte in zwei, drei unterschiedlichen Varianten zurecht.
- Geht die Inhalte durch, die höchstwahrscheinlich eine Rolle spielen werden. Mit welchen Vorbehalten und Einwänden ist zu rechnen? Wie könnt ihr am besten dagegen argumentieren? Welche Botschaften wollt ihr vermitteln? Eine kleine Argumentationshilfe findet ihr auf Seite 64 – 65.

KONTAKT AUFNEHMEN

Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance:

- Tretet offen und freundlich auf.
- Behandelt eure Gesprächspartner*innen auf Augenhöhe.
- Wenn notwendig: Stellt euch kurz persönlich vor und erkundigt euch auch nach dem Namen des Gegenübers. Sprecht die Leute mit ihren Namen an, das baut Distanz ab.

INFORMATIONEN GEWINNEN

Menschen wollen ungern vollgequatscht werden. Deshalb gilt die Faustformel: 70 Prozent zuhören, 30 Prozent selbst sprechen.

- Seid neugierig, zeigt Wertschätzung und versucht, möglichst viel in Erfahrung zu bringen. Offene Fragen (Wer? Wie? Was? Wozu? Warum?) helfen dabei.
- Zeigt bei heiklen Fragen Sensibilität, indem ihr Transparenz schafft und eure Fragen begründet: „Ich frage, weil …“ oder „Ich frage, weil dir offenbar wichtig ist, dass …“.
- Vergewissert euch durch aktives Zuhören (das Wiedergeben des Gehörten in eigenen Worten), ob ihr alles richtig verstanden habt.

ARGUMENTIEREN

Wenn ihr genügend in Erfahrung gebracht habt und euer Gegenüber etwas besser einschätzen könnt, beginnt damit, maßgeschneidert zu argumentieren.

- Arbeitet mit griffigen Beispielen. Stellt Verbindungen zum eben Gehörten her. Betont wiederholt den persönlichen Nutzen einer Mitgliedschaft – konkret und anschaulich.
- Argumentiert rational und emotional. Appelliert mit Zahlen, Daten und Fakten an den Verstand. Wendet euch aber auch ganz menschlich an Sehnsüchte und Bedürfnisse des Gegenübers.
- Fasst Einwände nicht als Ablehnung auf, sondern als interessierte Fragen.

ABSCHLIESSEN

Luft raus? Pause vorbei? Alles gesagt? Jedes Gespräch braucht neben einem guten Einstieg auch einen verbindlichen Abschluss.

- Fasst den Gesprächsstand zusammen, hebt Gemeinsamkeiten hervor und verstärkt Zustimmungstendenzen.
- Stellt direkt die Frage nach dem Beitritt.
- Begrüßt den*die neue*n Kolleg*in.
- Oder bietet an, zu einem späteren Zeitpunkt weiterzureden.

AUSWERTEN

Nachdem ihr mehrere Mitgliedergewinnungsgespräche geführt habt, solltet ihr euch die Zeit für eine gemeinsame Auswertung nehmen. So könnt ihr voneinander lernen und euch gegenseitig motivieren. Analysiert Stärken und Schwächen in den Gesprächen:

- Was hat gut geklappt?
- Welche Argumente haben gezündet?
- Was kann verbessert werden?
- Wo fehlten euch die Worte?

DOKUMENTIEREN

Für eine systematische Mitgliederansprache ist es sinnvoll, dass ihr alle eure Schritte festhaltet. So behaltet ihr im Überblick, wer schon angesprochen wurde und wer nicht. Und wo welche Themen relevant waren. Das hilft euch, später anzuknüpfen und nachzuhaken. Und gezielt auf diejenigen zuzugehen, die noch keinen Kontakt mit euch hatten. Sehr nützlich ist hierfür ein Gesamtüberblick über die Auszubildenden und (dual) Studierenden bei euch im Betrieb.

BETEILIGEN

Eingetreten und vergessen? So sollte es nicht laufen. Deshalb heißt es nun: Mitglieder (ein)binden.

- Ladet die neuen Mitglieder direkt zu Seminaren, Veranstaltungen, OJA-Sitzungen und gemeinsamen Unternehmungen ein.
- Sorgt dafür, dass die neuen Mitglieder auch offiziell von der IG Metall begrüßt und über die Leistungen und wichtige Kontakte informiert werden. Hakt zur Not bei eurer Geschäftsstelle nach.
- Versorgt die neuen Mitglieder von nun an auch mit regelmäßigen betrieblichen Informationen und macht aktiv konkrete Beteiligungsangebote.

Mit Einwänden umgehen

- Wenn ihr sicher seid, dass ein bestimmter Einwand kommen wird, könnt ihr ihn vorwegnehmen und mit einem Gegenargument entschärfen: „Sicher fragst du dich … Wenn du aber mal überlegst …“.
- Manche Menschen stellen die tollsten Behauptungen auf und vertreten Halbwahrheiten felsenfest. Bei dieser Art von Einwänden hilft es oft, durch Rückfragen und Nachhaken den Wind aus den Segeln zu nehmen: „Wer hat das behauptet? Woher weißt du das? Von wem stammen diese Angaben? Wie meinst du das genau? Hast du ein Beispiel?“
- Manche springen mit immer neuen Einwänden von einem Thema zum nächsten. In diesem Fall macht es Sinn, auf Stopp zu drücken: „Das können wir gern später aufgreifen. Lass mich erst diesen Gedanken zu Ende führen.“
- Bei Einwänden, denen ihr teilweise zustimmen könnt, solltet ihr das offen aussprechen und in Zusammenhang stellen: „Ja, an diesem Punkt gebe ich dir Recht – einerseits. Aber andererseits …“
- Wenn euer Gegenüber einen Punkt anspricht, über den ihr nicht ausreichend informiert seid, macht ein Angebot: „Das kann ich dir im Moment leider nicht genau beantworten. Aber ich versuche, mich schlau zu machen und dann sprechen wir weiter, ok?“

GUTE ARGUMENTE

„GEWERKSCHAFTEN BRINGEN DOCH HEUTE NICHTS MEHR.“

Stellen wir uns vor, es gebe die Gewerkschaften nicht: Wie sähe es wohl aus im Betrieb? Die letzten Jahre zeigen deutlich, was wir möglich machen: Unbefristete Übernahme, Qualifizierungstarifverträge, Beschäftigungssicherung, regelmäßig steigende Entgelte, kürzere Arbeitszeiten. Trotz Pandemie und Krise konnten wir tausende von Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten – durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen. Aber klar ist auch: Wie viel eine Gewerkschaft durchsetzen kann, hängt von ihren Mitgliedern ab. Je mehr wir sind, desto stärker sind wir.

„ICH KANN MEINE PROBLEME SELBST REGELN.“

Es ist gut, wenn du selbstbewusst gegenüber Vorgesetzten auftreten kannst. Aber man sollte seine Stärke realistisch einschätzen und sich klar machen, dass man nicht alle Probleme allein lösen kann. Oft ist es besser, zusammen selbstbewusst zu sein. Egal ob Streit um Vergütung, Ausbildungsqualität oder Übernahme: Wer in der IG Metall organisiert ist, kann sich auf unsere tatkräftige Unterstützung und unseren – wenn nötig auch juristischen – Beistand verlassen.

„DER MITGLIEDSBEITRAG IST MIR ZU HOCH.“

Kennst du die genaue Höhe deines Mitgliedsbeitrages? Sie beträgt ein Prozent deiner Ausbildungsvergütung. Klar ist, nur ganz wenigen sitzt das Geld so locker, dass es egal ist, wofür man es ausgibt. Aber bei der IG Metall ist es sehr gut angelegt, denn du bekommst eine Menge dafür: einen starken Partner für alle Fragen und Probleme in der Ausbildung, Rechtsberatung und Rechtsschutz vor Arbeits- und Sozialgerichten, ein umfassendes Seminarangebot für die berufliche und persönliche Qualifizierung, Zeugnis-Check, Arbeitsvertrags-Check, Freizeitunfallversicherung … Du kannst ja mal ausrechnen, was es kosten würde, das alles einzeln zu bezahlen. Dazu kommt: Mit jeder tariflichen Entgelterhöhung hast du deinen Beitrag locker wieder drin. Doppelt gewonnen!

„TARIFLICHE LEISTUNGEN BEKOMME ICH AUCH ALS NICHT-MITGLIED.“

Da hast du leider Recht: Die meisten Unternehmen gewähren auch Nicht-Mitgliedern die tariflich ausgehandelten Leistungen. Aber was denkst du, warum? In erster Linie, weil sie sich davon versprechen, dass nicht so viele Beschäftigte in die Gewerkschaft eintreten. Wer sich davon blenden lässt, ist leider schon

darauf hereingefallen. Und übersieht zudem den zentralen Unterschied: Denn einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen haben nur Mitglieder der IG Metall. Unorganisierte leben also von der Gunst und Gnade des Chefs. Und können recht schnell ziemlich tief fallen – wenn der sich überlegt, den Urlaub zu kürzen oder das Weihnachtsgeld auszusetzen.

„ALS GEWERKSCHAFTSMITGLIED MACH ICH MICH BEI AUSBILDER*INNEN/ARBEITGEBERN UNBELIEBT."

Grundsätzlich gilt: Du bist nicht verpflichtet, deinen Arbeitgeber über eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu informieren. Aber auch ganz abgesehen davon: Wer sich für eine gute Ausbildungsqualität stark macht, wer seine Rechte kennt und dafür sorgt, dass sie eingehalten werden, wer Demokratie lebt – auch im Betrieb – der*die beweist Verantwortungsbewusstsein, Intelligenz, Motivation, Teamgeist und Rückgrat. Eigenschaften, die in fast jedem Unternehmen als Einstellungsvoraussetzung gelten. So gesehen müssten sich Arbeitgebende über alle Auszubildenden und (dual) Studierenden freuen, die Gewerkschaftsmitglied sind. Dazu kommt: Viele Ausbilder*innen sind selbst Mitglied der IG Metall und engagieren sich in Arbeitskreisen die sich mit den Themen der Berufsbildung und des Prüfungswesens beschäftigen.

Übrigens

Jemanden wegen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu benachteiligen, ist ein klarer Rechtsverstoß, den die IG Metall notfalls auch gerichtlich ahnden lassen kann.

„DIE IG METALL VERURSACHT MIT IHREN TARIFVERTRÄGEN ARBEITSLOSIGKEIT. DIE UNTERNEHMEN KÖNNEN SICH TARIFVERTRÄGE EINFACH NICHT LEISTEN. SIE MÜSSEN LEUTE ENTLASSEN ODER GEHEN PLEITE."

Was oft übersehen wird: Auch Unternehmen profitieren von Tarifverträgen. Und zwar ganz einfach deshalb, weil sie mithilfe von Tarifverträgen wesentlich besser kalkulieren können. Sie müssen keine Angst haben, dass die Konkurrenz ihren Beschäftigten weniger zahlt und deshalb im Vorteil ist – weil die Lohnkosten auch für die Konkurrent*innen festgelegt sind. Dazu kommt: Geraten Unternehmen tatsächlich in eine Krise, arbeiten wir gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen daran, Lösungen zu finden, die eine Zukunft ermöglichen. Für die Beschäftigten. Und damit auch für das Unternehmen.

PRAXISTIPP

Erfolgreich kommunizieren mit dem EVA-Prinzip

Tarifrunden sind bewegte Zeiten. Eines der wichtigsten Dinge in jeder Phase – von der Forderungsfindung über die Aktionen bis hin zur Ergebnisvermittlung – ist eine beteiligungsorientierten Kommunikation. Als Grundsatz sollte dabei immer gelten: „Nichts ist selbstverständlich." Weder erklären sich unsere Forderungen von allein, noch wissen die Auszubildenden und dual Studierenden von sich aus, was Tarifverhandlungen sind, wie sie funktionieren und welche Rolle sie dabei spielen. Und schon gar nicht könnt ihr einfach stillschweigend davon ausgehen, dass ihnen die Relevanz einer IG Metall-Mitgliedschaft von Anfang an bewusst ist. Das bedeutet: Ihr müsst eine niedrigschwellige und direkte Kommunikation in jedem Schritt einer Tarifbewegung mitdenken und aktiv angehen.

Aktiv ansprechen

- Sucht aktiv das Gespräch mit den Kolleg*innen – vom persönlichen Pausentalk unter vier Augen bis hin zur Jugend- und Auszubildendenversammlung.
- Informiert regelmäßig über den aktuellen Stand der Dinge – im Dialog, per Flyer oder digital über Messenger.
- Erläutert die Hintergründe und Prozesse, die in Tarifverhandlungen eine Rolle spielen.
- Werbt für die Unterstützung der gewerkschaftlichen Forderungen.
- Nehmt Fragen und Anregungen ernst.

Die Erfahrung zeigt: Im Rahmen von Tarifrunden laufen Gespräche zur Mitgliedergewinnung besonders erfolgreich. Das liegt unter anderem daran, dass sich die Relevanz gewerkschaftlicher Organisierung und die Vorteile einer Mitgliedschaft in diesen Phasen schön plastisch darstellen lassen. Sie sind für alle erlebbar. Und das ist oft ein sehr gutes Argument. Nutzt daher offensiv die jeweils aktuelle Tarifauseinandersetzung zur Gesprächseröffnung. Das E-V-A-Prinzip beschreibt eine einfache Grundlogik zur Ansprache und Gewinnung von Auszubildenden und dual Studierenden für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft. Leitsatz der Kommunikation nach diesem Prinzip ist: Gemeinsam gehen wir den Weg der Kooperation. Die IG Metall ist deine Begleiterin – in allen Phasen deines Ausbildungs- und Arbeitslebens.

Wege der Kooperation

Ein Beispiel für Teile einer Jugend- und Auszubildendenversammlung:

Phase 1: Emotionen abfragen
- Frage: Was ist dir wichtig für eine gute Ausbildung?
- Botschaft: Deine Perspektive, deine Interessen sind uns wichtig.

Phase 2: Positive Verstärkung
- Input: Unsere Forderungen für die diesjährige Tarifrunde.
- Botschaft: Wir teilen eure Interessen. Gemeinsam haben wir eine starke Position und können Verbesserungen erreichen. Lass uns den Weg zusammen gehen.

Phase 3: Aktion
- Vorschlag für gemeinsame Aktivitäten machen
- Breite Zustimmung und Unterstützung einholen
- Botschaft: Ihr habt die beste Ausbildung verdient. Damit ihr die bekommt, müssen wir gemeinsam aktiv werden. Als IG Metall-Mitglied habt ihr dabei viele Vorteile. Seid ihr dabei?

Setzt vereinbarte Beteiligungsaktivitäten zeitnah um und ladet neue Mitglieder sofort zu weiteren Treffen ein – zum Beispiel zum OJA. Bleibt im Gespräch!

WISSEN, WAS GEHT

DAS TARIFLEXIKON VON A BIS Z

24

24-STUNDEN-WARNSTREIK

Ganztägige Warnstreiks sind eine neue Arbeitskampfform. Der IG Metall-Gewerkschaftstag hat sie 2015 beschlossen. Diese zusätzliche Eskalationsstufe beschreibt eine Weiterentwicklung des bisherigen zweistufigen Arbeitskampfkonzepts der IG Metall in ein dreistufiges. So können Betriebe, die bestimmte Kriterien erfüllen, nach der Warnstreikphase und vor einer möglichen Urabstimmung in ganztägige Warnstreiks geführt werden. Damit werden wir in Flächentarifauseinandersetzungen unberechenbarer für die Arbeitgeber und können Druck im ganzen Bundesgebiet ausüben. Ein weiterer Vorteil: Für normale Warnstreiks gibt es kein Streikgeld, wohl aber für den ganztägigen Streik. Die Höhe hängt ab vom Mitgliedsbeitrag und der Mitgliedsdauer. Das Streikgeld beträgt das 12- bis 14-Fache des Mitgliedsbeitrags (pro Woche).

Siehe auch: Streik, Warnstreik

A

ABWEICHUNG

Tarifverträge schaffen zwingende Mindestnormen, die nicht unterschritten werden dürfen – außer in Ausnahmefällen (vgl. Paragraf 4 Abs. 3 TVG):

- Per Einzelarbeitsvertrag können bessere Bedingungen vereinbart werden, zum Beispiel höheres Entgelt, kürzere Arbeitszeit (Günstigkeitsprinzip).
- Im Tarifvertrag selbst kann eine Abweichung zugelassen werden (Öffnungsklausel).
- Die Tarifvertragsparteien können einen abgeschlossenen Tarifvertrag abändern, um beispielsweise zusätzliche Regelungen aufzunehmen (Ergänzungstarifvertrag) oder um auf eine wirtschaftliche Notsituation zu reagieren (Härteregelung, Sondertarifvertrag).

Siehe auch: Günstigkeitsprinzip, Öffnungsklausel, Rangprinzip

ALLGEMEINVERBINDLICHKEITSERKLÄRUNG (AVE)

Nach § 5 TVG kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Dann sind die tarifvertraglichen Regelungen für alle Beschäftigten und alle Arbeitgeber der jeweiligen Branche oder des Wirtschaftszweiges bindend – unabhängig von der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft oder in einem Arbeitgeberverband. Der Allgemeinverbindlichkeitserklärung muss ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien vorausgehen. Sie müssen nachweisen, dass ein öffentliches Interesse an einer AVE besteht. Dieses ist gegeben, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine AVE verlangt. Ein solcher Fall ist beispielsweise gegeben, wenn viele Unternehmen aus der Tarifbindung fliehen wollen. Die AVE muss im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss erfolgen. Der Tarifausschuss wird aus je drei Vertreter*innen der Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer*innen gebildet.

ANERKENNUNGSTARIFVERTRAG

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

ARBEITGEBERVERBAND

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

ARBEITSZEIT

Wann und wie lange die Beschäftigten 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 (z. B. in Form von Gleitzeitregelungen oder Arbeitszeitkonten).

Die Dauer der Arbeitszeit ist im Gesetz und in den Tarifverträgen unterschiedlich geregelt. Das Gesetz bestimmt eine maximale durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden – verteilt auf acht Stunden täglich bei sechs Werktagen (Montag bis Samstag). An Sonn- und Feiertagen gilt eine allgemeine Arbeitsruhe. Die werktägliche Arbeitszeit darf über einen bestimmten Zeitraum hinweg bis zu zehn Stunden andauern, muss aber im Durchschnitt von sechs Monaten wieder bei acht Stunden pro Tag liegen.

Gemäß den Tarifverträgen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall wird die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel von Montag bis Freitag geleistet. Zudem sind in den meisten Tarifverträgen kürzere Wochenarbeitszeiten vereinbart. 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

Arbeitszeit kann unterschiedlich verteilt werden. Meist wird die Flexibilisierung dafür genutzt, die Arbeitszeit den Erfordernissen des Unternehmens (zum Beispiel der Auftragslage) anzupassen. Arbeitszeitflexibilisierung kann aber auch den Beschäftigten dienen. Beispielsweise, um die Arbeitszeit besser mit den persönlichen oder familiären Bedürfnissen zu vereinbaren.

Arbeitszeitflexibilisierung kann vom Arbeitgeber nicht einseitig verordnet werden. Denn hier hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrecht: Der Arbeitgeber darf nicht allein entscheiden. 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. Für alle Tarifbereiche gilt, dass Kurzarbeit oder Mehrarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart werden kann. Kommt es zu Mehrarbeit – am Tag, in der Woche oder am arbeitsfreien Samstag – besteht ein tariflicher Anspruch auf zusätzliche Vergütung, den sog. „Mehrarbeitszuschlag“.

ARBEITSZEITKONTEN

In einigen Tarifgebieten sind Arbeitszeitkonten tariflich geregelt. Flexible Arbeitszeitkonten können betriebliche Auslastungsschwankungen besser abfedern, die Beschäftigung in den Betrieben stabilisieren und die Bezahlung verstetigen. Langzeitkonten dienen einer höheren persönlichen Zeitsouveränität und damit einer selbstbestimmteren Planung der Lebensarbeitszeit. Sie bieten die Möglichkeit, sich tarifliche Ansprüche auf Freistellung, etwa für persönliche Weiterbildung, Pflegezeiten, Sabbaticals oder ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu erwerben. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, insbesondere bei Langzeitkonten, ist Teil der tariflichen Regelung.

AUSSPERRUNG

Aussperrung ist die massivste Reaktion der Arbeitgeber auf Streik. Aussperrung bedeutet den Ausschluss aller oder einer größeren Anzahl von Beschäftigten eines Betriebes oder einer Branche von der Arbeit – bei Wegfall der Entgeltzahlungen. In vielen europäischen Ländern ist Aussperrung entweder verboten oder sie verfehlt ihre Wirkung, weil der Arbeitgeber das Entgelt weiterbezahlen muss, so zum Beispiel in Italien, Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien und Österreich. In Belgien haben ausgesperrte Beschäftigte Anspruch auf Arbeitslosengeld. In Deutschland dagegen heißt es nach derzeitiger Rechtsprechung, die Aussperrung ist in Quoten zur „Herstellung der gleichgewichtigen Verhandlungspositionen als Kampfmittel zulässig". Nach Meinung der IG Metall wie auch vieler Arbeitsrichter*innen und Jurist*innen dagegen ist das Mittel der Aussperrung rechtswidrig, da es das Recht der Beschäftigten, durch Arbeitskämpfe ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, massiv beschränkt. Eine Aussperrung stellt kein Kräftegleichgewicht her, sondern setzt das durch den Streik hergestellte Machtgleichgewicht zugunsten der Arbeitgeber wieder außer Kraft.

Siehe auch: heiße Aussperrung, kalte Aussperrung

B

BEENDIGUNG (ENDE DES TARIFVERTRAGES)

Ein Tarifvertrag kann auf unterschiedliche Weise enden, unter anderem durch
- Kündigung,
- Befristung/Zeitablauf,
- einvernehmliche Aufhebung,
- Ausscheiden aus Geltungsbereich,
- bestimmten Fälle, wie Betriebsübergang oder Umwandlung.

Aber: Der Tarifvertrag ist dann nicht völlig irrelevant, sondern weiterhin wirksam. Entweder aufgrund von Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) oder dadurch, dass er Inhalt des Arbeitsvertrages wird (Betriebsübergang). Auch Verbandsaustritt und Wechsel in OT-Status führen nicht zum Ende des Tarifvertrages.

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

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

Die Tarifverträge ergänzen in der Regel die betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrats. Die individuellen Beteiligungsrechte der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeits-, Leistungs- und Entgeltbedingungen werden durch die tariflichen Regelungen gestärkt, zum Beispiel durch Individualansprüche oder erweiterte Gestaltungs- und Reklamationsrechte.

BETRIEBSRAT

Das BetrVG unterscheidet zwischen dem Betriebsrat als Organ und den gewählten Betriebsratsmitgliedern. Betriebsratsmitglieder dürfen sich als Gewerkschaftsmitglieder an Streiks beteiligen, einen Streik mitorganisieren, maßgebend in der Streikleitung mitarbeiten oder Streikposten stehen. Dagegen muss sich der Betriebsrat als Institution auf den Verhandlungsweg beschränken und darf nicht aktiv in einen Arbeitskampf eingreifen. Der Betriebsrat ist kein gewerkschaftliches Gremium, sondern die betriebliche Interessenvertretung aller in einem Betrieb Beschäftigten – auch der Gewerkschaftsmitglieder. Der Betriebsrat wird von den Beschäftigten alle vier Jahre auf Grundlage des BetrVG gewählt. 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.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Betriebsvereinbarungen sind Regelungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene. Sie dürfen tarifvertragliche Regelungen nicht ersetzen, da diese Vorrang vor Betriebsvereinbarungen haben (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Es sei denn, 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 seine zeitliche Lage.

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ (BetrVG)

Das BetrVG regelt die Mitbestimmung im Betrieb. Also in erster Linie das Verhältnis zwischen Betriebsrat (BR) und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) auf der einen und dem Arbeitgeber/Unternehmer auf der anderen Seite. So beschreibt es z. B. die Zusammensetzung und Wahl der betrieblichen Interessenvertretungen und ihre Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, beispielsweise bei Kündigungen, Einstellungen oder Eingruppierung. Das BetrVG gibt aber auch der*dem einzelnen Beschäftigten Rechte gegenüber dem Arbeitgeber. Ein wichtiges Recht: der Schutz der Persönlichkeit. Zu den unzulässigen Verstößen gegen Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmer*innen gehören z. B.:

- Eingriffe in das außerdienstliche Verhalten,
- Eingriffe in die Privatsphäre (Anzugsvorschriften, Frisur),
- Verletzung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (Datenschutz),
- Verweigerung des Beschäftigungsanspruchs,
- Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Herkunft usw.,
- Ehrverletzungen (z. B. durch Mobbing, sexuelle Belästigung),
- Kontrolle der Arbeitsleistung und des Verhaltens (z. B. durch Videoüberwachung).

BETRIEBSÜBERGANG

Ein Betrieb oder Betriebsteil geht auf einen anderen Inhaber über, zum Beispiel durch Verkauf oder Verpachtung, Ausgliederung oder Spaltung oder durch Fusion.

Die Folgen werden in Paragraf 613a BGB beschrieben:

- Das Arbeitsverhältnis geht mit dem gleichen Inhalt auf den Erwerber über.
- Betriebsvereinbarungen werden Inhalt des Einzelarbeitsvertrages.
- Ist der Erwerber nicht Mitglied im Arbeitgeberverband, gelten die Tarifverträge nicht kollektiv weiter, sondern nur individualrechtlich: Der Inhalt ist ein Jahr lang garantiert. In dieser Zeit können die Bedingungen nicht verschlechtert werden. Nach Ablauf des Jahres gelten sie weiter, können aber verändert werden.
- Diese Besitzstandssicherung ist also nur vorübergehend, sie gilt nicht für Neueingestellte. Neue Tarifverträge werden nicht mehr wirksam.
- Die Tarifbindung endet und muss für die Beschäftigten neu erstritten werden.

E

EFFEKTIVENTGELT

Der tatsächlich erzielte Arbeitsverdienst wird als Effektiventgelt bezeichnet. Er setzt sich zusammen aus tariflicher Grundvergütung, sonstigen tariflichen Leistungen samt Zulagen und Zuschlägen sowie übertariflichen Einkommensbestandteilen und Sozialleistungen. Dagegen umfasst das Tarifentgelt nur die von den Tarifparteien ausgehandelten Bestandteile (inklusive tariflicher Sonderzahlungen). Das Effektiventgelt ist ein wichtiger Indikator 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 wird Lohndrift genannt.

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, die nicht tariflich festgelegt sind, zu kürzen.

Siehe auch: Lohndrift

EINGRUPPIERUNG

Mit der Einstellung erfolgt die Zuweisung einer Arbeitsaufgabe bzw. einer Tätigkeit. Daraus folgt die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe auf Basis des Entgeltrahmentarifvertrages (ERA).

EINIGUNGSSTELLE

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Sie besteht aus einer*einem neutralen Vorsitzenden und einer gleichen Anzahl von Beisitzern des Arbeitgebers und des Betriebsrats.

EINMALZAHLUNG

Eine Einmalzahlung ist eine zusätzlich zur Tariferhöhung gezahlte Leistung (fester oder prozentualer Betrag, laufende Zahlung). Sie geht nicht in die Tariftabellen ein, wird also nicht Basis für die folgenden Tariferhöhungen. Übertarifliche Zahlungen können nicht auf sie angerechnet werden. Die Einmalzahlung ist von einer Pauschale zu unterscheiden, die anstelle der Entgelterhöhung gezahlt wird.

ENTGELTE

Die Vergütung einer*eines Beschäftigten für die geleistete Arbeit wird als Entgelt bezeichnet. Dazu gehören alle laufenden oder einmaligen Zahlungen des Arbeitgebers. Im Lohnsteuerrecht wird anstelle des Begriffs „Entgelt“ die Bezeichnung „Arbeitslohn“ verwendet. Im Sozialversicherungsrecht spricht man von „Arbeitsentgelt“.

Siehe auch: Entgeltrahmentarifvertrag (ERA)

ENTGELTFORTZAHLUNG

Die Ausgangslage war ungerecht: Angestellte erhielten im Krankheitsfall ihren Lohn sechs Wochen lang weitergezahlt. Arbeiter*innen dagegen bekamen in den ersten drei Tagen Krankheit gar kein Geld. Danach übernahm die Krankenkasse, zahlte allerdings nur die Hälfte des Grundlohns. Deshalb traten 1956/57 mehr als 34.000 Beschäftigte der Metallindustrie in Schleswig-Holstein in den Streik. Er dauerte 114 Tage. Sie erkämpften einen Tarifvertrag, der die Arbeiter*innen bei Krankheit besser absicherte, indem er die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Form eines Zuschusses durchsetzte. 1970 wurde die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gesetzlich geregelt. Heute heißt das entsprechende Gesetz „Entgeltfortzahlungsgesetz“. Im Krankheitsfall erhalten abhängig Beschäftigte bis zu sechs Wochen lang ihr Entgelt weitergezahlt. Anschließend gibt es Krankengeld von der Krankenkasse.

ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG (ERA)

Das Entgelt von Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie wird auf Basis des Entgeltrahmentarifvertrages (ERA) festgelegt. Seit der flächendeckenden Einführung des ERA gehören Lohn- und Gehaltsgruppen in dieser Branche der Vergangenheit an. Alle Beschäftigten werden nach den gleichen Regeln einer Entgeltgruppe zugeordnet. Grundlage der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe nach ERA ist die Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, für alle Tätigkeiten eine schriftliche Darstellung anzufertigen, die auch von den Beschäftigten eingesehen werden kann. Bei ganzheitlicher Betrachtung der Arbeitsaufgabe müssen auch alle Teilaufgaben berücksichtigt werden. Die Arbeitsaufgabe wird nach verschiedenen Bewertungsmerkmalen oder anhand von Niveaubeispielen bewertet. Daraus ergibt sich schließlich die Entgeltgruppe. Die Bedingungen des Leistungsentgelts und der Leistungsermittlung werden in Betriebsvereinbarungen festgelegt.

ERGÄNZUNGSTARIFVERTRAG

Ein Ergänzungstarifvertrag ist ein zusätzlicher Tarifvertrag zum Flächentarifvertrag mit (verbandsangehörigen) Unternehmen. Er enthält unternehmensspezifische Regelungen – zum Beispiel zu Arbeitszeit, Qualifizierung, Entgeltgrundsätzen und/oder Beschäftigungssicherung.

ERKLÄRUNGSFRIST (WIDERRUFSFRIST)

Sie wird bei Abschluss eines Tarifvertrages im Verhandlungsergebnis vereinbart. Beide Tarifvertragsparteien können sich innerhalb dieser Frist (meist zwischen einer und drei Wochen) intern mit den zuständigen Gremien (Mitgliederversammlung, Tarifkommission, Vorstand) beraten. Innerhalb dieser Frist kann das Tarifergebnis angenommen oder abgelehnt/widerrufen und ggf. die Frist verlängert werden. Nach Ablauf der Erklärungsfrist wird der Tarifvertrag unterzeichnet und tritt entweder mit Ablauf der Erklärungsfrist oder rückwirkend zum Datum des Tarifabschusses oder zu einem anderen definierten Datum in Kraft.

F

FESTBETRAG

Der Festbetrag ist eine Tariferhöhung in Form eines einheitlichen Euro-Betrages, der in die Entgelttabellen eingeht. Er bewirkt, dass die unteren Entgeltgruppen prozentual relativ stark und die oberen Entgeltgruppen relativ gering angehoben werden („soziale Komponente“).

FIRMENTARIFVERTRAG

Der Firmentarifvertrag wird zwischen IG Metall und einem einzelnen (oder mehreren) Unternehmen abgeschlossen, er wird auch Haus- oder Werktarifvertrag genannt. Es können alle Arbeits- und Entgeltbedingungen geregelt werden. Der einzelne Arbeitgeber ist (neben den Arbeitgeberverbänden) tariffähig (§ 2 TVG).

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 Tarifgebiete auswirken. Im härtesten Fall ist die Produktion dort dann auch stillgelegt. Durch die Änderung des § 116 AFG (heute § 160 SGB III) 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.

Siehe auch: kalte Aussperrung

FLÄCHENTARIFVERTRAG

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. Das Tarifvertragssystem in Deutschland garantiert weitgehend gleiche Bedingungen für die Betriebe einzelner Branchen innerhalb der Branchen. Der Flächentarifvertrag legt Mindeststandards fest und erfüllt somit Schutzfunktionen für die Beschäftigten. Denn Flächentarifverträge entziehen die Entgelte der Beschäftigten dem Wettbewerbsdruck. Sie zwingen die Arbeitgeber, ihre Gewinne nicht auf Kosten der Beschäftigten zu steigern. Flächentarifverträge verhindern Lohndumping, indem sie verbindliche Entgelthöhen festlegen. Und sie wirken der Konkurrenz unter Beschäftigten entgegen, indem sie sich an dem Grundsatz „gleiches Geld für vergleichbare Arbeit" orientieren. In den vergangenen Jahren hat der Druck auf den Flächentarifvertrag enorm zugenommen.

FORDERUNGSEMPFEHLUNG

Auf Basis der betrieblichen Diskussionen geben die Tarifkommissionen Empfehlungen bezüglich der Höhe der Tarifforderungen ab. Diese werden bei dem für Tarifpolitik zuständigen Vorstand der IG Metall gesammelt und geprüft. Anschließend erarbeitet der Vorstand eine Empfehlung für die Forderungsaufstellung. Nun treten die Tarifkommissionen erneut zusammen und beschließen auf der Grundlage der Empfehlung des Vorstandes die endgültigen Forderungen.

Siehe auch: Tarifkommission

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 wirksamen Tarifvertrages. Dinge, die dort nicht geregelt sind, können durchaus Gegenstand von Arbeitskämpfen sein. Die Friedenspflicht endet in der Regel

- in Tarifbereichen ohne Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung mit Ablauf des gekündigten Tarifvertrages;
- in Tarifbereichen mit einer Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung wie in der Metall- und Elektroindustrie, i. d. R. vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrages.

G

GELTENDMACHUNG

Fällige Ansprüche aus Tarifverträgen müssen – soweit sie der Arbeitgeber nicht von sich aus erfüllt – geltend gemacht werden. Dies kann, je nach Tarifvertrag, schriftlich oder mündlich beim Arbeitgeber und/oder beim Arbeitsgericht erfolgen. Die jeweilige Ausschlussfrist und die gesetzlichen Verjährungsfristen sind dabei zu beachten. Bei fehlender Geltendmachung oder bei Verstreichen der Ausschlussfrist gehen die tariflich verbrieften Rechtsansprüche unwiederbringlich verloren. Aus Beweisgründen empfiehlt sich immer eine schriftliche Geltendmachung unter genauer Angabe der geltend gemachten Ansprüche.

GELTUNGSBEREICH

Die IG Metall schließt ihre Tarifverträge für spezielle Geltungsbereiche ab: persönlich, fachlich und räumlich. Der Tarifvertrag gilt nur für die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten und für verbandsangehörige Betriebe, für die die genannten Geltungsbereiche zutreffen (§ 4 Abs. 1 TVG).

Die IG Metall-Bezirksleitungen schließen Tarifverträge nur innerhalb ihres Organisationsgebietes ab – ansonsten brauchen sie eine spezielle Beauftragung oder Vollmacht.

GENDER-PAY-GAP

Tarifverträge sollen die Entgeltungerechtigkeit zwischen Frauen und Männern beseitigen. Der Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise beinhaltet in den Anforderungsprofilen gleichwertige Anforderungen an Frauen und Männer und bewertet sie entsprechend gleich.

GENERALSTREIK

Zu einem Generalstreik, befristet oder unbefristet, kann der DGB bundesweit oder regional aufrufen. Ob ein Generalstreik in Deutschland zulässig ist, ist allerdings juristisch umstritten. Die IG Metall kann laut Satzung von ihrem Widerstandsrecht (gemäß Art. 20 Abs. 4 GG) Gebrauch machen, wenn demokratische Grundrechte, der soziale Rechtsstaat und Frieden sowie die Unabhängigkeit oder Existenz der Gewerkschaften gefährdet sind.

GEWERKSCHAFT

Eine Gewerkschaft ist die Selbsthilfeorganisation der abhängig Beschäftigten. Nach dem TVG sind nur Gewerkschaften tariffähig, d. h. nur sie können Tarifverträge abschließen. Folgende Kriterien gelten für die Tariffähigkeit von Gewerkschaften. Sie müssen

- frei gebildet worden sein;
- ihren Zweck in der Wahrung der Interessen von Beschäftigten haben;
- überbetrieblich organisiert sein;
- den Abschluss von Tarifverträgen als Ziel in ihrer Satzung verankert haben;
- gegnerunabhängig sein: das heißt, sie dürfen in keinem Abhängigkeitsverhältnis zur Gegenseite stehen, und Angehörige der Gegenseite dürfen keine Mitglieder sein;
- soziale Macht haben, um den Abschluss von Tarifverträgen durchsetzen zu können;
- nach innen und außen demokratisch strukturiert sein;
- das geltende Tarifrecht anerkennen.

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.

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.

Siehe auch: Rangprinzip

H

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 von der IG Metall, damit sie weiterhin Geld zum Leben haben.

I

IN-KRAFT-TRETEN (DES TARIFVERTRAGES)

Das In-Kraft-Treten ist der Beginn der Laufzeit eines Tarifvertrages und seiner Rechtswirkungen. Gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte haben ab diesem Zeitpunkt die tariflichen Ansprüche. Das Datum wird fast immer ausdrücklich im Tarifvertrag vereinbart. Ein Tarifvertrag kann auch rückwirkend in Kraft treten.

J

JAHRESEINKOMMEN

Das Jahreseinkommen umfasst das tarifliche Entgelt in einem Kalenderjahr. Dazu gehören das monatliche Grundentgelt, Zulagen und Zuschläge, Urlaubsvergütungen und Jahressonderzahlung sowie eventuelle vermögenswirksame oder altersvorsorgewirksame Leistungen und Jubiläumszuwendungen.

K

KALTE AUSSPERRUNG

Kalte Aussperrung kann als Folge von Streik oder heißer Aussperrung durch den Arbeitgeber angewandt werden. Betroffen sind Beschäftigte in Betrieben, die außerhalb des Streikgebietes liegen. Der Arbeitgeber behauptet, dass nicht gearbeitet werden könne, weil Zulieferer- bzw. Abnahmebetriebe wegen Streik oder Aussperrung nicht liefern bzw. nicht abnehmen können. Die Beschäftigten erhalten 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: Fernwirkung

KOALITIONSFREIHEIT

Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert die Freiheit, sich zu Vereinigungen (Koalitionen) zusammenzuschließen, die der Wahrung und Förderung der Wirtschaftsbedingungen dienen. 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 nichtorganisierten Beschäftigten die Bezeichnung „Trittbrettfahrer“ eingebracht hat.

KURZARBEIT

Kurzarbeit bedeutet: Beschäftigte arbeiten weniger Stunden als in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt. Dafür kann es unterschiedliche Gründe geben. Bislang wurde Kurzarbeit meistens in Konjunkturflauten eingesetzt, wenn Aufträge und Umsatz fehlen. Denn durch die Kurzarbeit können auch in Krisen Beschäftigung und Know-how erhalten bleiben. Während der Corona-Pandemie ist Kurzarbeit gesellschaftlich breiter bekannt geworden, denn sie wurde branchenübergreifend als Hilfsmittel genutzt. Kurzarbeit kann eine gesamte Belegschaft betreffen oder nur einen Teil der Beschäftigten.

KURZARBEITERGELD

Das Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung. Beschäftigte in Kurzarbeit verdienen weniger oder sogar gar nichts (bei „Kurzarbeit null“). Das Kurzarbeitergeld gleicht das Minus zumindest teilweise aus. Trotzdem bedeutet Kurzarbeit für die Beschäftigten spürbare Einbußen beim Entgelt. Deshalb fordern wir, dass Arbeitgeber Aufzahlungen zum (staatlichen) Kurzarbeitergeld leisten und die Entgeltlücke so verkleinern. In vielen Branchen und Betrieben wirken tarifliche und betriebliche Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes.

KÜNDIGUNG DES TARIFVERTRAGES

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

L

LAUFZEIT

Tarifverträge werden in der Regel für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen. Die Laufzeit ist gesetzlich nicht fixiert, sondern Sache der Vertragsparteien. Entgelttarifverträge laufen meist für zwölf Monate. Rahmen- und Manteltarifverträge werden überwiegend für einen längeren Zeitraum vereinbart. Einige Verträge enthalten keine feste Laufzeit. Während der Laufzeit besteht für die jeweiligen Tarifinhalte Friedenspflicht.

LEISTUNGSANTEILE/LEISTUNGSZULAGEN

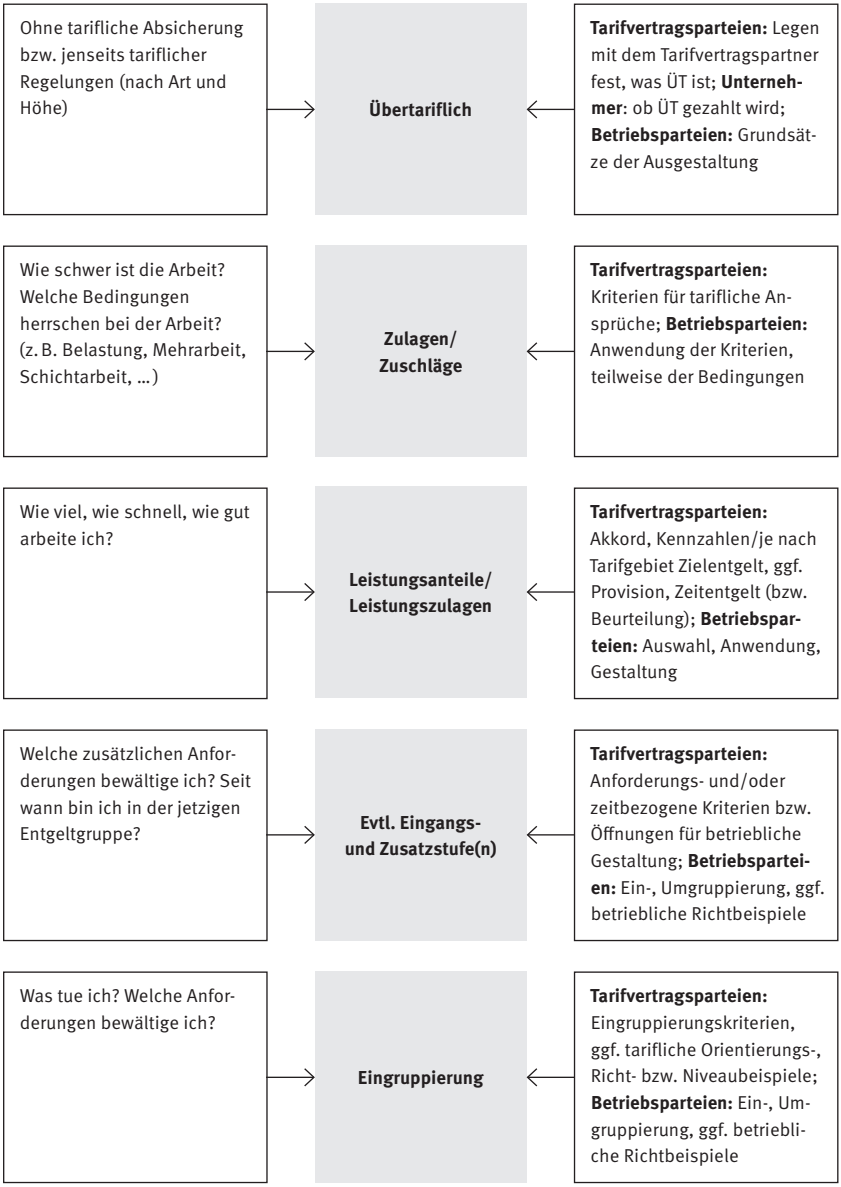
Im Geltungsbereich des ERA erhalten alle Beschäftigten zusätzlich zum Grundentgelt ein leistungsabhängiges Entgelt. Zur Ermittlung von dessen Höhe gibt es verschiedene Methoden, zum Beispiel eine Leistungsbeurteilung, Prämie oder Akkord. Dies ist abhängig von der Art des Arbeitsplatzes sowie dem jeweiligen Tarifgebiet. Die Einführung bzw. Änderung der Entgeltgrundsätze und Ermittlungsmethoden sowie die damit verbundene Festlegung des Geltungsbereiches ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die Betriebsvereinbarungen richten sich nach den tariflichen Rahmenregeln, in denen u. a. festgelegt wird, welcher Mindestdurchschnitt des leistungsabhängigen Entgelts für die jeweilige Beschäftigtengruppe erreicht werden muss.

LOHNDRIFT

Lohndrift ist der Abstand zwischen den Steigerungsraten des Tarif- und des Effektiventgeltes. Das Effektiventgelt ist das, was die Beschäftigten tatsächlich bekommen. Es setzt sich zusammen aus tariflicher Grundvergütung, sonstigen tariflichen Leistungen samt Zulagen und Zuschlägen sowie übertariflichen Einkommensbestandteilen und Sozialleistungen. Wie stark das Effektiv- vom Tarifentgelt 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“).

Siehe auch: Effektiventgelt

Metall- und Elektroindustrie – Entgeltsäule



LOHNNEBENKOSTEN

Zu den Arbeitskosten gehören nicht nur die Entgelte, sondern auch die „Lohnnebenkosten“. Allerdings ist dieser Begriff irreführend. Denn im Grunde handelt es sich um Bestandteile der Einkommen, die von den Beschäftigten erwirtschaftet und in den Tarifabschlüssen im Gesamtpaket berücksichtigt werden. Rund 55 Prozent der 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.

LOHNSTÜCKKOSTEN

Das sind die Anteile der Entgelte an den Herstellungskosten eines Produktes. Reale Lohnstückkosten zeigen an, wie hoch der Lohnkostenanteil an den Produkten ist. 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. Allerdings ermöglichen sie 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 können die Lohnstückkosten gegenüber dem Ausland beispielsweise steigen, wenn die Währung aufgewertet wird.

M

MANTELTARIFVERTRAG

Der Manteltarifvertrag regelt im Unterschied zu den Entgelttarifverträgen die allgemeinen 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. Ihnen dürfen keine Nachteile entstehen. Jede Maßregelung (zum Beispiel eine Abmahnung oder Kündigung) muss unterbleiben oder wieder rückgängig gemacht werden. Der örtlichen Streikleitung, aber auch dem gewerkschaftlichen Betriebsratsmitglied fällt dabei die Kontrollfunktion zu. Bekannt gewordene negative Maßnahmen und deren Änderung werden dokumentiert und an die zuständigen Stellen der IG Metall weitergeleitet.

N

NACHBINDUNG

Endet die Mitgliedschaft eines Unternehmens im Arbeitgeberverband, gelten alle Tarifverträge ohne Einschränkung 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. Diese ergibt sich aus § 3 Abs. 3 TVG. Lediglich neu abgeschlossene Tarifverträge gelten für den ausgetretenen Arbeitgeber nicht mehr.

Siehe auch: Verbandsaustritt

NACHWIRKUNG

Wenn ein Tarifvertrag gekündigt wurde oder abgelaufen ist, gelten seine Regelungen so lange weiter, bis sie durch eine neue Abmachung ersetzt werden. Eine solche Abmachung kann sein: ein neuer Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Einzelarbeitsvertrag. Das ist in § 4 Abs. 5 TVG festgelegt. Mit dieser Bestimmung will 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 Entgelttarifvertrag kündigt, um höhere Entgelte durchzusetzen und dafür notfalls auch zu Arbeitskampfmaßnahmen aufrufen muss. Die Nachwirkung muss nicht ausdrücklich im Tarifvertrag vereinbart werden, sie gilt kraft Gesetz. Sie kann jedoch im Tarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen werden. Neueintritte und Neueinstellungen genießen nicht mehr den Schutz des Tarifvertrages. Von den tariflichen Standards kann nun auch durch Arbeitsverträge – anders als bei der Nachbindung – abgewichen werden.

Siehe auch: Nachbindung

NOTDIENST

Im Fall eines Arbeitskampfes muss entschieden werden, ob ein Notdienst im bestreikten Betrieb eingerichtet wird oder nicht. Es geht dabei 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. Dies liegt prinzipiell im Ermessen der Gewerkschaft. Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Beschäftigte zum Notdienst einteilen, um deren Teilnahme am Streik zu verhindern. Die Festlegung von Notdienstarbeiten nach Art und Umfang sowie der Zahl der Notdienstbeschäftigten erfolgt durch die IG Metall. 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.

Siehe auch: Streikleitung

O

ÖFFNUNGSKLAUSELN

Nach dem TVG gelten Tarifverträge zwingend für alle Beschäftigten und Arbeitgeber, die tarifgebunden sind. Außerdem dürfen Betriebsräte in Betriebsvereinbarungen keine 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 Tarifparteien ein „Fenster“ in den Tarifvertrag setzen, das es den Betriebsparteien ermöglicht, Inhalte anders zu regeln. Möglich sind allgemeine Öffnungsklauseln, die nicht auf bestimmte Regelungsbereiche oder Situationen beschränkt sind. Oder spezielle Öffnungsklauseln, die sich auf eine ganz bestimmte Situation und Lösungsmöglichkeit beziehen – wenn etwa ein Unternehmen mit einer bestimmten Maßnahme auf eine Krise reagieren und den Betrieb sanieren will. Die IG Metall verlangt als Bestandteil jeder Abweichung eine Garantie zur Beschäftigungssicherung. Dieser Passus muss mindestens so lange gelten, wie die vereinbarten tariflichen Abweichungen in Kraft sind.

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 Firmentarifvertrages aufzufordern.

P

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.

PFORZHEIMER ABKOMMEN

Wer von „Pforzheim“ spricht, meint die 2004 in Pforzheim unterzeichnete „Vereinbarung zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit“, die heute Bestandteil des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung ist. Das Abkommen erlaubt Unternehmen, befristet von Tarifverträgen abzuweichen, wenn dadurch Arbeitsplätze gesichert oder neue geschaffen werden. Der Flächentarifvertrag bleibt jedoch der Standard, die Abweichung ist die Ausnahme.

Sind alle Möglichkeiten, die der Tarifvertrag bietet, ausgeschöpft worden, können die Tarifparteien nach gemeinsamer Prüfung mit Betriebsrät*innen und Geschäftsleitungen für einzelne Betriebe ergänzende tarifliche Regelungen vereinbaren oder deren befristete Abweichung von tariflichen Mindeststandards beschließen – zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld kürzen, Arbeitszeit senken oder erhöhen –, mit oder ohne Lohnausgleich.

Solche Vereinbarungen können nur die Tarifpartner abschließen. Die IG Metall hat für Verhandlungen über Abweichungen klare Prinzipien formuliert:

- Der Arbeitgeber muss die Notwendigkeit der Abweichung nachweisen. Die bloße Behauptung, Beschäftigung sichern zu wollen, reicht nicht.
- Die Beschäftigungsziele müssen verbindlich vereinbart und schlüssige Innovations- und Investitionskonzepte vorgelegt werden. Die Wettbewerbssituation, Innovation 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*innen umfassende Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erhalten.
– Die Abweichung vom Flächentarifvertrag muss grundsätzlich zeitlich befristet sein.
– Bei der Beurteilung müssen die Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigten in der Branche und 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. I. d. R. wird eine solche Vereinbarung von den anderen Tarifgebieten der Branche übernommen.

PREISSTEIGERUNGSRATE

Die Preissteigerungsrate (auch Teuerungsrate oder Inflationsrate) gibt an, um wie viel Prozent das Preisniveau in einer bestimmten Zeitspanne von beispielsweise einem Monat oder einem Jahr gestiegen ist. Die Preissteigerungsrate spielt bei der Begründung von Tarifforderungen meist eine große Rolle. Denn: 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 (sinkende Kaufkraft).

Siehe auch: Trinitarische Formel

Q

QUALIFIZIERUNG (TARIFVERTRAG BILDUNG BZW. QUALIFIZIERUNG)

Es gibt unterschiedliche Arten von beruflichen Qualifizierungen. Sind sie betrieblich notwendig, ist der Arbeitgeber dafür zuständig. Er muss die Kosten tragen und die Beschäftigten können sie in ihrer Arbeitszeit absolvieren – regulär vergütet. Der Tarifvertrag Bildung/Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie geht darüber hinaus und begründet einen individuellen Anspruch auf eine persönliche Weiterbildung für alle Beschäftigten der Branche nach mindestens fünf Jahren Betriebszugehörigkeit. Was, wann und wie konkret, wird im Rahmen von persönlichen Qualifizierungsgesprächen mit dem Arbeitgeber verhandelt. Grundsätzlich gilt: Persönliche Weiterbildungen können insgesamt bis zu sieben Jahre dauern. Danach garantiert der Tarifvertrag die Rückkehr auf eine mindestens gleichwertige Vollzeitstelle. Hinsichtlich der Umsetzung gibt es verschiedene Modelle: Bei der „verblockten“ Bildungsteilzeit beispielsweise wird über einen bestimmten Zeitraum hinweg Vollzeit gearbeitet, bei reduziertem Entgelt. Anschließend erfolgt die Freistellung, bei gleichbleibendem Entgeltbezug. Eine andere Möglichkeit ist die „unverblockte“ Bildungsteilzeit, bei der Arbeit und Weiterbildung parallel stattfinden – die Arbeitszeit wird also entsprechend reduziert. Schlussendlich kann auch eine Ausscheidensvereinbarung bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage getroffen werden.

Ganz gleich auf welches Modell die Wahl fällt, notwendig ist immer eine individuelle Bildungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber. Zentraler Bestandteil der Vereinbarung: Das Bildungskonto. Es ermöglicht eine (Teil-)Vergütung während der Freistellung, wobei die Untergrenze bei siebzig Prozent des zuletzt erzielten Monatsentgeltes liegt. Auf diesem Konto können Arbeitszeiten, Entgelte, Zuschläge, Sonderzahlungen etc. angespart werden, um sie als Guthaben für die Weiterbildung zu verwenden. In manchen Regionen werden anstelle des Bildungskontos bestehende Langzeitkonten für die individuelle Aufstockung genutzt.

R

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

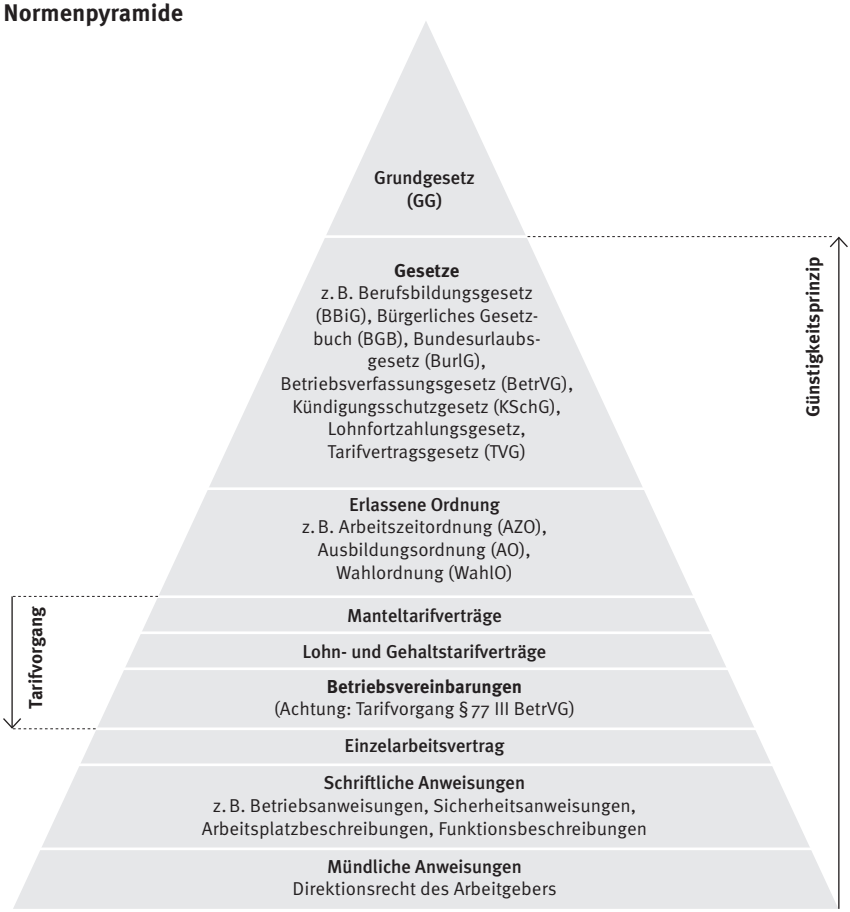
Eine Regelung im Arbeitsvertrag kann also nicht gegen ein zwingendes Gesetz verstoßen, da das Gesetz im Vergleich zum Arbeitsvertrag höherrangig ist. Eine Ausnahme vom Rangprinzip wird dort gemacht, wo die niedrigere Regelung eine günstigere Regelung für den*die Beschäftigte*n enthält.

Siehe auch: Günstigkeitsprinzip

REKLAMATION

Der Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) für die Metall- und Elektroindustrie beinhaltet Reklamationsrechte der Beschäftigten. Sie haben das Recht, ihrer Eingruppierung zu widersprechen, wenn sie der Ansicht sind, falsch eingruppiert zu sein. Sie haben auch Anspruch auf Überprüfung, wenn sie meinen, dass die vereinbarten Leistungsbedingungen unzutreffend sind. Auch der Betriebsrat hat die tarifvertragliche Möglichkeit, Eingruppierungen und Leistungsbedingungen zu beanstanden.

Normenpyramide



REVISIONSKLAUSEL

Auf Verlangen einer Tarifpartei vereinbarte Klausel, insbesondere bei langlaufenden oder Stufentarifverträgen. Eine oder beide Tarifparteien können aufgrund dieser Klausel verlangen, dass der Tarifabschluss überprüft und ggf. bestimmte Vereinbarungen geändert werden. Häufig enthalten Ergänzungstarifverträge, die das Ziel haben, durch Arbeitgeberzusagen bei gleichzeitigen Einschnitten in die Tarifverträge die Beschäftigung zu sichern, solche Klauseln.

S

SALVATORISCHE KLAUSEL

Die salvatorische Klausel sichert die Gültigkeit eines Tarifvertrages 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

Der Begriff hat mehrere Bedeutungen: Zum einen meint er einen Tarifvertrag, mit dem für ein sanierungsbedürftiges Unternehmen vorübergehend die tariflichen Verpflichtungen ausgesetzt, verändert oder herabgesetzt werden. Zum anderen einen Tarifvertrag zur Bildung einer Transfer- und Beschäftigungsgesellschaft, um den Verbleib im oder die Rückkehr in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Dies geschieht u. a. 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 DER VERHANDLUNGEN

Wenn eine Tarifpartei einschätzt, dass weitere Verhandlungen keinen Sinn mehr machen, sind die Tarifverhandlungen gescheitert. Darüber befindet 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 Tarifpartei. 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

Die Schlichtung ist ein tariflich geregeltes Verfahren zur Einigung bei strittigen Tarifverhandlungen. 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 angerufen. Die sechsköpfige Schlichtungskommission wird gemeinsam eingesetzt, wenn sich beide Tarifvertragsparteien auf die Schlichtung einlassen und auf einen Schlichter/eine Schlichterin einigen können. Der*die Schlichter*in bleibt zwei Jahre im Amt. Die Annahme des Schlichterspruches ist freiwillig. Die Schlichtung in Tarifauseinandersetzungen basiert auf entsprechenden Abkommen der Tarifparteien.

Manche Schlichtungsabkommen sehen einen Einlassungszwang zur Schlichtung vor. Die meisten Tarifabschlüsse kommen ohne Schlichtung zustande. Eine (staatliche) Zwangsschlichtung existiert nicht, sie würde gegen die Tarifautonomie verstoßen und wäre deshalb verfassungswidrig.

SCHWERPUNKTSTREIKS

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

Siehe auch: 24-Stunden-Streik

SOZIALE KOMPONENTE

Insbesondere Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen fordern eine stärkere Anhebung der Entgelte in diesen Gruppen, zum Beispiel in Form eines Sockel- oder Mindestbetrages. Im Ergebnis oft über eine Pauschale gelöst: Erhöhung der Entgelte um x Prozent, mindestens jedoch y Euro, wobei der Mindestbetrag in den unteren Entgeltgruppen einen höheren Betrag als die prozentuale Erhöhung ausmacht.

STREIK

Das Recht auf Streik wird aus der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit (Artikel 9 GG) 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. Es darf also weder auf dem Verhandlungsweg noch über Warnstreiks ein Tarifergebnis zu erzielen sein. Nach der Rechtsprechung des BAG sind alle Arbeitskampfformen erst nach Ablauf der Friedenspflicht zulässig. Zu zeitlich befristeten Warnstreiks oder Proteststreiks können die Gewerkschaften während der laufenden Tarifverhandlungen aufrufen. Erzwingungsstreiks beschließt der Vorstand der IG Metall, nachdem er die Verhandlungen als gescheitert erklärt hat und die Mitglieder in einer Urabstimmung für einen Streik votiert haben. Aber auch während der Friedenspflicht stehen den Beschäftigten Demonstrationsfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung zu.

Siehe auch: Urabstimmung

STREIKLEITUNG

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

Örtliche Streikleitung
Sie wird auf Vorschlag des*der 1. Bevollmächtigten einer Geschäftsstelle durch die zentrale Streikleitung eingesetzt. Die örtliche Streikleitung koordiniert die betrieblichen Streikleitungen, unterweist die Streikposten und -helfer*innen, ist für die Auszahlung der Streikunterstützung und das Ausstellen von Notdienstausweisen und Ausweisen für nicht am Streik beteiligte Personen zuständig. Zu ihren Hauptaufgaben gehört die Organisation und Einrichtung von Streiklokalen, Einteilung von Helfern, 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. Arbeitseinstellungen, also 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 Unterstützung.

STREIKPOSTEN

Für den Einsatz von Streikposten werden Schichtpläne von der betrieblichen Streikleitung erstellt, sodass alle Streikenden einbezogen sind. Mögliche Streikbrecher werden von ihnen – durch gütliches Zureden – vom Betreten des Betriebs abgehalten. Sie haben jegliche Gewaltanwendung zu unterlassen. Gegenüber den arbeitswilligen Kolleg*innen sollten sie die Ziele und Gründe des Streiks erklären, sich aber nicht in tätliche Auseinandersetzungen verwickeln lassen. Kommt es hier zu Konfrontationen, muss ein Mitglied der betrieblichen Streikleitung hinzugezogen werden.

STREIKUNTERSTÜTZUNG

Wenn es zum Streik kommt, ruht die Arbeit und somit auch der Anspruch auf Entgelt. Für Beschäftigte, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, bedeutet das Entgeltverlust. IG Metall-Mitglieder erhalten im Streikfall eine Entgeltersatzleistung, das sogenannte Streikgeld. Es berechnet sich anhand der Dauer der Mitgliedschaft und der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Beitrages. Anspruch auf diese Unterstützungsleistung besteht nach drei Monaten Mitgliedschaft.

Auszug aus der Satzung der IG Metall – § 23 Unterstützung bei Streik
Unterstützung bei einem vom Vorstand beschlossenen Streik, für den Unterstützungsleistung vom Vorstand genehmigt ist, können Mitglieder nur erhalten, wenn sie bei Beginn der dem Streik vorausgehenden Urabstimmung der Gewerkschaft mindestens drei Monate angehörten und während dieser Zeit satzungsgemäße Beiträge geleistet haben.

Die Unterstützungssätze betragen für eine Streikwoche:
- bei einer Beitragsleistung über 3 bis 12 Monate das 12-Fache des Durchschnittsbeitrages;
- bei einer Beitragsleistung über 12 bis 60 Monate das 13-Fache des Durchschnittsbeitrages;
- bei einer Beitragsleistung über 60 Monate das 14-Fache des Durchschnittsbeitrages;
- Auszubildende erhalten das 14-Fache des Durchschnittsbeitrages;
- für Resttage einer Streikwoche wird die Unterstützung anteilig berechnet.

STUFENTARIFVERTRAG

Das ist ein Tarifvertrag, der eine Veränderung der Arbeitsbedingungen in mehreren Schritten vorsieht (z. B. Entgelterhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, Verlängerung des Urlaubs). Stufentarifverträge werden unter anderem abgeschlossen, um einen Arbeitgeber oder ein Tarifgebiet nach und nach an das Niveau eines anderen Tarifvertrages heranzuführen (z. B. Eintritt in den Arbeitgeberverband, erstmaliger Abschluss eines Firmen- oder Anerkennungstarifvertrages mit einem bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber).

T

TARIFAUTONOMIE

Das Grundgesetz garantiert in Art. 9 Abs. 3, dass die Betriebs- und Wirtschaftsbedingungen von den zuständigen Organisationen (im Normalfall Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) 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 und 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.

TARIFBEREICH (GELTUNGSBEREICH)

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

TARIFBINDUNG

Tarifgebunden sind die Gewerkschaftsmitglieder, der Arbeitgeber (mit Firmentarifvertrag) und die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes (Paragraf 3 Abs. 1 TVG). Nur bei beiderseitiger Mitgliedschaft gelten die Tarifverträge unmittelbar und zwingend (Paragraf 4 Abs. 1 TVG). Die Tarifbindung beginnt mit In-Kraft-Treten des Tarifvertrages bzw. Beitritt zur Gewerkschaft bzw. zum Arbeitgeberverband. Sie endet nicht mit dem Austritt (Verbandsaustritt), sondern erst mit dem Ende des Tarifvertrages. Durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag erfolgt keine Tarifbindung. Ausnahmen: Wenn Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden, gelten diese auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte (Paragraf 5 TVG). Tarifbindung bezeichnet auch den Geltungsgrad der Tarifverträge für Betriebe und/oder Beschäftigte.

TARIFERHÖHUNG

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

TARIFFÄHIGKEIT

Arbeitgeberverbände und einzelne Arbeitgeber sind prinzipiell tariffähig. Auf Seiten der Beschäftigten gilt das nur für Gewerkschaften.

Siehe auch: Gewerkschaft

TARIFKOMMISSION

Die Tarifkommission ist ein gewerkschaftliches Gremium und besteht aus gewählten ehren- und hauptamtlichen IG Metall-Funktionär*innen. Sie bereitet die Tarifrunde vor, beschließt die gewerkschaftliche Forderung, gibt Empfehlungen für die Gespräche mit den Arbeitgebern, ist an den Verhandlungen beteiligt und befindet über die Annahme und Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses sowie über Urabstimmung und Streik. Die Mitglieder der Kommission werden gewählt; viele von ihnen sind Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen. Die Beschlüsse der Tarifkommission sind Empfehlungen, die letzte Entscheidung liegt beim Vorstand der IG Metall (siehe IG Metall-„Richtlinien für Tarifkommissionen“).

TARIFSPEZIALITÄT

In der Praxis treten Überschneidungen von den Regelungsbereichen einzelner Tarifverträge auf, wenn auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis mehrere Tarifverträge zur Anwendung kommen (Beispiel: gleichzeitige Geltung von Verbandstarifvertrag und Haustarifvertrag durch jeweils beiderseitige Tarifbindung). Diese Konkurrenzen löst die Rechtsprechung nach dem Grundsatz der Spezialität: der speziellere Tarifvertrag gilt.

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.

Siehe auch: Nachwirkung

TARIFPLURALITÄT UND KONKURRENZ

Tarifpluralität liegt dann vor, wenn mehrere Tarifverträge im Betrieb zur Anwendung kommen könnten, aber Arbeitgeber und Beschäftigte nicht an dieselben Tarifverträge gebunden sind. Es liegt also keine beiderseitige Tarifbindung der Parteien vor. Dieser Fall tritt z. B. ein, wenn der Arbeitgeber in zwei Arbeitgeberverbänden Mitglied ist oder ein*e Beschäftigte*r Mitglied der einen vertragsschließenden Gewerkschaft und der*die andere Beschäftigte Mitglied der anderen vertragsschließenden Gewerkschaft.

Bis 2010 galt in der Rechtsprechung das Prinzip „ein Betrieb – ein Tarifvertrag". Dieses Prinzip wurde durch eine neue Rechtsprechung aufgehoben. Abhilfe soll das im Juli 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz schaffen, indem es das Prinzip „ein Betrieb – ein Tarifvertrag" wieder einführt. Existieren in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften, gilt nach dem Gesetz nur der Tarifvertrag mit 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

Der gesamte Ablauf vom Aufstellen der Forderungen über die Verhandlungen, eine eventuelle Schlichtung oder (Warn-)Streiks bis hin zum Abschluss eines Vertrags wird Tarifrunde genannt.

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 den 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.

Siehe auch: Friedenspflicht, Tarifkommission, Warnstreik, Verhandlungskommission

TARIFVERTRAG

Der Tarifvertrag ist eine Vereinbarung 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 nicht bindend. Voraussetzung: Es muss beiderseitige Tarifbindung bestehen, also sowohl der oder die Beschäftigte muss Gewerkschaftsmitglied als auch der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband sein oder aber mit der IG Metall einen Anerkennungstarifvertrag oder Haustarifvertrag haben.

Siehe auch: Rangprinzip

TARIFVERTRAGSARTEN

Es gibt unterschiedliche Formen von Tarifverträgen, die verschiedene Regelungsinhalte und Laufzeiten haben.

Bezeichnung	Inhalt	Laufzeit
Manteltarifvertrag	– Grundsätzliche und allgemeingültige Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit, Urlaubszeit und Urlaubsgeld – Mehrarbeit und Überstundenzuschläge – Regelungen zu Nacht- und Schichtarbeit – Probezeit und Kündigungsfristen	in der Regel mehrere Jahre
Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) bzw. Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag	– Entgelteingruppierung gemäß der Arbeitsaufgabe (ERA) – Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung nach Tätigkeitsmerkmalen und Qualifizierung – Verhältnis der einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen zueinander – Akkord- und Leistungsentgeltregelungen	in der Regel mehrere Jahre
Entgelttarifverträge bzw. Lohn- und Gehaltstarifvertrag	– Höhe der Entgelte und Ausbildungsvergütungen – Höhe der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen	um die zwölf Monate
Sondertarifverträge	– z. B. Zahlung altersvorsorgewirksamer Leistungen – z. B. Zahlung von Urlaubsgeld – z. B. Altersteilzeit – z. B. Leiharbeit – z. B. Regelungen zur Weiterbildung	in der Regel mehrere Jahre

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 HWO).

TARIFVORRANG

Der Tarifvorrang (§ 87 BetrVG) und die Sperrwirkung (§ 77 Abs. 3 BetrVG) sind im BetrVG geregelt. Dort, 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). 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, Sachverständige u. a. fordern seine Abschaffung: sie wollen Löhne senken, Arbeitsbedingungen verschlechtern und die Gewerkschaften aus den Betrieben heraushalten.

Siehe auch: Öffnungsklausel

„TRINITARISCHE“ FORMEL

Bei Tarifforderungen orientiert sich die IG Metall an der sogenannten trinitarischen Formel. Sie umfasst drei Bestandteile: 1. den mittelfristigen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, 2. die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank, 3. die Umverteilungskomponente. Warum?

1. Wenn die Produktivität wächst, ist das unter anderem auch auf die Leistung der Beschäftigten zurückzuführen. Daher sollen sie an diesem Fortschritt beteiligt werden.
2. Inflation führt zu Reallohnverlusten. Das heißt: Man hat zwar das gleiche Geld (oder sogar mehr) in der Tasche, kann dafür aber nicht mehr kaufen. Der Inflationsausgleich schützt Beschäftigte davor.
3. Unternehmen verdienen an der Arbeit der Beschäftigten. Daher ist es nur recht und billig, wenn auch diese ein Stück vom Kuchen abbekommen.

Die beiden ersten Bestandteile bestimmen den sogenannten „verteilungsneutralen Spielraum“.

U

ÜBERLEITUNGSTARIFVERTRAG

Wenn zwischen Tarifvertragsparteien Übereinstimmung besteht, dass ein Betrieb unter einen anderen fachlichen Geltungsbereich fällt, können die Tarifvertragsparteien für den jeweiligen Betrieb einen Überleitungstarifvertrag schließen. Nach einer Übergangsfrist, ggf. mit Besitzstandswahrung, gelten die neuen Tarifverträge.

ÜBERTARIFLICHE LEISTUNGEN

Zahlt eine Firma mehr oder gewährt bessere Bedingungen als ein Tarifvertrag vorschreibt, sind das übertarifliche Leistungen. Firmen mit Tarifbindung dürfen aber keinesfalls unterschreiten, was tarifvertraglich geregelt ist.

UNABDINGBARKEIT

Unabdingbarkeit ist der Oberbegriff für die unmittelbare und zwingende Wirkung von Tarifnormen: Sie garantieren einen Mindestschutz und können nicht zuungunsten der Mitglieder unterschritten werden. Auch nicht durch „freiwillige“ Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Beispiel anhand Urlaubsregelung	
Urlaubsanspruch laut Gesetz	20 Arbeitstage (vier Wochen)
Tarifvertraglicher Urlaubsanspruch	30 Arbeitstage (sechs Wochen)
Einzelarbeitsvertrag (bei Tarifbindung)	33 Arbeitstage (möglich) 28 Arbeitstage (nicht möglich)
Betriebsvereinbarung	Tarifvorrang

URABSTIMMUNG

Ein Streik wird nie einfach von der Gewerkschaftszentrale ausgerufen, wie vielfach behauptet wird. Ist in den laufenden Tarifverhandlungen ein angemessener Abschluss nicht zu erreichen, kann die IG Metall zum Streik aufrufen. 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 den Arbeitskampf in Frage kommenden Mitglieder in geheimer Abstimmung für Streik aussprechen müssen. Ein gutes Urabstimmungsergebnis ist eine effektvolle Machtdemonstration der Gewerkschaft und ein deutliches Zeichen für die Arbeitgeber. Das gleiche Urabstimmungsverfahren wird vor Beendigung eines Streiks angewandt. Dann müssen 25 Prozent der Mitglieder dem Ende des Arbeitskampfes zustimmen. Sie erklären damit zugleich ihr Einverständnis mit den ausgehandelten Tarifergebnissen.

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. Dies entspricht, auf den vollen Urlaubsanspruch gerechnet, 64 Prozent eines Monatsbruttoentgeltes.

V

VERBANDSAUSTRITT

Verbandsaustritt bezeichnet den Austritt eines Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband (AGV), zum Beispiel wegen zu hoher 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 (Paragraf 3 Abs. 3 TVG). Zumindest eine Zeitlang bleibt der „Tarifflüchtling“ an den Tarifvertrag gebunden – 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.

Siehe auch: Nachbindung

VERBANDSKLAGE

Eine Verbandsklage ist eine

- Klage einer Tarifpartei gegen die andere Tarifpartei um die Geltung oder Auslegung eines Tarifvertrages (oder die Rechtmäßigkeit von Streik-/Aussperrungsmaßnahmen). Die Verbandsklage ist in Paragraf 9 TVG geregelt;
- Klage einer Gewerkschaft gegen einen einzelnen Arbeitgeber, der Tarifbruch begeht (zum Beispiel per Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag die Arbeitszeit verlängert oder die Sonderzahlung kürzt). Dieser sog. 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 Tarifparteien, werden der Inhalt oder die Eckpunkte schriftlich festgehalten und von den jeweiligen Verhandlungsführer*innen unterschrieben. Das Verhandlungsergebnis (die Ergebnisniederschrift, das Verhandlungsprotokoll) enthält oft eine Erklärungsfrist, innerhalb derer es von den Gremien der Tarifparteien 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 Tarifparteien, einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen. Damit das Verhandlungsergebnis zu einem rechtsgültigen neuen Tarifabschluss wird, bedarf es der Zustimmung der Tarifkommission bzw. der Mitglieder.

VERHANDLUNGSKOMMISSION

Aus der Mitte der Tarifkommission wird auf Vorschlag der jeweiligen Bezirksleitung die Verhandlungskommission gewählt. Sie ist das Verhandlungsgremium im Auftrag der Tarifkommission und führt die direkten Gespräche. Verhandlungsführend ist der*die Bezirksleiter*in oder ein*e von ihm benannte*r Stellvertreter*in. Die Verhandlungskommission informiert die Tarifkommission über jede neue Entwicklung.

VERHANDLUNGSVERPFLICHTUNG

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren in einem Verhandlungsergebnis, dass für bestimmte Regelungen (zum Beispiel Entgeltrahmen) die Verhandlungen fortzusetzen sind und ggf. bis zu welchem Zeitpunkt es zu einem Abschluss kommen soll. Insbesondere bei längerfristigen Tarifverträgen kann eine Verpflichtung der Tarifvertragsparteien aufgenommen werden, über das In-Kraft-Treten einer Stufe erneut zu verhandeln.

VERTEILUNGSNEUTRALER SPIELRAUM

Der verteilungsneutrale Spielraum ist ein Teil der „Trinitarischen“ Formel und somit Teil der sozioökonomischen Begründung von Tarifforderungen. Er setzt sich zusammen aus der Höhe des (gesamtwirtschaftlichen) Produktivitätsfortschritts und der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (Inflation).

Siehe auch: Trinitarische Formel

VERTRAUENSKÖRPER

Der Vertrauenskörper ist der Zusammenschluss der IG Metall-Vertrauensleute in einem Betrieb. Die Vertrauensleute wählen sich als ihre*n Sprecher*in den*die Vertrauenskörperleiter*in.

VERTRAUENSLEUTE

Vertrauensleute sind die aktiven IG Metall-Mitglieder im Betrieb, sie organisieren und tragen z. B. die Tarifauseinandersetzungen. Sie werden im Turnus von vier Jahren direkt von den Mitgliedern gewählt und in die örtlichen Delegiertenversammlungen sowie in die Tarifkommissionen entsandt. Im Gegensatz zu den Betriebsratsgremien sind Vertrauensleute eine Partei in Tarifauseinandersetzungen.

VERZICHT

Verzicht bedeutet, einen Anspruch fallen zu lassen oder nicht (mehr) geltend zu machen. Ein Verzicht auf (entstandene) tarifvertragliche Ansprüche ist rechtsunwirksam (Paragraf 4 Abs. 4 TVG). Das bedeutet: der Anspruch bleibt bestehen und kann auch eingeklagt werden. Das gilt beispielsweise auch dann, wenn Beschäftigte „freiwillig“ eine Verschlechterung tariflicher Leistungen unterschreiben. Die Unwirksamkeit eines Tarifverzichts ist die notwendige Ergänzung des Günstigkeitsprinzips und der zwingenden Wirkung des Tarifvertrages, der Mindestbedingungen verbindlich regelt. Zu beachten sind die Ausschlussfristen: nach Ablauf bestimmter Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen nicht mehr möglich.

Siehe auch: Günstigkeitsprinzip, Unabdingbarkeit

W

WARN- UND PROTESTSTREIKS

Warnstreiks sind kurzzeitige Arbeitsniederlegungen, die in der Regel ein paar Stunden dauern und sich über eine Schicht oder einen Arbeitstag erstrecken. Warnstreiks können wiederholt werden. Warnstreiks sind während laufender Tarifverhandlungen zulässig, allerdings erst nach Ablauf der Friedenspflicht. Sie sind ein wirkungsvolles Druckmittel, denn sie zeigen dem Arbeitgeber, dass die Beschäftigten hinter den aufgestellten Forderungen stehen und bereit sind, für deren Durchsetzung notfalls auch zu streiken. Gleichzeitig gewinnt die IG Metall einen Überblick über Mobilisierungsfähigkeit und Entschlossenheit der Beschäftigten. Für einen Warnstreik ist keine Urabstimmung erforderlich. Rechtlich darf nur die IG Metall dazu aufrufen, nicht die betriebsverfassungsrechtlichen Interessenvertretungen.

Siehe auch: 24-Stunden-Streik

WECHSELSTREIK

Wechselstreik bedeutet, dass nur einzelne Betriebe bestreikt werden, um eine Fernwirkung aufgrund der massiven Verschlechterung der Streikmöglichkeiten der Gewerkschaften durch die Änderung des § 116 AFG (heute § 160 SGB III) zu vermeiden. Die jeweiligen Betriebe werden nur so lange bestreikt, wie eine Fernwirkung ausgeschlossen werden kann – dann folgt der nächste Betrieb.

Siehe auch: Fernwirkung, Streik, Warnstreik

WEIHNACHTSGELD

Ende November wird in den meisten Branchen eine „betriebliche Sonderzahlung“ ausgezahlt – besser bekannt als Weihnachtsgeld.

WEITERBILDUNG

Siehe auch: Qualifizierung

WESTRICK-FORMEL

Ludger Westrick war Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium. Seine Formel dient dazu, Tarifabschlüsse mit längeren Laufzeiten auf eine Laufzeit von zwölf Monaten umzurechnen und zu vergleichen. Dabei wird der tariflich vereinbarte Prozentsatz durch die vereinbarte Laufzeit des Tarifvertrages in Monaten geteilt und anschließend mit zwölf als Faktor für eine einjährige Laufzeit multipliziert.

Beispiel
Es sind fünf Prozent mehr Einkommen für 15 Monate vereinbart. nach „Westrick" entspricht dies einer Erhöhung von vier Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

(Prozentuale Erhöhung x 12/Laufzeit in Monaten)
(5 % x 12/15) = 4 %

Z

ZWINGENDE WIRKUNG

Siehe auch: Unabdingbarkeit

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" (§ 2 BetrVG). Zum Beispiel können Vertreter*innen der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften an Betriebsratssitzungen wie auch an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen teilnehmen.

IMPRESSUM

Herausgeber
IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Stefanie Holtz, Bundesjugendsekretärin
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Kontakt: stefanie.holtz@igmetall.de

Konzept und Text
IG Metall Jugend in Zusammenarbeit
mit goldenbogen. politische kommunikation

Gestaltung
4S Design

Druck
Dierichs Druck + Media GmbH & Co. KG

Oktober 2022

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Interessiert? Dann wende dich an deine IG Metall-Geschäftsstelle.

JAV UP YOUR LIFE

Als JAV gestaltet ihr die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der jungen Kolleg*innen im Betrieb mit und vertretet ihre Interessen. Doch was heißt das genau? Worauf müsst ihr achten? Welche rechtlichen Bestimmungen gelten? Wie könnt ihr aktiv werden? All das und noch viel mehr erfahrt ihr in unseren Seminaren und in unseren Arbeitshilfen für JAVen.

Stark im Betrieb

Unsere Arbeitshilfe „Stark im Betrieb“ befasst sich mit den Grundlagen der JAV-Arbeit. Dazu gibt es wertvolle Buch- und Materialtipps, Links sowie Musteranschreiben, -aushänge, -formulare und -geschäftsordnungen.

Stark in Qualität

In dieser Arbeitshilfe findet ihr alles rund um das Thema Ausbildungsqualität: Rechte und Pflichten der JAV, Problemanalyse inklusive Musterfragebogen, Aktionen planen und durchführen.

Stark für Übernahme

Diese Arbeitshilfe dreht sich um eine unserer zentralen Forderungen, die unbefristete Übernahme. Wir zeigen die rechtlichen Möglichkeiten zu ihrer Durchsetzung auf, stellen beispielhafte tarifliche Regelungen vor und geben Anregungen zur Ansprache und Gewinnung neuer Mitglieder im Betrieb.

Produktnummer: 1000056A