





Der Tarifvertrag - Teil II

Nachdem sich Anton Herold die grundlegenden Informationen zum Tarifvertrag angeeignet hat, sitzt er nun wieder im Büro und unterhält sich mit der neuen Auszubildenden Sarah Grindel. Sie ist seit einer Woche in seiner Abteilung und im dritten Ausbildungsjahr, kurz vor den Prüfungen. Als sie erfährt, dass Herr Herold die Ausbildung erst letztes Jahr beendet hat und zwar als Klassenbester in allen Fächern, sagt sie: „Ach, das ist ja cool. Können Sie mir vielleicht den Tarifvertrag und alles was dazu gehört erklären? Ich schreibe nächste Woche eine Klassenarbeit über das Thema.“ Anton der immer sehr hilfsbereit ist zögert nicht lange. „Ja klar, kann ich das machen. Habe mich zufällig erst vor kurzem darüber nochmal schlau gemacht. Setzen wir uns morgen in der Pause zusammen.“

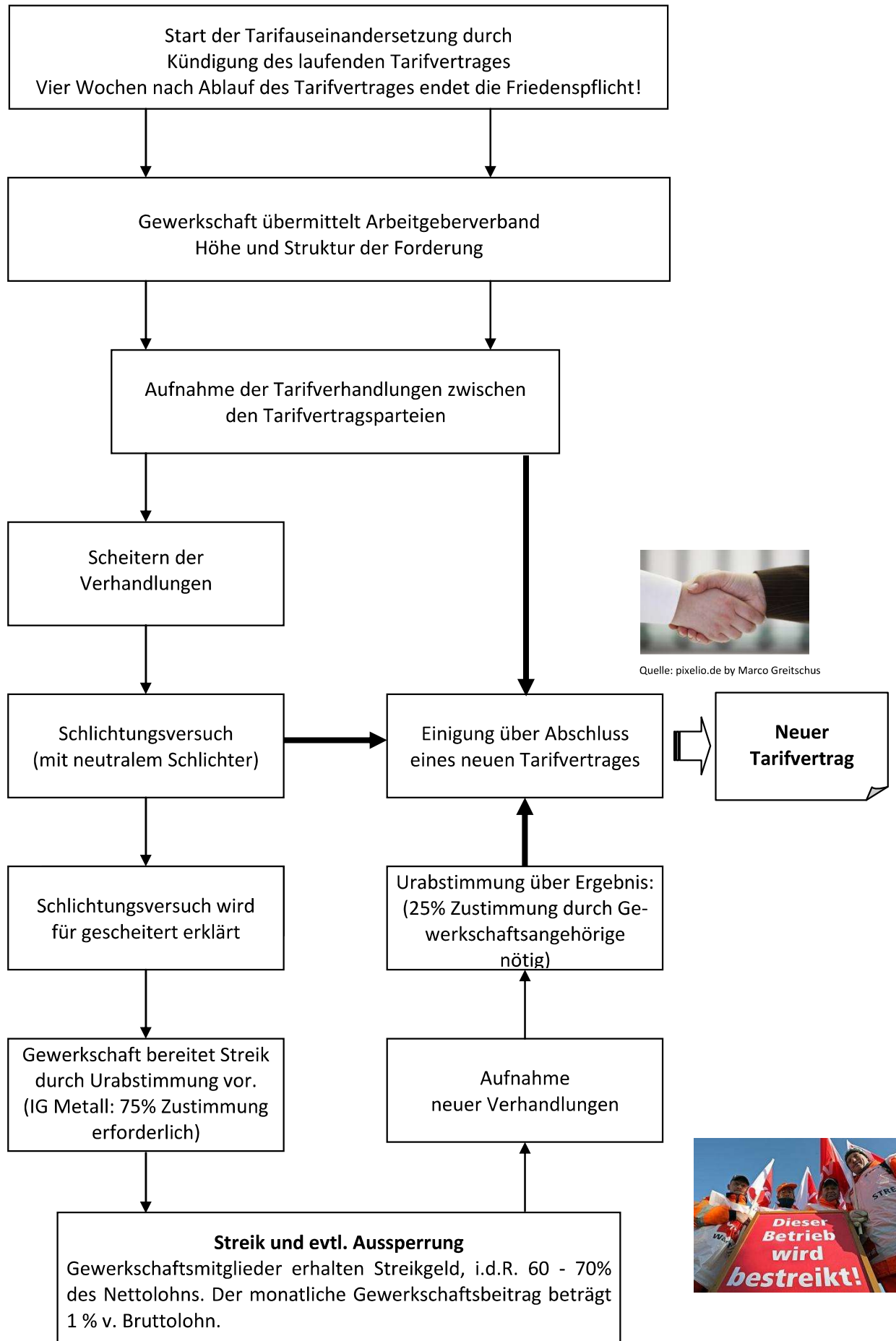
Am nächsten Tag sitzen die Beiden zusammen, Sarah hat viele Fragen und sprudelt sofort los. „Wie kommen die Gewerkschaften auf ihre Forderung von z.B. 5 %, mit wem verhandeln sie und kann ich auch mal streiken? Will das mal erleben.“

Tarifforderungen

In den Betrieben werden in den Versammlungen der Gewerkschaftsmitglieder und Vertrauensleute mögliche Arbeitnehmerforderungen diskutiert. Danach beantragen die inzwischen eingesetzten Tarifkommissionen beim Gewerkschaftsvorstand, die laufenden Tarifverträge zu kündigen und empfehlen die Art und die Höhe der gewerkschaftlichen Forderungen. Über diese Anträge entscheidet der Gewerkschaftsvorstand. Die Forderungen der Arbeitnehmer sind neben besseren Arbeitsbedingungen auch regelmäßige Lohn- und Gehaltserhöhungen. Die Forderungen nach einer Einkommenserhöhung werden durch die „Trinitarische Formel“ bestimmt. Diese Formel stützt sich auf drei Kernbereiche.

Beteiligung am Wirtschaftswachstum	Sicherung der Kaufkraft	Umverteilungszuschlag für gerechte Einkommensverteilung	Tarifforderung
<p>Trendproduktivität der Gesamtwirtschaft</p>  <p>2%</p>	<p>Zielinflationsrate der EZB</p>  <p>1,1%</p>	<p>Umverteilungskomponente</p>  <p>1,9%</p>	<p>=</p>  <p>5%</p>
<p>Eine angemessene Beteiligung der Arbeitnehmer am Wirtschaftswachstum ist legitimes Ziel der Gewerkschaften. Zentrale Bedeutung ist die „Arbeitsproduktivität“. Diese Entwicklung zeigt, inwieweit sich der Pro-Kopf-Ausstoß der Vorperiode verändert hat. Wenn die Löhne im gleichen Ausmaß steigen spricht man von „produktivitätsorientierter Lohnpolitik“.</p>	<p>Der Ausgleich für den Kaufkraftverlust der Löhne und Gehälter durch Preissteigerungen führt zu einer Sicherung der Realeinkommen. Ist der Preisanstieg jedoch weitgehend auf einen Anstieg der Lohnkosten zurückzuführen spricht man von einer „Lohn-Preis-Spirale“.</p>	<p>Das Bruttonationaleinkommen setzt sich aus den gesamtwirtschaftlichen Aggregaten „Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit“ und „Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen“ zusammen. Die Begriffe „Lohnquote“ und „Gewinnquote“ stellen die Anteile der jeweiligen Einkommensquellen dar. Diese zwei Größen sollten im Idealfall identische Werte haben.</p>	<p>Die Summe der Daten aus Beteiligung am Wirtschaftswachstum, Sicherung der Kaufkraft und Umverteilungszuschlag für gerechte Einkommensverteilung</p>

Ablauf von Tarifverhandlungen



Kampfmaßnahmen der Tarifpartner

Während der Vertragslaufzeit eines geltenden Tarifvertrages ist die Gewerkschaft nicht berechtigt zu streiken, ebenso darf der Arbeitgeber keine Kampfmaßnahmen anwenden. Erst nach Ablauf der Kündigungsfrist endet die Friedenspflicht für beide Vertragsparteien. Wenn der Tarifvertrag gekündigt wurde haben die Arbeitnehmer und Arbeitgeber Maßnahmen um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Streik	Aussperrung
<p>Von der Gewerkschaft organisierte planmäßige Arbeitsniederlegung zur Durchsetzung der Forderungen für die Arbeitnehmer in ausgewählten Betrieben der Branche.</p> <p>Rechtliche Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rechtsprechung verlangt Verhältnismäßigkeit. ➤ Streik darf nur letztes Mittel sein. ➤ Muss von Gewerkschaft organisiert sein. ➤ Ziel muss der Abschluss von Tarifverträgen sein. ➤ Friedenspflicht muss erloschen sein. ➤ Das Arbeitsverhältnis ruht, keine Kündigung! Mit neuem Tarifvertrag Weiterbeschäftigungspflicht. 	<p>Die Arbeitgeber beschließen, alle oder bestimmte Arbeitnehmergruppen in ausgewählten Betrieben des bestreikten Tarifgebiets von der Arbeitspflicht ohne Lohnzahlung zu suspendieren.</p> <p>Rechtliche Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aussperrung darf nur der Abwehr von gewerkschaftlichen Forderungen dienen (Abwehraussperrung) ➤ Verhältnis zwischen Streikenden und Ausgesperrten muss ausgewogen sein. ➤ Eine Aussperrung, die gezielt nur die Mitglieder einer streikenden Gewerkschaft erfasst, ist rechtswidrig.

Der Arbeitgeber kann die arbeitswilligen Arbeitnehmer (Streikbrecher) bei einem Streik weiterbeschäftigen. Er darf jedoch nach dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz keinen zusätzlichen Leiharbeiter einstellen.

Streikarten		Rechtmäßigkeit
Schwerpunktstreik	Nur bestimmte Schlüsselbetriebe eines Wirtschaftszweiges, z. B. Zulieferbetriebe der Automobilindustrie, werden bestreikt. Motto: Kleiner Aufwand – große Wirkung! Kommt es zu Produktionsausfällen in anderen Betrieben, erhalten die dort betroffenen Arbeitnehmer nur Kurzarbeiter- bzw. Arbeitslosengeld, wenn der Betrieb entweder zu einer anderen Branche gehört oder wenn er zu einem andern Tarifgebiet gehört, in dem gerade keine Tarifverhandlungen geführt werden. Oft jedoch werden in allen Tarifgebieten gleichzeitig Verhandlungen geführt. Wenn die Tarifforderungen ähnlich sind, erhalten die Arbeitnehmer keine staatliche Lohnersatzleistungen.	Dieser Streik ist rechtmäßig!
Warnstreik	Nach Ablauf der Friedenspflicht sollen diese kurzzeitigen Arbeitsniederlegungen, i.d.R. 1-2 Stunden, die Streikbereitschaft dokumentieren, den Forderungen Nachdruck verleihen.	Dieser Streik ist rechtmäßig!
Sympathiestreik	Arbeitnehmer streiken, um Beschäftigten in einer anderen Branche ihre Unterstützung zu demonstrieren.	Dieser Streik ist unrechtmäßig!
Generalstreik	Alle Arbeitnehmer eines Landes legen ihre Arbeit nieder, um politische Ziele durchzusetzen. (z.B. Griechenland → Reformpläne der Regierung)	Dieser Streik ist unrechtmäßig!
Wilder Streik	Dieser Streik bedeutet, dass Arbeitnehmer spontan und ohne Absprache mit der Gewerkschaft ihre Arbeit einstellen. Teilnehmer an wilden Streiks verstoßen daher gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten und können gekündigt werden.	Dieser Streik ist unrechtmäßig!
Bummelstreik	Mit dieser Streikart versuchen gelegentlich vor allem Beamte das für sie geltende Streikverbot zu umgehen indem sie langsam und nur „nach Vorschrift“ arbeiten.	Dieser Streik ist unrechtmäßig!