**Arbeitsaufträge (Tarifrecht)**

1. Erläutern Sie, wessen Personeninteressen die Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände vertreten.
2. Das Grundgesetz (Art. 9) garantiert den Tarifvertragsparteien die Tarifautonomie.
3. Erklären Sie den Begriff Tarifautonomie.
4. Nennen Sie die Vertragspartner von Tarifverträgen.
5. Erklären Sie die Verpflichtungen, die sich aus dem Tarifvertrag für die Tarifvertragsparteien ergeben.
6. Nennen Sie die einzelnen Funktionen eines Tarifvertrages und erklären Sie, was unter Friedensfunktion (Friedenspflicht) verstanden wird.

**Arbeitsaufträge (Tarifverhandlung)**

1. Lesen Sie den Informationstext (siehe unten).
2. Erklären Sie, welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen, damit eine Tarifverhandlung stattfinden kann.
3. Erläutern Sie, welches Recht die Gewerkschaften nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen erhalten.
4. Nennen Sie das Ziel des Schlichtungsverfahrens und erklären Sie, wann es durchgeführt werden darf.
5. Nennen und erklären Sie die Voraussetzungen dafür, dass ein Erzwingungsstreik ausgerufen werden kann.
6. Erklären Sie den Unterschied zwischen einem Erzwingungsstreik und einem Warnstreik.
7. Erläutern Sie die wirtschaftlichen Folgen eines Streiks für Unternehmen.
8. Nennen Sie die Nachteile für nicht organisierte Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber sie von der Arbeit aussperrt und erklären Sie, worauf er dabei achten muss.
9. Beschreiben Sie die wirtschaftlichen Folgen einer Aussperrung für die Gewerkschaften.
10. Während die Gewerkschaften streiken und die Arbeitgeberverbände die Arbeitnehmer aussperren, finden weitere Verhandlungen und Schlichtungsversuche statt. Nennen Sie die Voraussetzungen dafür, dass das Verhandlungsergebnis von den Gewerkschaftsmitgliedern angenommen bzw. nicht angenommen wird.
11. Nennen und erklären Sie die Pflicht, der beide Seiten nachkommen müssen, wenn der neue Tarifvertrag abgeschlossen wurde.

**Anfang der Tarifverhandlungen**

Laufen Tarifverträge aus oder werden diese von den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaft und Arbeitgeberverband) fristgerecht gekündigt, wird dadurch eine neue Tarifrunde eingeläutet. Als Tarifrunde bezeichnet man alle Verhandlungen und Maßnahmen von der ersten Forderung, die die Tarifvertragsparteien stellen, bis hin zum letztendlichen Abschluss eines neuen Tarifvertrages. Diese Tarifverhandlungen beginnen kurze Zeit vor Ende eines Tarifvertrags und erstrecken sich normalerweise über mehrere Verhandlungstermine. Da sich die Interessen der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmerseite naturgemäß unterscheiden, muss durch Verhandlungen ein Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Forderungen gefunden werden[[1]](#footnote-1). Beide Tarifvertragsparteien benennen Tarifkommissionen, die, in oft langwierigen Verhandlungsrunden, ihre Forderungen diskutieren. Vielfach kommt es schon während der Verhandlungen in einigen Betrieben zu Warnstreiks. Wird ein Kompromiss gefunden, führt dies zu einem neuen Tarifvertrag. Kommt dieser nicht zustande, spricht man vom Scheitern der Verhandlungen. In diesem Fall versucht ein Schlichter in Schlichtungsverhandlungen beide Parteien zu einem Kompromiss zu bewegen. Dabei kann er auch eigene Vorschläge machen. Schlichtungsverfahren sind freiwillig. Der Schlichtungsausschuss, besteht aus Vertretern beider Parteien. Er wird von einem unabhängigen Vorsitz geleitet, dem beide Parteien zustimmen müssen. Dies kann ein Politiker oder Beamter sein. Bleibt die Schlichtung erfolglos, werden die Verhandlungen als gescheitert erklärt. Nun stellt sich für die Gewerkschaft die Frage nach einem Streik.[[2]](#footnote-2) Während der Schlichtungsphase gilt die Friedenspflicht, es dürfen nur Warnstreiks stattfinden.[[3]](#footnote-3)

**Streik**

Scheitern sowohl Tarifverhandlungen als auch das Schlichtungsverfahren, beraten die von der Gewerkschaft in die Tarifkommission gewählten Mitglieder, ob die Gewerkschaftsmitglieder ihre Forderungen durch einen Streik durchsetzen sollen. Ein Streik ist eine Kampfmaßnahme der Arbeitnehmerseite im [Arbeitskampf](https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeitskampf-30524), also eine gemeinsame und planmäßige Arbeitsniederlegung für eine kurze oder längere Zeit. Sind die Tarifkommission und der Hauptvorstand der Gewerkschaft für einen Streik, kommt es zur Urabstimmung. Dabei stimmen alle Gewerkschaftsmitglieder des Tarifbezirks ab, ob gestreikt werden soll. Stimmen 75 % der Teilnehmenden für den Streik[[4]](#footnote-4), findet ein Erzwingungsstreik („echter Streik“- kein Warnstreik) statt.

Ein Warnstreik ist ein Streik, der ohne vorherige Urabstimmung während der gesamten Tarifverhandlungen stattfinden kann. Häufig dauert er nur wenige Stunden. Ein Erzwingungsstreik ist ein Streik, der nur nach einer erfolgreichen Urabstimmung stattfinden darf. Dieser dauert in der Regel mehrere Tage. Ein Erzwingungsstreik ist das letzte Mittel und die schärfste Waffe der Gewerkschaften in einem Tarifkonflikt. Deshalb muss gewährleistet sein, dass er von der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder getragen wird (dafür die Urabstimmung).[[5]](#footnote-5) Arbeitnehmer, die mit dem Streik in ihrem Betrieb nicht einverstanden sind, haben das Recht weiterbeschäftigt zu werden, solange die Arbeitgeber keine Gegenmaßnahmen einleiten. Streikposten an den Betriebseingängen versuchen jedoch, diese Kollegen zur Teilnahme am Streik zu bewegen. Für die Unternehmen bedeuten Streiks oftmals einen erheblichen finanziellen Schaden. Liefertermine können nicht eingehalten werden und Waren nicht verkauft werden. Die Arbeitgeber können auf einen Streik mit der Aussperrung aller Arbeitnehmer reagieren.[[6]](#footnote-6)

**Aussperrung**

Den Arbeitgebern steht als Gegenmittel zum Streik die Aussperrung zur Verfügung. Die Aussperrung darf jedoch die Verhältnismäßigkeit der Mittel nicht überschreiten, d.h. die Zahl der ausgesperrten Arbeitnehmer sollte in einem angemessenen Verhältnis zu der Anzahl der Streikenden stehen. Damit soll das Gleichgewicht der Arbeitskampfmittel auf beiden Seiten gewahrt bleiben. Die Aussperrung bedeutet den Ausschluss aller Arbeitnehmer von ihrem Arbeitsplatz und die damit verbundene Einstellung der Lohnzahlung. Das trifft vor allem die gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmer. Ziel ist es die Arbeitnehmer gegen den Streik aufzubringen. Die nicht organisierten Arbeitnehmer erhalten bei einer Aussperrung kein Streikgeld, keinen Lohn und auch kein Arbeitslosengeld, dagegen erhalten die streikenden Gewerkschaftsmitglieder in dieser Zeit finanzielle Unterstützung aus der Streikkasse der Gewerkschaft. Ein weiteres Ziel der Arbeitgeber ist, dass durch die Auszahlung der Streikgelder für die Gewerkschaften hohe Kosten entstehen sollen. Dadurch soll die Gewerkschaft zum Einlenken bei ihren Forderungen und somit zu einem Kompromiss bei den Tarifverhandlungen bewegt werden.[[7]](#footnote-7)

**Neuer Tarifvertrag**

Während der Zeit des Arbeitskampfes (Streik und Aussperrung) finden weitere Verhandlungen und Schlichtungsversuche statt. Solange diese ergebnislos bleiben, dauert der Streik an.

Wird ein Verhandlungsergebnis erzielt, müssen die streikenden Gewerkschaftsmitglieder in einer weiteren Urabstimmung ihre Zustimmung geben. Befürworten in dieser Abstimmung 25% der Gewerkschaftsmitglieder das Verhandlungsergebnis, kann der neue Tarifvertrag unterschrieben werden. Stimmen weniger als 25% der Gewerkschaftsmitglieder zu, gehen die Arbeitskampfmaßnahmen weiter, bis durch erneute Verhandlungen ein Ergebnis erzielt und angenommen wird. Der neue Tarifvertrag gilt in der Regel auch für Arbeitnehmer, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind. Diese Arbeitnehmer werden auch als „Trittbrettfahrer“ bezeichnet. Ist der neue Tarifvertrag abgeschlossen, dürfen beide Parteien während der Laufzeit dieses Vertrages keine neuen Streiks oder sonstigen Kampfmaßnahmen durchführen. Es gilt nun wieder die Friedenspflicht.[[8]](#footnote-8) In der Bundesrepublik Deutschland sind lange Streiks die Ausnahme. Beide Seiten bemühen sich deshalb um zügige Verhandlungen oder eine Schlichtung.[[9]](#footnote-9)

1. Vgl. Dietrich/Neumann/Sennlaub/Thikötter/Woitas (2014): Politik verstehen und handeln, Seite 25. [↑](#footnote-ref-1)
2. Vgl. Brinkmann/Penschow (2014): Blickpunkte – Politik/Sozialkunde für berufliche Schulen, Seite 40. [↑](#footnote-ref-2)
3. Vgl. Keller (1997): Einführung in die Arbeitspolitik; Rieble (1996): Arbeitsmarkt und Wettbewerb; Nuding; Haller (2017): Wirtschaftskunde. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vgl. Brinkmann/Penschow (2014), Blickpunkte – Politik/Sozialkunde für berufliche Schulen, Seite 40. [↑](#footnote-ref-4)
5. Vgl. Keller (1997): Einführung in die Arbeitspolitik; Rieble (1996): Arbeitsmarkt und Wettbewerb; Nuding; Haller (2017): Wirtschaftskunde. [↑](#footnote-ref-5)
6. Vgl. Brinkmann/Penschow (2014), Blickpunkte – Politik/Sozialkunde für berufliche Schulen, Seite 40-41. [↑](#footnote-ref-6)
7. Vgl. Nabholz/Overkamp (2017): Wirtschaft Kompetent, Seite 92-93. [↑](#footnote-ref-7)
8. Brinkmann/Penschow (2014), Blickpunkte – Politik/Sozialkunde für berufliche Schulen, Seite 41. [↑](#footnote-ref-8)
9. Vgl. Nabholz/Overkamp (2017): Wirtschaft Kompetent, Seite 92. [↑](#footnote-ref-9)