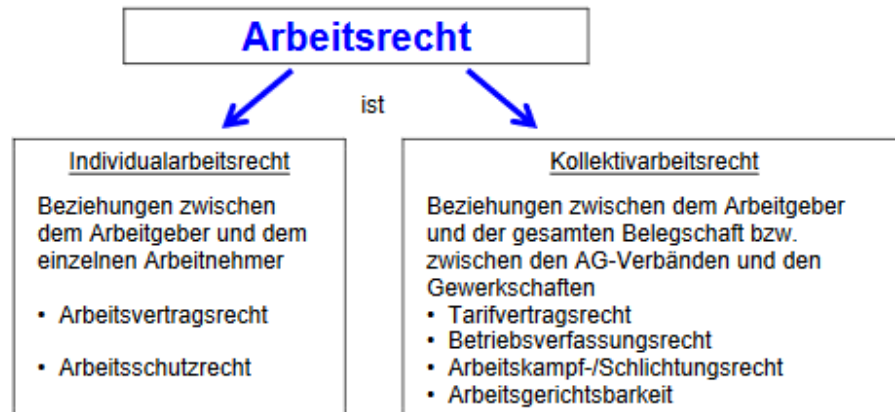


Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht

Grundzweck des **Arbeitsrechts** ist es, den Arbeitnehmer gegen Nachteile und Gefährdungen zu schützen, die mit seiner unselbständigen Stellung verbunden sind. Es wahrt seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber und regelt gesetzliche Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere vor Gefahren im Betrieb und vor zu starker zeitlicher Beanspruchung.



Hauptbereiche des Schutzes:

- Arbeitsschutz: Arbeitsschutzgesetz
- Gesundheitsschutz: Gewerbeordnung,
Mutterschaftsgesetz (MuSchG),
Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG),
Ladenschlussgesetz
- Entgeltsschutz: Entgeltfortzahlungsgesetz,
Arbeitszeitrechtsgesetz (ArbZRG),
Bundesurlaubsgesetz
- Kündigungsschutz: Kündigungsschutzgesetz

Um die Arbeitnehmer vor Nachteilen zu schützen, ist die Freiheit vertraglicher Vereinbarungen (Vertragsfreiheit) bei Arbeitsverhältnissen eingeschränkt.

Dies geschieht im Wesentlichen durch vier Instrumente:

- Gesetze und Verordnungen sowie deren Auslegung durch die Arbeitsgerichte
- Vereinbarungen in Tarifverträgen
- Mitspracherechte der Betriebs- und Personalräte
- Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten größerer Unternehmen

Die **Arbeitsgerichte** dienen dem schnellen und billigen Durchsetzen der Rechte der Arbeitnehmer.

M1 Streikrepublik Deutschland?



© dpa Picture Alliance / Carsten Rehder

AUFGABE

1. Ob Piloten, Lokführer oder Kita-Mitarbeiter: Wenn sich die Tarifpartner nicht auf einen Tarifvertrag einigen können, kommt es zu Streiks. Wie stehen Sie zu Streiks als Instrument des Arbeitskampfes? Markieren Sie in der Klasse eine Linie und positionieren Sie sich Ihrer Meinung entsprechend zu den folgenden Fragen. Tauschen Sie sich jeweils über Ihre spontane Meinung aus.

Haben Sie Verständnis für die Streiks beispielsweise von Piloten und Lokführern?

Ist für Sie Streik ein angemessenes Mittel zur Durchsetzung von Interessen bestimmter Arbeitnehmergruppen?

Sollte die Politik stärker regulierend eingreifen, z. B. indem sie den Einfluss von kleineren Gewerkschaften beschränkt?

Finden Sie, dass in Deutschland zu viel gestreikt wird?

M2 Tarifaufonomie in Deutschland

Das Grundgesetz garantiert Arbeitnehmern und Arbeitgebern das Grundrecht, sich unter Berufung auf die Koalitionsfreiheit zu Interessenverbänden zusammenzuschließen. Im Grundgesetz heißt es:

15 „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ (Art. 9 Abs. 3 GG). Durch dieses Prinzip der Tarifaufonomie wird den Verhandlungspartnern

10 garantiert, dass sie unabhängig und weitgehend ohne Einwirkung des Staates miteinander verhandeln können. Dieses Verbot staatlicher Einmischung führt dazu, dass Regelungen über Lohnhöhe oder Arbeitsbedingungen nicht zu politischen Instrumenten werden, welche die Parteien im Wahlkampf

15 gegeneinander ausspielen können. Eine staatliche Entscheidung über Lohnerhöhungen würde vermutlich von keiner Seite akzeptiert werden. Konflikte wären vorprogrammiert. Dennoch hat die Tarifaufonomie auch Grenzen: Mit Gesetzen zum Arbeitnehmerschutz

20 gibt der Staat Mindestbedingungen vor, die eingehalten werden müssen. So ist zum Beispiel im Bundesurlaubsgesetz ein Mindestanspruch auf 24 Tage bezahlten Urlaub festgelegt.

15 Innerhalb dieses Rahmens entscheiden die Arbeitnehmer und Arbeitgeber autonom über die Bedingungen, unter denen sie arbeiten und wirtschaften wollen. Die Arbeitnehmer haben Mitspracherechte bei der Vereinbarung sozialer Ansprüche und bei der Auf-

20 teilung der Unternehmensgewinne. Für die Unternehmerseite bedeutet die Tarifaufonomie, dass getroffene Vereinbarungen Planungssicherheit und Schutz vor Konflikten gewährleisten. Außerdem können sie im Rahmen der Tarifaufonomie versuchen, ihre Ziele

25 ohne Beeinflussung durch den Staat durchzusetzen.

Arbeitnehmer schließen sich in der Regel zu Gewerkschaften und Arbeitgeber in Arbeitgeberverbänden zusammen, sie bilden sogenannte Tarifparteien. Die Ergebnisse ihrer Verhandlungen werden in Tarifverträgen festgehalten. Diese bein-

40 halten zum Beispiel verbindliche Regelungen zur Höhe der Löhne und Gehälter oder zu der einzuhaltenden Wochenarbeitszeiten. Gegenstand von Tarifverträgen sind auch die Anzahl der Urlaubstage, Vereinbarungen über Fortbildungsmöglichkeiten oder der Schutz älterer Arbeitnehmer. Tarif-

45 verträge werden immer für eine bestimmte Dauer abgeschlossen. Laufen sie aus, müssen sich die Tarifparteien zu Tarifverhandlungen treffen. Hat sich die wirtschaftliche Lage verändert, kommt es meistens zu Forderungen einer Tarifpartei nach Änderungen. Arbeitnehmer fordern zum Beispiel

50 mehr Lohn, um inflationsbedingte Preissteigerungen ausgleichen zu können oder um am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen teilzuhaben.

55 Forderungen der Arbeitgeber können das Einfrieren der Löhne oder das Streichen von Vergünstigungen sein, um in schlechten Zeiten Arbeitsplätze oder Standorte zu erhalten oder um Geld für weitere Investitionen frei zu machen. Vor den

60 Tarifverhandlungen erarbeiten die Tarifparteien Vorschläge, in denen sie ihre Vorstellungen von einem geänderten Tarifvertrag darlegen. Häufig sind mehrere Tarifrunden notwendig, bis sich die Tarifpartner einig sind. Während den Tarifver-

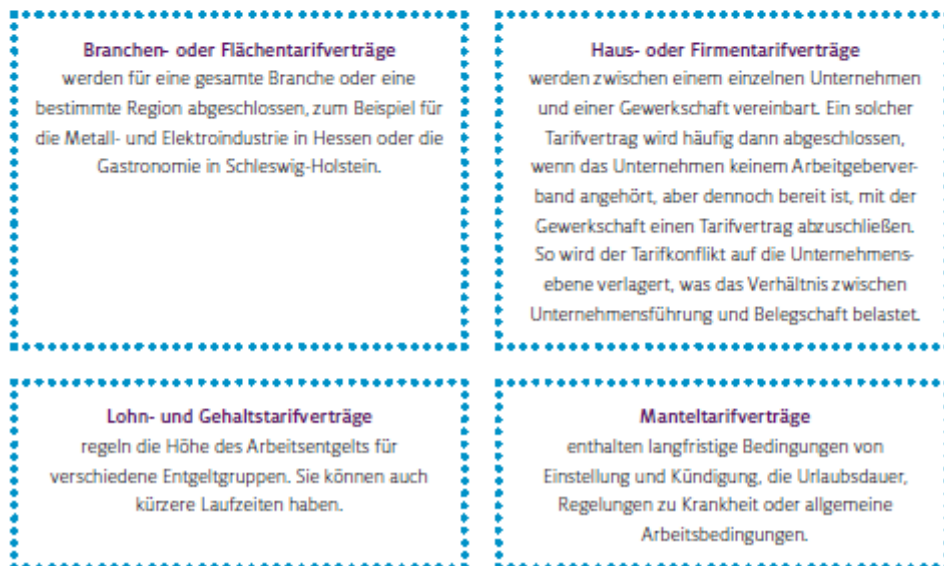
65 handlungen sind Warnstreiks (= befristete Arbeitsniederlegungen) der Gewerkschaften ein Mittel, mit dem die Arbeitnehmer ihren Forderungen gegenüber den Arbeitgebern mehr Nachdruck verleihen können.

70

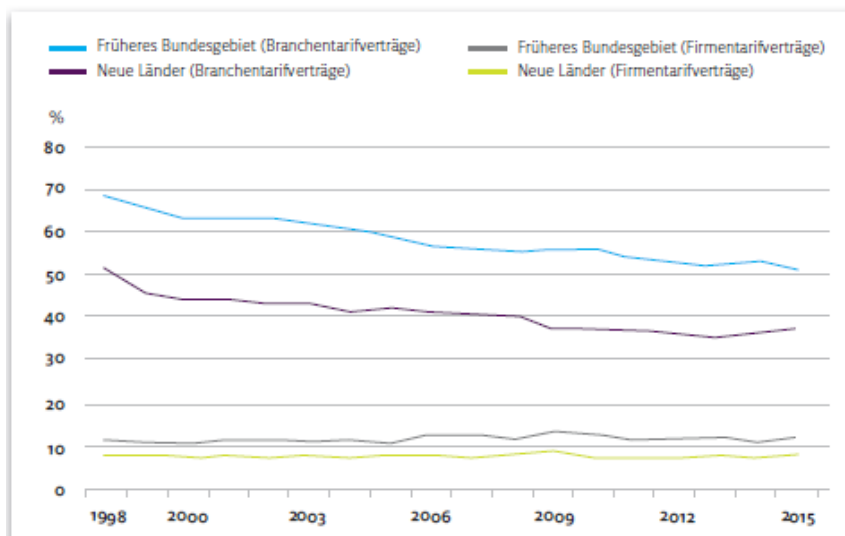
M3 Aller guten Dinge sind drei: die Funktionen von Tarifverträgen



M4 Welche Tarifverträge gibt es?



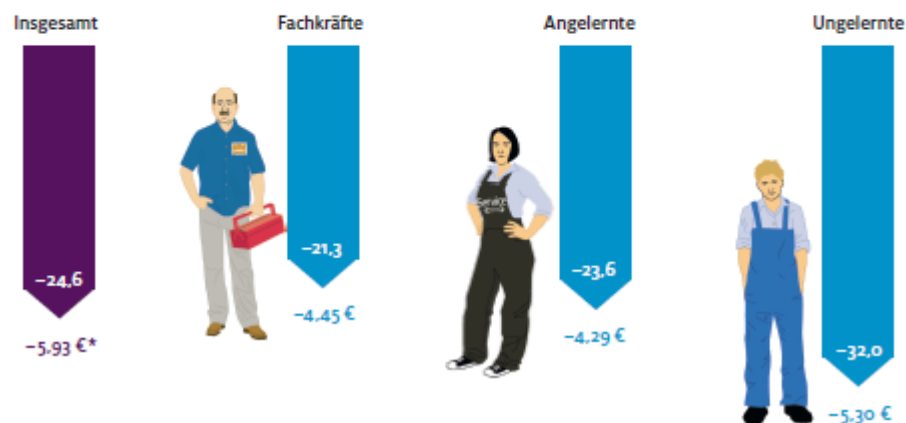
M5 Anteil der Beschäftigten mit Tarifbindung in West- und Ostdeutschland



M6 Verdienste von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Tarifbindung

Ohne Tarif weniger in der Tasche

So viel verdienen Vollzeitbeschäftigte in Metall- und Elektrobetrieben ohne Tarifbindung weniger als Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben (in Prozent):



* je Stunde, Verdienststrukturerhebung 2010

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, 11/2016

AUFGABEN

- In einem Radiosender wird über Tarifaufinandersetzungen berichtet. In diesem Zusammenhang sollen die Hörer über die Bedeutung der Tarifautonomie in Deutschland informiert werden. Verfassen Sie in Partnerarbeit einen Text für einen informierenden Audiobeitrag (Länge max. 2 Min.).
 - Stellen Sie zunächst auf Basis von M2 die allgemeine Bedeutung der Tarifautonomie dar.
 - Ergänzen Sie Ihren Beitrag um ein Statement, das die Vor- und Nachteile der Tarifautonomie wahlweise aus Sicht eines Arbeitgebers, eines Arbeitnehmers oder des Staates aufgreift (M2).
 - Nehmen Sie die Texte mit einem Mobiltelefon als Tondokument auf und vergleichen Sie Ihre Ergebnisse in der Lerngruppe.
- Formulieren Sie mit Bezug auf M3–M6 thesenartig, welche Bedeutung Tarifverträge heute für das Arbeiten in Deutschland haben. Vergleichen Sie anschließend Ihre Ergebnisse in der Klasse.



Das Tarifeinheitsgesetz – ein Betrieb, ein Tarifvertrag

Ein Betrieb – ein Tarifvertrag. Darauf zielt das im Jahr 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz ab. Es sieht vor, dass bei Überschneidungen mehrerer Tarifverträge für denselben Bereich eines Betriebes nur der Tarifvertrag der mitgliederstärksten Gewerkschaft gilt. Dagegen klagten kleine Sparten Gewerkschaften, wie beispielsweise die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Sie befürchteten, dass sie ihre Forderungen in Zukunft nicht mehr mit Streiks durchsetzen könnten und dadurch geschwächt würden. Das Bundesverfassungsgericht wies die Klage zurück. Der Film zeigt, worum es in dem Gesetz genau geht und wie das Urteil des Bundesverfassungsgerichts begründet wird.

M7 Das Tarifeinheitsgesetz in der Diskussion

Pro: Ein Kommentar von Ulrike Herrmann zum Tarifeinheitsgesetz

Die kleinen Gewerkschaften betreiben meist einen rabiaten Egotrip. Ob Lokführer, Piloten oder Ärzte: Sie versuchen, für sich selbst möglichst hohe Gehälter durchzusetzen – und sehen gelassen zu, wenn die anderen Beschäftigten im Betrieb deutlich weniger erhalten. Dieser Egoismus muss eingeschränkt werden.

Das neue Urteil des Bundesverfassungsgerichts ist daher zu begrüßen, denn es hat das geltende „Tarifeinheitsgesetz“ weitgehend bestätigt: Auch künftig wird die mitgliederstärkste Gewerkschaft in einem Betrieb entscheiden, wie die Gehälter aussehen. Allerdings dürfen die Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft nicht völlig entrechtet werden. Das Bundesverfassungsgericht verlangt also, dass die Gewerkschaften zusammenarbeiten. Das Motto lautet: Kooperation statt „Wettbewerb“.

Dieser gesetzliche Zwang wurde überfällig, weil manche Sparten Gewerkschaften das Prinzip „Konkurrenz“ zum Daseinszweck erhoben. Typisch war Lokführer-Chef Weselsky, der unbedingt beweisen



© www.wikimedia.org / boellstiftung auf Flickr / cc-by-sa 2.0

Ulrike Herrmann ist seit 2006 Wirtschafts-korrespondentin der Berliner taz.

wollte, dass er der beste Streik-Feldherr ist. Doch diese Selbstbezogenheit führt nicht nur ins Chaos, wie alle Zugreisenden wissen, die diverse Lokführerstreiks durchleiden mussten. Vor allem ist sie ungerecht. Denn in diesem „Wettbewerb“ setzen sich jene Gewerkschaften durch, deren Mitglieder die größte Streikmacht haben.

Wenn die Lokführer in den Ausstand treten, fährt ab sofort kein Zug mehr. Wenn die Angestellten in den Reparaturwerkstätten streiken, dauert es Wochen, bevor der Bahnbetrieb gefährdet ist. Allein hätten die Reparaturabteilungen also keine Chance, ihre Lohnforderungen durchzusetzen. Sie sind auf das Erpressungspotenzial der Lokführer angewiesen.

Doch diese Solidarität hat Weselsky bisher verweigert. Er sieht nur das Zugpersonal – und nennt das dann „Konkurrenz“. Ähnlich gehen die Ärzte vor, die sich nicht für die Gehälter des Pflegepersonals interessieren, oder die Piloten, denen die Flugbegleiter egal sind. Dieser Egoismus ist künftig schwieriger – und das ist gut so.

Die Sparten Gewerkschafter barmen jetzt, dass die Arbeitgeber ihre Betriebe so lange umfirmieren, bis genehme Gewerkschaften die meisten Mitglieder haben. Doch diesen Trick können die Gewerkschaften ganz leicht umgehen: indem sie endlich miteinander kooperieren. Mehr will auch das Bundesverfassungsgericht nicht.

Kontra: Ein Kommentar von Pascal Beucker zum Tarifeinheitsgesetz

Selten hat das Bundesverfassungsgericht so danebengelegt wie mit seinem Urteil zum Tarifeinheitsgesetz. Mit ihrer Mehrheitsentscheidung, es im Kern mit dem Grundgesetz für vereinbar zu erklären, haben die Karlsruher Richter einen massiven Eingriff in die verfassungsrechtlich garantierte Koalitionsfreiheit erlaubt.

Daran ändern auch die geforderten Nachbesserungen nichts. So bleibt völlig unklar, wie der Gesetzgeber sicherstellen soll, dass die Interessen von Angehörigen kleinerer Berufsgruppen, die von einer Mehrheitsgewerkschaft vernachlässigt oder gar ignoriert werden, „hinreichend“ berücksichtigt werden. Das Tarifeinheitsgesetz legt fest, dass im Konfliktfall nur noch der von der mitgliederstärksten Gewerkschaft in einem Betrieb ausgehandelte Tarifvertrag gilt.

Das bedeutet, dass eine Arbeitnehmervertretung wie die Lokführergewerkschaft GDL zwar die meisten Beschäftigten in einer Berufsgruppe organisieren kann, aber trotzdem unter Umständen nichts mehr



© Pascal Beucker, Berlin

Pascal Beucker ist seit 1997 Redakteur im Inlandressort der Berliner taz.

zu melden hat, weil sie im Gesamtbetrieb nur in der Minderheit ist. Klar lässt sich trefflich über die Gruppen-Egoismen von bislang durchsetzungsstarken Spartengewerkschaften wie der Pilotenvereinigung Cockpit lamentieren. Doch rechtfertigt das, Grundrechte de facto unter Mehrheitsvorbehalt zu stellen?

Dass Gewerkschaften nun immer wieder vor, während und nach Tarifverhandlungen den Beweis erbringen müssen, die Mehrheit der Mitglieder in einem Betrieb zu stellen, dürfte sich überdies als Beschäftigungsprogramm für die Arbeitsgerichte erweisen. In der Hoffnung, die ungeliebten Spartengewerkschaften vom Hals zu bekommen, haben die meisten DGB-Gewerkschaften das Gesetz [der ehemaligen] Arbeitsministerin Andrea Nahles begrüßt. Aber sie sollten sich nicht zu früh freuen. Wirklichen Grund, die Sektkorken knallen zu lassen, haben nur die Arbeitgeber. Denn sie allein bestimmen, welche Arbeitseinheiten zu einem Betrieb gehören. Das bedeutet, dass sie künftig durch den passenden Zuschnitt von Betrieben auch noch die Hoheit darüber erhalten, welcher Tarifvertrag kraft seiner Mehrheit dominiert.

Aufgabe einer sozialdemokratischen Arbeitsministerin wäre es, Arbeitnehmerrechte zu stärken. Andrea Nahles hat das Gegenteil getan. Dass die Karlsruher Richter ihr dazu jetzt den Segen erteilt haben, ist traurig.

Ulrike Herrmann und Pascal Beucker, Pro und Kontra zum Tarifeinheitsgesetz, Entmachtung kleiner Gewerkschaften, www.taz.de, 11.7.2017

AUFGABEN

4. Erläutern Sie die Ziele und Eckpunkte des Tarifeinheitsgesetzes (Film).
5. a) Erarbeiten Sie in kleinen Gruppen arbeitsteilig die Argumente für und gegen das Tarifeinheitsgesetz (M7).
b) Entwerfen Sie in Ihrer Gruppe ein Statement, das die Problematik des Tarifeinheitsgesetzes auf den Punkt bringt.
c) Führen Sie anschließend in der Klasse eine Fishbowl-Diskussion durch zu der Frage: Das Tarifeinheitsgesetz – eine sinnvolle Maßnahme zur Sicherung der Tarifautonomie?