

ZUSAMMENFASSUNG

Die Sozialpartner (Tarifvertragsparteien) sind die Gewerkschaften (Arbeitnehmerseite) und die Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber (Arbeitgeberseite).

Tarifverträge

Arbeitgeberverbände oder
einzelne Arbeitgeber

Gewerkschaften
(Arbeitnehmerverbände)

Tarifvertrag

regelt

Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien

Inhalt, Abschluss und Beendigungen von
Arbeitsverhältnissen

betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen

Mantel- oder Rahmentarifvertrag

regelt

allgemeine Arbeitsbedingungen wie
Einstellung, Kündigung, Arbeitszeit,
Überstunden, Urlaub, Entgeltfortzahlung,
Lohn- und Gehaltsgruppen

Laufzeit:

mehrere Jahre

Vergütungstarifvertrag

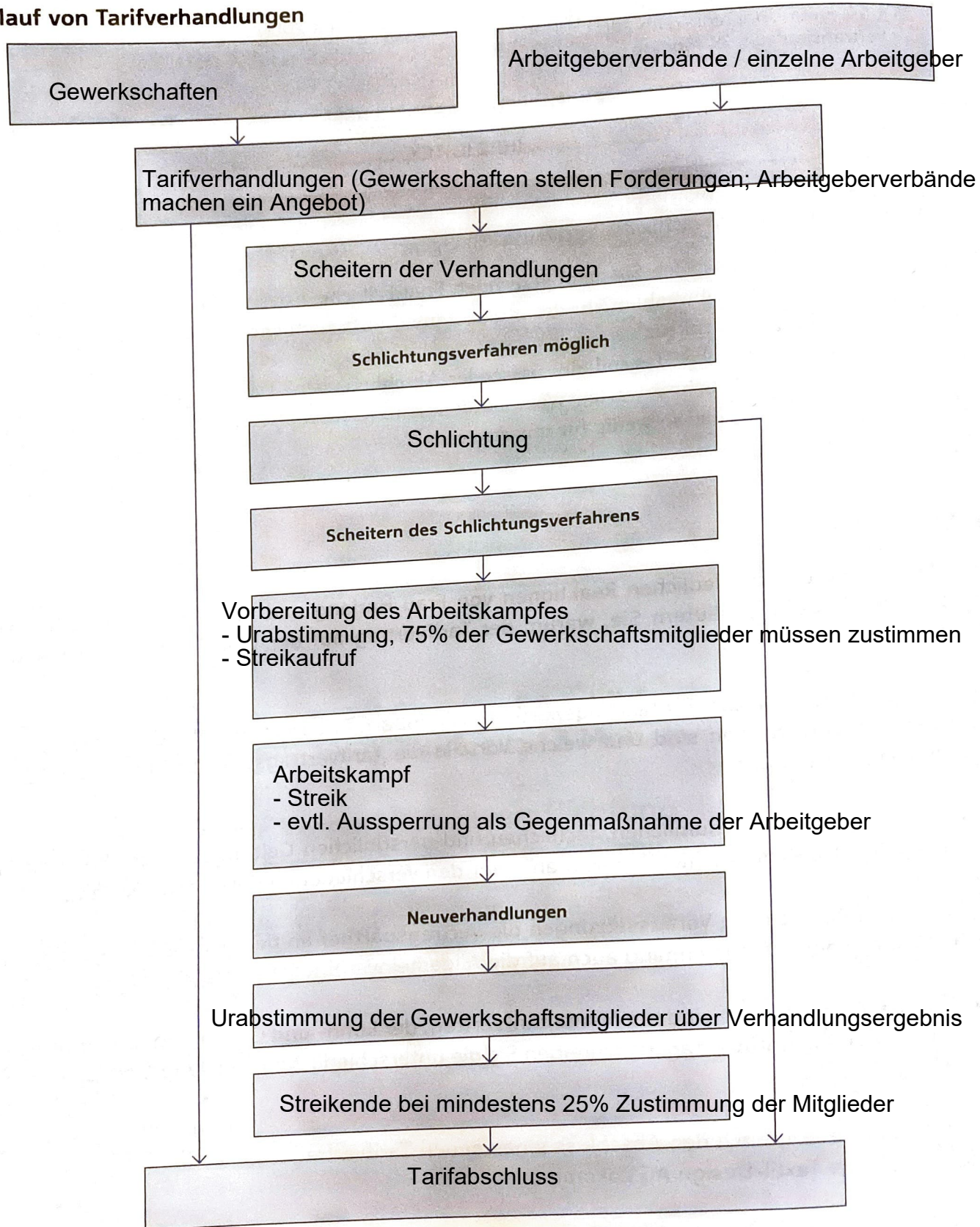
regelt

die Höhe der Löhne und Gehälter,
der Entgelte und der Ausbildungsvergütung

Laufzeit:

meist ein Jahr

Der Ablauf von Tarifverhandlungen



Info 1: Der Tarifvertrag

Wesentliche rechtliche Bestimmungen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln, finden sich im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag und in Betriebsvereinbarungen. Während der Einzelarbeitsvertrag eine individuelle, d.h. einzelvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber darstellt, legen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gemeinsame Regelungen für ganze Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern kollektiv fest.

Basis des Tarifvertragswesens ist die **Tarifautonomie**, welche in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes garantiert wird. Die Tarifvertragsparteien dürfen danach Vereinigungen bilden und in eigener Verantwortung Tarifverträge abschließen.

Artikel 9 GG

(...)

- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. (...)

Die **Sozialpartner** (Tarifvertragsparteien) sind die Gewerkschaften (Arbeitnehmerseite) und die Arbeitgeberverbände oder einzelne Arbeitgeber (Arbeitgeberseite). Sie schließen einen **Verbandstarifvertrag** (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) oder einen **Haustarifvertrag** (einzelner Arbeitgeber und Gewerkschaft). Der Geltungsbereich eines Tarifvertrages regelt, auf welche Arbeitsverhältnisse ein Tarifvertrag anzuwenden ist.

Geltungsbereich des Tarifvertrages	räumlich	Region bzw. Tarifgebiet, z.B. Flächentarifvertrag für Bayern
	fachlich/betrieblich	Branche oder Betrieb, z.B. Branchentarifvertrag für die Holzindustrie
	persönlich	Personenkreis, z.B. Tarifvertrag für alle Beschäftigten oder Auszubildendentarifvertrag

An den Tarifvertrag sind nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien gebunden. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag für **allgemein verbindlich** erklären. Danach gilt der Tarifvertrag für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die getroffenen Regelungen müssen von den Tarifvertragsparteien erfüllt werden (**Erfüllungspflicht**). Streiks der Arbeitnehmer oder Aussperrungen durch die Arbeitgeber sind als Kampfmaßnahmen während der Laufzeit des Vertrages nicht zulässig (**Friedenspflicht**).

Die wichtigsten Tarifverträge sind der Manteltarifvertrag und der Vergütungstarifvertrag. Darüber hinaus gibt es noch Tarifverträge über die Höhe vermögenswirksamer Leistungen, Vorruhestandstarifverträge, Tarifverträge über Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld) usw. Grundsätzliche Arbeitsbedingungen (z.B. Regelungen bezüglich Einstellungen und Entlassungen, Arbeitszeit, Mehrarbeit, Arbeitsunterbrechung und -versäumnis, Urlaub und Unfallschutz) werden in Manteltarifverträgen geregelt. Diese werden meist für **mehrere Jahre** abgeschlossen. Ein Vergütungstarifvertrag beinhaltet einen **Gehaltstarifvertrag** (für kaufmännische/technische Angestellte), einen **Lohntarifvertrag** (für gewerbliche Arbeitnehmer) und einen **Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung**. In einem Tarifgruppenverzeichnis werden die Arbeitnehmer entsprechend ihrer verrichteten Tätigkeit in Lohn- und Gehaltsgruppen eingeteilt, diesen werden anschließend die entsprechenden Tarifgehälter zugeordnet. Lohn- und Gehaltstarifverträge haben zumeist eine Laufzeit von einem Jahr.

Info 2: Die Tarifverhandlungen

Tarifverträge haben eine zeitlich begrenzte Laufzeit und werden nach dem Ende der Vertragslaufzeit neu verhandelt. Tarifverhandlungen könnten folgendermaßen ablaufen, wobei eine fristgerechte Kündigung des Tarifvertrages zum angegebenen Termin erfolgen muss.



Die Gewerkschaften stellen zu Beginn der Tarifverhandlungen ihre Forderungen auf. Die Arbeitgeber, vertreten durch den Arbeitgeberverband, unterbreiten ein erstes Angebot, das niedriger ist als die Gewerkschaftsforderungen. Im Laufe der Verhandlungen versucht man, einen Kompromiss zu finden, dem beide Tarifparteien zustimmen können.

Kommt es zunächst zu keiner Einigung, können die Tarifparteien das Scheitern der Tarifverhandlungen erklären. Lässt eine der Tarifparteien die Verhandlungen scheitern, kann es anschließend zu einem Schlichtungsverfahren kommen, aber nur dann, wenn ein solches Schlichtungsverfahren zwischen den Tarifparteien zuvor in einem Abkommen vereinbart worden ist.

Vertreter der Gewerkschaft und der Arbeitgeber nehmen, in gleicher Anzahl und unter Leitung eines unparteiischen Vorsitzenden, am Schlichtungsverfahren teil. Ergebnis des Verfahrens ist ein mehrheitlich gefasster Einigungsvorschlag, dem die Tarifparteien zustimmen können, wodurch der Einigungsvorschlag zum neuen Tarifvertrag wird. Wird der Einigungsvorschlag von einer der beiden Tarifparteien abgelehnt, beginnt entweder eine neue Schlichtungsrunde oder es kommt zum Arbeitskampf.

Die Arbeitskampfmaßnahme der Gewerkschaften ist der Streik, bei dem die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer für einen vorübergehenden Zeitraum die Arbeit niederlegen. Bevor die Gewerkschaft einen Streik erklärt, wird die Streikbereitschaft durch eine Abstimmung unter ihren Mitgliedern festgestellt. Diese Abstimmung wird auch Urabstimmung genannt. Die Gewerkschaft kann erst offiziell zum Streik aufrufen, wenn mindestens 75 % der Gewerkschaftsmitglieder für einen Streik gestimmt haben. Ein Streik kann auf einzelne Betriebe beschränkt sein, aber auch ganze Wirtschaftszweige, z. B. alle Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie, umfassen. Ziel des Streiks ist es, durch Produktionsausfälle oder Umsatzeinbußen die Arbeitgeber zu zwingen, auf die Forderungen der Gewerkschaften einzugehen. Die Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitgeber ist die Aussperrung. Als Reaktion auf einen Streik verweigern

die Arbeitgeber allen Mitarbeitern, gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten, die Möglichkeit zu arbeiten.

Während des Arbeitskampfes „ruhen“ die Arbeitsverhältnisse. Dadurch erhalten die Arbeitnehmer weder Gehalt, Urlaub noch Gehaltsforderung im Krankheitsfall. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer erhalten jedoch Streikgeld von ihrer Gewerkschaft. Die Höhe des **Streikgeldes** richtet sich nach dem monatlichen Gewerkschaftsbeitrag des Einzelnen. Arbeitnehmer, die nicht in einer Gewerkschaft organisiert sind, bekommen kein Streikgeld. Die bestreikten Arbeitgeber werden aus dem Arbeitskampffonds ihres Arbeitgeberverbandes unterstützt.

Der Arbeitskampf endet, wenn sich die beiden Tarifparteien in neuen Verhandlungen oder im Rahmen eines besonderen Schlichtungsverfahrens einigen. Es kommt zu einem **neuen Tarifvertrag**, wenn beide Seiten der erzielten Einigung zustimmen. Aufseiten der Gewerkschaft müssen dazu in einer erneuten Urabstimmung mindestens 25 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen.

Tarifverhandlungen werden häufig nur für einzelne Länder oder Bezirke durchgeführt. Oft wird dieser Abschluss (**Pilotabschluss**) danach für die anderen Bezirke übernommen.