



Bezirk
Baden-Württemberg



Tarif-ABC

Knappe Erklärungen zu Begriffen
rund um Tarifverträge und
Tarifauseinandersetzungen
in der Metall- und Elektroindustrie

STRATEGIE

ARBEIT - SICHER UND FAIR

ZUKUNFT

Nah dran und kompetent
Vertrauensleute der IG Metall



Tarif-ABC



Die Tarifwelt ist hoch komplex. Außenstehende verstehen oft nur Bahnhof, wenn von Öffnungsklauseln, Erholzeiten, Sanierungstarifverträgen und Pforzheim-Vereinbarungen die Rede ist. Um etwas Licht in diese Materie zu bringen, haben wir unser Tarif-ABC überarbeitet und aktualisiert.

In über 100 Stichworten wird erläutert, was in Tarifverträgen geregelt ist, wie Tarifrunden ablaufen und auf welcher Grundlage Gewerkschaften arbeiten.

Viel Spaß beim Lesen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Hofmann', written in a cursive style.

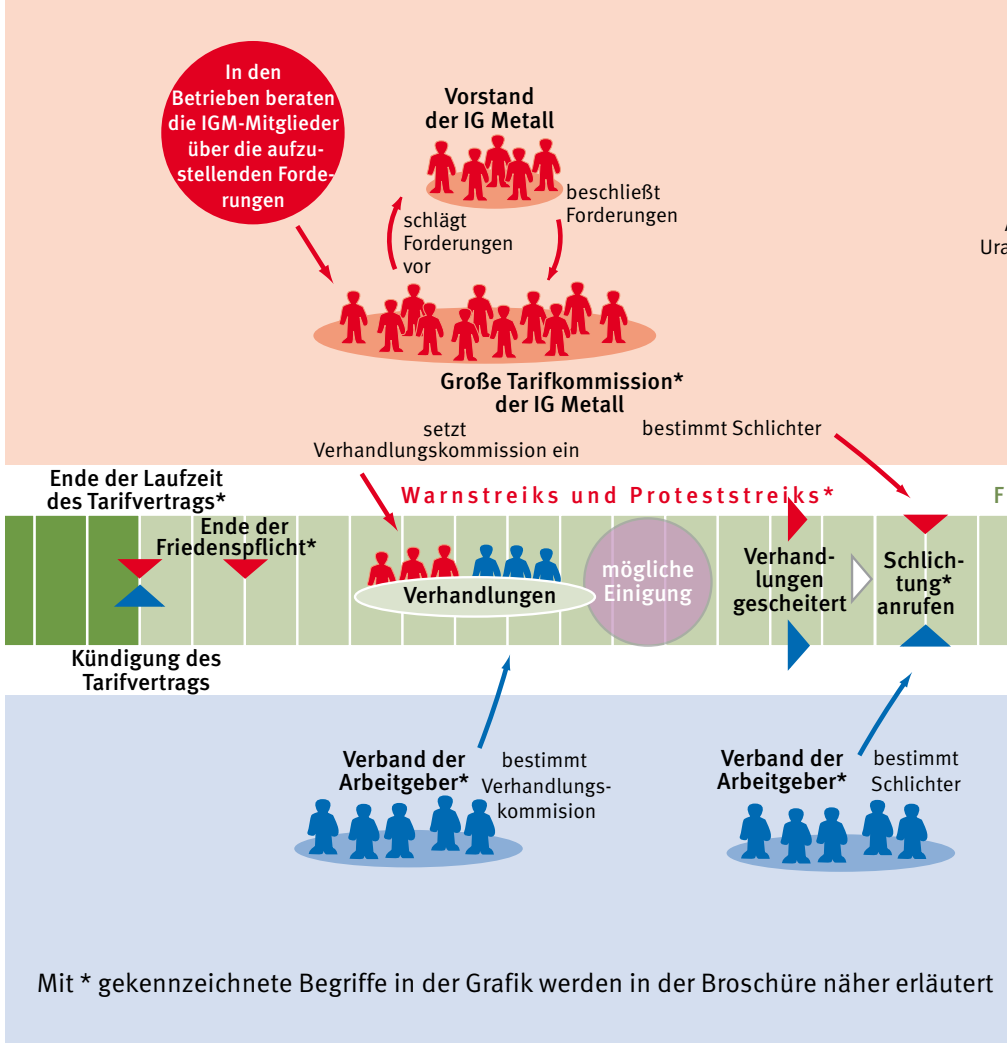
*Euer Jörg Hofmann
IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg*

Wie funktioniert eine Tarifrunde?	6
Allgemeinverbindlichkeitserklärung....	8
Anerkennungstarifvertrag	8
Alterssicherung	8
Altersteilzeit-Tarifvertrag.....	9
Arbeitgeberverband	10
Arbeitsförderungsrecht	11
Arbeitszeit	11
Arbeitszeitflexibilisierung.....	12
Arbeitszeitkonten.....	13
Aussperrung	14
Austritt aus dem Arbeitgeberverband ..	16
Auszubildende	16
Beschäftigungssicherung	17
Beteiligungsrechte	17
Betriebliche Bündnisse	17
Betriebsrat	18
Betriebsvereinbarungen	19
Betriebsverfassungsgesetz	19
Bezirk Baden-Württemberg der IGM ..	20
Boycott.....	20
Effektivlohn	21
Eingruppierung	21
Einigungsstelle	21
Entgelte	22
Entgelterhöhungen	23
Entgeltfortzahlung	23
ERA	24
Ergänzungstarifvertrag	24
Erhol- und Bedürfniszeiten	25
Erklärungsfrist (Widerrufsfrist)	25
Firmentarifvertrag	26
Flächentarifvertrag	26
Friedenspflicht	27
Generalstreik	28

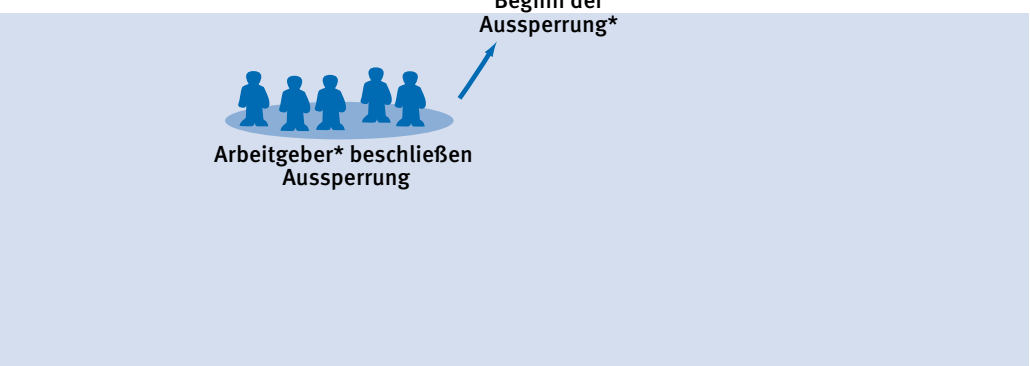
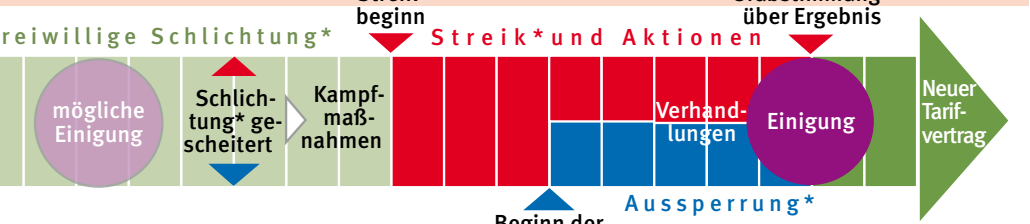
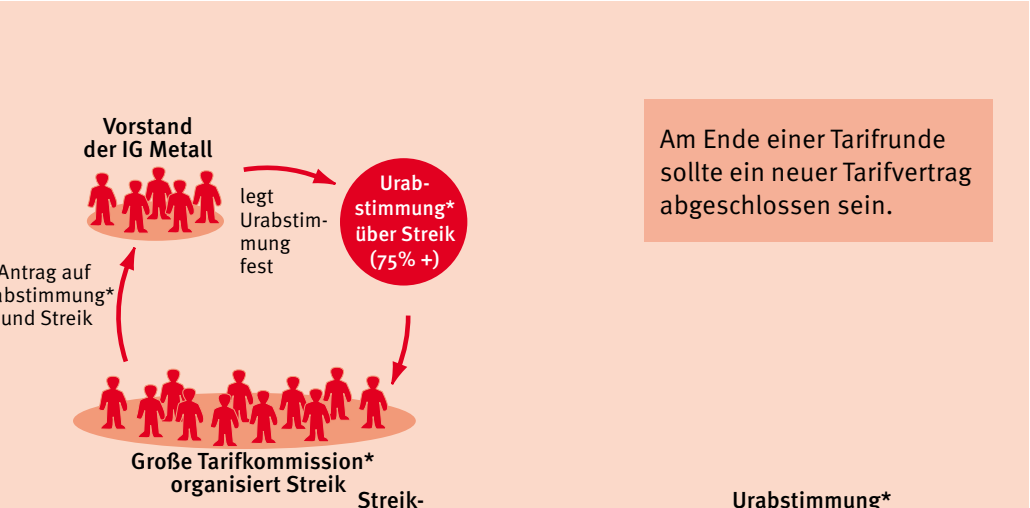
Gewerkschaftsausschluss	28	Schwerpunktstreiks	56
Gewinne in der Metallwirtschaft	29	Spontane Arbeitsniederlegungen	56
Große Tarifkommission	30	Streik	57
Günstigkeitsprinzip	30	Streikleitung	58
Kaufkraft	31	Streikposten	59
Koalitionsfreiheit	31	Streiktage im internat. Vergleich	60
Kurzarbeit	32	Streikunterstützung	61
Kurzarbeitergeld	32	Stufentarifvertrag	61
Laufzeit	33	Tarifautonomie	62
Leistungsentgelt	33	Tarifbereich	62
Lineare Tariferhöhung	33	Tarifbindung	63
Lohndrift.....	34	Tariferfolge	63
Lohnnebenkosten	35	Tariferhöhung	66
Lohnrahmentarifvertrag II	36	Tariffähigkeit	66
Lohnstückkosten	36	Tarifgebiete	66
Manteltarifvertrag	38	Tarifkommission	67
Maßregelungsklausel	38	Tarifkonkurrenz	67
Nachbindung	39	Tarifloser Zustand	67
Nachwirkung.....	40	Tarifpluralität	68
Notdienst	41	Tarifregister.....	68
Öffnungsklauseln	42	Tarifrunde	68
OT-Mitgliedschaft /OT-Verband	43	Tarifvertrag	68
Paragraph 116 AFG alt – § 146 SGB III.	44	Tarifvertragsarten	69
Paritätische Kommission	45	Tarifvorrang	70
Pauschale/pauschale Lohnerhöhung	45	»Trinitarische« Formel	70
Pforzheimer Vereinbarung	46	Übertarifliche Leistungen	71
Pilotabschluss	48	Urabstimmung	71
Politischer Streik	48	Verhandlungsergebnis	72
Produktivität	49	Vertrauensleute	72
Qualifizierung	50	Vertrauensleutkörper	72
Rendite	51	Waffengleichheit	73
Revisionsklausel	52	Warn- und Proteststreiks	73
Sanierungstarifvertrag	52	Weihnachtsgeld	74
Satzung der IG Metall	53		
Scheitern der Verhandlungen	53		
Schlichtung	54		

Ziel einer Tarifrunde ist es in der Regel einen neuen Tarifvertrag auszuhandeln.

Die Tarifrunde beginnt meist mit dem Ende der Laufzeit und der Kündigung des bisherigen Tarifvertrags.



Mit * gekennzeichnete Begriffe in der Grafik werden in der Broschüre näher erläutert



Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Tarifverträge gelten nur für die Mitglieder von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden, also einer der beiden Tarifvertragsparteien. Eine der Tarifvertragsparteien kann aber beim Arbeitsministerium beantragen, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Er gilt dann auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrags. Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) ist ein »öffentliches Interesse«.

Außerdem müssen in den tarifgebundenen Unternehmen mehr als die Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt sein .

Anerkennungstarifvertrag

Viele Unternehmen, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören, übernehmen die Regelungen aus dem Tarifvertrag für ihre Branche. Die Gewerkschaft schließt dann einen Anerkennungstarifvertrag mit dem Unternehmen ab.

Alterssicherung

Eine der großen gewerkschaftlichen Errungenschaften ist der Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung.

Eine Alterssicherung enthalten fast alle Tarifverträge. Erstmalig wurde sie 1973 in einem Arbeitskampf in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden tariflich durchgesetzt.

Danach darf älteren Beschäftigten in der Metallindustrie (ab dem vollendeten 53. Lebensjahr) nicht mehr gekündigt werden. Ihr Entgelt darf ab dem 54. Lebensjahr nicht gemindert werden.

Können Beschäftigte aus dieser Altersgruppe den bisherigen regelmäßigen Monatsverdienst alters- oder gesundheitsbedingt nicht mehr erzielen, muss der Arbeitgeber einen Ausgleichsbetrag bezahlen.

Altersteilzeit-Tarifvertrag der IG Metall

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Altersteilzeit hat die IG Metall für verschiedene Branchen Tarifverträge zur Altersteilzeit abgeschlossen: u. a. für die Metall- und Elektroindustrie, das Kfz-Handwerk, die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie.

Die meisten Tarifverträge zur Altersteilzeit endeten mit dem Wegfall der Subvention durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Subvention gilt noch für Altersteilzeitfälle, die im Kalenderjahr 2009 begonnen haben. Für den Bereich der ME-Industrie wurde ein neuer Tarifvertrag mit dem Namen „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ (kurz: TV FlexÜ) abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag gilt für Altersteilzeitfälle die ab dem Kalenderjahr 2010 beginnen. Die materiellen Bedingungen wurden nur unwesentlich und zugunsten der Beschäftigten verändert. Danach kann Altersteilzeit frühestens mit Vollendung des 57. Lebensjahres beginnen und längstens 6 Jahre andauern.

Soll Altersteilzeit vereinbart werden, sollte jede/jeder Kollege/in zuvor prüfen, ob im Übrigen die personellen und finanziellen Voraussetzungen gegeben sind und welche Rentenzugangsart gewählt/genutzt werden soll.

Wir müssen aber darauf hinweisen, dass es bei Rentenzugang aus der Altersteilzeit in der Regel zu Rentenabschlägen kommt.

Während der Altersteilzeit kann die gesamte Zeit in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase aufgeteilt werden. Das sozialversicherungspflichtige Entgelt beträgt während dieser gesamten Zeit **50 % des bisherigen Arbeitsverdienstes**. Dieses Entgelt hat der Arbeitgeber jedoch aufzustocken. Im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs führt die Aufstockung (leider) zur Steuernachzahlung.

Da die Thematik der Altersteilzeit aber insgesamt nicht unkompliziert ist, empfehlen wir unbedingt Beratungsgespräche mit dem Rentenversicherungsträger, dem Steuerberater und dem IG Metall-Büro zu vereinbaren.

Arbeitgeberverband

Arbeitgeberverbände sind Zusammenschlüsse von Arbeitgebern zur Vertretung ihrer Interessen, ähnlich wie Gewerkschaften für Beschäftigte.

Sie sind meist nach Branchen organisiert. Der Zentralverband ist die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA).

Verhandlungspartner in der Metall- und Elektroindustrie für die IG Metall in Baden-Württemberg ist der Arbeitgeberverband Südwestmetall.

Arbeitsförderungsrecht

Nach dem Arbeitsförderungsrecht (Sozialgesetzbuch SGB III) zahlt die Bundesagentur für Arbeit unter anderem Überbrückungsgeld, Arbeitslosengeld, Insolvenzgeld und Kurzarbeitergeld. (Siehe dazu § 116 AFG bzw. § 146 SGB III).

Arbeitszeit

Wann und wie lange die Beschäftigten arbeiten müssen, ist 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 Auftragschub oder Auftrags-einbrüchen, 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 Arbeitszeit von 8 Stunden, werktäglich von Montag bis Samstag (einschließlich!), also 48 Stunden je Woche. An Sonn- und Feiertagen gilt eine allgemeine Arbeitsruhe. Die werktägliche Arbeitszeit darf bis zu 10

Stunden andauern; sie muss aber im Durchschnitt von 6 Monaten wieder bei 8 Stunden pro Tag liegen.

Die **Tarifverträge** im Betreuungsbereich der IG Metall regeln die wöchentliche Arbeitszeit, die in der Regel von Montag bis Freitag geleistet wird. Bei 35 Stunden liegt diese wöchentliche Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie und in der Holz- und Sägeindustrie. Im Metall-Handwerk gelten je nach Branche die 36 oder 37 Wochen-Stunden. In der Textil- und Bekleidungsindustrie ist die 37-Stunden-Woche aktuell.

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.

Arbeitszeit-Flexibilisierung

Die Arbeitszeit kann in unterschiedlicher Form verteilt werden. Meist wird die Flexibilisierung genutzt, um die Arbeitszeit der jeweiligen Auftragslage des Unternehmens anzupassen. Arbeitszeit-Flexibilisierung nutzt aber auch den Beschäftigten, um beispielsweise die Arbeitszeit den persönlichen oder familiären Bedürfnissen anzupassen.

Die Arbeitszeit-Flexibilisierung kann vom Arbeitgeber aber nicht einseitig verordnet werden. Es bedarf dann immer einer genauen Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates hat also eine wichtige Funktion: Der Arbeitgeber darf nicht allein entscheiden.

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeit-Flexibilisierung gibt der Tarifvertrag vor. Neben dem Grundmodell der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit gibt es, je nach Tarifvertrag, besondere Arbeitszeiten

für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen. Dazu gehören beispielsweise Pförtner und Werksfeuerwehren.

Für alle Tarifbereiche gilt, dass Kurzarbeit oder Mehrarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart werden kann. Die alleinige Entscheidung des Arbeitgebers ist (fast) ausgeschlossen.

Kommt es zu Mehrarbeit – am Tag, in der Woche oder am arbeitsfreien Samstag, so besteht ein tariflicher Anspruch auf zusätzliche Vergütung – den »Mehrarbeits-Zuschlag«.

Arbeitszeitkonten

Im Manteltarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten die Arbeitszeitkonten vereinbart. Geregelt ist darin Einrichtung und Gestaltung neuer und flexibler Formen der Arbeitszeitgestaltung. So können auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen **flexible Arbeitszeitkonten** und **individuelle Langzeitkonten** eingeführt werden.

Durch die Arbeitszeitkonten können betriebliche Auslastungsschwankungen besser abgedeckt und Beschäftigung in den Betrieben stabilisiert werden.

Langzeitkonten dienen einer persönlichen Planung der Lebensarbeitszeit und bieten die Möglichkeit, sich tarifliche Ansprüche auf Freistellung etwa für persönliche Qualifizierung 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

Dies ist nach Meinung der IG Metall eine unzulässige Kampfmaßnahme der Arbeitgeber. Aussperrung bedeutet den Ausschluss von der Arbeit von allen oder einer größeren Anzahl von Beschäftigten eines Betriebes oder einer Branche unter Wegfall von Entgeltzahlungen.

Ausdrücklich verboten ist die Aussperrung in der Bundesrepublik nicht. In etlichen europäischen Ländern ist Aussperrung von Beschäftigten entweder verboten oder verfehlt ihre Wirkung, weil der Arbeitgeber das Entgelt weiterbezahlen müsste (so zum Beispiel in Italien, Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien und Österreich. In Belgien haben ausgesperrte Beschäftigte Anspruch auf Arbeitslosengeld).

Die Aussperrung steht oft in keinem Verhältnis zu den Streikmaßnahmen. Beispiel: 1984 waren im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden 24.500 Beschäftigte zum Streik aufgerufen. Die Arbeitgeber sperrten 130.000 Beschäftigte aus, es kamen also auf einen Streikenden fünf vom Arbeitgeber ausgesperrte Beschäftigte.

Nach derzeitiger Rechtsprechung heißt es, die Aussperrung ist nur in Quoten zur »Herstellung der gleichgewichtigen Verhandlungspositionen als Kampfmittel zulässig«.

Aussperrung

Das Bundesarbeitsgericht schränkte die heiße Aussperrungspraxis dahingehend ein, dass Arbeitgeber nun laut BAG »nur zur Abwehr und zur Wiederherstellung eines durch die gewählte Streiktaktik möglicherweise gestörten Kampfgleichgewichts« aussperren dürfen, höchstens aber 25 Prozent der Beschäftigten eines umkämpften Tarifgebiets zusätzlich zu den tatsächlich Streikenden.

Heiße Aussperrung

Heiß ausgesperrt sind Beschäftigte, die gleichgültig ob sie streiken oder nicht, vom Arbeitgeber kurzerhand nicht in den Betrieb gelassen werden, um einen bevorstehenden Streik zu verhindern oder um einen laufenden Streik niederzuschlagen.

Kalte Aussperrung

Kalt ausgesperrt sind Beschäftigte, die in Betrieben innerhalb oder außerhalb des Tarifgebiets beschäftigt sind und der Unternehmer einfach behauptet, aufgrund des Arbeitskamps in Baden-Württemberg gäbe es, beispielsweise in Hessen, keine Arbeit mehr.

Die kalte Aussperrung ist die Folge der heißen Aussperrung.



Austritt aus dem Arbeitgeberverband

Die Koalitionsfreiheit gilt natürlich auch für die Arbeitgeber. Sind sie Mitglied im Arbeitgeberverband so können sie die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband auch kündigen. Die Satzungen des Arbeitgeberverbandes sehen hierfür besondere Kündigungsvorschriften vor.

Kann der Austritt aus dem Arbeitgeberverband vom Verband selber oder durch gewerkschaftlichen Druck nicht verhindert werden, so gelten die bisherigen Tarifverträge unverändert weiter (siehe »Nachbindung/Nachwirkung«).

Die Friedenspflicht aus den Tarifverträgen bzw. einer Schieds- und Schlichtungsvereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien besteht nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht mehr.

Liegen die gewerkschaftspolitischen Voraussetzungen vor, könnte dieser Arbeitgeber aufgefordert werden mit der IG Metall einen Anerkennungs- oder Haustarifvertrag abzuschließen.

Auszubildende

Die Metall- und Elektroindustrie klagt über den fehlenden qualifizierten Nachwuchs. Das Problem ist zum Teil hausgemacht: Die Zahl der Ausbildungsplätze ist seit den 90er Jahren stark zurückgegangen. Nach dem Tarifabschluss 2012 ist die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten die Regel. Dem stehen höchstens personenbedingte Gründe oder akute Beschäftigungsprobleme des Unternehmens entgegen. Im Übrigen gelten für Auszubildende gesonderte Tarifverträge, in denen zum Beispiel die Entgeltansprüche, die Dauer der Arbeits- bzw. Ausbildungszeit geregelt sind.

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 in einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber dann abgesenkt, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet.

Eine solche Absenkung erfolgt natürlich nicht auf Dauer, sondern nur für einen überschaubaren Zeitraum, der aber im Einzelfall vereinbart werden muss.

Während der schweren Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 bis 2010 haben insbesondere der **Beschäftigungssicherungstarifvertrag** sowie der im Februar 2010 vereinbarte **Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung (KQB)** ihre Wirkung entfaltet. Zusammen mit der gesetzlichen Kurzarbeit haben diese tariflichen Instrumente dazu beigetragen, Beschäftigung zu halten.

Beteiligungsrechte

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 erweiterte Gestaltungs- und Reklamationsrechte.

Betriebliche Bündnisse

Siehe Öffnungsklauseln.

Betriebsrat

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterscheidet zwischen dem **Betriebsrat** als Organ und den gewählten **Betriebsratsmitgliedern**.

Betriebsratsmitglieder dürfen sich grundsätzlich am Streik beteiligen. Sie können als Gewerkschaftsmitglieder einen Streik auch organisieren, zum Streik aufrufen, den Streik selbst leiten, 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.

Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats bleiben nach Auffassung der IG Metall aber auch während eines Streiks bestehen. Die zum Teil einschränkende

Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist abzulehnen. 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. Es sei denn, der Tarifvertrag sieht das ausdrücklich vor und enthält eine sogenannte Öffnungsklausel.

Der Vorrang von tariflichen Regelungen schützt die Beschäftigten einzelner Betriebe vor der Konkurrenz um tarifliche Mindeststandards.

Diese Betriebsvereinbarungen können Tarifverträge konkretisieren, dürfen aber ihre Substanz nicht verändern. Zum Beispiel darf die Dauer des Urlaubs nicht verringert werden. Betrieblich regelbar ist jedoch, wann der Urlaub genommen werden kann.

Betriebsverfassungsgesetz

Das BetrVG schränkt die Rechte des Betriebsrats während eines Arbeitskampfes insoweit ein, als arbeitskampfbedingte Maßnahmen, zum Beispiel die Beschäftigung von Leiharbeitern durch den Unternehmer aus Anlass des Streiks, nicht unterbunden werden können.

An personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Kündigungen oder Versetzungen kann sich der Betriebsrat aber genauso beteiligen wie bisher. Das gleiche gilt für die Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei Arbeitszeitfragen einschließlich der Kurzarbeit, oder bei Überstunden.

Bezirk Baden-Württemberg der IG Metall

Der Bezirk Baden-Württemberg umfasst 27 Verwaltungsstellen und hat derzeit ca. 420.000 Mitglieder bei rund 800.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie im Land. Er ist damit der zweitgrößte der insgesamt sieben Bezirke der IG Metall in Deutschland.

Die Mitgliederentwicklung im Bezirks war in den letzten Jahren positiv. 2011 gab es ein reales Mitgliederplus, erstmals seit über 10 Jahren. Die Zahl der betriebsangehörigen Mitglieder hat sich dagegen schon länger positiv entwickelt.

Erfreulich ist auch der seit Jahren anhaltende wachsende Zuspruch der Jugend.

Boycott

Eine Kampfmaßnahme, die auf eine Unterbrechung von Geschäftsbeziehungen abzielt, auf die der bestreikte Arbeitgeber angewiesen ist.

Die Belegschaft des Geschäftspartners wird aufgefordert, die Arbeiten einzustellen, die dem bestreikten Arbeitgeber als Vertragsgrundlage dienen. Er wird durch diesen partiellen Streik boykottiert. Die gebräuchlichere Variante ist es, durchzusetzen, dass bei bestimmten Lieferanten keine Waren mehr bestellt werden.

Effektivlohn

In den letzten Jahren sind die Effektivlöhne und -gehälter 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.

Der tatsächlich erzielte Arbeitsverdienst wird als Effektivlohn bezeichnet. Er setzt sich aus der tariflichen Grundvergütung, weiteren tariflichen Leistungen, etwa Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschlägen und übertariflichen Einkommensbestandteilen zusammen. Dagegen umfasst der Tariflohn nur die von den Tarifparteien ausgehandelten Bestandteile (inklusive tariflicher Sonderzahlungen).

Der Effektivlohn 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 Tariflohns ist die Lohndrift (siehe Lohndrift).

Eingruppierung

Mit der Einstellung erfolgt die Zuweisung einer Arbeitsaufgabe bzw. einer Tätigkeit. Damit verbunden ist die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe auf Basis des Entgelttarifvertrages (ETA). Grundlage für diese Einstufung sind die beschriebenen Arbeitsaufgaben.

Einigungsstelle

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat z. B. bei der Leistungsentgeltgestaltung (Akkord, Prämie bzw. Kennzahlen, Beurteilung, Zielvereinbarung nach ETA) keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Diese besteht aus einem neutralen Vorsitzenden und einer gleichen Anzahl von Beisitzern des Arbeitgebers und des Betriebsrats.

Entgelte

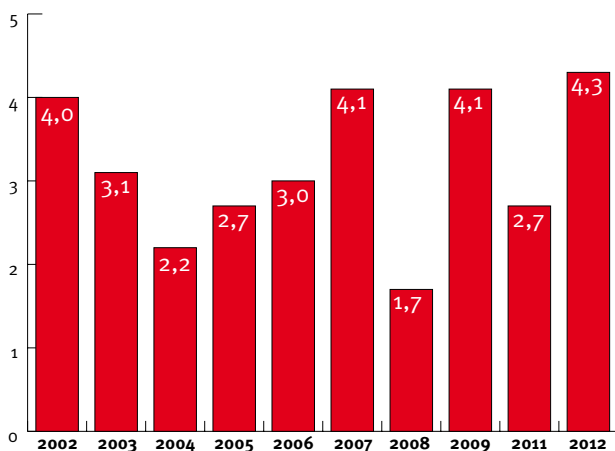
Das Entgelt von Beschäftigten wird auf Basis des Entgelttarifvertrages (ERA) festgelegt. Seit der flächendeckenden Einführung von ERA gehören Lohngruppen und Gehaltsgruppen der Vergangenheit an. Jede und jeder Beschäftigte hat seit ERA eine Entgeltgruppe. Alle Beschäftigten werden nach den gleichen Regeln einer Entgeltgruppe zugeordnet. Das heißt: gleiches Entgelt bei vergleichbarer Arbeitsaufgabe in Entwicklung, Produktion und Verwaltung.

Grundlage der Einstufung in eine Entgeltgruppe nach ERA ist die Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Der Arbeitgeber ist verpflichtet für alle Tätigkeiten eine entsprechende schriftliche Darstellung anzufertigen, die auch von den Beschäftigten eingesehen werden können. Bei ganzheitlicher Betrachtung der Arbeitsaufgabe müssen auch alle Teilaufgaben berücksichtigt werden.

Die jeweilige Arbeitsaufgabe wird nach verschiedenen Bewertungsmerkmalen bewertet, aus deren Punktesystem sich schließlich die Entgeltgruppe ergibt.

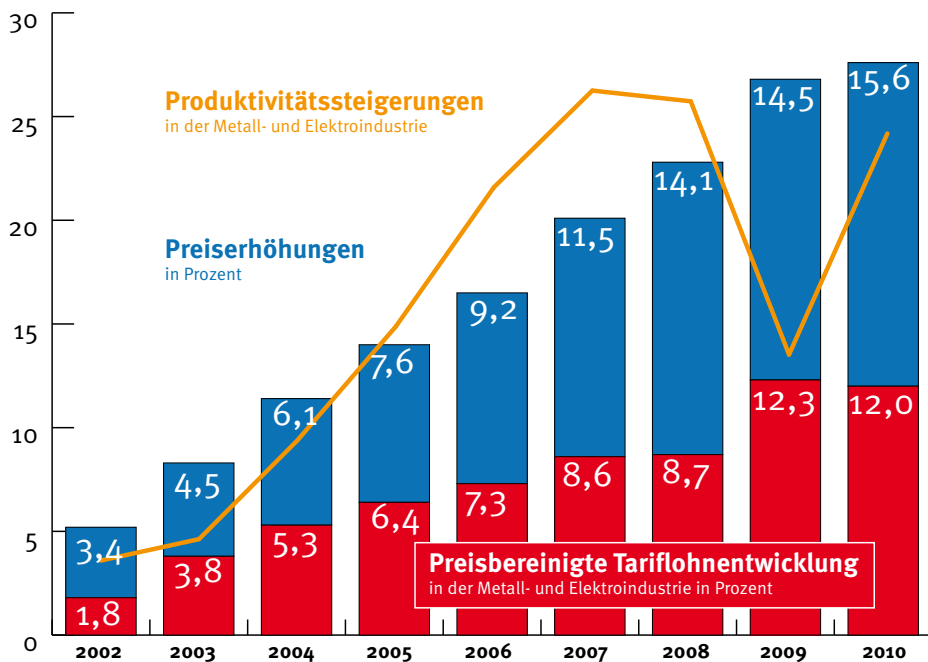
Die Bedingungen der Prämienzahlungen werden in Betriebsvereinbarungen festgelegt (siehe auch ERA auf Seite 24).

Entgelterhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie 2002 - 2012



Entgelterhöhungen 2002 - 2010

Daten: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen und Darstellung



Entgeltfortzahlung

16 Wochen hatten die Metaller in Schleswig-Holstein 1956/57 gestreikt und für Arbeiter/innen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Form eines Zuschusses durchgesetzt. Erst seit 1970 hatten alle Beschäftigten

gesetzlichen Anspruch auf volles Entgelt vom Arbeitgeber für sechs Wochen vom ersten Krankheitstag an. Diese Regelung wurde 1996 von der damaligen CDU/FDP-Bundesregierung gekippt. Mit betrieblichem Druck und Protesten gegen die verschlechterte Rechtslage haben die Gewerkschaften mit neuen Tarifverträgen für 11,6 Millionen Beschäftigte die volle Entgeltfortzahlung gesichert.

Die falsche politische Entscheidung wurde von der ersten rot-grünen Regierung korrigiert.

ERA

Der Entgelttarifvertrag (ERA) hat mit seiner Einführung in der Metall- und Elektroindustrie die bis dahin gültigen unterschiedlichen Regeln zur Entgeltfindung von ArbeiterInnen und Angestellten abgelöst.

Seither gelten einheitliche Regeln für das Entgelt der Beschäftigten. Dadurch wird z. B. eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung gleich bewertet, unabhängig davon ob sie in einem gewerblichen, kaufmännischen oder technischen Beruf stattgefunden hat. Auch die Regeln für die Ermittlung des Leistungsentgeltes und die Belastungszulagen sind jetzt unabhängig davon, ob die Tätigkeit von ArbeiterInnen oder Angestellten ausgeführt wird.

Ergänzungstarifvertrag

Tarifvertrag mit (verbandsangehörigen) Unternehmen zusätzlich zum Flächentarifvertrag. Er enthält unternehmensspezifische Regelungen (z.B. zur Arbeitszeit, Qualifizierung, Entgeltgrundsätzen, Beschäftigungssicherung).

Erhol- und Bedürfniszeiten

Durch einen Arbeitskampf in der Metall- und Elektroindustrie war es 1973 in Nordwürttemberg/Nordbaden gelungen Erholzeiten - die sogenannte »Steinkühler-Pause« - von mindestens 5 Minuten pro Stunde für arbeitsbedingte Ermüdung Beschäftigter im Akkord- und Prämienlohn durchzusetzen.

Die Erholzeitpause war und ist ein großer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Hohe Vorgaben und immer kürzer werdende Taktzeiten erfordern und rechtfertigen bezahlte Arbeitsunterbrechungen. Diese sind notwendig um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Die Zeit für persönliche Bedürfnisse - sogenannte »Pinkelpause« - darf nicht weniger als 3 Minuten pro Stunde betragen.

Beide Regelungen sind – leicht modifiziert – in einem der vier ERA-Tarifverträge enthalten.

Erklärungsfrist (Widerrufsfrist)

Sie wird bei Abschluss des Tarifvertrags im Verhandlungsergebnis vereinbart. Beide (oder eine) Tarifpartei/en können sich innerhalb der Frist (meist zwischen 1 und 3 Wochen) intern mit den zuständigen Gremien (Tarifkommission, Vorstand) beraten.

In dieser Frist kann das Tarifiergebnis angenommen oder abgelehnt/widerrufen, ggf. kann die Frist verlängert werden. Nach Ablauf der Erklärungsfrist wird der Tarifvertrag unterzeichnet. Tarifbindung tritt entweder mit Ablauf der Erklärungsfrist oder rückwirkend zum Datum des Tarifabschlusses ein bzw. mit Inkrafttreten des Tarifvertrags.

Firmentarifvertrag

Tarifvertrag mit einem einzelnen (oder mehreren) Unternehmen, auch Haus- oder Werktarifvertrag genannt. Es können alle Arbeits- und Entgeltbedingungen geregelt werden.

Der einzelne Arbeitgeber ist (neben dem AGV) tariffähig (§ 2 TVG). Die Zahl der Firmentarifverträge steigt seit Anfang der 1990er Jahre.

Flächentarifvertrag

Wenn eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband für einen Wirtschaftszweig und eine Region (Bundesland oder auch bundesweit, Tarifbezirk) einen Vertrag abschließt, spricht man von einem Flächentarifvertrag. Zur Unterscheidung: siehe auch Firmentarifvertrag.

Das Tarifvertragssystem in Deutschland garantiert weitgehend gleiche Bedingungen für die Betriebe einzelner Branchen. Der Flächentarifvertrag legt die Mindeststandards fest und erfüllt somit Schutzfunktionen für die Beschäftigten.

In den vergangenen Jahren hat der Druck auf den Flächentarifvertrag enorm zugenommen, einschließlich von Versuchen – in der Regel erfolglos – den Tarifvertrag zu unterlaufen. Immer wieder werden von den Arbeitgebern Einschnitte in bestehende Tarifverträge, weitergehende Öffnungsklauseln oder gar Einschränkungen bei der Tarifautonomie gefordert.

Durch den Tarifabschluss 2004 (Pforzheim Vereinbarung; heute: Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau) war es gelungen drohende Eingriffe in die Tarifautonomie durch die Politik zu verhindern.

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht, d. h. das Verbot von Arbeitskampfmaßnahmen, endet in aller Regel:

- in Tarifbereichen ohne Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung mit Ablauf des gekündigten Tarifvertrags,
- in Tarifbereichen mit einer Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung wie in der Metall- und Elektroindustrie vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags.



Generalstreik

Zu einem Generalstreik, befristet oder unbefristet, kann der DGB bundesweit oder regional aufrufen. Beispiel: »Demonstration des gewerkschaftlichen Willens« durch Beschluss des DGB-Bundesvorstands am 12. November 1948 für Preiskontrolle und Mitbestimmung zur Verbesserung der allgemeinen Lebensverhältnisse. Die IG Metall kann laut Satzung von ihrem Widerstandsrecht (Art. 20 Abs. 4 GG) Gebrauch machen, wenn demokratische Grundrechte, der soziale Rechtsstaat und Frieden, sowie die Unabhängigkeit oder Existenz der Gewerkschaften gefährdet sind.

Gewerkschaftsausschluss

Ohne Untersuchungsverfahren muss der Ortsvorstand ausreichendes Beweismaterial über gewerkschaftsschädigende Aktivitäten des betroffenen Mitglieds an den Vorstand weiterreichen. Mit dem Antrag ruhen alle Rechte und Pflichten des Mitglieds. Der Ausweis wird eingezogen.

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 ein Untersuchungsverfahren festgestellt werden. Ein Untersuchungsverfahren wird auf Antrag des Ortsvorstands eingeleitet. Es ist nichtöffentlich. Die Untersuchung leitet eine Kommission, deren Mitglieder mindestens zwölf Monate Mitglied der IG Metall und an dem Streik unbeteiligt gewesen sein müssen. Die Untersuchungskommission kann folgende Empfehlungen beschließen:

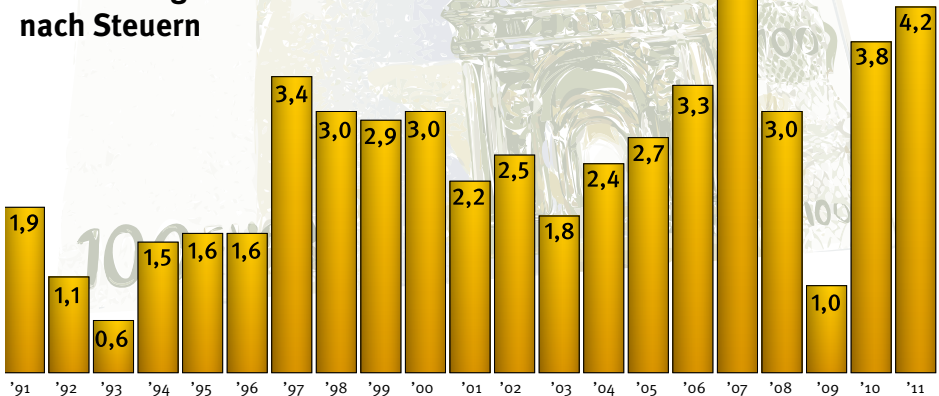
- Einstellung des Verfahrens
- Erteilung einer schriftlichen Rüge
- Ausschluss von allen gewerkschaftlichen Funktionen auf bestimmte Zeit
- Ausschluss aus der IG Metall

Gewinne in der Metallwirtschaft

Die Bilanz der Metall-Unternehmen kann sich sehen lassen: Nach der großen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 und 2009 sind ab Mitte 2010 die Umsätze und die Gewinne regelrecht explodiert. So waren die Jahre 2010 und 2011 die beiden renditestärksten der letzten 20 Jahre - mit Ausnahme 2007.

So verdienen die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie:

Entwicklung der Umsatzrendite in % nach Steuern



Quellen: Bundesbank, IFO, Gesamtmetall

Große Tarifkommission

Die Große Tarifkommission ist das tarifliche Entscheidungsgremium der IG Metall in Baden-Württemberg. Die einzelnen Branchen, die von der IG Metall betreut werden (z.B. Holz und Kunststoff, Textil und Bekleidung oder das Kfz-Handwerk) haben jeweils eigene Tarifkommissionen. Die Große Tarifkommission diskutiert und fasst Beschlüsse über Tarifforderungen, die Kündigung von Tarifverträgen, Urabstimmungen und die Annahme oder Ablehnung von Tarifergebnissen. Diese werden an den Vorstand weitergeleitet. Der IG Metall-Vorstand muss den Beschlüssen der Großen Tarifkommission zustimmen.

Im Moment umfasst die Große Tarifkommission etwa 200 Mitglieder. Sie werden von den Verwaltungsstellen entsandt und von der Bezirkskonferenz bestätigt.

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.

Kaufkraft

Kaufkraft bezeichnet - ganz banal - die Menge an Waren, die jemand mit einem bestimmten Geldbetrag kaufen kann. Steigen die Steuern, Sozialabgaben und/oder die Preise, während das Einkommen (nominal) gleich bleibt, können die Beschäftigten von ihrem Einkommen weniger kaufen als vorher. Das gleiche gilt, wenn die Abgaben und Preise schneller klettern als die Löhne und Gehälter.

Koalitionsfreiheit

Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert die Freiheit, sich zu Vereinigungen (Koalitionen) zusammenzuschließen, die der Wahrung und Förderung der Wirtschaftsbedingungen dienen. Die sogenannte negative Koalitionsfreiheit bedeutet das Recht, sich solchen Organisationen nicht anzuschließen.

Unternehmer beispielsweise können in den Arbeitgeberverband eintreten oder es sein lassen und dann Haustarife mit der Gewerkschaft abschließen. Beschäftigte können sich in der Gewerkschaft organisieren. Aber auch wenn sie das nicht tun, profitieren sie, wenn der Arbeitgeber diese Beschäftigten gleichstellt, von dem ausgehandelten Tarif. Ein Effekt, der nichtorganisierten Beschäftigten die Bezeichnung »Trittbrettfahrer« eingebracht hat.

Kurzarbeit

Wenn Arbeitgeber in einer Tarifrunde den Anti-Streik-Paragrafen im Arbeitsförderungsrecht (SGB III) für ihre Zwecke missbrauchen und Beschäftigte »kalt« aussperren, sind die Betriebsräte gefordert. Sie müssen, damit willkürlich Ausgesperrte wenigstens Kurzarbeitergeld erhalten, den vom Arbeitgeber behaupteten Arbeitsausfall infolge des Streiks widerlegen. Wichtig ist weiter: keine Kurzarbeit ohne Betriebsvereinbarung.

Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld außerhalb des Arbeitskampfgebietes wird nur gezahlt, wenn der Arbeitsausfall nicht arbeitskampfbedingt, sondern vermeidbar ist und Alternativen unberücksichtigt geblieben sind.

Maßgeblich ist, ob der Arbeitskampf der vorgeschobene Grund für einen Arbeitsausfall ist und ob arbeitskampfbedingte Produktionshindernisse nicht beseitigt werden können.

Da immer weniger Unternehmen mit Lagerhaltung operieren und vielmehr nach dem Motto »Just in Time« produzieren, wird es zunehmend schwieriger Kurzarbeit zu definieren. Eine Aufgabe, mit der sich im Streitfall der Neutralitäts-Ausschuss der Bundesagentur für Arbeit auseinander zu setzen hat.

Laufzeit

Die Dauer, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, ist die Laufzeit.

Entgeltverträge werden meist für ein oder zwei Jahre vereinbart, Manteltarifverträge überwiegend für mehrere Jahre. In manchen Verträgen ist gar keine begrenzte Laufzeit festgelegt.

Leistungsentgelt

Zusätzlich zum Grundentgelt erhalten alle Beschäftigten ein Leistungsentgelt (außerhalb der Metall- und Elektroindustrie unterschiedlich bezeichnet als Leistungszulage, Akkord oder Prämie). Für die Ermittlung des Leistungsentgelts gelten in den Betrieben unterschiedliche Betriebsvereinbarungen. Diese Betriebsvereinbarungen richten sich nach den tariflichen Rahmenregeln, in denen u. a. festgelegt wird, welcher Mindestdurchschnitt des Leistungsentgelts für die jeweilige Beschäftigtengruppe mindestens erreicht werden muss.

Lineare Tarifierhöhung

Erhöhung der Entgelte um den gleichen prozentualen Satz (Gegensatz: unterschiedliche Erhöhungs-Prozente, Erhöhung um Festbetrag oder Mindestbetrag).

Kehrseite ist, dass die absoluten Beträge zwischen den Entgeltgruppen größer werden.

Lohndrift

Lohndrift ist der Abstand zwischen den Steigerungsraten des Tarifeinkommen und des Effektiv Einkommen.

Das Effektiv Einkommen 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 Tarifeinkommen 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 Einkommen über Tarif, um gutes Personal zu bekommen und ans Unternehmen zu binden («positive Lohndrift«).

In wirtschaftlich schlechten Zeiten versuchen sie, freiwillige Leistungen und übertarifliche Lohnanteile abzubauen oder sogar untertarifliche Bezahlung durchzusetzen («negative Lohndrift«).



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.



Lohnrahmentarifvertrag II

Mit Streik durchgesetzt regelt der nur in Nordwürttemberg/Nordbaden gültige Tarifvertrag die Erhol- und Bedürfniszeiten für Beschäftigte im Leistungslohn. Außerdem schreibt er Mindesttaktzeiten für taktgebundene Arbeit fest und gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbesetzung an Bändern (z.B. Einsatz von Springern). Zudem verpflichtete der LRTV II die Arbeitgeber, bei der Planung und Einrichtung von Bandarbeit menschengerechte Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

Diese Regelungen sind größtenteils mit den neuen ERA-Tarifverträgen weiter gültig (Tarifvertrag zur Fortführung des LRTV II).

Lohnstückkosten

Diese sind der Anteil der Entgelte an den Herstellungskosten eines Produktes.

Bei der Entwicklung der Lohnstückkosten nimmt die Bundesrepublik keineswegs einen Spitzenplatz ein.

Die Lohnstückkosten in der bundesdeutschen Metall- und Elektroindustrie waren seit den 90er Jahren stets rückläufig. Das hat sich erst durch die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise ab 2008 verändert. Der damit verbundene Einbruch der Produktivität hat die Lohnstückkosten ansteigen lassen. Doch mit anziehender Konjunktur haben sich die Vorzeichen seit 2010 wieder umgekehrt. Die Produktivität ist gestiegen, die Lohnstückkosten längst wieder auf Vorkrisenniveau, teilweise sogar darunter.

2011 sind die Lohnstückkosten erneut um 6,2 Prozent gefallen, 2010 sogar um 10,7 Prozent. Dagegen ist die

Produktivität 2010 um 10,3 Prozent, 2011 um 8,9 Prozent gestiegen (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Reale Lohnstückkosten zeigen an, wie hoch der Lohnkostenanteil an den Produkten ist. So zum Beispiel den Lohnkostenanteil am Umsatz oder an der Produktion.

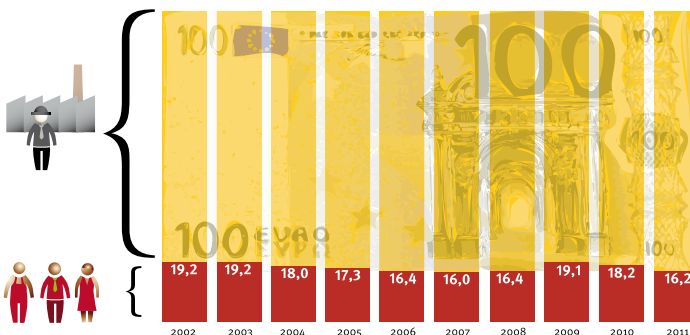
Nominale Lohnstückkosten geben an, wie sich die Lohnkosten im Verhältnis zu den Produkten verteuern oder verbilligen. Man erfährt hier nicht, was die Unternehmen wieder über höhere Preise hereingeholt haben. Sie ermöglichen aber eine Aussage darüber, ob sich die Wettbewerbsfähigkeit wegen der Lohnentwicklung verändert hat.

Bei **internationalen Lohnstückkosten-Vergleichen** müssen zusätzlich die Devisenkurse (Wechselkurse) berücksichtigt werden. Dies ermöglicht eine Aussage darüber, wie sich die Wettbewerbsfähigkeit aufgrund der Devisenkurse verändert hat.

Trotz einer Nullrunde beispielsweise können die Lohnstückkosten gegenüber dem Ausland steigen: wenn die Währung aufgewertet wird. Extrem hat das

Japan durch die starke Aufwertung des Yen erlebt.

Was bekamen die Beschäftigten:
Anteil der Entgelte am Umsatz in %
bezogen auf die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg



Manteltarifvertrag

Der Manteltarifvertrag regelt im Unterschied zu den Entgelttarifverträgen allgemeine Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Also zum Beispiel die 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. Das heißt, Beschäftigten dürfen keine Nachteile dadurch entstehen, dass sie dem Streikaufruf der Gewerkschaft gefolgt sind.

Jede Maßregelung (zum Beispiel Abmahnung oder Kündigung) muss danach 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 Bezirksleitung weitergeleitet.



Nachbindung

Endet die Mitgliedschaft eines Unternehmens im Arbeitgeberverband, gelten alle Tarifverträge ohne Einschränkung weiter.

Auch nach dem Wirksamwerden des Austritts gelten die bisherigen Tarifverträge 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.

Man spricht hier von der sogenannten Nachbindungsfrist. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Lediglich die neu abgeschlossenen Tarifverträge gelten für das ausgetretene Unternehmen/Arbeitgeber nicht.

Das gleiche gilt für Beschäftigte, die nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband eingestellt werden. Auch sie fallen dann nicht unter den Schutz des Tarifvertrages.

Aber Achtung: Nach Auffassung des BAG kann schon in der Zeit der Nachbindung der Arbeitgeber versuchen z.B. einzelvertraglich für die Zeit nach dem Ende des Tarifvertrages eine andere Abmachung zur Verschlechterung des bisherigen Tarifstandards durchzusetzen. Selbstverständlich gilt dies nicht einseitig, es bedarf immer der Zustimmung des Einzelnen. Kommt eine andere Abmachung nicht zustande, bleibt es bei der Nachbindung. Die Tarifstandards bleiben statisch bestehen.

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 Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Einzelarbeitsvertrag.

Das ist in § 4 Abs.5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) festgelegt. Mit dieser Bestimmung wollte der Gesetzgeber sicherstellen, dass das Ende eines Tarifvertrags nicht zu unregelmäßigten Arbeitsbedingungen führt. Die Nachwirkung überbrückt die tariflose Zeit bis zu einem Neuabschluss. Beschäftigte fallen also nicht in ein Loch, wenn die Gewerkschaft etwa den Lohnvertrag kündigt, um höhere Löhne 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.



Notdienst

Im Fall eines Arbeitskampfes muss auch entschieden werden ob ein Notdienst eingerichtet wird oder nicht.

Dies liegt im Prinzip im Ermessen der Gewerkschaft. Eine einseitige Anordnung von Notdiensten durch den Arbeitgeber ist unverbindlich. Der Arbeitgeber darf nicht einseitig Beschäftigte zum Notdienst einteilen, um sie so an der Teilnahme am Streik zu hindern.

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.

Die Festlegung von Notdienstarbeiten nach Art und Umfang sowie die Zahl der Notdienstbeschäftigten erfolgt durch die Bezirksleitung nach Abstimmung mit dem Ortsvorstand. 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.

Bei Aussperrung wird kein Notdienst geleistet.



Öffnungsklauseln

Nach dem Tarifvertragsgesetz gelten Tarifverträge zwingend für alle Beschäftigten und Arbeitgeber, die tarifgebunden sind. Außerdem können Betriebsräte nicht in Betriebsvereinbarungen Angelegenheiten regeln, die Gegenstand von Tarifverträgen sind («Tarifsperr» in § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz).

Von diesen Regeln gibt es zwei Ausnahmen: Zum einen das **Günstigkeitsprinzip** (individuelle Abweichungen sind möglich, wenn sie für die Beschäftigten günstiger sind), zum anderen **Öffnungsklauseln**. Sie erlauben, dass die Tarifparteien für eine bestimmte Zeit ein »Fenster« in den Tarifvertrag setzen, das es den Betriebsparteien ermöglicht, bestimmte Inhalte anders zu regeln.

Möglich sind allgemeine Öffnungsklauseln, die nicht auf bestimmte Regelungsbereiche oder Situationen beschränkt sind. Ein Beispiel dafür ist der Tarifabschluss nach dem Streik in der Metallindustrie 1984. Damals wurde die Verantwortung für die Verteilung der Arbeitszeit in der Woche bzw. über Wochen in die Hände der Betriebsparteien gelegt.

Außerdem gibt es 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.

Nach neueren Öffnungsklauseln kann auch vereinbart werden, dass in einem Unternehmen von den tariflichen Regelungen abgewichen werden kann, um die Wettbewerbs- oder Innovationsfähigkeit zu verbessern. Das heißt, die Klauseln werden nicht für eine akute wirtschaftliche Krise abgeschlossen, sondern für einen Strukturwandel, der sich bereits abzeichnet

oder in naher Zukunft zu erwarten ist.

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.

Ein anderes Beispiel für eine Öffnungsklausel ist der Beschäftigungssicherungsvertrag. Er erlaubt den Betriebsparteien, bei Auftragsmangel die wöchentliche Arbeitszeit und das entsprechende Entgelt zu verringern.

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«) satzungsgemäß verankert oder parallel »OT«-Verbände gegründet. Das soll den Unternehmen die Möglichkeit geben, vom Tarifverband in den OT-Verband zu wechseln, um 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.

Paragraph 116 AFG alt – heute § 146 SGB III

Die IG Metall wehrte sich gegen diesen Anschlag auf das Streikrecht und hat gegen die Änderung des § 116 AFG Verfassungsbeschwerde eingelegt. Das Bundesverfassungsgericht hat sinngemäß erklärt, dass die Vorschrift gerade noch verfassungsgemäß sei, aber die Gefahr bestehe, dass das Streikrecht eingeschränkt werden könne.

Die damalige rechtswidrige Entscheidung der Bundesanstalt für Arbeit (BA) von 1984, der sogenannte »Franke-Erlass«, sollte sicherstellen, dass künftig bei Arbeitskämpfen außerhalb der umkämpften Tarifgebiete, aber innerhalb der gleichen Branche kein Kurzarbeitergeld mehr gezahlt wird, und dass die Unternehmer faktisch bundesweit kalt aussperren können.

Dieser Akt der Knebelung von Gewerkschaften scheiterte damals an den Sozialgerichten. Daraufhin änderte die Bundestagsmehrheit den Paragraphen im Arbeitsförderungsgesetz. Auf Rechtsklarheit wurde weitgehend verzichtet.

Ein Beispiel dafür ist die Formulierung zum Geltungsbereich und zur Hauptforderung: Außerhalb des umkämpften Tarifgebiets im gleichen fachlichen Geltungsbereich soll kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden, wenn »im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags, dem der Betrieb zuzuordnen ist, eine Forderung erhoben worden ist, die einer Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Umfang annähernd gleich ist.« Welche Forderungen »nach Art und Umfang annähernd gleich sind«, bleibt aber völlig unklar. Ebenso unklar ist, was nun eine »Hauptforderung« sein soll und was nicht.

Fakt ist: die gesetzliche Regelung kommt einem Streikverbot für die Automobil- und Zulieferindustrie gleich. Deshalb muss dieser Paragraph ersatzlos gestrichen werden.

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. Zum Beispiel wird bei Konflikten um die Entgeltgruppe oder das Leistungsentgelt nach ERA eine paritätische Kommission einberufen.

Pauschale/pauschale Lohnerhöhung

Dabei handelt es sich um einen anstelle der (verzögerten) Entgelterhöhung gezahlten Betrag, meist in Form einer **Einmalzahlung** oder als fester Euro-Betrag.

Untere Entgeltgruppen profitieren überproportional von pauschalen Erhöhungen. Diese gehen allerdings nicht in die Entgelttabellen ein und können gegebenenfalls mit übertariflichen Zahlungen verrechnet werden.

Zu den letzten Entgelttarifverträgen wurden zum Teil Einmalbeträge vereinbart, die neben den Entgeltansprüchen gezahlt werden mussten. Entscheidend ist dabei, dass über einen längeren Zeitraum die Entgeltlinie nicht ansteigt.



Pforzheim Vereinbarung

Mit dem Tarifergebnis, das am 12. Februar 2004 in Pforzheim für die Metall- und Elektroindustrie erzielt wurde, entstand die »Vereinbarung zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit«. Wer von »Pforzheim« spricht, redet über diesen Tarifvertrag. Heute ist diese Vereinbarung Teil des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsaufbau (TV BeSch).

Danach können die Tarifparteien nach gemeinsamer Prüfung mit Betriebsräten und Geschäftsleitungen für einzelne Betriebe ergänzende tarifliche Regelungen vereinbaren. Oder beschließen, dass Betriebe befristet von tariflichen Mindeststandards abweichen können. Zum Beispiel: Ansprüche der Beschäftigten entfallen, Sonderzahlungen kürzen, aber auch die Arbeitszeit senken oder erhöhen - mit oder ohne Lohn- und Gehaltsausgleich.

Solche ergänzenden oder abweichenden Regelungen soll es jedoch nur geben, wenn dadurch Arbeitsplätze gesichert oder neue geschaffen werden. Vorher sollten alle Möglichkeiten, die der Tarifvertrag dazu bietet, ausgeschöpft worden sein. Der Flächentarifvertrag bleibt der Standard, die Abweichung die Ausnahme.

Vereinbarungen können nur die Tarifpartner abschließen. Tarifvertragspartei ist die IG Metall-Bezirksleitung. Sie kann die zuständige Verwaltungsstelle mit den Verhandlungen beauftragen. Die IG Metall-Mitglieder im Betrieb sollen (schon im Vorfeld) beteiligt werden.

Die Tarifparteien sind nicht verpflichtet, auf Antrag einer bestimmten Regelung zuzustimmen. Es besteht auch kein Einigungszwang. Sinn solcher Vereinba-

Pforzheim Vereinbarung

rungen ist es auch nicht, bestehende tarifwidrige betriebliche Regelungen nachträglich zu legitimieren.

Die IG Metall hat für Verhandlungen über Abweichungen klare Prinzipien formuliert:

- Der Arbeitgeber soll nachweisen, dass die Abweichung notwendig ist. Es reicht nicht, wenn er bloß behauptet, Beschäftigung sichern zu wollen.
- Die Beschäftigungsziele müssen verbindlich vereinbart und es sollen 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 umfassende Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens erhalten.
- Bei der Beurteilung müssen die Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigten in der Branche und der Region berücksichtigt werden, um keine Spirale nach unten in Gang zu setzen.

Pilotabschluss

Wenn ein neuer Tarifvertrag für andere Regionen oder Branchen richtungweisend ist, nennt man ihn Pilotabschluss. Oft wird eine solche Vereinbarung von anderen Tarifbereichen übernommen.

Politischer Streik

Politische Streiks gehören zu jener Kategorie von Arbeitsniederlegungen, mit denen auf politische Entscheidungen Einfluß ausgeübt werden soll. Nach der herrschenden Meinung sind sie rechtswidrig. Ausnahme: Ein Angriff auf die verfassungsmäßige Ordnung der Bundesrepublik oder einzelner Länder soll abgewehrt werden.





Produktivität

Die Arbeitsproduktivität der Beschäftigten in der Metallwirtschaft steigt und steigt seit Mitte der 90er Jahre. 2002 um 2,0 Prozent, 2003 um 1,1, 2004 um 4,5 und 2005 um ganze 5,6 Prozent. Während sie 2006 um 7,8 Prozent wuchs, kletterte die Produktivität 2007 sogar auf 8,4 Prozent. Einen Rückgang gab es lediglich während der Krisenjahre 2008 und 2009 um 0,4 und um 11,9 Prozent. Mit dem Abebben der Krise wuchs auch die Produktivität wieder: 2010 um 10,3 Prozent und 2011 um 8,9 Prozent.

Qualifizierung

Die IG Metall hat 2001 in Baden-Württemberg mit den Arbeitgebern einen neuen Tarifvertrag vereinbart, der für jeden Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie einen individuellen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen festschreibt. Demnach können Beschäftigte vom Arbeitgeber ein Personalgespräch dazu verlangen. Ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nichts anderes vereinbart, finden diese Gespräche jährlich statt. Besteht Qualifizierungsbedarf, dann werden die notwendigen Maßnahmen dazu vereinbart. Kommt es nicht zu einer Einigung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, entscheidet die paritätische Kommission oder (in Betrieben unter 300 Beschäftigten) Betriebsrat und Arbeitgeber.

Bei Qualifizierung aus betrieblichen Gründen trägt der Arbeitgeber die Kosten. Bei Qualifizierung aus persönlichen Gründen, zum Beispiel Besuch der Meister- oder Technikerschule, besteht kein Anspruch auf Freistellung. Vielmehr muss in diesem Fall das Arbeitsverhältnis beendet werden. Aber: es besteht ein Anspruch auf Wiedereinstellung. Die Beschäftigten müssen danach auf einer mindestens vergleichbaren Stelle weiterbeschäftigt werden.

Un- und angelernte Beschäftigte und Beschäftigte in restriktiven Arbeitsbedingungen, also zum Beispiel an den Fließbändern oder anderen monotonen Arbeitsplätzen, sind bei anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.

Weiter soll in Krisensituationen – also bei Beschäftigungsproblemen – der Arbeitsausfall, so weit möglich, mit Qualifizierungsmaßnahmen überbrückt werden. Mit dem Tarifvertrag „Kurzarbeit, Qualifizierung

und Beschäftigung“ (KQB) von 2010 wurde die so genannte Qualifizierungsbrücke sogar erweitert. Der Tarifvertrag ermöglicht Beschäftigten die Möglichkeit auf fünf Jahre persönliche Weiterbildung. Wer sich für diesen Weg entscheidet kann sich qualifizieren, Schulabschlüsse nachholen oder studieren. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bleibt in vollem Umfang erhalten. Auszubildenden steht dieser Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung ebenfalls offen.

Rendite

Die Rendite macht den Gewinn eines Unternehmens oder einer Kapitalanlage deutlich, in dem sie mit einer anderen Maßzahl verglichen wird. Sie ist in aller Regel aussagefähiger als absolute Zahlen und erlaubt qualitative Vergleiche zwischen verschiedenen Unternehmen.

Die Jahre 2007 (5,0 Prozent), 2010 (3,8 Prozent) und 2011 (4,2 Prozent) waren die besten Umsatzrenditejahre für die Unternehmen seit der deutschen Wiedervereinigung. (siehe auch Grafik auf Seite 29)

Revisionsklausel

Auf Verlangen einer Tarifpartei vereinbarte Klausel, insbesondere bei lang laufenden oder Stufentarifverträgen. Eine oder beide Tarifparteien können danach verlangen, dass der Tarifabschluss überprüft und ggf. bestimmte Vereinbarungen geändert/«revidiert» werden.

Nicht selten enthalten Ergänzungstarifverträge, die das Ziel haben durch Arbeitgeberzusagen bei gleichzeitigen Einschnitten in die Tarifverträge die Beschäftigung zu sichern, solche Klauseln.

Sanierungstarifvertrag

Mehrere Bedeutungen:

Zum einen ein Tarifvertrag, mit dem für ein sanierungsfähiges Unternehmen vorübergehend die tariflichen Leistungen ausgesetzt, verändert oder herabgesetzt werden.

Zum anderen ein Tarifvertrag zur Bildung einer Transfer- und Beschäftigungsgesellschaft, um den Verbleib 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 Paragraphen 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 Urabstimmung und (Erzwingungs-) Streik, nicht dagegen für Warnstreiks.

Nach der Erklärung des Scheiterns kann sich ein Schlichtungsverfahren anschließen.

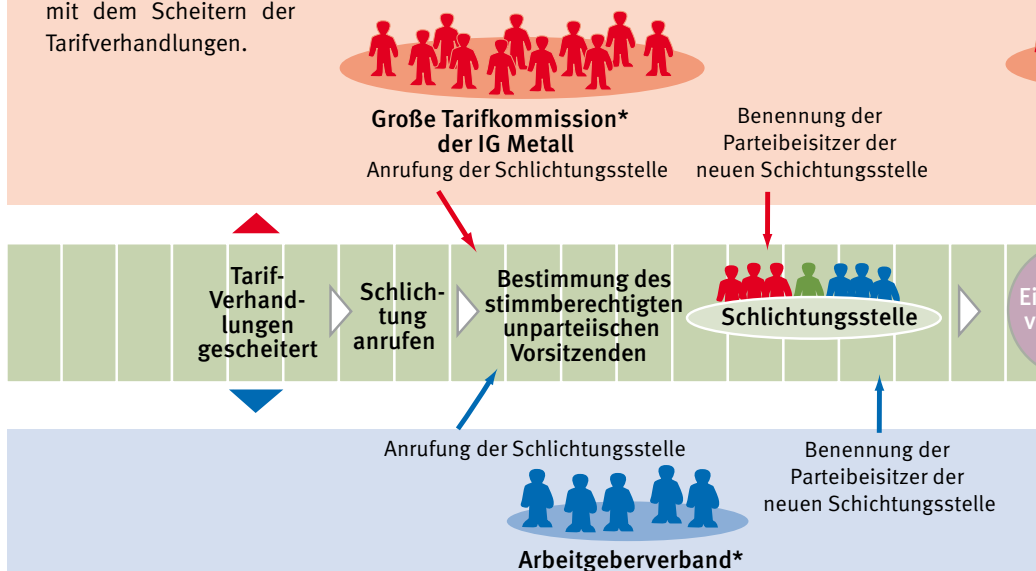
Schlichtung

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.

Schematischer Verlauf eines Schlichtungsverfahrens

Ein freiwilliges Schlichtungsverfahren beginnt mit dem Scheitern der Tarifverhandlungen.



Die Schlichtungsstelle wird dann entweder von einer oder beiden Tarifvertragsparteien zusammen angerufen. Die sechsköpfige Schlichtungskommission wird gemeinsam eingesetzt, wenn sich beide Tarifvertragsparteien auf die Schlichtung einlassen und auf einen Schlichter einigen können. Der/die Schlichter/in bleibt zwei Jahre im Amt.

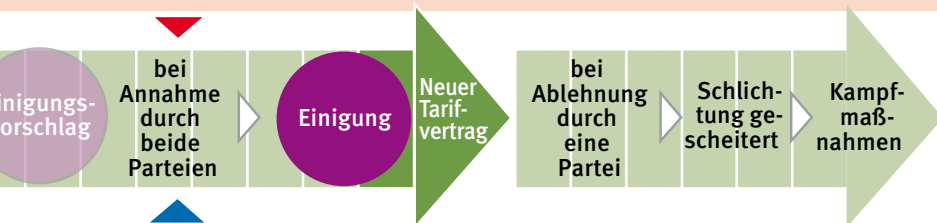
Es besteht allerdings in der Bundesrepublik weder ein Einlassungszwang auf ein staatliches unverbindliches Schlichtungsverfahren, noch gibt es eine gesetzlich vorgeschriebene Zwangsschlichtung. Die Schlichtung in Tarifaueinandersetzungen basiert auf entsprechenden Abkommen der Tarifparteien.



Große Tarifkommission*

Erklärung über Annahme
oder Ablehnung des Vorschlags

Ergebnis des Verfahrens
kann ein Tarifabschluss
oder das Scheitern der
Schlichtung sein.



Erklärung über Annahme
oder Ablehnung des Vorschlags



Arbeitgeberverband*

Schwerpunktstreiks

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

Spontane Arbeitsniederlegungen

Eine Streikform, die oft als »wilder Streik« tituiert und als rechtswidrig diffamiert wird, wenn sie weder von der Gewerkschaft organisiert, noch zu ihnen aufgerufen wird.



Streik

Ein Streik ist ein Mittel zur Durchsetzung von Forderungen der Beschäftigten, nachdem alle anderen Strategien zur Konfliktbewältigung gescheitert sind. Im Gegensatz zur Aussperrung ist das Streikrecht ein im Grundgesetz verankertes Recht der abhängig Beschäftigten.

Im internationalen Vergleich mit anderen Industrienationen gelten die Beschäftigten in Deutschland als wenig streikfreudig. So gab es - auf der Basis von Streiktagen pro tausend Beschäftigte seit den 90er Jahren weniger als 10 Streiktage im Jahresdurchschnitt (Quelle: IW Köln). *Siehe Streiktage*. Im europäischen Vergleich rangiert Deutschland an vorletzter Stelle der Streikstatistik, noch hinter Österreich und Schweden. Lediglich in der Schweiz gibt es noch weniger Streiktage (Quelle: IW Köln).

Einem flächendeckenden Streik, der ohnehin eher die Ausnahme darstellt, gehen zumeist andere Kampfformen voraus wie: Spontane Arbeitsniederlegungen, Warn- und Proteststreiks und Schwerpunktstreiks.

Der Tarifvertrag regelt nicht nur die Ansprüche der Beschäftigten auf Entgelt, Urlaub etc. Es gehört auch die Friedenspflicht dazu.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind alle Arbeitskampfformen erst nach Ablauf der Friedenspflicht zulässig, Warn- und Proteststreiks auch während der laufenden Tarifverhandlungen nach Ablauf der Friedenspflicht ohne Urabstimmung. Aber natürlich steht den Beschäftigten auch während der Friedenspflicht Demonstrationsfreiheit und das Recht auf freie Meinungsäußerung zu.

Streikleitung

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

Örtliche Streikleitung: Sie wird auf Vorschlag der/des 1. Bevollmächtigten einer Verwaltungsstelle durch die zentrale Streikleitung eingesetzt. Die örtliche Streikleitung koordiniert die betrieblichen Streikleitungen, unterweist die Streikposten und -helfer, ist für die Auszahlung von Streikunterstützung und das Ausstellen von Notdienstausweisen und Ausweisen für nicht am Streik beteiligte Personen zuständig.

Zur Hauptaufgabe 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, 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 Streikverlauf, 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 natürlich den Organisationsgrad. Berücksichtigt wird auch, ob schon an einem anderen Ort gestreikt wird. Wird ohne Vorstandsbeschluss gestreikt, haben die Mitglieder keinen Anspruch auf Unterstützung (siehe spontane Arbeitsniederlegungen).

Streikposten

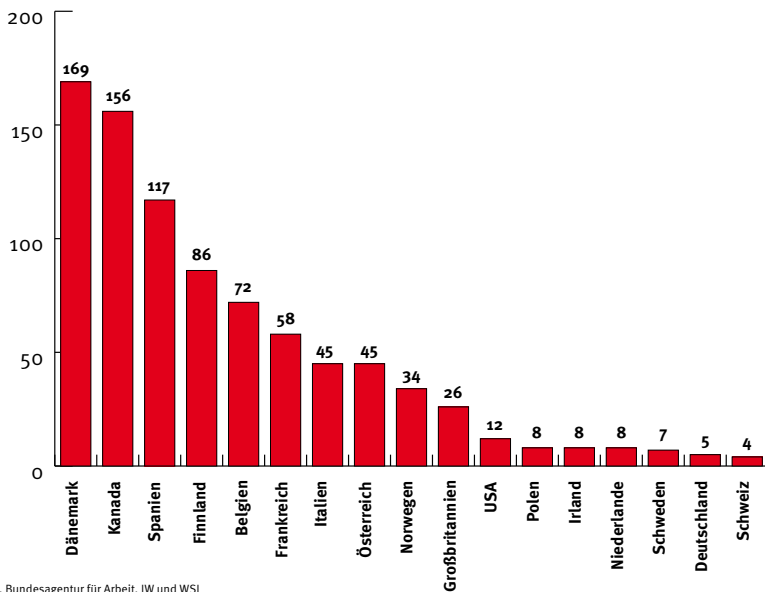
Jedes IG Metall-Mitglied ist verpflichtet, sich aktiv am Streik zu beteiligen. Für den Einsatz von Streikposten werden Schichtpläne erstellt, so dass jede/r Streikende einbezogen ist. Die Streikposten dürfen niemanden ohne gültigen Ausweis der IG Metall in den Betrieb lassen. Mögliche Streikbrecher werden von ihnen - durch gütliches Zureden - vom Betreten des Betriebs abgehalten.

Sie haben jegliche Gewaltanwendung zu unterlassen. Gegenüber den arbeitswilligen Kollegen sollten sie die Ziele und Gründe des Streiks erklären, sich aber nicht in tätliche Auseinandersetzungen verwickeln lassen. Kommt es hier zu Auseinandersetzungen, muss ein Mitglied der betrieblichen Streikleitung hinzugezogen werden. Streikposten dürfen sich nicht provozieren lassen, haben aber das Recht auf Notwehr, wenn sie angegriffen werden.

Streiktage im internationalen Vergleich

In Deutschland wird im Vergleich mit anderen Industrieländern nur wenig gestreikt. Im Jahresdurchschnitt seit 1990 waren es pro 1.000 Beschäftigte keine 10 Tage. Nur in der Schweiz waren es weniger. Die meisten Streiktage gab es zwischen 2004 und 2008 in Dänemark mit 169 gefolgt von Kanada mit 156, so die Zahlen von ILO, Bundesagentur für Arbeit, WSI und IW. Das Institut der Deutschen Wirtschaft sagt: »Die Häufigkeit und das Ausmaß von Arbeitskämpfen sind ein nützlicher Indikator für die Qualität der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen eines Landes. In den 70er Jahren wurde in Deutschland durchschnittlich 52 Tage je 1000 Beschäftigten gestreikt, in den 80er Jahren waren es noch 28 Arbeitstage.«

Durch Streiks fielen zwischen 2004 - 2008 im Jahresdurchschnitt so viele Arbeitstage je 1.000 Beschäftigte aus:



Quellen: ILO, Bundesagentur für Arbeit, IW und WSI

Streikunterstützung

Für Beschäftigte, die einem Streikaufruf folgen, richtet sich die Streikunterstützung nach bestimmten Kriterien: Eine mindestens dreimonatige Mitgliedschaft in der IG Metall und die Zahlung satzungsgemäßer Beiträge müssen nachgewiesen werden. Die Höhe der Streikunterstützung für eine Streikwoche errechnet sich aus dem Zwölf- bis Vierzehnfachen des Durchschnittsbeitrags.

Beispiel: Bei über 60monatiger Mitgliedschaft gibt es den 14fachen Mitgliedsbeitrag. Bei einem Mitgliedsbeitrag von 30.– Euro beträgt die Streikunterstützung pro Woche dann 420.– Euro.

Im Falle von Aussperrung legt der IG Metall-Vorstand Höhe und Dauer von Unterstützungsleistungen fest.

Auszubildende erhalten den 14fachen Beitrag als wöchentliche Streikunterstützung.

Stufentarifvertrag

Ein Tarifvertrag, der eine Veränderung der Arbeitsbedingungen in mehreren Schritten vorsieht (z.B. Entgelterhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, Verlängerung des Urlaubs).

Kommt auch vor zur stufenweisen Heranführung eines Arbeitgebers oder eines Tarifgebiets an das Niveau eines anderen (z.B. erstmaliger Abschluss eines Firmen-/Anerkennungstarifvertrages mit einem bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber).

Tarifautonomie

Das Grundgesetz garantiert (Art. 9 Abs. 3 GG), dass die Betriebs- und Wirtschaftsbedingungen von den zuständigen Organisationen (im Normalfall Gewerkschaften/Arbeitgeberverbände) selbständig und ohne staatliche Reglementierung festgelegt werden. Der Gesetzgeber kann also 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, das Arbeitszeitgesetz eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (8 Stunden an 6 Werktagen); tarifvertraglich sind aber längst ein wesentlich längerer Jahresurlaub und eine kürzere Wochenarbeitszeit abgesichert.

Tarifbereich

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

Tarifbindung

Mitglieder von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – den Tarifvertragsparteien – sind an die ausgehandelten Vereinbarungen gebunden. Andere Unternehmen können sich freiwillig, durch Anerkennungstarifverträge, anschließen. Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann die Tarifierhebung erzwingen.

Tariferfolge

1957: In Schleswig-Holstein wird 16 Wochen gestreikt für **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**.

1963: Streik in Baden-Württemberg, die erste Aussperrung in Baden-Württemberg seit der Weimarer Republik. Nur so ließen sich 5 Prozent mehr Lohn und Gehalt durchsetzen.

1967: 1,9 Prozent mehr Lohn und Gehalt. **Einführung der 40-Stunden-Woche**. 3,1 Prozent Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung.

1971: Streik für Lohn: 7,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt, die Auszubildendenvergütung wird um 17,3 Prozent angehoben. Urlaub um 1 Tag verlängert. **13. Monatsgehalt für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende**.

1973: Nur mit **Streik** durchsetzbar: 8,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. **Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer**. Vereinbarung über die Zahlung von Kontoführungsgebühren. Außerdem wurden die Erholzeiten (sogenannte »Steinkühlerpausen«) von 5 Minuten pro Stunde und Bedürfniszeiten (sogenannte »Pinkelpausen«) von 3 Minuten pro Stunde für Beschäftigte im Leistungslohn, die Festlegung von Mindesttaktzeiten sowie die Mitbestimmung der Personalbesetzung für fließ- und taktgebundene Arbeit erkämpft.

1978: Streik in Baden-Württemberg für 5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. In einigen Tarifgebieten: Vertrag zur **Sicherung der Eingruppierung** und bei Abgruppierung.

1984: Durch **Streik** in Nordwürttemberg-Nordbaden und Hessen erkämpft: Arbeitszeitverkürzung, sowie 3,3 Prozent mehr Lohn und Gehalt und Einmalzahlung 250 Mark. In allen Tarifgebieten **Tarifverträge zum Vorruhestand**.

1985: Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden (3,9 Prozent Lohnausgleich) und 2 Prozent mehr Lohn und Gehalt ab April.

1990: 6 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 70 bis 90 Mark. Ab 1993 Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden. Ab Oktober 1995 gilt für die gesamte Metallindustrie die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Alle **Auszubildenden** haben ab 1990 die 37-Stunden-Woche, die weiteren Arbeitszeitverkürzungen gelten auch für sie.

1995: Die 35-Stunden-Woche tritt in Kraft. Streik in Bayern für 3,4 Prozent mehr Einkommen 1995 und 1996 nochmals 3,6 Prozent.

1996/1997: Die Kürzung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit ruft massenhaften Protest hervor. Die Arbeitgeber müssen Kürzungen zurücknehmen. 1997 wird der **Tarifvertrag zur Altersteilzeit** vereinbart.

2001: In Baden-Württemberg schließt die IG Metall mit Südwestmetall den bundesweit ersten Tarifvertrag zur Qualifizierung ab.

2002: In einem Streik erkämpft die IG Metall Tarifierhöhungen von 4,0 Prozent für das Jahr 2002 und 3,1 Prozent für das Jahr 2003.

2003: Mit dem Abschluss des Entgelttrahmentarifvertrages (ERA) legt die IG Metall im Südwesten den Grundstein für eine faire Bezahlung für alle Beschäftigten. ERA macht Schluss mit der Trennung in Arbeiter und Angestellte.

2004: In der Metallindustrie steigen die Einkommen 2004 um 2,2 Prozent, 2005 um 2,7 Prozent. Außerdem beinhaltet der sogenannte Pforzheimer Abschluss Möglichkeiten zur befristeten Abweichung vom Tarifvertrag, sofern im Gegenzug Beschäftigungssicherung und Investitionen vereinbart werden.

2005: Die IG Metall Baden-Württemberg schließt mit den Arbeitgebern einen Tarifvertrag zur Arbeitszeitgestaltung. Die Vereinbarung regelt die Einrichtung, Gestaltung und Insolvenzversicherung neuer Formen der Arbeitszeitgestaltung, wie z.B. Zeitkonten.

2006: Die IG Metall zieht mit einer Forderung nach 5 Prozent Entgeltsteigerung in die anstehende Tarifrunde. Die IG Metall erstreitet eine Entgelterhöhung von 3 Prozent und eine Einmalzahlung von 310 Euro. Außerdem wird der Konflikt um den von Südwestmetall Ende 2005 gekündigten Fortführungstarifvertrag zu den Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrages II beigelegt.

2007: Die IG Metall erkämpft die höchsten Lohnsteigerungen seit Jahren. Die Entgelte steigen um 4,1 Prozent, zusätzlich erhalten die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie 400 Euro Einmalzahlung. In dem Abschluss über 19 Monate wurde außerdem für 2008 eine Entgelterhöhung von weiteren 1,7 Prozent ab Juni 2008 sowie einer Einmalzahlung in Höhe von 3,98 Prozent erreicht.

2008: 4,2 Prozent mehr, davon als Vorweganhebung 2,1 Prozent ab 1. Februar 2009 und 2,1 Prozent ab 1. Mai 2009. Für November, Dezember 2008 und Januar 2009 ein Erhöhungsbetrag von 510 Euro, Auszubildende erhalten 133 Euro. Abschluss des Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente und Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und -aufbau.

2010: 2,7 Prozent mehr Geld ab 1. April 2011. Für Mai 2010 bis März 2011 Einmalbetrag in Höhe von 320 Euro, Auszubildende 120 Euro. Außerdem: Abschluss des Tarifvertrages Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung (KQB). Der Tarifvertrag regelt den Einsatz von tariflicher Kurzarbeit mit Absenkung der Remanenzkosten.

2011: Verlängerung des Kurzarbeits-Tarifvertrages bis 2015.

2012: 4,3 Prozent mehr Geld ab 1. Mai 2012. Tarifvertrag mit unbefristeter Übernahme der Ausgebildeten als Regel. Mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Einsatz von Leiharbeit im Tarifvertrag geregelt.

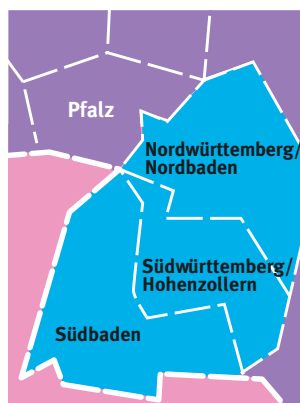
Tariferhöhung

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

Bei den Arbeitgebern sind deren Organisationen oder einzelne Unternehmen tariffähig, also zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt. Auf der Seite der Beschäftigten gilt die Tariffähigkeit nur für die Gewerkschaften. Vorausgesetzt, dass deren Organisation auf Dauer angelegt ist und dass sie die Gegenpartei durch Mitgliederstärke unter Druck setzen kann.

Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie



In Baden-Württemberg gibt es drei Tarifgebiete: Nordwürttemberg-Nordbaden, Südwestwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden.

Für alle drei Tarifgebiete verhandelt für die IG Metall die Bezirksleitung.

Für die Arbeitgeber nimmt der Verband Südwestmetall das Verhandlungsmandat wahr.

Tarifkommission

Die Tarifkommission einer Gewerkschaft bereitet die Tarifrunde vor, beschließt die gewerkschaftliche Forderung, gibt Empfehlungen für die Gespräche mit den Arbeitgebern und ist an den Verhandlungen beteiligt. Die Mitglieder der Kommission werden gewählt; viele von ihnen sind Betriebsräte und Vertrauensleute.

Tarifkonkurrenz

In der Praxis treten Tarifkonkurrenzen 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. Dieser Konflikt wird nach dem Grundsatz gelöst: der spezieller Tarifvertrag gilt (i. d. R der Haustarifvertrag)

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 Nachwirkung: Er gilt so lange weiter, bis ein neuer vereinbart ist. *Siehe auch Nachwirkung.*

Tarifpluralität

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. dann ein, wenn der Arbeitgeber in zwei Arbeitgeberverbänden Mitglied ist oder ein Beschäftigter Mitglied der einen vertragsschließenden Gewerkschaft, der andere Beschäftigte Mitglied der anderen vertragsschließenden Gewerkschaft ist.

Tarifregister

wird im Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführt.

Tarifrunde

Den gesamten Ablauf vom Aufstellen der Forderungen, den Verhandlungen, einer eventuellen Schlichtung oder (Warn-) Streiks bis hin zum Abschluss eines Vertrags nennt man Tarifrunde.

Tarifvertrag

Vereinbarung zwischen Gewerkschaften auf der einen und einem Arbeitgeberverband (Flächentarifvertrag) oder einem einzelnen Arbeitgeber (Haustarif) auf der anderen Seite. Der Tarifvertrag enthält Regelungen, die nur die Vertragsparteien binden, wie etwa die Frie-

Tarifvertrag

Üblicherweise werden zwei Arten von Tarifverträgen abgeschlossen: Der sogenannte Manteltarif, der Bestimmungen über Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung, vermögenswirksame Leistungen und ähnliches enthält und eine längere Laufzeit hat, und der Lohn- oder Entgelt-Tarifvertrag, der üblicherweise nur für ein Jahr abgeschlossen wird und die Vergütung von Beschäftigten festlegt.

denspflicht (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 dies unzulässig. 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.

Tarifvertragsarten

Die drei wichtigsten Gruppen sind:

1. **Entgelttarifvertrag.** Regelt die Grundvergütung, auch für Auszubildende.
2. **Rahmentarifverträge.** Hier sind die Entgeltgruppen und Entgeltformen festgelegt.
3. **Manteltarifverträge.** Sie enthalten Bestimmungen über Arbeitsbedingungen wie Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit, Zuschläge.

Gesonderte Tarifverträge werden oft auch über Urlaub und Urlaubsgeld, Arbeitszeitregelungen, vermögenswirksame Leistungen, Vorruhestand, Qualifizierung oder Rationalisierungsschutz abgeschlossen.

Tarifvorrang

Der Tarifvorrang (§ 87 BetrVG) bzw. die Sperrwirkung (§ 77 Abs. 3 BetrVG) sind im Betriebsverfassungsgesetz (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.

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.

»Trinitarische« Formel

Teil der sozioökonomischen Begründung von Tarifforderungen. Die Formel besteht aus 3 Bestandteilen:

- Ausgleich in Höhe des (gesamtwirtschaftlichen) Produktivitätsfortschritts
- Ausgleich der Preissteigerungsrate
- Umverteilungskomponente

Die beiden ersten Bestandteile bestimmen den so genannten »verteilungsneutralen Erhöhungsspielraum«.

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 die Vertragsvorschriften vorsehen.

Urabstimmung

Ein Streik wird nie einfach von der Gewerkschaftszentrale ausgerufen, wie vielfach immer wieder behauptet wird. Ohne die breite Zustimmung der Mitgliedschaft wäre er nicht durchführbar. Deshalb sieht auch die Satzung der IG Metall vor, dass sich mindestens 75 Prozent der für einen Arbeitskampf in Frage kommenden Mitglieder in geheimer Abstimmung für einen Streik aussprechen müssen.

Das gleiche Urabstimmungsverfahren wird vor Beendigung eines Streiks angewandt. Dann müssen 25 Prozent der Mitglieder zustimmen. Sie erklären damit zugleich ihr Einverständnis mit den ausgehandelten Tarifergebnissen und ihren Entschluss, den Streik nicht weiter fortzusetzen.

Verhandlungsergebnis

Einigen sich die Tarifparteien, wird der Inhalt (oder die Eckpunkte) schriftlich festgehalten und von den 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 könnten. Es verpflichtet die Tarifparteien, einen entsprechenden Tarifvertrag abzuschließen.

Vertrauensleute

Vertrauensleute sind die Basis der IG Metall in den Betrieben. Sie werden direkt von den Mitgliedern alle 4 Jahre gewählt und werden in die örtlichen Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen und in die Tarifkommissionen entsandt. Die letzten Vertrauensleutewahlen fanden 2012 statt. Im Unterschied zu den Betriebsratsgremien sind sie Partei in Tarifauseinandersetzungen. Die Vertrauensleute sind die aktiven IG Metall-Mitglieder im Betrieb, sie organisieren und tragen z. B. die Tarifauseinandersetzungen. Die IG Metall-Mitglieder im Betriebsrat, die auch Vertrauensleute sind, können sich an Streikaktionen beteiligen bzw. dazu mobilisieren.

Vertrauenskörper

Der Vertrauensleutekörper ist der Zusammenschluss der IG Metall-Vertrauensleute in einem Betrieb. Die Vertrauensleute wählen sich als ihren Sprecher den Vertrauenskörperleiter.

Waffengleichheit

Die Rechtsprechung lässt bis heute - wenn auch unter gewissen Einschränkungen - die Aussperrung zu mit dem Argument, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband müsse »Waffengleichheit« bestehen.

Wenn die Gewerkschaften die »Waffe Streik« haben, dürfe den Arbeitgebern die »Waffe Aussperrung« nicht genommen werden. Diese Argumentation geht allerdings von einer unrealistischen Annahme aus.

Die Aussperrung und noch mehr die kalte Aussperrung soll und wird die Finanzkraft der Gewerkschaft schwächen.

Wirtschaftlich gesehen: Die Rechtsprechung erlaubt den Arbeitgebern, die über die Produktionsmittel verfügen, Beschäftigte, die nichts als ihre Arbeitskraft besitzen, kurzerhand aus dem Betrieb zu werfen und ihnen die Existenzgrundlage zu entziehen. Aber eigentlich sollte es genau anders herum sein: Die Arbeitgeber sind die Besitzer der Produktionsmittel - also der Maschinen, Anlagen und Kapitalvermögen. Die Beschäftigten sind davon abhängig, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Nur das Streikrecht - also die Verweigerung der Arbeit - schafft die Waffengleichheit.

Warn- und Proteststreiks

Kurzfristige Arbeitsniederlegungen, die sich im allgemeinen über einen Arbeitstag oder eine Schicht erstrecken und wiederholt werden können, wurden von der IG Metall im Rahmen der »neuen Beweglichkeit« erstmals praktiziert und sind vom BAG als rechtmäßig anerkannt.

Weihnachtsgeld

Wer bekommt was?

Ende November wird in den meisten Branchen eine »tarifliche Jahressonderzahlung« ausgezahlt – besser bekannt als Weihnachtsgeld.

Im Zuständigkeitsbereich der IG Metall Baden-Württemberg gelten die folgenden Regelungen:

Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden: ab 25 Prozent nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit bis 55 Prozent eines Monatsverdienstes nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit; Azubis 55 Prozent.

Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden: ab 30 Prozent bis 60 Prozent; Azubis 60 Prozent.

Metall- und Elektrohandwerk: bis 50 Prozent eines Monatsverdienstes nach 36 Monaten.





IG Metall Bezirk Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart
V.i.S.d.P.: Bezirksleiter Jörg Hofmann
Redaktion: Ulrich Petri, Frank Iwer, Gerhard Wick, Kai Bliesener
Gestaltung: Kai Bliesener
Druck: apm AG, Darmstadt

Juli 2012

www.igm.de