

Tarifverhandlungen und Tarifvertrag

Angebot und Nachfrage bestimmen das Geschäft! Das ist nicht nur im Handel, sondern auch auf dem Arbeitsmarkt so. Allerdings besteht für den einzelnen Arbeitnehmer eine gewisse Unterlegenheit gegenüber dem Arbeitgeber. Eine uneingeschränkte Vertragsfreiheit würde zu einem ständigen Absinken der Löhne oder immer schlechteren Arbeitsbedingungen führen – zumindest solange es genug Arbeitnehmer gibt. Um die Arbeitnehmer zu stärken, sind aus den Arbeiterbewegungen der verschiedenen Länder im 18. und 19. Jahrhundert mit der Zeit die Gewerkschaften entstanden. Arbeitnehmer haben sich darin organisiert, damit die Gewerkschaft für sie über höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Mitbestimmung, Arbeitszeitverkürzungen und vieles mehr verhandelt. Nach den Tarifverhandlungen werden die Ergebnisse in verbindlichen Tarifverträgen zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite festgelegt. Diese sind zunächst nur für Gewerkschaftsmitglieder verbindlich. In Deutschland gibt es seit 1949 das Tarifvertragsgesetz (TVG), welches die rechtlichen Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen festlegt. Der Staat greift hierbei nicht ein und erkennt somit die Tarifautonomie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen an; er gibt lediglich Orientierungsdaten und regelt die Mindestnormen für Arbeitsbedingungen über Gesetze.

Tarifvertrag

Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern). In einem Tarifvertrag können zum Beispiel die Höhe und Strukturen von Löhnen und Gehältern (Entgelt und Eingruppierung), Arbeitszeiten, Urlaub, Entgelt im Krankheitsfall, Zusatzversorgung, Abschluss oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sonstige Arbeitsbedingungen und/oder die Laufzeit des Tarifvertrags geregelt werden. Man kann zwischen verschiedenen Arten von Tarifverträgen unterscheiden. So regelt ein Manteltarifvertrag, manchmal auch Rahmenvertrag genannt, beispielsweise die allgemeinen Arbeitsbedingungen, wie die Dauer der Arbeitszeit, den Urlaub oder Kündigungs- und Verfallsfristen. Manteltarifverträge werden in der Regel auf unbestimmte Zeit geschlossen und gelten (mit entsprechenden Anpassungen) oft Jahre oder sogar Jahrzehnte. Das bekannteste Beispiel für einen Manteltarifvertrag ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Daneben gibt es noch besondere Tarifverträge, wie beispielsweise Entgelttarifverträge. Die Deutsche Bundesbank hat einen eigenen Hausvertrag, den Tarifvertrag für die Beschäftigten der Deutschen Bundesbank (BBkTV). Dieser baut zwar auf dem TVöD auf, da die Bundesbank Bundestreue mit den Gewerkschaften vereinbart hat, er bietet aber in bundesbankspezifischen Angelegenheiten einen Verhandlungsspielraum, der von der VdB Tarifkommission in eigenen Tarifverhandlungen wahrgenommen und genutzt wird.

Ablauf von Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen beginnen mit der Kündigung eines bestehenden Tarifvertrags oder der Aufnahme von Verhandlungen über etwas, das bisher nicht in einem Tarifvertrag geregelt ist. Meist gelingt es in mehreren Verhandlungsrunden zwischen den Tarifpartnern, ein Ergebnis zu erzielen. Kommt es aber zu keiner Einigung, erklären die zuständigen Gewerkschaftsgremien die Verhandlungen für gescheitert und der Arbeitskampf beginnt und begleitet die weiteren Tarifverhandlungen.

Kündigung des Tarifvertrags

Wenn eine Tarifvertragspartei Änderungen eines Tarifvertrags anstrebt, kündigt sie diesen. Bei Entgelttarifverträgen geschieht dies in aller Regel nach Ablauf der vereinbarten Mindestlaufzeit durch die zuständigen Gewerkschaften. Zudem startet auf Gewerkschaftsseite intern die Forderungsfindung. Aber auch von Arbeitgeberseite können Tarifverträge gekündigt werden, meist wenn Vereinbarungen verschlechtert werden sollen.

Aufnahme von Tarifverhandlungen

Nach der Kündigung des Tarifvertrags setzen sich die Tarifvertragsparteien an den Verhandlungstisch und versuchen, sich auf den Abschluss eines neuen Tarifvertrags zu einigen. In der ersten Verhandlungsrunde stellen Gewerkschaften und Arbeitgeber dabei ihre Forderungen vor. Die Verhandlungen, die sich unter Umständen lange hinziehen können, werden auf Gewerkschaftsseite oft von Warnstreiks begleitet, bei denen die Mitglieder durch Aktionen Druck auf den oder die Arbeitgeber aufbauen. Es gibt keinen einklagbaren Anspruch auf Aufnahme und Führung von Tarifverhandlungen. Als Mittel zur Erzwingung eines Tarifvertrags steht meist nur der Arbeitskampf zur Verfügung. Hier ist jedoch während der Gespräche möglicherweise eine Friedenspflicht zu berücksichtigen. Eine Einigung der Tarifvertragsparteien erfolgt meist durch einen Verhandlungskompromiss, da keine Seite 100 Prozent ihrer Forderungen durchsetzen können wird.

Scheitern von Tarifverhandlungen

Wenn sich Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht einigen können, das heißt die Verhandlungen festgefahren sind, kann eine der Tarifvertragsparteien das Scheitern der Verhandlungen erklären und es kann zu Arbeitskampfmaßnahmen kommen. Dabei ist die Frist der Friedenspflicht zu berücksichtigen, das heißt bis zum Ende des gekündigten Tarifvertrags sind Streiks oder Warnstreiks tarifwidrig und dürfen nicht durchgeführt werden.

Arbeitskampf

Ein Erzwingungsstreik ist das letzte Mittel und die wichtigste Arbeitskampfmaßnahme der Gewerkschaften in einem Tarifkonflikt. Streiks können mittels einer Urabstimmung von den Tarifmitgliedern einer Gewerkschaft beschlossen werden. Bei einem Warnstreik wird dagegen selten eine Urabstimmung durchgeführt; ein Streikaufruf der zuständigen Gewerkschaft ist aber immer erforderlich. Warnstreiks sind räumlich und zeitlich eng begrenzt, Streiks sind in der Regel unbefristet. Arbeitskämpfe sind in Deutschland nur zur Einforderung einer tarifvertraglichen Regelung zulässig, nicht für oder gegen politische Entscheidungen. Wenn die Urabstimmung zu einem Votum für einen Streik geführt hat, entscheiden die Gewerkschaften sowie ihre Arbeitskampfleitungen darüber, welche Arbeitnehmergruppen in welchen Regionen aufgerufen werden, die Arbeit niederzulegen. Nach diesem Streikaufruf sind dann die betroffenen Beschäftigten aufgefordert, ihre Arbeit ruhen zu lassen. Ein Streik führt dabei nur zum Ruhen, nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, das heißt, die Streikenden bekommen in der Zeit kein Entgelt, dafür erhalten sie Streikgeld von ihren Gewerkschaften und ihnen darf in der Zeit von der Arbeitgeberseite nicht gekündigt werden. Streikgelder beziehungsweise Streikunterstützung bei Warnstreiks sollen den Verlust des Entgelts oder Teilentgelte ausgleichen, damit die streikenden Arbeitnehmer nicht in Not geraten und den Streik abbrechen. Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofes von 1990 besteht für Streikgeld beziehungsweise Streikunterstützung keine Steuerpflicht. Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitgeber bei einem Streik sind die Aussperrung, die Betriebs- oder Teilbetriebsstilllegung sowie unter Umständen die Gewährung von Streikbruchprämien, die im öffentlichen Dienst aber nicht vorkommen.

Schlichtungsverfahren

Arbeitgeber und Gewerkschaften können vor oder während der Verhandlungen eine Schlichtungsvereinbarung treffen. Dann wird bei einer Nichteinigung beziehungsweise bei festgefahrenen Verhandlungen die Schlichtung angerufen. Beide Tarifparteien müssen diesem Verfahren zustimmen, erst dann können sich Vertreter der beiden Seiten und neutrale Schlichter zusammensetzen. Hierbei herrscht wieder die Friedenspflicht, das heißt es sind keine Streiks oder Warnstreiks zulässig. Ein Schlichtungsverfahren endet in der Regel mit einem Vorschlag der Schlichtungskommission, der von den Verhandlungspartnern bestätigt werden muss. Findet er keine Bestätigung, kann auch dieses Verfahren für gescheitert erklärt werden.

Wiederaufnahme von Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen können von den Tarifparteien jederzeit wieder aufgenommen werden. Auch kann in dieser Zeit ein Streik fortgesetzt werden.

Beendigung des Streiks

Ein Streik kann durch eine entsprechende Beschlussfassung der Tarifkommission der Gewerkschaft beendet werden. Wurde ein Streik durch eine Urabstimmung beschlossen, ist zur Beendigung wieder eine Urabstimmung notwendig. Hierbei müssen die Gewerkschaftsmitglieder erklären, ob sie mit dem erzielten Verhandlungsergebnis einverstanden sind.

Ende der Tarifverhandlungen

Die Tarifparteien finden einen Kompromiss und einigen sich auf ein Ergebnis. Dies führt dann zu einem neuen Tarifvertrag.