

Praxis des Sozialen Dialogs in der Bundesrepublik Deutschland

- Aufgabenstellung des Betriebsrates
- Tarifautonomie
- Tarifpolitik



*Christiane Berger
DGB-Bayern
Abteilung Wirtschaft
Geschäftsführerin Tibay e.V.*

Kennzahlen Deutschland

- Einwohner ca. 82 Mio
- Erwerbstätige knapp 37,3 Mio, darunter aber nur ca. 26,3 Mio sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- Arbeitslose knapp 3,5 Mio
- Arbeitslosenquote 8,3 %

Stand: 8/2009



Sozialversicherungsbeiträge

Die Beiträge werden je zu 50 % vom Arbeitgeber und 50 % vom Arbeitnehmer getragen (Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung).

- Rentenversicherung 19,9 %
- Arbeitslosenversicherung 4,2 %
- Krankenversicherung 14,2 % + 0,9 % (AN-Anteil)
- Pflegeversicherung 1,7 % + 0,25 % (Zusatzbeitrag für Kinderlose; von AN allein zu tragen)

Bei Rückgang der Beschäftigtenzahlen steigen die Beiträge für die sozialen Sicherungssysteme oder Leistungen werden reduziert.

Die Unfallversicherung wird vom Arbeitgeber allein aufgebracht.



Die DGB-Gewerkschaften

DGB-Dachorganisation

- 8 Branchengewerkschaften

Organisationsgrad

Bergbau über 97 %

Banken ca. 15 %

Metallindustrie ca. 60 %

Im Durchschnitt sind etwa 30 % der Arbeitnehmer Mitglied in einer Gewerkschaft.

- 1 % Mitgliedsbeitrag/Brutto
- Streikunterstützung ca. 60 % vom Nettoentgelt

www.dgb.de



socialndialog.si

Der Betriebsrat

- In Betrieben mit mehr als 5 ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern werden Betriebsräte gewählt.
- Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören.
- Betriebswahlen finden alle 4 Jahre statt.
- Der Betriebsrat wird in geheimer Wahl gewählt.



Der Betriebsrat

- Mitglieder des Betriebsrates sind von ihrer beruflichen Tätigkeit je nach Umfang ihrer Betriebsratsarbeit zu befreien.
- Zahl der Betriebsratsmitglieder bei Betrieben mit:

5 bis 20 Arbeitnehmern = 1 Person

21 bis 50 Arbeitnehmern = 3 Personen

51 bis 100 Arbeitnehmern = 5 Personen

101 bis 200 Arbeitnehmern = 7 Personen

7001 bis 9000 Arbeitnehmern = 35 Personen

- mehr als 9000 Mitarbeiter je 3000 Arbeitnehmer weitere 2 Mitglieder.

www.dgb.de



socialndialog.si

Die Aufgaben des Betriebsrats

Der Betriebsrat ...

- vertritt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb,
- überwacht, ob Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und andere Vorschriften eingehalten werden,
- bestimmt mit bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- stellt allgemeine Urlaubsgrundsätze auf und regelt mit den Unternehmern die Festsetzung der zeitlichen Länge des Urlaubs,

Die Aufgaben des Betriebsrats

- nimmt Einfluss auf die Arbeitsplatzgestaltung und überwacht die Unfallverhütung,
- informiert die Arbeitnehmer, führt Betriebsversammlungen durch und wirkt mit bei Einstellung, Eingruppierung und Versetzung. Er muss bei Kündigungen gehört werden und hat ein Widerspruchsrecht,
- hat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung,
- hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren.

Inhalt von Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind vom Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterschreiben.

- Betriebliche Arbeitszeit (Beginn und Ende)
- Arbeitspausen – und Ruhezeitregelungen
- Betriebliche Ordnung
- Urlaubsgrundsätze und Urlaubsplanung
- Lohngestaltung – Entlohnungsgrundsätze Entlohnungsmethoden
- Auszahlung der Entgelte
- Sozialreinrichtungen
- Regelung des betrieblichen Vorschlagwesens
- Arbeitsschutz
- Einsatz technischer Einrichtungen zur Überwachung des Arbeitnehmerverhaltens und seiner Leistung

Günstigkeitsprinzip

- Einzelarbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag
- Gesetz
- Grundgesetz



Das Grundgesetz

- Das Grundgesetz stammt aus dem Jahr 1949
- Es umfasst 146 Artikel

Artikel 9 (Vereinigungsfreiheit)

- (1) Alle Deutschen haben das Recht Vereine und Gesellschaften zu bilden
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.
- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Das Tarifvertragsgesetz

- Das Gesetz stammt aus dem Jahre 1949
- Es umfasst 13 Paragraphen

§ 2 Tarifvertragsparteien

(1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

(2) Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

(3) Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrages sein, wenn der Abschluss von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.

(4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 hatten sowohl die Spitzenorganisationen wie die ihnen angeschlossenen Verbände für diese Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien.



§ 5 TVG Allgemeinverbindlichkeit

(1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und
2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Von den Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint.

(2) Vor der Entscheidung über den Antrag ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen werden würden, dem am Aushang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.



Tarifautonomie

- Das Grundgesetz und das Tarifvertragsgesetz bilden die Basis für die so genannte Tarifautonomie.
- Tarifautonomie bedeutet, dass die Tarifvertragsparteien ohne Einmischung des Staates die Entgelte und Arbeitsbedingungen autonom vereinbaren.

Abgrenzung: Tarifvertrag-Betriebsvereinbarung

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt dies in **§ 77 Abs. 3**

(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

Wenn Betriebe Entgelte frei festlegen dürften, könnten in einer Branche Löhne sinken und eine Abwärtsspirale in Gang setzen.

Die Tarifvertragsparteien

Tarifvertragsparteien sind nach § 2 Tarifvertragsgesetz
Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen
von Arbeitgebern.

- Gewerkschaft + Arbeitgeberverband schließen **Flächentarifverträge**
→ ca. 34.000
- Gewerkschaft + Arbeitgeber schließen **Haustarifverträge**
→ ca. 28.000
- gültige Tarifverträge in Deutschland ca. 62.000

Geltungsbereich von Tarifverträgen

- fachlicher Geltungsbereich
- räumlicher Geltungsbereich
- persönlicher Geltungsbereich
- zeitlicher Geltungsbereich

Tarifvertragsarten

I. Lohn – Gehaltstarifverträge

Entgelttarifverträge

- Löhne
- Gehälter
- Ausbildungsvergütungen

Laufzeit: durchschnittlich 1 Jahr

II. Mantel – Rahmentarifverträge

- Arbeitszeit
- Urlaub
- Arbeitsbedingungen
- Aus- und Weiterbildung

Laufzeit: durchschnittlich 3-5 Jahre

III. Sonstige Tarifverträge

- Beschäftigungsverversicherungsverträge
- Kurzarbeit
- Schlichtungsabkommen
- Arbeitskampfbregeln
- Einigungsstellen
- Urlaubs-/Weihnachtsgeld
- Kündigungsschutz und Verdienstsicherung
- Rationalisierungsschutz
- Betriebliche Altersversorgung
- Öffentlicher Dienst (Zusatzversorgung)

Laufzeit: durchschnittlich 3-5 Jahre

www.dgb.de



socialndialog.si

Entgeltaufbau

A Tarifliches Grundentgelt
(-Betrag)

B Leistungsbezogene Entgeltanteile
Leistungszulagen
ca. 10 – 19 % (Zeitlohn)
ca. 30 % (Akkord-Prämienlohn)

C Tarifliche Zulagen
Zuschläge für Schichtarbeit
Feiertagszuschläge
Zuschläge für Mehrarbeit
Erschwerniszuschläge
Urlaubsgeld
Weihnachtsgeld

D Übertarifliche Zulagen

zusätzlicher - Betrag

$A + B + C = \text{Tarifvertrag}$

$A + B + C + D = \text{Effektivlohn}$

Begründung und Aufbau von z.B. Entgelttarifforderungen

- Analyse des zurückliegenden und bevorstehenden Zeitraumes des Tarifvertrages
- **Kennzahlen:**
Inflation
Produktivität
Branchenentwicklung
- **Durchsetzungsbedingungen**
Gewerkschaftsvertretung, Mitgliederzahl

Bedeutung des Tarifvertrags

Die Tarifautonomie und die tarifvertraglichen Inhalte sollen geschützt werden und vor Konkurrenz durch parallele Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. Tarifverträge werden in der Regel überbetrieblich ausgehandelt. Sie gelten in guten und in schlechten Zeiten, für Betriebe mit hohen Gewinnen und solche mit roten Zahlen. Sie können notfalls erstreikt werden, betriebliche Regelungen dagegen nicht.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 10. Juni 1980 in diesem Zusammenhang festgestellt, „...**bei diesen Interessengegensätzen wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik im allgemeinen nicht mehr als kollektives Betteln.**“

Der Tarifvertrag schützt:

- ✓ **Betriebsräte:** Sie brauchen sich bei betrieblichen Konflikten nicht darauf einzulassen, tariflich geregelte Probleme anzufassen – und dürfen es auch nicht (§ 77 Abs. 3 BetrVG).
- ✓ **Gewerkschaftsmitglieder:** Für sie gelten die Tarifverträge unmittelbar und zwingend. Sie brauchen darüber keine Gespräche mit dem Arbeitgeber zu führen.
- ✓ **Arbeitgeber:** Sie bekommen bezüglich tariflich geregelter Angelegenheiten keinen Streik im Betrieb – es sei denn, sie brechen die Tarifverträge.

Der Ablauf einer Tarifverhandlung

1. Übermittlung der Forderung
2. Drei bis vier Verhandlungen → Abschluss Tarifvertrag oder Scheitern
3. 1. Urabstimmung min. 75 % Zustimmung zum Streik
→ Streik
→ und/oder Verhandlung und Ergebnis
4. 2. Urabstimmung min. 25 % ja zum Tarifergebnis
mehr als 25 % → **Tarifabschluss**
weniger als 25 % → erneute Verhandlungen
→ erneute Urabstimmung
→ mehr als 25 % → **Abschluss eines Tarifvertrages**

Funktion von Tarifverträgen

- Schutzfunktion
- Ordnungsfunktion
- Friedensfunktion
- Gestaltungsfunktion