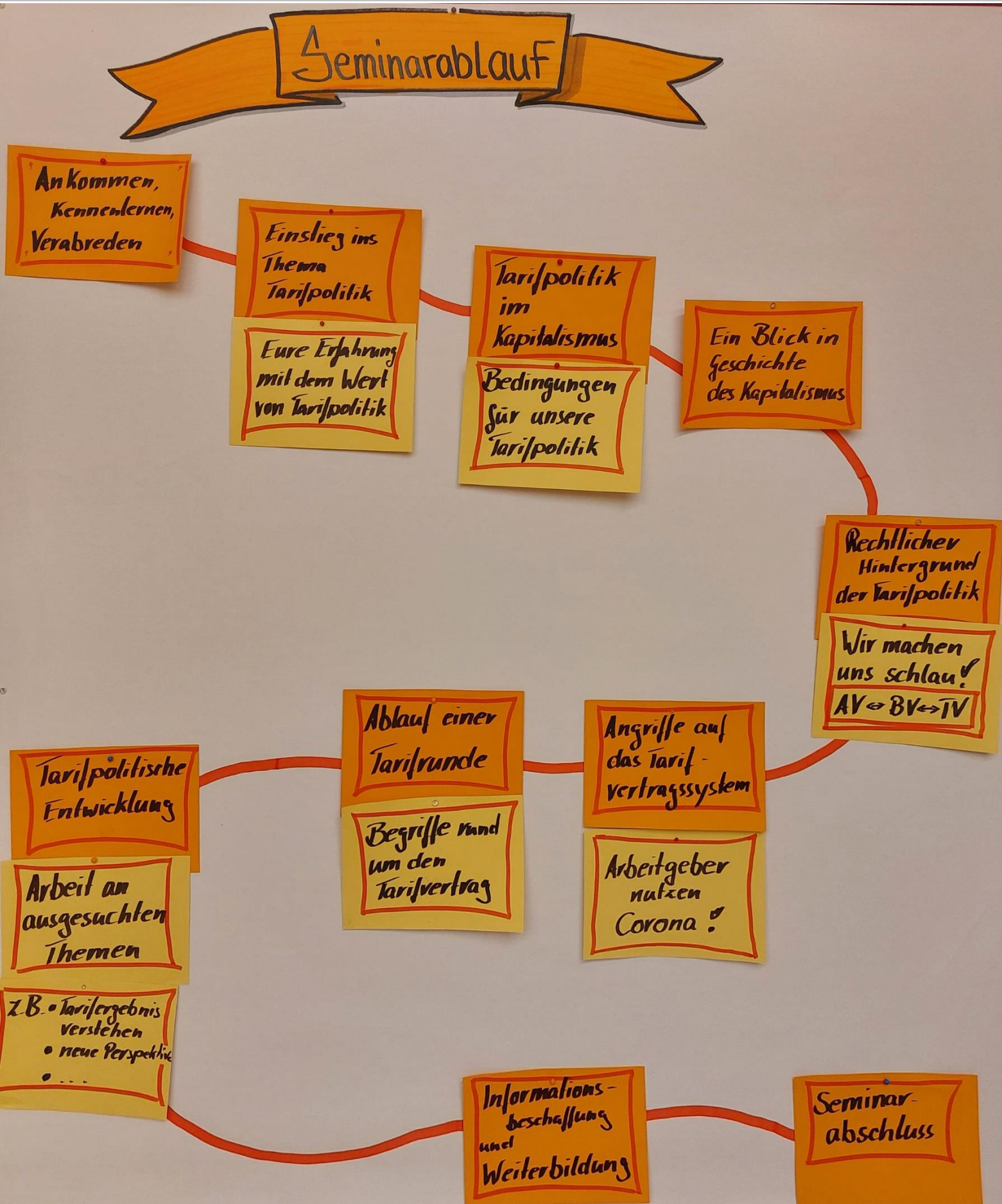




SH00422

Dokumentation der Seminarergebnisse







Montag

- Begrüßung
- Orga-Kram, Haus, Zeiten, Corona...
- Kennenlernrunden
- Seminarablauf, -Erwartungen
- Einstieg ins Thema Tarifpolitik
 - ↳ AG'en mit Karikaturen
 - ↳ Präsentation, Diskussion
 - ↳ Zusammenfassung
- Tarifpolitik in der kapitalistischen Marktwirtschaft
- Blitzlicht

Dienstag

- ▷ Moin! Is' was?
Ne Geschichte
Tagesüberblick
- ▷ Tarifpolitik Präsentation 1 AG
↳ Zusammenfassung
- ▷ Überblick Seminarablauf
- ▷ Tarifpolitik in der Marktwirtschaft
- ▷ Blick in die Geschichte
- ▷ Rechtsgrundlagen (AV, BV, TV)
 - ↳ AG'en
 - ↳ Übersicht
- ▷ Blitzlicht

Mittwoch

- ◎ Tageseinstieg
 - Ist was, war was?
 - Kabarett am Morgen
 - Tagesüberblick
- ◎ Zusammenfassung zu Arbeitsrecht
(Wandbild 1.0)
- ◎ Der Bundespräsident &
der Arbeitgeberverband
- ◎ Angriffe auf das Tarifvertragssystem
 - ↳ Arbeitsgruppen & Präsentation
 - ↳ Diskussion & Zusammenfassung
(Wandbild 2.0)
- ◎ Ablauf einer Tarifrunde
- ◎ Blitzlicht

Donnerstag

- ◇ Moin! Is' was?
'Ne Anekdote
Tagesüberblick
- ◇ Zusammenfassung Angriffe auf TP
- ◇ Auswahl der Tarifthemen
- ◇ Ablauf einer Tarifrunde
 - ↳ Zeitstrahl
 - ↳ Auswertung
 - ↳ Klärung Begriffe, Themen, Fragen
- ◇ Video
- ◇ Arbeiten an selbstgewählten Themen
- ◇ gemeinsamer Tagesabschluss

Freitag

- Moin! Is' was?
2 Fabela
Tagesüberblick
- Präsentationen
- Tipps und Anregungen
- Bildung, Info → extranet
- Seminarkritik

Arbeitsaufgabe

- ① Schaut euch die Karrikatur an.
Was zeigt sie?
Was sagt sie aus?
- ② Was denkt ihr darüber?
- ③ Was hat das mit eurer/unserer
Praxis (Betrieb/Gesellschaft)
in der Tarifpolitik zu tun?

Einstieg ins Thema

- Zusammenfassung der Arbeit mit Karikaturen -



Bildungszentrum
Sprockhövel

Bildbeschreibung?

Mitarbeiter der Produktion wird vom Personal zum Chef bestellt

Was sagt sie aus?

Was denkt ihr darüber?

Erniedrigende Wortwahl

unrentabler Kollege

Erhöhung der maximalen Produktivität

keine Wertschätzung für ÄLTERE

Mobbing

Leistungsdruck

unkollegial

Was hat das mit eurer Praxis (Betriebs, Gewerkschaft) in der Tarifpolitik zu tun?

AG 1

1) Vorstellungsgespräch

Agiles Arbeiten der neuen Arbeitswelt = AN + AG

denk jeden = Philosophie

20 Std oder 60 Std?? Pausenleben??

2) Ständige Erreichbarkeit

Kündigungsgrund

Flexibilität zur Vereinbarkeit von Familie u Beruf

Fluch oder Segen?

AG-Appell

AW: Armer Scheitler

3) Schnelllebigkeit

Schnelllebigkeit, muss nicht durch AG kommen

Narzisstisches Verhalten

Diktatur

MBR? Arbeitszeitgedanke

Gruppe 2

1) - man steckt in Tarifverhandlung

- Chef fährt Gabelstapler

- Chef hat fördernden Gewerkschafter aufgesetzt

- Chef präsentiert Gewerkschafter mit Förderung der Belegschaft

2) Was denken wir darüber?

Arbeitnehmer-Gedanken

Arbeitgeber-Gedanken:

- Lebensstandard halten
- Inflationsausgleich
- haben Angst
- Engesichtigkeit
- oft überhaupt keine od geringe Kenntnisse über Tarifverhandlung

- passen die 6,5% zu meinen Mängeln
- muss ich Lohnt. kündigen
- Produktion verlagern ins Ausland
- Outsourcing
- wie kann ich 6,5% Förderung die zahlen

3) gemachte Erfahrungen

- können wir alle diese Erfahrungen haben wir auch gemacht
- würde schon angesprochen
- Einschüchterungen
- Delegationen
- es bringt eh nicht!
- "Die machen immer weniger"
- "Früher waren sie aktiver"
- "Einflüsse haben sich verändert"
- "persönlicher Größt + Zuschauernhaltung"

Klassenzimmer Lehrer-Schüler

Kein Huslaufmodell

beide Parteien auf Augenhöhe

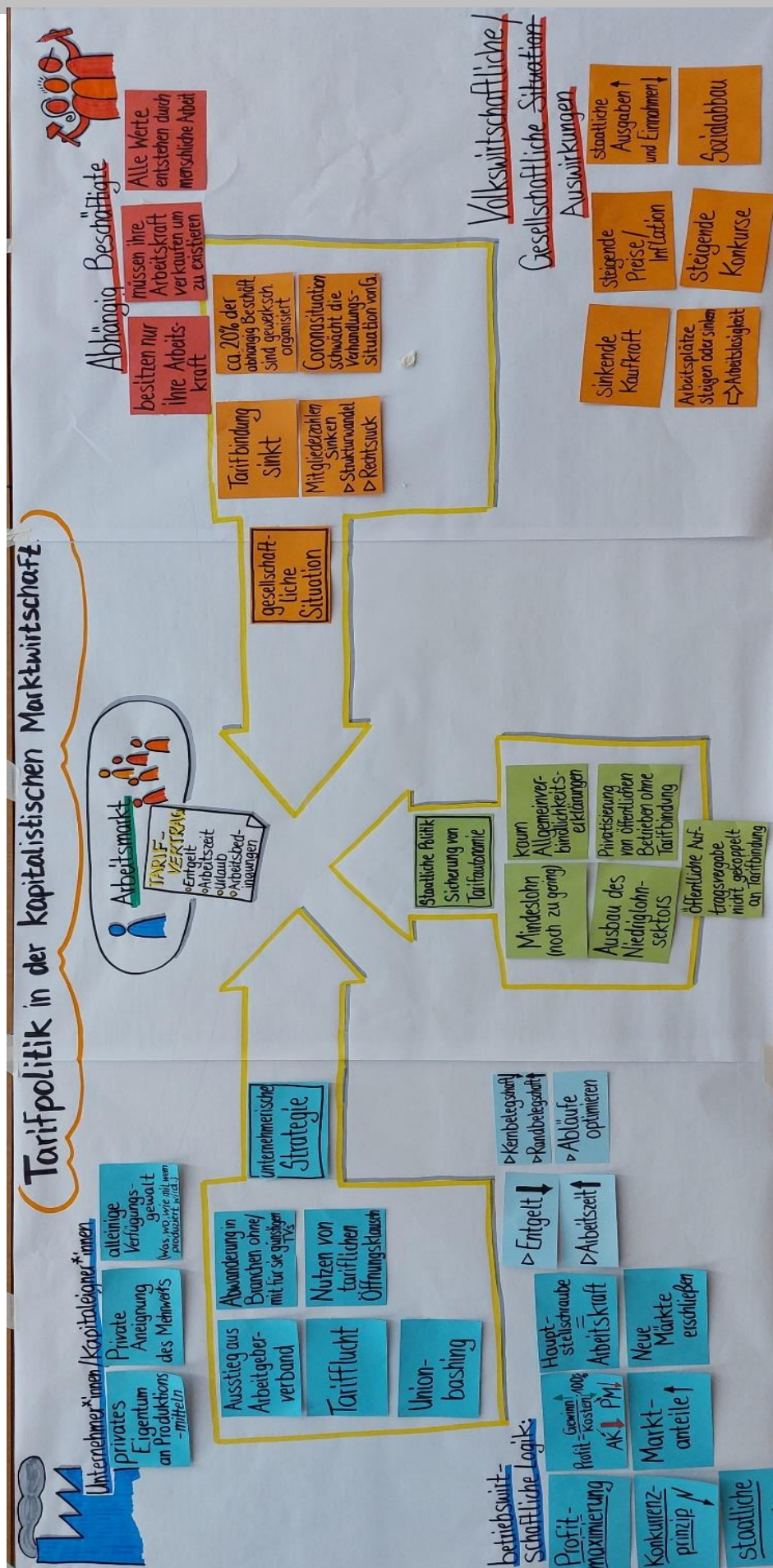
ohne Staatl. Einmischung

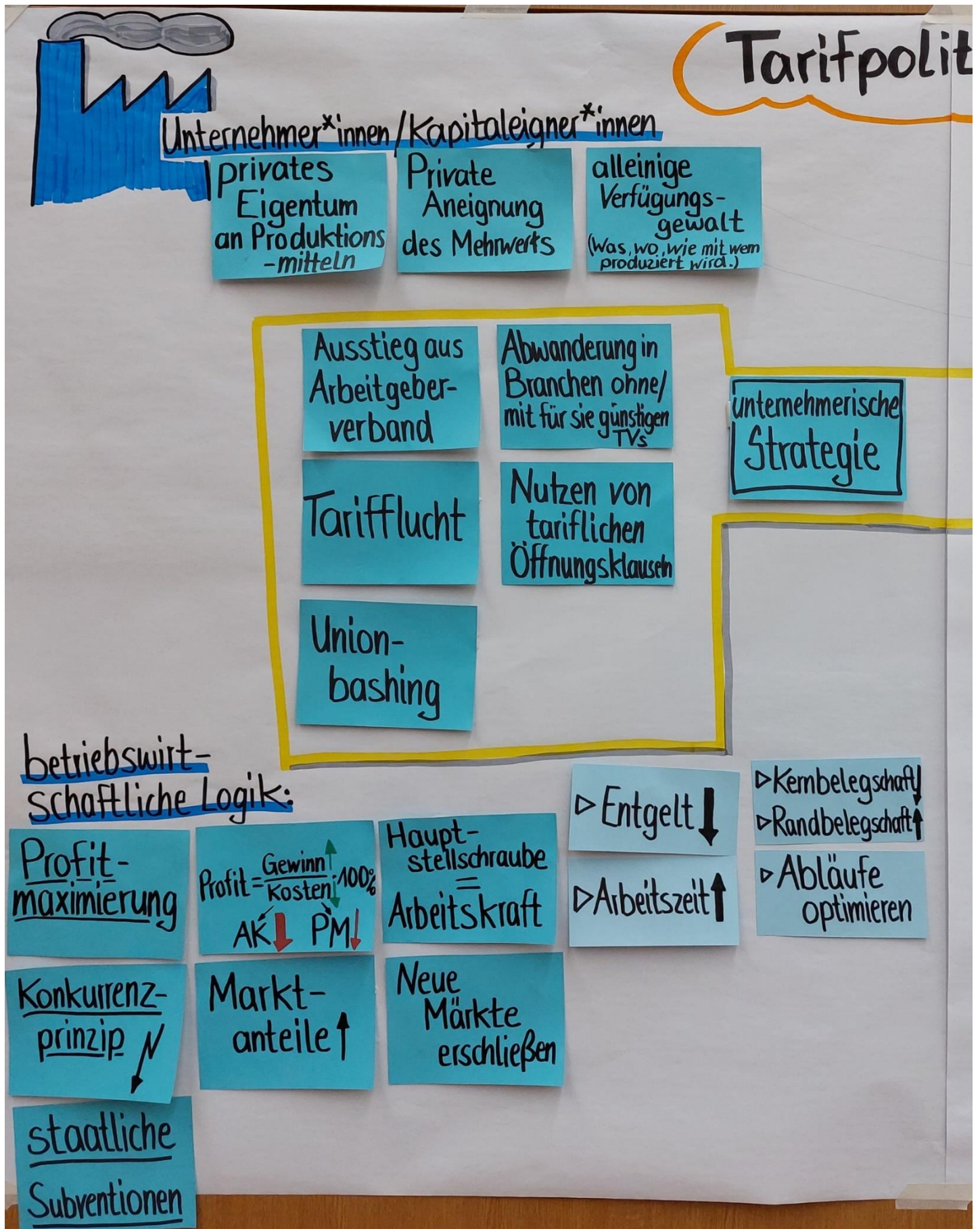
Betrieb bewährtes System durch TV

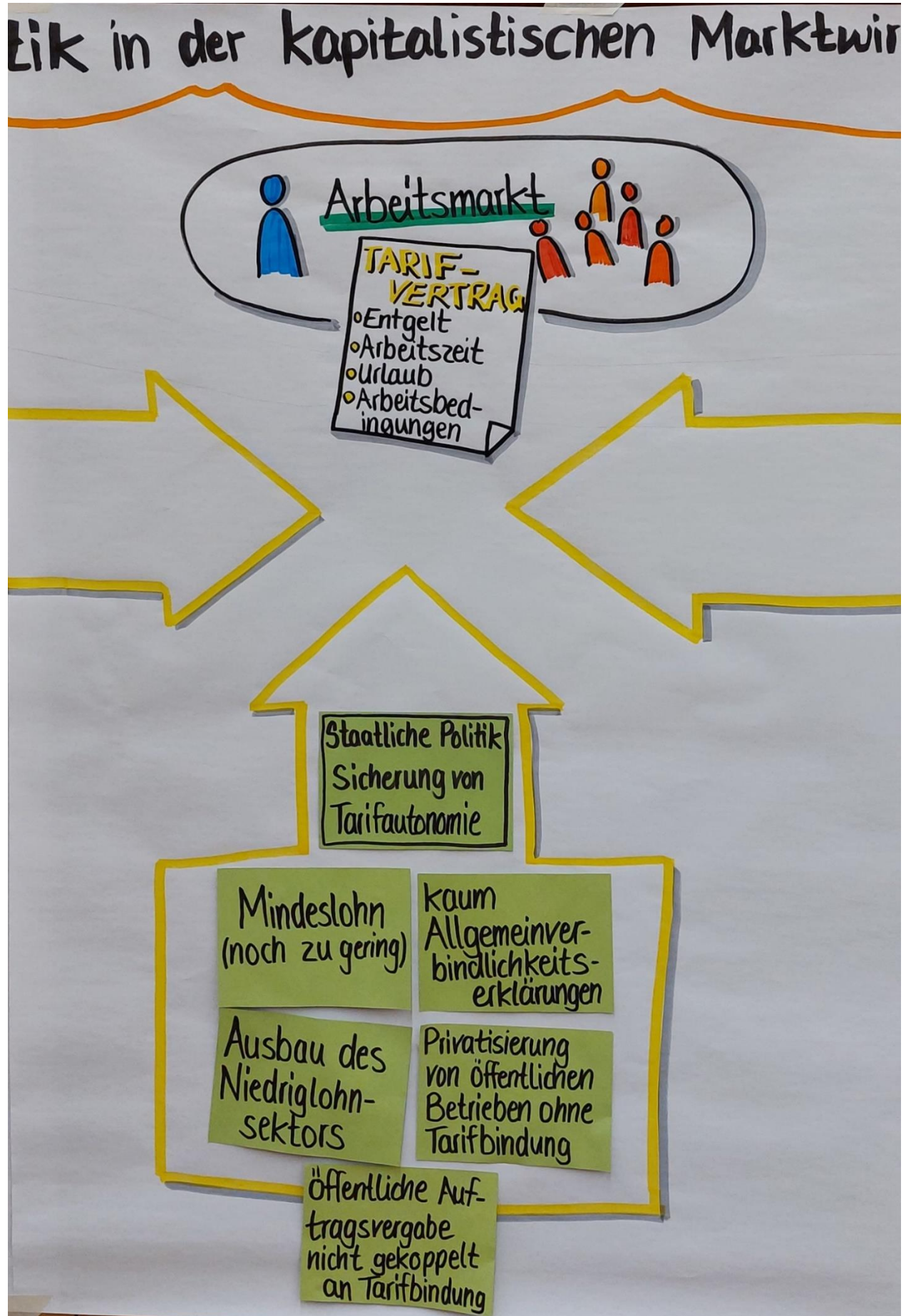
Gesellschaft = Pilger benötigt mehr staatl. Unterstützung

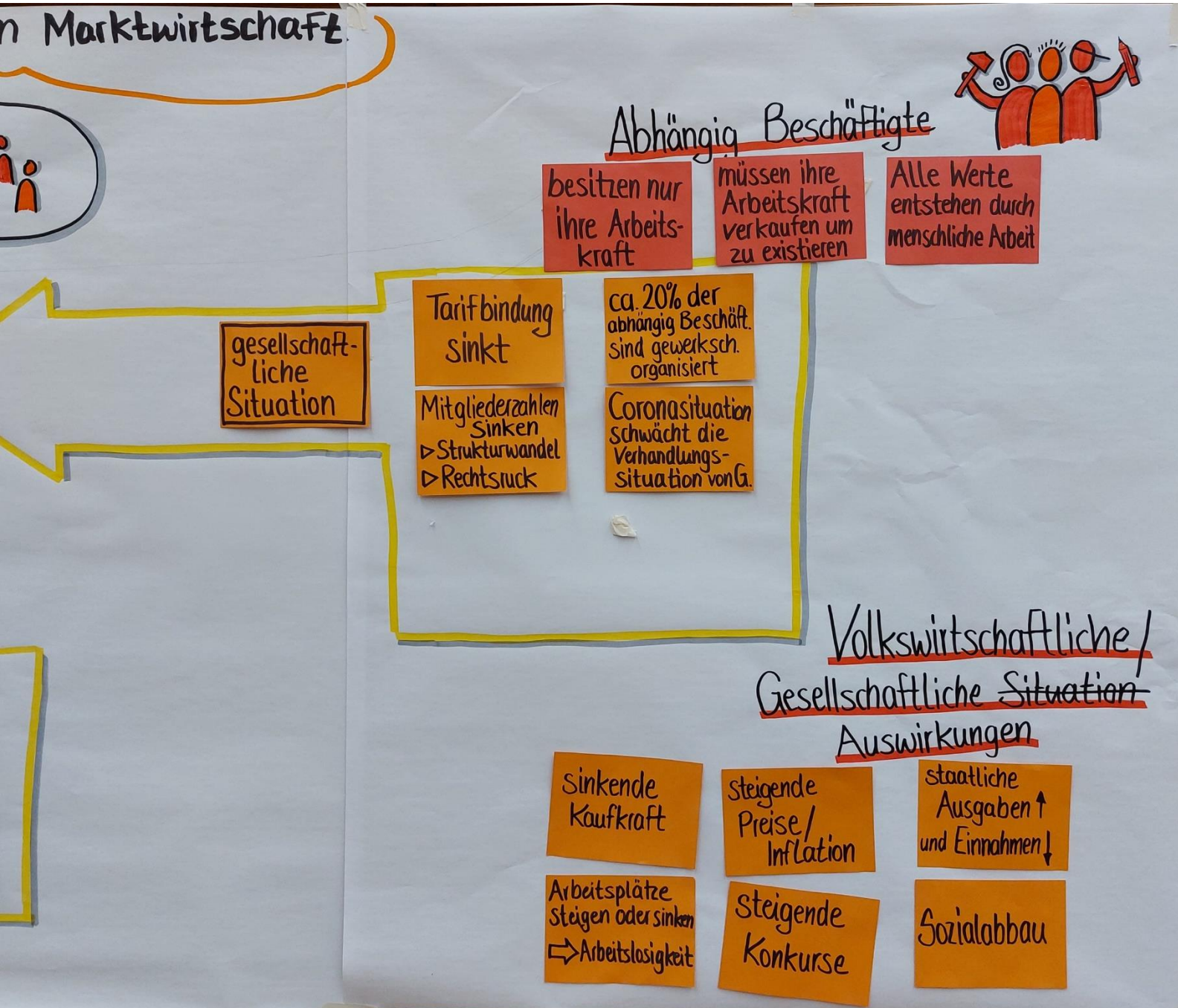


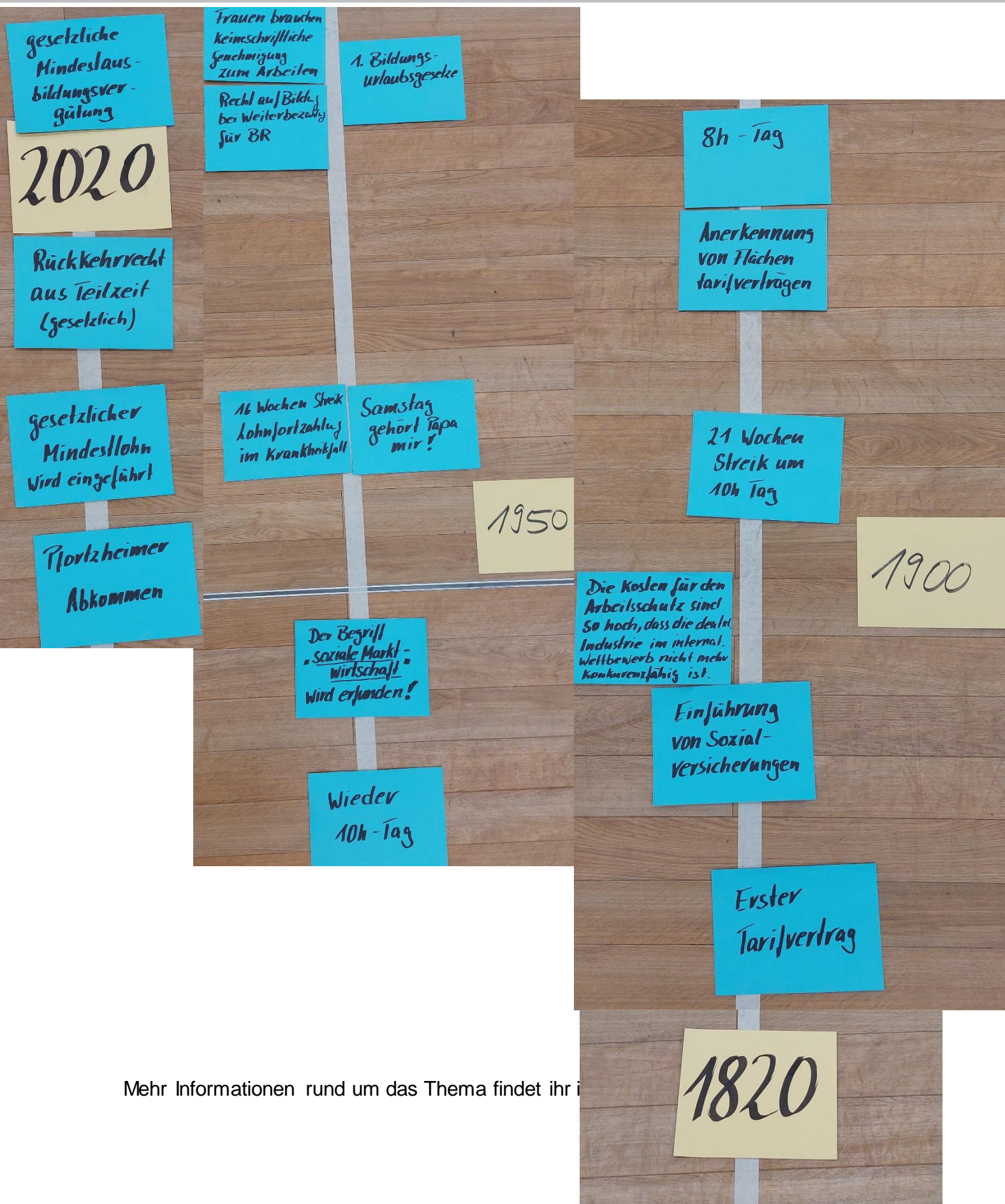
| Ist-Zustand in der Tarifpolitik, Arbeitswelt | Mein Beitrag zur Veränderung! |
|--|--|
| Ständige Erreichbarkeit und Flexibilität wird erwartet, allein mit den MBR des BR dies zu kontrollieren ist schwierig, oft Missbrauch! | <u>Kommunikation mit den Kolleg*innen.</u> Selber Arbeitszeit und Lebenszeit (Freizeit) klar trennen. Initiative ergreifen! <u>Orte der Kommunikation finden!</u> Pause zum <u>sprechen nutzen!</u> |
| „Der“ Einzelne Aktive kann an den Pranger gestellt werden, wenn der Rest ängstlich, passiv bleibt. | Mit den Kolleg*innen <u>sprechen</u> , Ich werde aktiv, <u>laut werden</u> , andere ansprechen, <u>kommunizieren</u> , <u>Vertrauen aufbauen</u> , die Kolleg*innen mitnehmen. |
| Tarifautonomie ist gefährdet durch Einmischung von Staat und Medien, die Spaltung der Gesellschaft bzw. Belegschaft schwächt uns. | <u>Direkte, konkrete Ansprache.</u> <u>Probleme klar ansprechen!</u> Ursachen, Interessen aufzeigen Ich muss mich selber informieren, bilden! |
| Der Mensch als Kostenfaktor ist immer wieder Thema, es geht nur um Erhöhung der Produktivität Konkurrenz untereinander fördert Leistungsdruck und Personalabbau. | Kolleg*innen gewinnen, zu <u>Solidarität auffordern</u> . <u>Miteinander reden!</u> Nicht nur Appelle sondern <u>zuhören</u> und <u>Fragen stellen</u> zum Denken anregen. |











Mehr Informationen rund um das Thema findet ihr i



Arbeitsrecht

individuelles Arbeitsrecht

gilt unmittelbar und zwingend

rechtliche Grundlagen

Regelt das Verhältnis von:

Funktion

noch zu beachten:

Wer kann was einklagen?

Arbeitsvertrag, BGB

mit dem einzelnen Arbeitgeber

Arbeitsvertrag, BGB

dem einzelnen Arbeitnehmer

Rahmenbedingungen des einzelnen Arbeitsverhältnisses

Schutzgesetze

- ArbeitszeitG
- NachweisG
- ArbeitsschutzG
- ... und Verordnungen

Tarifverträge können zugunsten der AV von Gesetzen abweichen

Individuelle Ansprüche müssen individuell durchgesetzt werden

kollektives Arbeitsrecht

gilt mittelbar

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

dem Allg. mit BR, JAV, SBV

betriebliche Rahmenbedingung

Dafür hat der BR

- Inforechte
- Mitbestimmung

BV dürfen nicht gegen Gesetze verstößen

Tarifvertragsgesetz (TVG) steht was im TV → BR Hände weg

BR bei Verletzung von Info- und Mitbestimmungsrechten

Zugangsrecht für Gewerkschaft

Überwachung von Gesetzen, TarifV. die zugunsten der koll. gelten

BV dürfen nicht gegen Gesetze verstößen

Tarifvertragsgesetz (TVG) steht was im TV → BR Hände weg

BR bei Verletzung von Info- und Mitbestimmungsrechten

Tarifvertragsrecht

gilt mittelbar

Tarifvertrag Tarifvertragsgesetz

Arbeitsgeberverband und Gewerkschaft

Gemeinsame Interessen der Kollegen durchsetzen

GG Art. 9 Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie

oder einzelner Arbeitgeber und Gewerkschaft

- Schutzfunktion
- Ordnungsfunktion
- Gestaltungsfunktion
- Friedensfunktion

Bestandteil der Demokratie

- Streikrecht
- Einfluss auf Gesetzgebung
- andere Mitbestimm.

gilt nur wenn beide einer Tarifvertragspartei angehören!

Gewerkschaft bei Verstößen gegen TVG oder SGG BestVg und andere Verordnungen im BetrVG

Bestandteil der Demokratie

- Streikrecht
- Einfluss auf Gesetzgebung
- andere Mitbestimm.

gilt nur wenn beide einer Tarifvertragspartei angehören!

Gewerkschaft bei Verstößen gegen TVG oder SGG BestVg und andere Verordnungen im BetrVG



individuelles Arbeitsrecht

Arbeits

Be

rechtliche Grundlagen

Arbeitsvertrag,
BGB

Regelt das Verhältnis von:

mit dem einzelnen Arbeitgeber

dem einzelnen Arbeitnehmer

gilt unmittelbar und zwingend

Funktion

Rahmenbedingungen des einzelnen Arbeitsverhältnisse

noch zu beachten:

Schutzgesetze
- Arbeitszeit G
- Nachweis G
- Arbeitsschutz G und Verordnungen
- ...

Tarifverträge können zugunsten der AN von Gesetzen abweichen

Wer kann was einklagen?

Individuelle Ansprüche müssen individuell durchgesetzt werden



cht

Arbeitsrecht ist
Eigentumsrecht

kollektives Arbeitsrecht

verfassungsrecht

Tarifvertragsrecht

Betriebsvereinb.
BetrVG

Tarifvertrag
Tarifvertragsgesetz

GG Art. 9
Koalitionsfreiheit,
Tarifautonomie

dem AG mit
BR, JAV, SBV

Zugangsrecht
für Gewerkschaft

Aufgaben

Arbeitgeberverband
und Gewerkschaft

oder einzelner
Arbeitgeber und
Gewerkschaft

betriebliche
Rahmenbedingung

Überwachung:
Einhaltung von
Gesetzen, TarifV.
die zugunsten der
koll. gelten

Gemeinsame
Interessen der
Kollegen
durchsetzen

- Schutzfunktion
- Ordnungsfunktion
- Gestaltungsfunktion
- Friedersfunktion

Dafür hat der BR
- Inforechte
- Mitbestimmung
- Mitwirkung

BV dürfen nicht
gegen Gesetze
verstößen.

Bestandteil
der Demokratie
- Streikrecht
- Einfluss auf Gesetze
- erweiterte Mitbestimm.

gilt nur wenn
beide einer
Tarifvertrags-
partei
angehören!

Tarifvorrang § 77.3
BetrVG
steht was im TV →
BR Hände weg

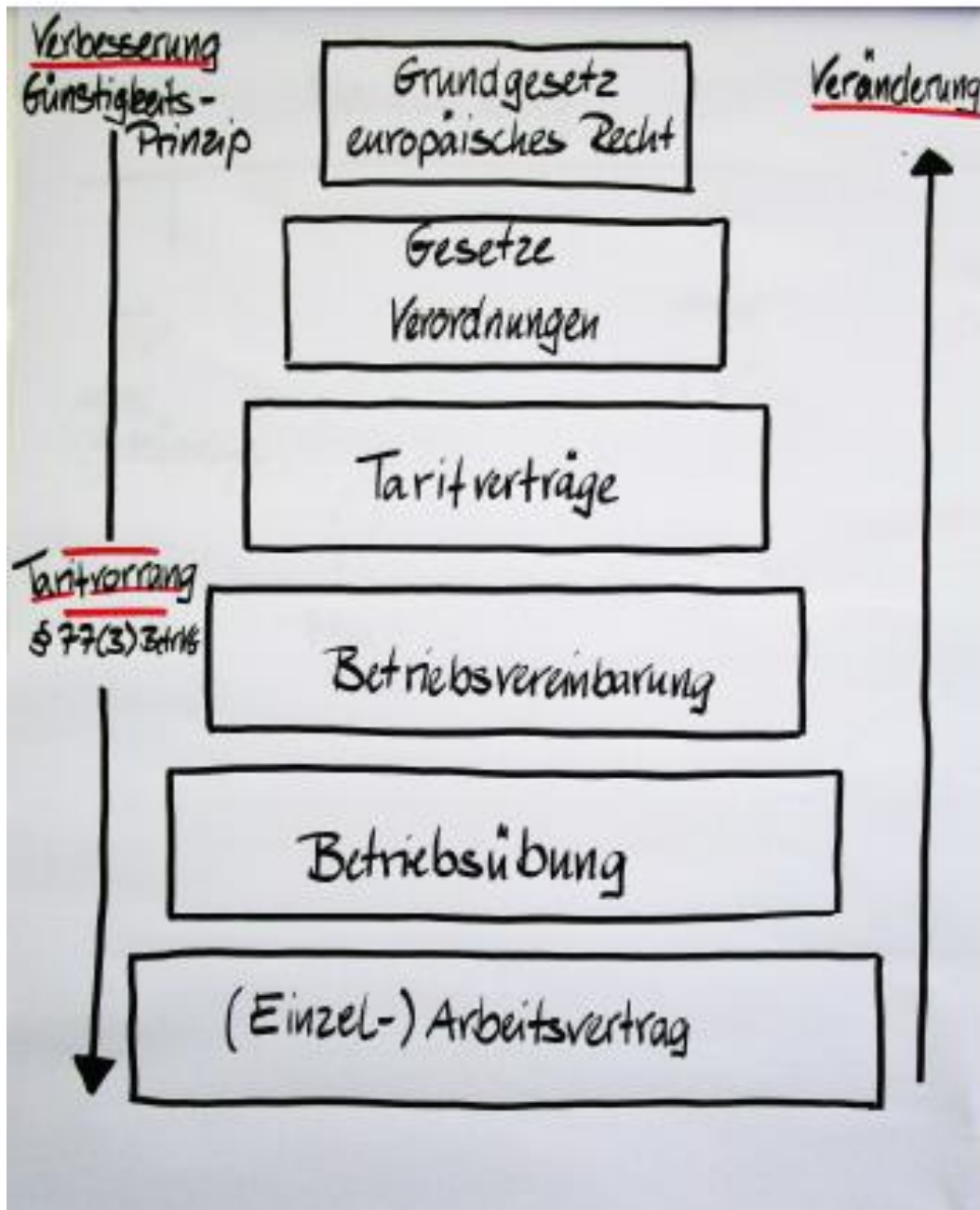
BR bei Verletzung
von Info- und
Mitbestimmungs-
rechten

Gewerkschaft bei
Verstößen gegen
TVG oder § 77.3
BetrVG
und anderen Verstößen



Wieviel Mitbestimmung hat der BR wirklich?

| | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---------------------------|---|
| initiative Mitbestimmung | X | | | |
| Vetorecht (Zustimmungsverweigerung) | X | X | | |
| Widerspruchsrecht | X | X | X | |
| Inforecht | X | X | X | X |
| | z. B. soziale Angelegenh. § 87 BetrVG | personelle Einzelrn. § 99 BetrVG | Kündigung § 102 BetrVG | z. B. wirtschaftliche Angelegenheiten § 106 BetrVG |



Mit Hilfe der Gesetzespyramide machten wir deutlich, wie die einzelnen Regelungen zueinander stehen. Die nächst niedrigere Ebene muss den Regelungen der nächst höheren Ebene entsprechen und darf diese nur verbessern – Günstigkeitsprinzip.

Für den Arbeitsvertrag heißt dies, dass er mindestens den gesetzlichen Rahmen beinhalten muss.

Siehe dazu auch: AG-Material „Arbeitsvertrag“, Seiten: 5 - 7

Tarifverträge haben immer eine Laufzeit, wie lange der Tarifvertrag mit seinen Regelungen gilt. Diese ist im Vertrag benannt. Frühestens zum Ablauf dieses Datums kann der Tarifvertrag gekündigt werden. Damit sind aber die Bestandteile der Regelungen nicht weg. Sie gelten so lange, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen ist – das nennt man **Nachwirkung**.

Im Seminar klärten wir in diesem Zusammenhang folgendes:

1. Ein Tarifvertrag muss mit Beendigung der Laufzeit nicht gekündigt werden.
2. Wird der Tarifvertrag gekündigt und kommt es zu keinem neuen Abschluss, gilt die Nachwirkung trotzdem. Aber nur für die Personen, die zum Zeitpunkt des geltenden Tarifvertrages bereits im Betrieb beschäftigt waren (die also unter den TV fallen). Neueinstellungen während der Nachwirkung fallen nicht unter den gekündigten Tarifvertrag.
3. Tritt ein Arbeitgeber aus dem Verband aus, so gelten die Bestimmungen aller Tarifverträge für die zu diesem Zeitpunkt im Betrieb Beschäftigten weiter. (Für Neueinstellungen gilt dasselbe wie unter 2. beschrieben.) Schließt die IG Metall mit Gesamtmetall neue Tarifverträge ab, so gelten diese nicht für die Beschäftigten des Betriebes, in dem der Arbeitgeber aus dem Verband ausgetreten ist.

Nachbindung von TV §3 TVG

- Kollektivrecht, Normative Wirkung
- gilt bis der Tarifvertrag gekündigt wird!
- Achtung! unterschiedliche Laufzeiten

Nachwirkung von TV §4 TVG

- Individualrecht
- wenn ich zum Zeitpunkt der Kündigung im Betrieb und in der KM war!
- Achtung! Keinen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben!
- gilt bis ein neuer TV für den Betrieb abgeschlossen ist

Arbeitsaufgabe: Angriffe auf das Tarifvertragssystem

- lest und diskutiert die Texte.
- Was sagen die Texte versteckt oder offen aus?
- Welche Angriffe auf unsere Grundrechte und auf das Tarifvertragssystem werden formuliert?

→ Präsentiert, die für euch 5 wichtigsten Aussagen und begründet eure Entscheidung!

Zeit: 90'

| Thema | Wer? | Raum |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------|
| Tarifvertrag der Zukunft BdA | Sven R., Malire, Malhies, Steffen | 4.1 |
| Tarifpolitisches Leitbild M+E | dion, Malire, SVEN (max) | 4.2 |
| Vorschläge raus aus Coron M+E | Stefan, Jonas, Tim | 4.3 |
| Europas Angriffe auf Tarifpolitik | Silke, Galt, Andre | 5 |



Angriffe auf
das Tarif-
vertragssystem

5 Gründe

Profit

"Viele Betriebe fehlt oftmals die Flexibilität, auf individuelle Situationen oder Veränderungen am Markt schnell zu reagieren."

Angelique Renkholl-Mücke, BDA

Bildung
staatliche
Hände
(Kosten)

Arbeitszeit 4.0
Arbeitszeit / flexibel
Pausenzeit anpassen
zum Nachteil der
Beschäftigten

Flächentarifvertrag
⊖
Einzel Lösungen
in jeder Firma
⊕

Weniger
Einmischung
der
Gewerkschaften

Angriffe auf das Tarifsystem

- tarifpolitisches Leitbild M+E -
- Corona Krise M+E -



Bildungszentrum
Sprockhövel

Tarifpolitisches Leitbild
5 Thesen

* OT-Bereich

- kleine & mittelständige Unternehm.
- Stärkung des AG-Verbandes

* Säule des Kapitalismus

* Tagestreiks nur nach vorheriger
Schlichtung (Kodifizierung)

* Öffnungsklausel
↳ Rosinenpicken

* Tarifeinheit ist unverzichtbar

Corona
Krise
2. und 3. Phase

Belastungs-
moratorium
48 Prozent Rente
Rente mit 63

Wirtschafts-
Förderung

Vermeidung von
Klima- u. Arbeits-
schutz
(Darf nichts kosten)

Home office
&
Flex. Arbeitszeiten
(ohne Mehrkosten)

Einstellungen
erleichtern und
Arbeitsrecht angepasst
werden!

EU, IWF, EZB
Troika
Zwingen Staaten zu
Lohnkürzung

Aufweichung
der
Flächen-TV

Tarifauto-
nomie, wird
unterwandert

Druck auf
Mindestlöhne,
öffentliche Sektor

BRD
Lohn ↓ Kürzung

- Ankauf von
Staatsanleihen
- keine neuen
Kredite

- Haustarif
- Öffnungs-
klauseln

Appell für höhere
Löhne, wegen zu hoher
Produktivität

- Drohung
von
Sanktionen

- nicht gewerk.
FN-Vertretung

- strenge Haush-
haltspolitik
- Druck auf
Löhne

EU - Angriff
auf
Löhne + TV



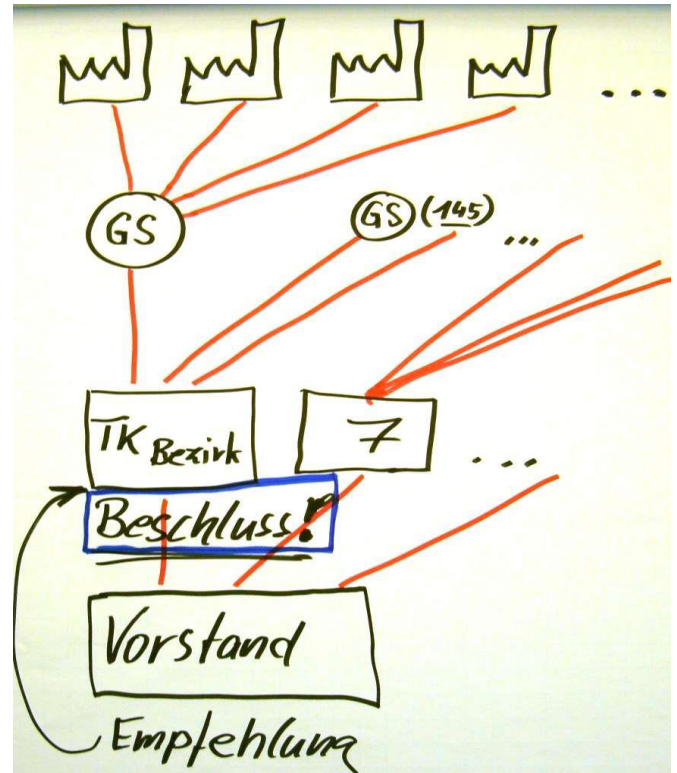
Aufgabe war es, die 26 Begriffe, die im Zusammenhang mit einer Tarifrunde eine Rolle spielen, in die richtige Reihenfolge zu bringen.

An dem so entstandenen Ablauf klärten wir einzelne Begriffe und diskutierten, welche Rolle und Aufgabe Vertrauensleute während einer Tarifrunde haben.

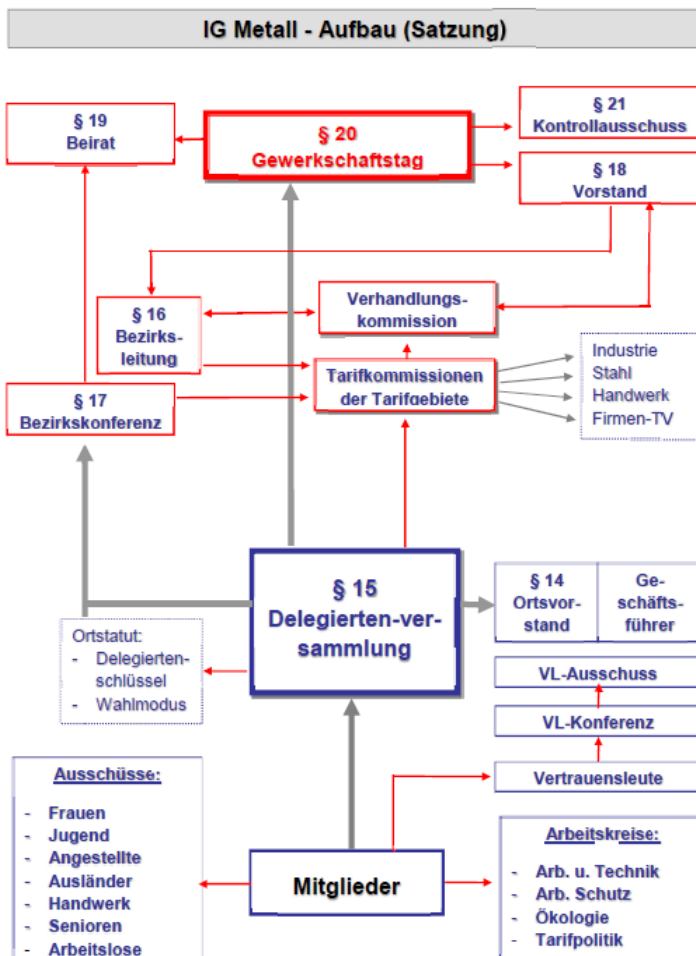
Zu all dem verteilen wir eine Menge verschiedener Arbeitspapiere, die euch als Hintergrundinfo insbesondere bei Gesprächen mit den Mitgliedern dienen sollen.

Besonderen Augenmerk legten wir auf die Forderungsaufstellung.

Genauer gesagt ging es darum, dass die betrieblichen Debatten und die Entscheidung der Delegiertenversammlung nicht die abschließende Forderung sind. Den Forderungsbeschluss trifft die jeweilige Tarifkommission in Absprache mit dem Vorstand. Über dieses Verfahren gilt es Transparenz unter den Mitgliedern herzustellen, damit die KollegInnen sich nicht wundern, wenn sie abschließend die Forderungshöhe hören.



Vertrauensleute kompakt
Grundlagen der Tarifpolitik



Weiter blickten wir auf den Aufbau der IG Metall. Zum einen gibt es die drei Ebenen: Geschäftsstelle, Bezirk, Vorstand. Das höchste Gremium der Geschäftsstelle ist die **Delegiertenversammlung** – hier werden alle personellen Entscheidungen getroffen sowie die Politik der IG Metall vor Ort diskutiert und beschlossen. Genauso wichtig sind die Ausschüsse, die die jeweilige Arbeit der Personengruppen koordinieren und auf allen Ebenen installiert sind.

Das „Parlament der IG Metall“ ist der Gewerkschaftstag, der alle 4 Jahre tagt und durch örtliche Vertreter*innen besetzt ist. Auch hier finden Personen-Wahlen statt. Darüber hinaus wird hier die Politik der IG Metall für die kommenden 4 Jahre beraten und beschlossen.

Wichtigste Elemente der IG Metall sind also der demokratische Aufbau und das Delegationsprinzip.

Wer die IG Metall gestalten will, muss also erstens rein in die Gremien und braucht zweitens ein langen Atem. Denn an jeder Stelle gilt es Mehrheiten schaffen, Mehrheiten schaffen, ...

Unterschiedliche Tarifverträge

geographisch

Hausarifverträge

Flächentarifverträge 21 Tarifgebiete
in M+E

Branchen

Holz-Industrie, Handwerk ...

Textil-Industrie, Textildienste ...

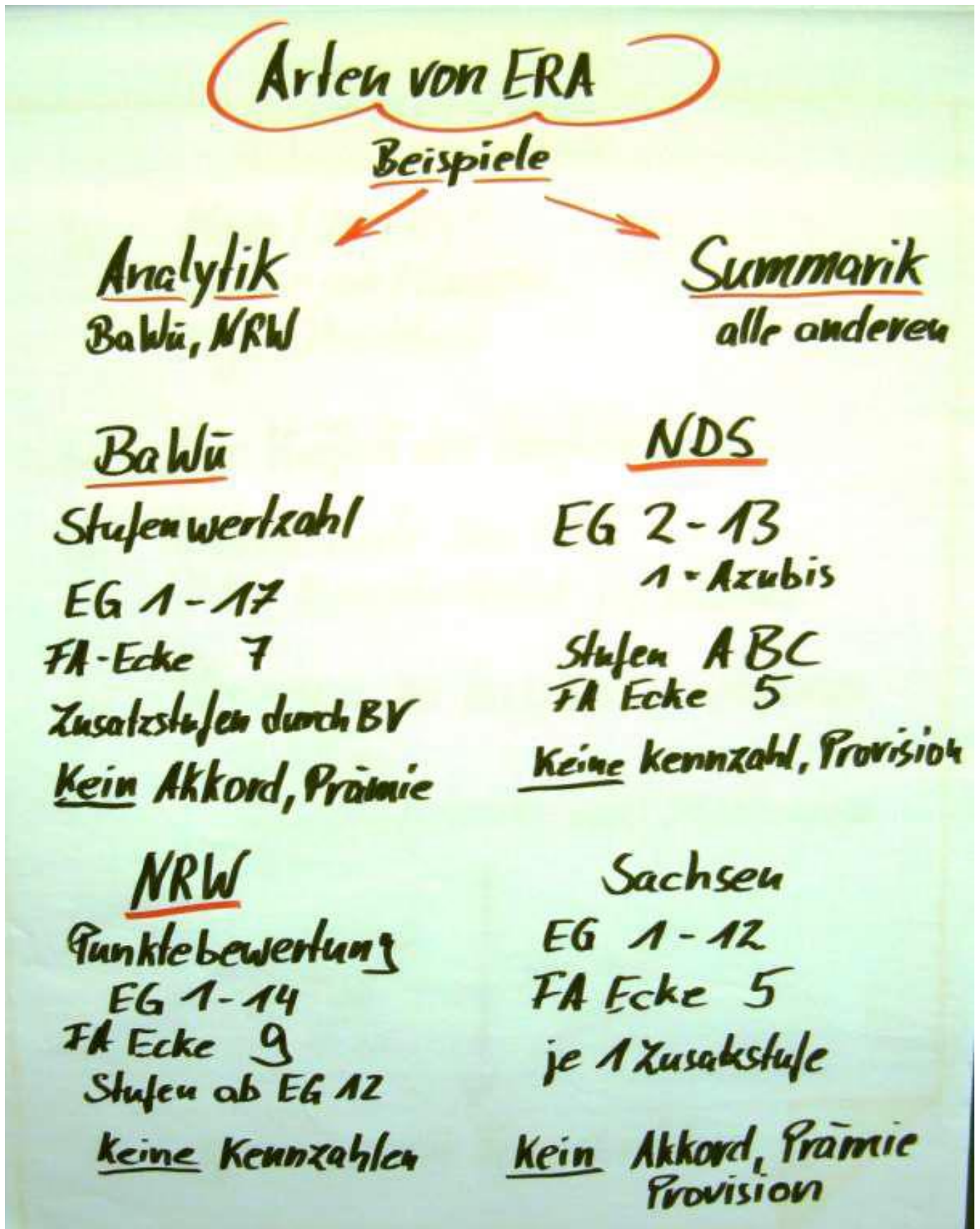
M+E Handwerk, -Industrie, KFZ ...

Stahl, Feinblech ...

sachlich

MIV, FlexU, Entgelt, ERA

TV-Besch., T-ZugA, ...



Arbeitsauftrag

1. Formuliert ein Ziel!

Was wollt ihr erreichen?

2. Wie wollt ihr eure Kolleg*innen beteiligen? Wie wollt ihr Mehrheiten für euer Ziel gewinnen?

3. Entwickelt erste konkrete Schritte und setzt ein Projekt konkret um.

4. Präsentiert euer Projekt im Plenum.

mögliche Themen

1. bestehende Tarifvertrag lesen, verstehen und erklären können.
Lisa, Silke, Hatice, Erich
2. Tarifverträge besser, konsequenter im Betrieb umsetzen
Sven, Thomas, Sven
3. Nächste Tarifforderung
Rolf, Steffen, Stephan, Tim
4. Tarifperspektiven, Verkürzung der Arbeitszeit (was? wie? wann?...)
Michael, Andreas, Reno,
Janina Mattias

