Grundlagentext (Fachpraktiker\*innen)

**„Tarifverhandlungen – Tarifvertragsarten und Ablauf von Tarifverhandlungen“**

**Tarifvertragsarten   
Lohn- oder Gehaltstarifvertrag**Man unterscheidet zwischen **Lohntarifvertrag** und **Manteltarifvertrag**.  
Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag enthält Angaben zur Höhe des Lohns. Dabei gibt es Unterschiede. Diese Unterschiede richten sich nach der **Arbeitsschwierigkeit** und der **Vorbildung**. Arbeitnehmer mit einer größeren Vorbildung erhalten in der Regel mehr Lohn. Arbeitnehmer, die schwierigere Arbeiten durchführen, erhalten in der Regel ebenfalls mehr Lohn.  
Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielt oft eine Rolle. Je länger du einem Betrieb angehörst, desto höher wird dein Lohn oder dein Gehalt.  
  
**Mantel- oder Rahmentarifvertrag**Der Mantel- oder Rahmentarifvertrag enthält Regelungen, die für längere Zeit gelten (3-5 Jahre). Hierzu gehören Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Arbeitsbedingungen und Mehrarbeit.

**Tarifverhandlungen**Tarifverträge gelten immer nur eine begrenzte Zeit. Diese Zeit nennt man **Laufzeit**. Ist die Laufzeit abgelaufen, so muss ein neuer Tarifvertrag verhandelt werden.  
Gewerkschaften und Arbeitgeber bilden dann hierzu eine **Tarifkommission**. Die Tarifkommission hat die Aufgabe die Tarifverhandlungen zu organisieren und durchzuführen.  
 **Ablauf der Tarifverhandlungen:**1. Es erfolgen erste Verhandlungen zwischen Arbeitgeber (-verband) und Gewerkschaft.   
Einigen sich die Sozialpartner bei den ersten Verhandlungen auf einen Tarifvertrag, so tritt dieser Tarifvertrag an dem vereinbarten Termin in Kraft.  
Die ist aber sehr selten der Fall, da die Tarifpartner sehr unterschiedliche Interessen haben und daher oft sehr lange brauchen, bis sie sich einigen.  
  
2. Können die Sozialpartner sich nicht einigen, so wird ein unabhängiger **Schlichter** hinzugezogen. Ein Schlichter vermittelt, wenn sich Menschen nicht einigen können. Er versucht eine Einigung herbeizuführen oder gemeinsam einen Kompromiss zu finden.  
Ist die Schlichtung erfolgreich, so gibt es einen neuen Tarifvertrag und die Tarifverhandlungen abgeschlossen.  
  
3. Ist die Schlichtung gescheitert, so erfolgen Arbeitskampfmaßnahmen. Arbeitskampfmaßnahmen sind der „**Streik**“ bei den Gewerkschaften und die „**Aussperrung**“ bei den Arbeitgeberverbänden.  
  
Beim Streik hören die Arbeitnehmer auf zu arbeiten. Dies passiert aber nur, wenn die meisten Mitglieder der Gewerkschaft damit einverstanden sind. Mindestens **75 Prozent** der Gewerkschaftsmitglieder müssen einem Streik zustimmen. Diese Abstimmung nennt man Urabstimmung.  
Durch den Streik wollen die Gewerkschaften Druck auf den Arbeitgeber ausüben. Der kann nämlich dann weniger oder gar nichts mehr herstellen und verliert Geld.  
Der Arbeitgeber kann auf einen Streik mit einer Gegenmaßnahme antworten. Das ist die Aussperrung. Bei einer Aussperrung dürfen alle Arbeitnehmer nicht mehr im Betreib arbeiten. Auch die, die nicht in der Gewerkschaft sind und weiterarbeiten wollen. Die Arbeitnehmer, die nicht in der Gewerkschaft sind, bekommen dann auch keinen Lohn oder eine andere finanzielle Unterstützung.  
Die Gewerkschaften stehen dann unter Druck, weil sie anderen Mitarbeitern schaden. Die Gewerkschaftsmitglieder bekommen während des Streiks Streikgeld. Diejenigen, die nicht in der Gewerkschaft sind, bekommen nichts.  
Über die Beendigung eines Streiks stimmen die Gewerkschaftsmitglieder in einer zweiten Urabstimmung ab. Dabei müssen mindestens **25 Prozent** der Gewerkschaftsmitglieder für eine Beendigung des Streiks stimmen.  
  
4. Wenn der Streik oder die Aussperrung beendet sind, gehen die Verhandlungen weiter. Aufgrund der durch Streik und Aussperrung entstandenen Einkommens- und Produktionsverluste ist eine Einigung jetzt wahrscheinlicher geworden.  
Sollte man sich immer noch nicht einigen können, so kommt es wieder zu Streiks und Aussperrung, so lange, bis ein Kompromiss gefunden wurde und ein neuer Tarifvertrag in Kraft treten kann.