

Lösungsblatt 1 Rechtliche Grundlagen des Tarifsystems



Lückentext ausgefüllt

Hier kannst Du/könnt Ihr jetzt den vollständigen Text lesen und Dir/Euch die darin enthaltenen Grundgedanken zur Tarifarbeit noch einmal bewusst machen:

Mach auch das Lösungsblatt zum Bestandteil deines Lernprozesses. Schau dir an, wo Du mit Deinen Überlegungen richtig gelegen und wo Du Dich vertan hast. Überlegt – vielleicht gemeinsam – was Euch zu der Lösung geführt hat, prüft und diskutiert, was an der Aufgabe für Euch und Eure Arbeit wichtig ist.

Herkunft und Wurzeln des Tarifvertragssystems

Eine wesentliche Triebfeder für die Bildung von Gewerkschaften war das Bestreben, die Konkurrenz unter den Lohnarbeiter*innen aufzuheben und gegenüber den Unternehmern gemeinsam für die bestmöglichen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen aufzutreten. Dies sollte die Form von **kollektiven Verträgen** finden, aus denen die Einzelnen **verbindliche Tarifverträge** Ansprüche ableiten konnten. Diese kollektiven Verträge – wir nennen sie heute **Tarifverträge** – konnten gegen den massiven Widerstand der Unternehmer und gegen staatliche Repressalien oft nur durch Streiks durchgesetzt werden. Das Recht auf gewerkschaftliche Organisation, auf kollektive Verhandlungen und das **Streikrecht** sind deshalb in ihrer geschichtlichen Entwicklung wie in der rechtlichen Begründung untrennbar miteinander verbunden.

Erste Kollektivverträge im 19. Jahrhundert

Der erste kollektive Vertrag einer ver.di-Vorläuferorganisation wurde 1873 vom Verband der **Buchdrucker*innen** nach langen Streiks und Aussperrungen durchgesetzt. In ihm wurden u.a. ein wöchentlicher **Mindestlohn** Akkordsätze für bestimmte Tätigkeiten, ein fester Zahltag, **Höchst Arbeitszeiten** und der freie **Sonntag** vereinbart. Trotz vieler weiterer Kämpfe blieb den Gewerkschaften bis zum Ende der Kaiserzeit die allgemein anerkannte und rechtlich verbindliche Geltung von Tarifverträgen versagt.

Anerkennung als Tarifvertragspartei

Erst nach der Novemberrevolution 1918 respektierten die Arbeitgeberverbände im „Stinnes-Legien“-Abkommen die Gewerkschaften als **Tarifvertragsparteien** und das Streikrecht, was dann in der Weimarer Republik erstmals in Gesetzesform gegossen wurde. Gleichzeitig wurden die Gewerkschaftsrechte durch eine umfassende **Schlichtungsordnung** ausgehöhlt. ... Nach der Zerschlagung der Gewerkschaften und der völligen **Entrechtung** der Lohnabhängigen im Faschismus gehörte nach 1945 die Bildung freier Gewerkschaften und der Kampf um die kollektive Absicherung der Existenzgrundlagen mit zu den ersten Schritten demokratischer Reorganisation der Gesellschaft. In den Länderverfassungen wurden die **Koalitionsfreiheit** und das Streikrecht festgeschrieben.

Grundlagen für die Arbeit in einer Tarifkommission

Lernstationen für Mitglieder von Tarifkommissionen

Lösungsblatt 2 Rechtliche Grundlagen des Tarifsystems



Lückentext ausgefüllt

Hier kannst Du/könnt Ihr jetzt den vollständigen Text lesen und Dir/Euch die darin enthaltenen Grundgedanken zur Tarifarbeit noch einmal bewusst machen:

Mach auch das Lösungsblatt zum Bestandteil deines Lernprozesses. Schau dir an, wo Du mit Deinen Überlegungen richtig gelegen und wo Du Dich vertan hast. Überlegt – vielleicht gemeinsam – was Euch zu der Lösung geführt hat, prüft und diskutiert, was an der Aufgabe für Euch und Eure Arbeit wichtig ist.

Koalitionsfreiheit und Streikrecht als entscheidende **Rechtsquelle** -

Neben der Verankerung der Koalitionsfreiheit, des Rechts auf kollektive Verhandlungen und des Streikrechts in verschiedenen internationalen **Abkommen** ist für uns eine entscheidende Rechtsquelle der Artikel 9 (Vereinigungsfreiheit), Absatz 3 des **Grundgesetzes**. Dort ist das „Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, als Grundrecht festgeschrieben.

Das bedeutet:

- das Recht, Gewerkschaften zu bilden,
- das Recht, einer Gewerkschaft **beizutreten**, und daraus abgeleitet,
- das Recht, für die Ziele einer Gewerkschaft aktiv einzutreten, über ihre Ziele zu informieren und für sie Mitglieder zu werben – gerade auch im Betrieb.

Das gilt insbesondere auch für die elementare Aufgabe einer Gewerkschaft – für die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Tarifverträge abzuschließen und diese auch durch **Arbeitskämpfe** durchzusetzen.

- und Voraussetzungen für die Tarifautonomie

Die Existenz und die Inanspruchnahme dieser Grundrechte schafft die Voraussetzung dafür, dass Gewerkschaften als respektierte und **handlungsfähige** Interessensvertretungen gegenüber Arbeitgeber*innen / Arbeitgeberverbänden **Forderungen** erheben und Tarifverträge durchsetzen können. **Tarifautonomie** heißt, dass diese beiden Parteien eigenständig und (weitgehend) ohne **staatliche Einflussnahme** durch Verträge Recht setzen können und somit für ihre Mitglieder Normen (**Rechtsansprüche**) vereinbaren können. Diese tarifvertraglichen Normen ergänzen bzw. ersetzen oder verbessern Normen, die der Gesetzgeber oder in seinem Auftrag eine Behörde gesetzt hat.

Dass diese tarifvertraglichen Normen wie Gesetzesnormen wirken, ist durch das **Tarifvertragsgesetz** geregelt. Dort ist ausdrücklich festgehalten, dass für die Mitglieder einer Tarifvertragspartei (in unserem Fall für die ver.di-Mitglieder) die Normen des Tarifvertrages unmittelbar und **zwingend** gelten.

Damit diese rechtlichen Voraussetzungen zur besseren Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen genutzt werden können, bleibt eines aber unabdingbar: die Organisation in der Gewerkschaft und die Herstellung und der Erhalt von **Handlungsfähigkeit** durch aktive Präsenz in den Betrieben.

Grundlagen für die Arbeit in einer Tarifkommission

Lernstationen für Mitglieder von Tarifkommissionen

