

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.

Fall 1:

Das Führen von Tarifverhandlungen und die Entscheidung über einen Abschluss liegen nach der Satzung allein in der Kompetenz einer gewählten Tarifkommission (§ 68 der Satzung). Der/die Arbeitgeber*in muss darauf hingewiesen werden, dass Vereinbarungen über die Verhandlungsaufnahme üblicherweise mit dem/der zuständigen Verhandlungsführer*in als Ansprechpartner*in der Tarifkommission getroffen werden.

Grundsätzlich gilt, dass die Tarifkommission über Forderungen und Verhandlungsziele sowie über das konkrete Vorgehen entscheidet.

Im Übrigen würde der Betriebsrat gegen § 77, Abs. 3, BetrVG, verstoßen.

Fall 2:

In diesem Fall muss die zuständige Tarifkommission einberufen werden, um rechtzeitig über die frist- und formgerechte Kündigung des laufenden Tarifvertrags zu entscheiden und den/die Arbeitgeber*in zu Tarifverhandlungen über einen neuen Entgelttarifvertrag aufzufordern (evtl. schon mit Terminvorschlägen). Parallel sollte unter den Mitgliedern die Forderungsdiskussion eröffnet werden.

Fall 3:

In diesem Fall muss die zuständige Tarifkommission einberufen werden, um den/die Arbeitgeber*in zu Tarifverhandlungen über einen neuen Entgelttarifvertrag aufzufordern.

Außerdem werden hier die tarifpolitischen Grundsätze berührt. Zunächst ist jedoch festzuhalten, dass vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig sind, wenn sie durch den Tarifvertrag gestattet sind („Öffnungsklausel“) oder für die Arbeitnehmer*innen günstiger sind (§ 4, Abs. 3, Tarifvertragsgesetz). Die hier zitierten Arbeitgebervorschläge (Streichung Jahressonderzahlung, Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich) bedeuten allesamt Verschlechterungen gegenüber dem Tarifvertrag.

Von daher wird hier der tarifpolitische Grundsatz

- keine Verlängerung der Wochenarbeitszeit

berührt. Die Tarifkommission ist nach der Satzung (§ 68, Abs. 1, letzter Satz, und § 69, Abs. 1) jedoch an die Einhaltung der tarifpolitischen Grundsätze gebunden.

Sollte sich das Unternehmen real in Insolvenzgefahr befinden, muss nach den Grundsätzen für Notfall- und Härtefallregelungen geprüft werden, ob die Voraussetzungen für die Anwendung einer solchen Regelung gegeben sind und unter welchen Bedingungen eine entsprechende Regelung mit dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung abgeschlossen werden kann. Dies ist in dem Grundsatz zu Not- und Härtefallregelungen festgelegt und in einer entsprechenden Arbeitshilfe erläutert. Das wird Gegenstand eines weiteren Seminars sein.