

Forderung
Ergebnis Haustarifvertrag
Tarifkommission
Schlichtung Willensbildung
Flächentarifvertrag
Diskussion
Vertrauensleute
Erwartungen der Mitglieder
Tarifverhandlung

Diskussion
Flächentarifvertrag
Forderung
Tarifverhandlung
Erwartungen der Mitglieder
Streik
Haustarifvertrag
Tarifkommission
Schlichtung
Willensbildung
Ergebnis

Von der Forderung bis zum Abschluss:

**Der manchmal steinige Weg
zum neuen Tarifvertrag**

Impressum

Herausgeber: IG Bergbau, Chemie, Energie
Hauptvorstand
VB 5 Tarife / Finanzen
Verantwortlich: Peter Hausmann
Text: IG BCE, Nicole Specker
Redaktion: Axel Stefan Sonntag, Marc Welters
Druck: BWH GmbH – Die Publishing Company

Forderung

Ergebnis

Haustarifvertrag

Tarifkommission

Schlichtung Willensbildung

Flächentarifvertrag

Forderung

Erwartungen der Mitglieder

Ergebnis

Haustarifvertrag

Streik

Vertrauensleute

Schlichtung

Diskussion

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche als auch die weibliche Schreibweise für die entsprechenden Beiträge gemeint ist.

Tarifverhandlung

Haustarifvertrag

Ergebnis

Von der Forderung bis zum Abschluss

Der manchmal steinige Weg zum neuen Tarifvertrag

115 Tage. Wer hätte das gedacht? Solange kann es dauern, bis eine Forderungsempfehlung in einen unterschriebenen Tarifvertrag mündet. Kein Wunder, bezieht der demokratische Aufbau der IG BCE doch alle Beteiligten gleichermaßen in die Tarifverhandlungen mit ein: Vom Vertrauensmann/-frau im Werk bis hin zum/r IG-BCE-Verhandlungsführer/-in auf Bundesebene.

Zugegeben: Ein langer Weg mit vielen Stationen und Ebenen. Aber auch ein Weg, der so gut es geht die teils höchst unterschiedliche wirtschaftliche Lage und die regionalen Standortbedingungen aller Betriebe berücksichtigt. Und natürlich die gesamtwirtschaftlichen Rahmendaten und die internationale Wettbewerbssituation.

Im folgenden Kapitel erfährst Du, wie ein (neuer) Tarifvertrag entsteht. Beispielsweise, wann welche Ebene ins Spiel kommt und welche wichtige Funktionen dabei die gewerkschaftlichen Vertrauensleute übernehmen.

Schritt 1

Die Forderungsempfehlung

In Branchen, deren Tarifverträge für mehrere tausend Beschäftigte gültig sind (wie zum Beispiel Chemie, Papier, Bergbau, Kautschuk usw.), spielen für eine mögliche Tarifforderung wirtschaftliche Gesamtkennziffern eine entscheidende Rolle. Von neutraler Seite aus ermittelte, belastbare Daten wie

1. Gesellschaftliche Entwicklungen

- Arbeitslosigkeit
- Wettbewerbsfähigkeit
- Wirtschaftswachstum
- Entwicklung der typischen Geschäftsklima-Indizes (z. B. Ifo, ZEW etc.)
- Mögliche Belastungen durch Fachkräftemangel und demografischen Wandel
- Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation
- Entwicklung der Binnenkonjunktur

2. Betriebs- und branchenbezogene Kennziffern

- Auftragseingänge
- Auslandsnachfrage
- Produktivitätssteigerungen
- Geschäftsentwicklung (Bilanzen)
- Ausschüttungen an die Aktionäre

geben erst einmal ein **objektives Bild** darüber ab, wie es um die Gesamtbranche wirtschaftlich steht. Also beispielsweise, ob ein hohes Maß an Exportüberschüssen die Umsätze der Branche deutlich verbessert hat. Oder ob ein sich abzeichnender Ausbildungsplatz- und damit Fachkräftemangel die langfristige Stabilität des jeweiligen Wirtschaftszweiges beeinflussen kann.

Die Tarifexperten/-innen der IG-BCE-Hauptverwaltung haben die Entwicklung dieser Daten das ganze Jahr über im Blick.

Vor neuen Tarifrunden erfolgt

eine ausführliche Analyse dieser Kennziffern.

Ebenso trägt die Tarif-Abteilung die Aussagen renommierter Wirtschaftswissenschaftler/-innen zusammen,

wie diese die weitere wirtschaftliche Entwicklung der jeweiligen Branche einschätzen

– nicht nur bundesweit,

sondern ebenso europa- und weltweit.

Im Ergebnis einigen sie sich

auf eine Forderungsempfehlung.

Um es klar zu sagen:

Eine Empfehlung,

keine Vorgabe oder gar konkrete Forderung.

Schritt 2

Die Vertrauensleute

Die Veröffentlichung der Forderungsempfehlung ist gleichzeitig der Startschuss für die Tarif-Diskussionen in den Betrieben. Eine gute Gelegenheit, **betriebsbezogene Besonderheiten** und regionale Standortfaktoren angemessen zu berücksichtigen. Denn auf die heißt es, Rücksicht nehmen:

Beispiel 1

Ein großes Pharmaunternehmen hat in seiner Forschungs- und Entwicklungs-Abteilung einen neuen pharmazeutischen Wirkstoff entwickelt, mit dem die gesetzliche Krankenversicherung in erheblichem Umfang Behandlungskosten einsparen kann. Klar, dass dieser Wirkstoff dem Pharmakonzern ein rasantes **Absatz- und Gewinnwachstum** verspricht. Die Beschäftigten wollen vom sich abzeichnenden Erfolg profitieren – und treten ein für eine möglichst hohe Tarifforderung.

Beispiel 2

Ein großer Chemiekonzern produziert bereits seit vielen Jahren eine bestimmte Chemikalie. Plötzlich machen strenge EU-Umweltauflagen deren Herstellung hierzulande unwirtschaftlich. Die Unternehmensleitung entscheidet sich deshalb, **die gesamte Produktion nach Asien zu verlagern**. Der Wirtschaftszweig steht hierzulande auf der Kippe. Die Mitarbeiter machen sich Sorgen um ihre Arbeitsplätze – und streben nicht höhere Entgelte, sondern Standortsicherung an.

Beispiel 3:

Ein Papierunternehmen hat eine überalterte Belegschaft. Der Krankheitsstand ist hoch, die tägliche körperliche Belastung durch eine Vielzahl von schweren Tätigkeiten ist immens. Die Mitarbeiter machen sich Sorgen um ihre Gesundheit – und hoffen, dass der bevorstehende Tarifabschluss vor allen Dingen demographische Elemente enthält, die den alternden Beschäftigten zugutekommt (z. B. Altersfreizeit, flexible Zeitkonten, Altersteilzeit etc.).

Die Beispiele zeigen, wie unterschiedlich die Interessenlage in den jeweiligen Betrieben sein kann. **Hier kommen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute ins Spiel: Sie sind der „direkte Draht“ zwischen Mitglied und Gewerkschaft. Im Rahmen der Tarifpolitik liegt ihre Hauptaufgabe darin, regional unterschiedliche Stimmungslagen wie die oben genannten an die IG BCE zu übermitteln. Denn sie sind in ihren täglichen Gesprächen, den „Pausen-Konferenzen“ oder über den „Flurfunk“ nah dran an der wirtschaftlichen Entwicklung ihres Betriebs.**

- **Vertrauensmänner/-frauen stoßen in den Betrieben die Gespräche über die anstehende Tarifrunde an und legen damit den Grundstein für die folgenden Tarifverhandlungen**
- **Sie haben ihr Ohr an der Belegschaft und wissen, welche Erwartungen die Mitglieder an einen neuen Tarifvertrag haben.**
- Dabei ist es völlig normal, dass sich die Wünsche und Erwartungen der Mitglieder von Betrieb zu Betrieb und von Personengruppe zu Personengruppe unterscheiden.

Schritt 3

Die Vertrauensleute-Sitzung

Die Vielzahl der Meinungen und Eindrücke, die der Vertrauensleutekreis erhält, bringt er auf der zeitlich bereits fest eingeplanten Vertrauensleute-Sitzung ein. An ihr nehmen auch die in der IG BCE organisierten Mitglieder des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung teil. Auch in Ortsgruppenvorständen tätige Mitglieder des Betriebs sind eingeladen. Das stellt ein möglichst **genaues Abbild der Betriebe** mitsamt ihrer Beschäftigten sicher.

- Es ergibt sich eine **Diskussion über die eingebrachten Vorschläge** zur Tarifpolitik. **In ihr sollen die Vertrauensleute herausarbeiten, welche Vorschläge am wichtigsten sind (Priorisierung) und welche die größtmögliche Chance auf Umsetzung haben.**
- Ziel dieser teils lebhaften Diskussionen ist es, sich **einheitlich und gemeinsam** im Betrieb zu positionieren.
- **Am Ende stimmen die Teilnehmenden darüber ab, welche Impulse die Tarifkommission erhalten soll.** Deren Mitglieder wählt der Vertrauensleutekreis alle vier Jahre neu. Der Bezirksvorstand muss die Wahl bestätigen.

Der Vorgang der gemeinsamen, basisdemokratischen Willensbildung sollte sich so in jedem tarifgebundenen Betrieb mit IG-BCE-Mitgliedern abspielen.

Das sichert die Identifikation zwischen Mitglied und Gewerkschaft.

Schritt 4

Die Tarifkommission

Die gewerkschaftliche Tarifkommission ist in den Tarifverhandlungen der direkte Verhandlungspartner der Arbeitgeber – entweder auf Landes-, oder in den meisten Fällen, auf Bundesebene. In der Regel legen die Hauptverwaltung bzw. die Landesbezirke für deren Mitglieder einen Verteilungsschlüssel fest. Er stellt sicher, dass die Tarifkommission **möglichst alle Betriebsarten** (z. B. Konzerne, inhabergeführte Unternehmen) **und Betriebsgruppen** (z. B. Frauen, Jugend, Schwerbehinderte) mandatsmäßig berücksichtigt. Vergleichbares gilt bei Haustarifverträgen.

Aufgabe der zuständigen Tarifkommission ist es nun erst einmal, den laufenden Tarifvertrag gegenüber dem Arbeitgeber **fristgerecht und schriftlich zu kündigen. Gleichzeitig müssen die Mitglieder, die aus der Vertrauensleute-Sitzung übermittelten Impulse zu einer schlagkräftigen, klar formulierten Tarifforderung entwickeln – und diese dem Arbeitgeber übermitteln.** Die Forderungsempfehlung des Hauptvorstandes ist dabei oft Gegenstand der Diskussion, aber nicht Vorgabe. Der nicht nur rein betriebliche Blick, sondern das Zusammenführen der unterschiedlichen Vorstellungen aus den Betrieben stellt sicher, dass **unternehmens- und gesamtwirtschaftliche Faktoren** umfassend berücksichtigt sind.

- Die IG BCE benennt einen **Verhandlungsführer/-in**. Er/Sie trägt die Verantwortung nach innen und außen.
- Die Person muss rhetorisch geschickt argumentieren können. Gleichzeitig muss sie fundiertes Fachwissen bezüglich aller relevanten wirtschaftlichen Entwicklungen mitbringen.
- Die Verhandlungsführer/-innen der Tarifvertragsparteien vereinbaren **üblicherweise drei Verhandlungstermine**. Denn meist reicht eine Verhandlung nicht aus, um ein Tarifergebnis zu erreichen.

Mit dem Start der Tarifverhandlungen hört die Arbeit der Vertrauensleute aber nicht auf. Sie sind es, die den Beschäftigten erste Verhandlungsergebnisse übermitteln. Ebenso fällt es in ihren Aufgabenbereich, notwendige Tarif- bzw. Protestaktionen vor Ort zu organisieren, um den eigenen Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Aus der „Richtlinie Tarifpolitik“ der IG BCE

- In die Tarifkommission können die Vertrauensleute sowohl **Hauptamtliche** (z. B. Gewerkschaftsfunktionäre) als auch **Ehrenamtliche (z. B. Vertrauensleute aus den Betrieben)** wählen. Die Ehrenamtlichen müssen in der Mehrheit sein.
- Für jedes Tarifkommissionsmitglied ist ein **Ersatzmitglied** vorgesehen. Kann ein Kommissionsmitglied an einer Sitzung nicht teilnehmen, so hat das Ersatzmitglied Teilnahme- und Stimmrecht. Dies gilt sowohl für die Landes-, als auch für die Bundestarifkommission.
- Die Tarifkommission beschließt grundsätzlich mit der **einfachen Mehrheit** der Anwesenden. Der/Die Verhandlungsführer/-in hat Stimmrecht. Stimmgleichheit bedeutet Ablehnung.
- In dem Kalenderjahr, das dem Jahr eines ordentlichen Gewerkschaftskongresses folgt, wählen die Vertrauensleute die Kommissionsmitglieder neu. Eine Wiederwahl ist zulässig. Der Bezirksvorstand bestätigt die gewählten Tarifkommissionsmitglieder.

Schritt 5

Die Tarifverhandlung

Bevor die Verhandlung startet gilt es, der guten Ordnung halber, folgende Grundsätze sicherzustellen:

- Bei den überwiegend in der Fläche geführten Tarifverhandlungen wechseln sich die Kontrahenten als „Gastgeber“ in der Regel ab.
- Dieser wählt die passende Lokalität – und zwar in der Regel auf neutralem Boden. Räumlichkeiten von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite scheiden also aus. In Frage kommen beispielsweise Konferenzräume von Hotels oder neutralen Instituten.
- Ausnahme: Bei Haustarifverhandlungen finden Termine oft abwechselnd im Unternehmen oder in Gebäuden der IG BCE statt.
- Der Gastgeber übernimmt nach Absprache die Organisation (z. B. Räumlichkeiten reservieren, Einladungen verschicken, Anfahrtsbeschreibung erledigen, Verpflegung disponieren etc.)
- Nach Möglichkeit dringen wir als IG BCE darauf, dass gerade die Kosten bei Haustarifen – von der Einladung über die Verpflegung bis hin zum Druck der Verträge – das jeweilige Unternehmen übernimmt. Das gelingt aber nicht immer. Trägt das Unternehmen die Kosten nicht, übernimmt die IG BCE Lohnausfall, Fahrt- und Übernachtungskosten gemäß den geltenden Richtlinien.

- **Die Bestuhlung hat eine klare Ordnung:**
Die Mitglieder der beiden Tarifvertragsparteien sitzen sich grundsätzlich gegenüber. Nur das macht klar: Hier verhandeln zwei Parteien, die jeweils völlig andere Ziele verfolgen. Neu gewählte Tarifkommissionsmitglieder sollten dies wissen, wenn sie ihren Platz suchen!

Die Teilnehmer/-innen

Tarifverhandlungen sind ausschließlich Sache der Tarifvertragsparteien. Teilnehmende sind also allein die Arbeitgeber (bzw. deren Verbandsvertreter) sowie die Tarifkommissionsmitglieder und hauptamtlichen Tarifexperten der IG BCE.

- Bei großen Verhandlungen nehmen die **Bezirksleiter/-innen** oder die **zuständigen Sekretäre/-innen** des Tarifbezirks teil – nämlich dann, wenn sie Betriebe ohne Tarifkommissionsmitglied vertreten.
- Üblicherweise stellt der Arbeitgeber die Mitglieder der Tarifkommission frei. Ganz gleich, ob es um Flächen- oder Haustarifverträge geht.

Der Ablauf

Grundsatz: Auch wenn die Verhandlungspartner verschiedener Meinungen sind – die Gespräche und Diskussionen bleiben immer sachlich, konstruktiv und höflich. Man respektiert die jeweils andere Seite.

- Vor offizieller Eröffnung der Debatte legen die Tarifvertragsparteien ihre **Verhandlungsstrategien** und Akteure fest. Also ihre jeweiligen Verhandlungsführer/-innen, Sprecher/-innen etc. Trotzdem ist jedes Tarifkommissionsmitglied gleichberechtigt – mit vollem Stimm- und Wortrecht.
- Der **Gastgeber eröffnet die Verhandlung** (Begrüßung, zeitlicher Ablauf).
- Die Sprecher/-innen der Tarifvertragsparteien präsentieren zu ihren jeweiligen Forderungen **belastbare Daten und Fakten** (siehe oben). Sie sollen untermauern, warum die jeweilige Forderung berechtigt ist.
- Handelt es sich um eine sehr große Tarifkommission, kann diese sich dafür entscheiden, die weiteren Verhandlungen an eine **kleinere Kommission** abzugeben. Die Entscheidungsgewalt über die Annahme eines Angebotes bleibt aber bei der ursprünglichen großen Tarifkommission.
- Schließlich fordern die Gewerkschaftsvertreter/-innen vom Gegenüber ein **Angebot**. Ist es zu weit von der Forderung entfernt oder liegt kein Angebot vor, ist die Verhandlung beendet – und wird auf den bereits festgesetzten, nächsten Termin vertagt.
- Natürlich in der Erwartung, dass währenddessen die Arbeitgeber ein akzeptables Angebot erarbeiten. Hierzu wird der betriebliche Druck erhöht.

- **In der Zwischenzeit mobilisieren die Vertrauensleute ihre Belegschaften: Mit außerordentlichen Betriebsversammlungen, Protestkundgebungen während der Pausen oder außerhalb des Werksgeländes sowie Warnstreiks (= kurze, befristete Arbeitsniederlegungen). Letztere muss der Hauptvorstand grundsätzlich genehmigen.**

Jetzt – während den laufenden Verhandlungen – ist die beste Gelegenheit, Nicht-Mitglieder für eine **Mitgliedschaft in der IG BCE** anzusprechen! Denn ein neuer Tarifvertrag übertrifft das gesetzliche Mindestmaß bei weitem – insbesondere hinsichtlich arbeitnehmerfreundlicher Regelungen zu Arbeitszeiten, Urlaubsansprüchen, Bezahlung und Zulagen!

Nur eine starke Gewerkschaft ist in den Tarifverhandlungen ein starker Verhandlungspartner! Nur dann, wenn sich bei laufenden Tarifdebatten **möglichst viele Kollegen/-innen vor den Werkstoren versammeln und lautstark der Forderung Nachdruck verleihen**, spürt die Arbeitgeberseite Druck. Nur dann sorgt sie sich um ihr Image in der Öffentlichkeit, die Ruhe im Betrieb und die künftige Zusammenarbeit – und ist dann eher bereit, nachzugeben!

Schritt 5

Das Scheitern

- Bleiben die weiteren Verhandlungsrunden ohne jede Annäherung bzw. konkretes Ergebnis, erklärt die Tarifkommission die Tarifverhandlungen für gescheitert. Ein entsprechendes Schreiben geht den Arbeitgebern zu.
- Jetzt hoffen beide Tarifvertragsparteien auf die Schlichtung. Mit ihr müssen sich beide Seiten grundsätzlich einverstanden erklären, denn sie ist das letzte Mittel, einen möglichen unbefristeten Streik abzuwenden.

- Die Verhandlungen über neue Flächen- oder Haustarifverträge können sich also durchaus mehrere Monate hinziehen.
- Deshalb kann es zu einem „tariflosen“ Zustand kommen. Das bedeutet, dass aufgrund der gekündigten Verträge deren Gültigkeit bereits beendet ist.
- Ein „Rückfall“ auf das gesetzliche Mindestmaß wäre aber unverhältnismäßig. Deshalb gelten die ausgelaufenen Tarifverträge zunächst weiter (Regelung im Tarifvertragsgesetz).

Schritt 6

Die Schlichtung

Schlichtungsregelungen gibt es in vielen, aber nicht in allen Bereichen und Branchen. Aber: Wo immer sie existieren gehört es zum „guten Ton“, sie in Anspruch zu nehmen. In der Regel sind die Schlichtungsstellen paritätisch besetzt – d.h. gleiche Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern – und bestimmen aus ihrer Mitte den/die Vorsitzenden/Vorsitzende.

- Die Schlichtungsstelle versucht, zwischen den festgefahrenen Positionen **zu vermitteln**. Das Ziel: Eine Einigung zu erreichen, mit der die Gegenspieler doch noch leben können. Ein Schlichtungsergebnis bedarf der einfachen Mehrheit und gilt dann als angenommen.
- Hingegen: Gibt es kein Mehrheitsvotum in der Schlichtung, gilt diese als beendet und gescheitert.
- Während des gesamten Schlichtungsverfahrens besteht die sogenannte **Friedenspflicht**. Das bedeutet, dass Urabstimmungen, Streiks oder Aussperrungen erst nach erfolglosem Schlichtungsverfahren beginnen dürfen. Jedoch kann jede Partei während der Schlichtung, diese als gescheitert erklären – dann sind die benannten Arbeitsk Kampfmaßnahmen sofort möglich.
- **Achtung:** Schlichtungsordnungen unterscheiden sich in den Branchen und Betrieben. Es gibt auch Vereinbarungen, bei denen der Schlichtungsspruch nicht bindend ist, sondern erst von den Parteien angenommen werden muss. Dies ist oft der Fall wenn ein/eine externer/externe Schlichtungsvorsitzender/ Schlichtungsvorsitzende hinzugezogen wird.

Schritt 7

Der Streik

Verläuft selbst die Schlichtung ohne Einigung, erklären die Tarifvertragsparteien die Verhandlungen erneut für gescheitert.

- Es folgt die **Urabstimmung**: Die IG BCE lässt ihre Mitglieder darüber abstimmen, ob sie für die Umsetzung ihrer Forderungen streiken sollen.
- Es kommt zu einer entsprechenden geheimen Wahl mittels Wahlurne.
- Stimmen mindestens **75 Prozent** der von der Tarifverhandlung betroffenen Mitarbeiter für einen Arbeitskampf, entscheidet der IG-BCE-Hauptvorstand ob, wo und wie lange gestreikt wird.
- Das Ziel ist klar: **Druck ausüben** auf die Arbeitgeber, die mit einem akzeptablem Angebot an den Verhandlungstisch zurückkehren sollen. Solange dies nicht der Fall ist, geht der Streik in der Regel weiter.
- Legen die Arbeitgeber ein Angebot vor, welches die Tarifkommission für akzeptabel hält, erfolgt eine **zweite Urabstimmung**. Jetzt entscheiden die am Arbeitskampf beteiligten Mitglieder darüber, ob auch sie das Angebot für annehmbar halten. Mindestens **25 Prozent** müssen zustimmen.
- Details zu einem möglichen Streik regelt § 11 der IG-BCE-Satzung und die „Richtlinie Arbeitskampf“ der IG BCE.

Aus der IG-BCE-Satzung:

- Vorbereitung, Einleitung und Durchführung von Urabstimmungen oder unbefristeten Arbeitskämpfen bedürfen der Zustimmung des Hauptvorstands.
- Warnstreiks müssen keine vorherigen Urabstimmungen vorausgehen.
- Jedes streikende Mitglied ist verpflichtet, im Rahmen eines Streiks
- Anordnungen und Anweisungen des Hauptvorstands, der Streikleitungen oder anderer zuständiger Organisationseinheiten Folge zu leisten.
- Jedes streikende Mitglied ist ferner verpflichtet, während eines Streiks im Rahmen einer mit der IG BCE geschlossenen Notdienstvereinbarung Notstandsarbeiten zu erledigen.
- Mitglieder, die an einem vom Hauptvorstand beschlossenen Streik teilnehmen, erhalten eine Streikunterstützung für die Dauer des Streiks.
Voraussetzungen: Die Mitgliedschaft besteht länger als drei Monate und es wurden satzungsgemäße Beiträge entrichtet.
- Mitglieder, die vor Beendigung des Streiks die Arbeit wieder aufnehmen oder während des Streiks eine andere Tätigkeit ausüben, verlieren rückwirkend den Anspruch auf die Streikunterstützung.



Schritt 8

Das Ergebnis

Wenn die Tarifkommission ein Angebot annimmt oder sich bei einer Urabstimmung die Mitglieder dafür entscheiden, ist die Tarifauseinandersetzung beendet.

- Die Gewerkschaft informiert ihren Kontrahenten schriftlich über die Angebotsannahme.
- Wenn regionale Tarifverhandlungen auf die bundesweite Ebene delegiert wurden, hat diese jetzt Verhandlungs- und damit Abschlussvollmacht.
- Den schriftlich fixierten Tarifvertrag unterschreiben nun noch die bevollmächtigten Arbeitgebervertreter und IG-BCE-Verhandlungsführer. Damit ist dieser Vertrag in Kraft – und somit gilt von nun an wieder Friedenspflicht. Und zwar solange, bis bei neu aufgenommenen Verhandlungen eine Partei das Scheitern erklärt.

zur Vorbereitung auf Tarifverhandlungen

So langwierig der Weg zu einem Tarifiergebnis auch ist: Wer sich gut vorbereitet, ist vor Überraschungen jedweder Art gefeit. Hier einige Tipps:

Für Vertrauensleute:

- Aus der Erfahrung heraus empfiehlt es sich, dass jeder Vertrauensleutekreis im Vorfeld anstehender Tarifverhandlungen einen **Aktionsplan** erarbeitet.
Wichtig dabei: Er muss bereits angesetzte Verhandlungstermine berücksichtigen.
- Bereite die Mitglieder gut auf die Verhandlungen vor. Gib **Infos** (z. B. Flugblätter) an möglichst viele Kollegen/-innen weiter, damit diese wissen, welche Gründe für einen neuen Tarifvertrag sprechen! Diese Flugblätter sind eine gute Gelegenheit, ins Gespräch zu kommen. Nur die direkte Ansprache bringt am Ende den gewünschten Mitgliedererfolg.
- Nur eine von Anfang an **gute Kommunikation** und Informationen nach jeder Verhandlung bindet die Mitglieder – unsere Basis – in die Tarif-Debatte mit ein.
- Nur so sensibilisieren wir die Mitglieder von Anfang an für mögliche Protestkundgebungen vor und hinter den Werkstoren.
- Wenn wir uns auf deren Teilnahme verlassen können, haben wir das wirksamste Argument für den Verhandlungstisch!

Zusätzlich für Mitglieder in der Tarifkommission:

- Informiere Dich als betrieblicher Experte über die **wirtschaftliche Entwicklung** (Produktivität, Wettbewerbssituation, Dividendenausschüttungen, Prognose über das laufende Jahr etc.) Deines Betriebs. Hilfreich sind auch interne Veröffentlichungen. Der Gegenseite ist dann schnell bewusst, dass sie Dir nichts vormachen kann!
- Studiere darüber hinaus die **wirtschaftlichen Rahmendaten**, die die Kollegen/-innen in der Hauptverwaltung laufend erfassen und aufbereiten. Es gibt zahlreiche Daten neutraler Wirtschafts- und Marktforschungsinstitute, die die Arbeitgeber nicht anzweifeln können.
- Bereite Dich auf mögliche **Gegenargumente der Arbeitgeber** vor. Beispiel: Die Aussage, man erwarte für das laufende bzw. kommende Jahr „nur“ eine stagnierende (gleichbleibende) Geschäftsentwicklung ist dann haltlos, wenn es in den Vorjahren Steigerungen gab. Schließlich kann das Unternehmen dann seine Umsätze und Erträge auf hohem Niveau halten.
- Stelle sicher, dass Du über die wirtschaftlichen Kennziffern aller jener Betriebe Bescheid weißt, deren **Repräsentanten in der Tarifkommission** sitzen. Die Arbeitgeber lassen in Debatten gerne nur die Situation jener Betriebe zu Wort kommen, die aktuell nicht die besten Umsatz- und Bilanzzahlen vorweisen.
- Tarifverträge beteiligen die Beschäftigten am erwirtschafteten Gewinn. Klar, dass deshalb die Unternehmen bei Tarifverhandlungen ihre **Gewinne kleinrechnen** (bei Börsen-Veröffentlichungen hingegen eher nicht). Fakt ist aber: Sofern Gewinne vorhanden sind gilt es, die Mitarbeiter an diesem Erfolg zu beteiligen.
- Beachte die von der Kommission festgelegte **Verhandlungsstrategie!** Nur wer hier nichts dem Zufall überlässt, zeigt Ausdauer und Stärke!

der Fachbegriffe:

Tarifverhandlungen bringen nicht selten eine Fülle wirtschaftlicher Fachbegriffe mit sich. Sei auf diese gut vorbereitet. Hier eine kleine Erläuterung wichtiger Kennzahlen:

Produktionskosten: Kosten, die beim Erzeugen eines Produkts entstehen. Hierzu gehören Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Löhne und Gehälter sowie Instandhaltung. Der Anteil ist von Branche zu Branche unterschiedlich.

Produktivität: Einfach ausgedrückt: das Verhältnis von Aufwand zum Ergebnis. In Tarifverhandlungen ist es wichtig zu wissen, welches Arbeitsvolumen ein/e Beschäftigte/r in einer bestimmten Zeit bewältigen kann. Vergleicht die Gegenseite die Produktivität zwischen deutschen und beispielsweise asiatischen Betrieben, so vergleicht sie Äpfel mit Birnen. Die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen von Land zu Land sind sehr unterschiedlich, gerade diese darf ein Vergleich nicht ausblenden.

Lohnstückkosten: Der Wert sagt aus, wie viel Lohn ein im Betrieb hergestelltes Stück kostet. Ein hoher Lohn bedeutet aber nicht automatisch hohe Lohnstückkosten. Nämlich dann nicht, wenn die Produktivität der Beschäftigten überdurchschnittlich ist. Oder aber wenn eine Produktion im Ausland mehr Ausschuss produziert (beispielsweise, wenn deren Produktionsanlagen der Qualität der deutschen nicht standhalten).

Inflationsrate: Kennzahl, wie viel mehr Geld ein Durchschnittshaushalt pro Jahr für sein Leben ausgeben muss (im Vergleich zum Vorjahr). Etwa aufgrund höherer Mieten, Energiekosten oder Lebensmittelpreise. Entgeltsteigerungen helfen, diesen Verlust an Kaufkraft wieder auszugleichen. Und sie sorgen dafür, dass die Binnennachfrage (der Absatz an Produkten innerhalb Deutschlands) nicht sinkt. Zur Wahrheit gehört, dass die Unternehmen an einer hohen Binnennachfrage interessiert sind.

Gewinn: „Den“ Gewinn, der sich zwischen Unternehmen einheitlich vergleichen lässt, gibt es so nicht. Es gibt eine Vielzahl von Begriffen und Kennzahlen, die den Unternehmenserfolg beschreiben. Beispiele: Gewinn vor/nach Steuern, Jahresüberschuss, Cash-Flow, EBIT, EBITA, EBITDA usw. Die Größen ermitteln die Finanzbuchhaltungen der Betriebe dann noch nach Einzel-, Summen-, Differenz- und Mittelwerten. Laien sind hier schnell überfordert und – Hand aufs Herz – einige Tarifkommissionsmitglieder ebenso. Umso wichtiger ist es, dass die Tarifkommissionen nicht nur mit den Tarif-Experten, sondern ebenso eng mit den jeweils zuständigen Fach-Abteilungen in der IG-BCE-Hauptverwaltung zusammenarbeiten.