

Wirtschaftliche Interessenvertretungen

WiSo – Block 6

Glossar

Sozialpartner	Gewerkschaften (Arbeitnehmer) und Arbeitgeberverbände bzw. Arbeitgeber (Arbeitgeberseite).
Koalitionsfreiheit / Tarifaufonomie	Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG: Zusammenschluss zu Verbänden (z. B. Gewerkschaft/Arbeitgeberverband) und Abschluss von Tarifverträgen ohne staatliche Vorgabe.
Tarifvertrag	Kollektive Vereinbarung über Arbeits- und Einkommensbedingungen zwischen Tarifparteien.
Tarifparteien	Zuständige Gewerkschaft(en) und Arbeitgeberverband bzw. einzelnes Unternehmen.
Tarifbindung	Gilt i. d. R. für Mitglieder der Tarifvertragsparteien bzw. Unternehmen, die Tarifvertragspartei sind.
Tarifvertragsarten	„Fläche = Branche + Region. Haus = nur ein Unternehmen. Mantel = Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub). Entgelt = Lohnhöhe. Rahmen = Eingruppierungsgrundsätze.“
Allgemeinverbindlichkeit	Ausweitung eines Tarifvertrags auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber/Beschäftigte (möglich nach § 5 TVG).
Friedenspflicht	Während der Laufzeit eines Tarifvertrags sind Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu tariflichen Regelungen grundsätzlich ausgeschlossen.
Arbeitskampf	Druckmittel zur Durchsetzung kollektiver Forderungen (z. B. Streik/Warnstreik; auf Arbeitgeberseite Aussperrung).
Urabstimmung	Abstimmung der Gewerkschaftsmitglieder über Streik (qualifizierte Mehrheit).
Aussperrung	Arbeitgeber schließen den Betrieb zeitweise und lassen Beschäftigte nicht arbeiten (Gegendruckmittel).
Wilder Streik	Nicht von einer Gewerkschaft getragener Streik; kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

1. Grundlagen: Warum gibt es Interessenvertretungen?

1.1 Das strukturelle Ungleichgewicht

In der modernen Arbeitswelt besteht ein grundlegendes Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmern:

Wirtschaftliche Überlegenheit des Arbeitgebers: Ein einzelner Arbeitnehmer ist wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängig – er braucht den Lohn zum Leben. Der Arbeitgeber hingegen kann einen einzelnen Arbeitnehmer leichter ersetzen als der Arbeitnehmer einen neuen Job finden kann [1].

Verhandlungsmacht durch Kollektiv: Schließen sich viele Arbeitnehmer zusammen (in einer Gewerkschaft), erhöht sich ihre Verhandlungsmacht erheblich. Ein Streik trifft den Arbeitgeber empfindlich – daher sind beide Seiten eher zu Kompromissen bereit [2].

Historischer Hintergrund: Die Gewerkschaftsbewegung entstand im 19. Jahrhundert während der Industrialisierung. Arbeiter organisierten sich, um gegen unmenschliche Arbeitsbedingungen (14-16 Stunden Arbeitstage, Kinderarbeit, Hungerlöhne) anzukämpfen. Viele Errungenschaften, die wir heute als selbstverständlich ansehen (8-Stunden-Tag, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz), wurden durch Gewerkschaften erkämpft [3].

1.2 Die zentralen Konfliktfelder

Lohn und Gehalt: Arbeitnehmer wollen höhere Löhne, Arbeitgeber wollen Kosten senken. Dies ist das häufigste Streitthema in Tarifverhandlungen.

Arbeitszeit: Arbeitnehmer wünschen kürzere Arbeitszeiten bei gleichem Lohn, Arbeitgeber wollen längere Arbeitszeiten oder mehr Flexibilität. Beispiele: 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie, Schichtarbeit, Gleitzeit.

Arbeitsbedingungen: Sicherheit am Arbeitsplatz, Pausenregelungen, Urlaubstage, Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld), Weiterbildung, Homeoffice-Möglichkeiten.

1.3 Das Prinzip der Sozialpartnerschaft

In Deutschland gilt das Prinzip der Sozialpartnerschaft: Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden nicht als Feinde, sondern als Partner verstanden, die gemeinsam Lösungen finden sollen.

Beide Seiten haben legitime Interessen. Arbeitnehmer wollen faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen, Arbeitgeber wollen wettbewerbsfähig bleiben und Gewinne erzielen. Nur durch Dialog und Kompromisse können beide Seiten gewinnen.

Tarifautonomie: Der Staat hält sich weitgehend aus Tarifverhandlungen heraus und überlässt die Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen den Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände). Dies wird als Tarifautonomie bezeichnet und ist im Grundgesetz geschützt (Art. 9 Abs. 3 GG)[4].

2. Organisationen der Wirtschaft: Die Arbeitgeberseite

2.1 Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverbände sind freiwillige Zusammenschlüsse von Unternehmen einer Branche oder Region zur kollektiven Interessenvertretung.

Tarifpartner: Die wichtigste Aufgabe von Arbeitgeberverbänden ist es, als Tarifpartner mit Gewerkschaften Tarifverträge auszuhandeln. Statt dass jedes Unternehmen einzeln verhandelt, bündelt der Verband die Interessen und schließt Flächentarifverträge ab, die für alle Mitgliedsunternehmen einer Region oder Branche gelten.

Vorteile für Mitgliedsunternehmen:

- **Rechtsschutz und Beratung:** Rechtliche Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Fragen
- **Netzwerk:** Austausch mit anderen Unternehmen der Branche
- **Politische Lobby:** Gemeinsame Interessenvertretung gegenüber Politik und Öffentlichkeit
- **Standards:** Entwicklung von Branchenstandards und Best Practices

Beispiele für Arbeitgeberverbände:

- **Gesamtmittel** – Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie
- **BAVC** – Bundesarbeitgeberverband Chemie
- **BDA** – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Dachverband)

2.2 Kammern: IHK und HWK

Kammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und Teil der wirtschaftlichen Selbstverwaltung. Sie vertreten die Gesamtinteressen der gewerblichen Wirtschaft in ihrem Bezirk und übernehmen hoheitliche Aufgaben, die ihnen vom Staat übertragen wurden.

Wichtigste Unterscheidung zu Arbeitgeberverbänden:

Merkmal	Arbeitgeberverband	Kammer (IHK/HWK)
Mitgliedschaft	Freiwillig	Pflicht (kraft Gesetzes)
Rechtsform	Privatrechtlich (e.V.)	Öffentlich-rechtlich
Kernaufgabe	Tarifverträge aushandeln	Berufsbildung, Prüfungen, Beratung
Beispiel	Gesamtmittel	IHK Lübeck, HWK Hamburg

IHK – Industrie- und Handelskammer:

Die IHK vertritt die Gesamtinteressen der gewerblichen Wirtschaft (Industrie, Handel, Dienstleistungen) in ihrem Bezirk. Jedes Unternehmen, das im Handelsregister eingetragen ist oder ein Gewerbe betreibt (außer Handwerk, freie Berufe, Landwirtschaft), ist automatisch Mitglied der zuständigen IHK und zahlt einen Beitrag.

Zentrale Aufgaben der IHK:

- **Berufsbildung:** Eintragung von Ausbildungsverträgen, Beratung von Ausbildungsbetrieben und Azubis, Überwachung der Ausbildungsqualität
- **Prüfungswesen:** Organisation und Durchführung von Zwischen- und Abschlussprüfungen (z.B. IHK-Prüfung zum Fachinformatiker)
- **Beratung:** Unterstützung bei Existenzgründung, Rechts- und Steuerfragen, Außenhandel
- **Interessenvertretung:** Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben, Austausch mit Politik und Verwaltung
- **Standortförderung:** Wirtschaftsförderung in der Region

HWK – Handwerkskammer:

Die HWK hat eine vergleichbare Rolle wie die IHK, jedoch für das **Handwerk**. Handwerksbetriebe (z.B. Schreiner, Elektriker, Kfz-Mechaniker, Bäcker) sind in der Handwerksrolle eingetragen und automatisch Mitglied der HWK.

Zentrale Aufgaben der HWK:

- Führung der Handwerksrolle (Verzeichnis aller Handwerksbetriebe)
- Berufsbildung und Prüfungswesen im Handwerk (z.B. Gesellenprüfung, Meisterprüfung)
- Beratung und Interessenvertretung
- Überwachung der Ausbildungsqualität

2.3 Innungen und weitere Wirtschaftsverbände

Innungen sind meist regionale Zusammenschlüsse von Handwerksbetrieben eines Gewerkes (z.B. Elektro-Innung, Schreiner-Innung, Bäcker-Innung). Sie vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, organisieren Austausch und unterstützen Ausbildung und Qualitätssicherung im Gewerk.

Unterschied zur HWK: Innungen sind freiwillig und auf ein einzelnes Gewerk beschränkt. Die HWK ist Pflichtmitgliedschaft für alle Handwerksbetriebe.

Weitere Wirtschaftsverbände:

Es gibt zahlreiche Branchenverbände, die Interessen über Betriebe und Branchen hinweg bündeln:

- **Bitkom** – Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (IT-Branche)
- **VDMA** – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
- **VDA** – Verband der Automobilindustrie

Diese Verbände sind meist serviceorientiert: Information, Lobbyarbeit, Standards, Veranstaltungen, Netzwerke.

3. Arbeitnehmerverbände: Gewerkschaften

3.1 Was sind Gewerkschaften?

Gewerkschaften sind Vereinigungen von Arbeitnehmern zur Wahrung und Förderung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Sie sind die organisierte Interessenvertretung der Arbeitnehmerseite.

Heute sind Gewerkschaften meist branchen- oder berufsbezogen organisiert:

- **IG Metall** – Industriegewerkschaft Metall (größte deutsche Gewerkschaft mit ca. 2,1 Millionen Mitgliedern)
- **ver.di** – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ca. 1,9 Millionen Mitglieder)
- **IG BCE** – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
- **GEW** – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- **EVG** – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

3.2 Die vier Kernaufgaben von Gewerkschaften

1. Tarifpolitik – Aushandeln von Tarifverträgen

Die wichtigste Aufgabe von Gewerkschaften ist es, als **Tarifpartner** mit Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Unternehmen **Tarifverträge** auszuhandeln. Diese Regeln:

- Entgelt (Löhne und Gehälter)
- Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit, Schichtarbeit, Überstunden)
- Urlaub (Anzahl der Urlaubstage)
- Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Zulagen)
- Eingruppierung (welche Tätigkeit wird wie bezahlt)

2. Rechtsberatung und Unterstützung für Mitglieder

Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten:

- Beratung bei Kündigungen, Abmahnungen, Abfindungen
- Vertretung vor dem Arbeitsgericht
- Unterstützung bei Konflikten mit dem Arbeitgeber

3. Unterstützung von Betriebsräten und JAV

Gewerkschaften beraten und schulen Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). Sie helfen bei der Auslegung von Gesetzen, bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und bei der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten.

4. Solidarische Absicherung im Arbeitskampf (Streikgeld)

Während eines Streiks haben Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohn. Gewerkschaftsmitglieder erhalten jedoch Streikgeld von ihrer Gewerkschaft, eine finanzielle Unterstützung, die aus den Beiträgen aller Mitglieder finanziert wird. Dies ermöglicht längere Streiks, da die Arbeitnehmer nicht sofort in finanzielle Not geraten.

3.3 Der DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund

Der DGB ist ein Dachverband, unter dem acht Einzelgewerkschaften organisiert sind. Er selbst führt keine Tarifverhandlungen, sondern bündelt die Positionen der Mitgliedsgewerkschaften und vertritt gemeinsame Interessen nach außen [7].

Die acht DGB-Gewerkschaften:

- IG Metall
- ver.di
- IG BCE
- GEW
- EVG
- IG BAU (Bauwesen)
- NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten)
- GdP (Gewerkschaft der Polizei)

Aufgaben des DGB:

- Gemeinsame Interessenvertretung gegenüber Politik und Öffentlichkeit
 - Koordination der Gewerkschaften
 - Öffentlichkeitsarbeit und politische Kampagnen
 - Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben
-

4. Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)

4.1 Die verfassungsrechtliche Grundlage

Die Koalitionsfreiheit ist im Grundgesetz in Art. 9 Abs. 3 GG verankert:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“[8]

Dieses Grundrecht schützt drei Aspekte:

1. Individuelle Koalitionsfreiheit:

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten (positive Koalitionsfreiheit) oder nicht beizutreten (negative Koalitionsfreiheit). Niemand darf gezwungen werden, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden.

2. Kollektive Koalitionsfreiheit:

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben das Recht, sich zu organisieren, Mitglieder aufzunehmen und ihre Interessen zu vertreten ohne staatliche Einmischung.

3. Tarifaufonomie:

Das Kernstück der Koalitionsfreiheit ist die Tarifaufonomie: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben das Recht, frei von staatlichen Eingriffen Tarifverträge über Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen abzuschließen [9].

4.2 Grenzen der Tarifaufonomie

Die Tarifaufonomie ist nicht grenzenlos:

Gesetze gehen vor: Tarifverträge dürfen nicht gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstoßen (z.B. Mindestlohn, Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz).

Wirtschaftliche Vernunft: Tarifverträge müssen die Existenz von Arbeitsplätzen berücksichtigen. Zu hohe Lohnforderungen können Unternehmen in die Insolvenz treiben und Arbeitsplätze vernichten [11].

Gleichbehandlung: Tarifverträge dürfen nichtdiskriminierend sein (z.B. keine unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen für gleiche Arbeit).

5. Tarifverträge: Grundlagen, Arten und Bindung

5.1 Was ist ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag ist eine kollektive Vereinbarung zwischen Tarifparteien über Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Tarifparteien sind:

- Auf Arbeitnehmerseite: Gewerkschaften
- Auf Arbeitgeberseite: Arbeitgeberverbände oder einzelne Unternehmen

Wichtiger Unterschied zu Arbeitsverträgen:

Merkmal	Arbeitsvertrag	Tarifvertrag
Vertragspartner	Arbeitgeber und einzelner Arbeitnehmer	Gewerkschaft und Arbeitgeberverband/Unternehmen
Geltungsbereich	Nur für diesen Arbeitnehmer	Für viele Arbeitnehmer (Branche, Region)
Regelungsinhalt	Individuell	Kollektiv (Löhne, Arbeitszeit, Urlaub)

Was regelt ein Tarifvertrag?

- **Entgelt:** Lohn- und Gehaltshöhe, Entgelttabellen, Zulagen
- **Arbeitszeit:** Wochenarbeitszeit, Schichtarbeit, Überstundenzuschläge
- **Urlaub:** Anzahl der Urlaubstage

- **Sonderzahlungen:** Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Leistungsprämien
- **Eingruppierung:** Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen
- **Kündigungsfristen:** Fristen für Kündigungen
- **Ausbildungsvergütung:** Höhe der Vergütung für Auszubildende

5.2 Tarifbindung: Für wen gilt ein Tarifvertrag?

Grundprinzip: Ein Tarifvertrag gilt grundsätzlich nur für tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte.

5.3 Allgemeinverbindlichkeit

Ein Tarifvertrag kann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für allgemeinverbindlich erklärt werden (§ 5 Tarifvertragsgesetz).

Rechtsfolge: Der Tarifvertrag gilt dann für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Branche in der Region auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Verbandsmitglieder.

Voraussetzungen:

- Antrag einer Tarifvertragspartei
- Zustimmung des Tarifausschusses (paritätisch besetzt mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern)
- Öffentliches Interesse (z.B. Verhinderung von Lohndumping)

Praxisbeispiel: Der Mindestlohn in der Pflegebranche wurde über allgemeinverbindliche Tarifverträge eingeführt. Auch Pflegeeinrichtungen, die nicht im Arbeitgeberverband sind, müssen diese Löhne zahlen.

5.4 Die wichtigsten Tarifvertragsarten

In der Praxis gibt es verschiedene Arten von Tarifverträgen, die unterschiedliche Inhalte regeln:

- Flächentarifvertrag

Definition: Gilt für eine gesamte Branche in einem räumlichen Geltungsbereich („Fläche“), z.B. Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen.

Vertragspartner: Gewerkschaft und Arbeitgeberverband

Vorteil: Einheitliche Standards für alle Unternehmen der Branche → gleiche Wettbewerbsbedingungen, keine Lohnkonkurrenz

Beispiel: Der Flächentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern gilt für alle tarifgebundenen Unternehmen der Branche in Bayern.

- Haus-/Firmentarifvertrag

Definition: Gilt nur für ein einzelnes Unternehmen.

Vertragspartner: Gewerkschaft und einzelnes Unternehmen

Vorteil: Individuelle Regelungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten sind.

Beispiel: Die Deutsche Bahn hat einen eigenen Haustarifvertrag mit der EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft).

- **Manteltarifvertrag**

Definition: Regelt die Rahmenbedingungen der Arbeit:

- Arbeitszeiten (Wochenarbeitszeit, Schichtarbeit, Pausen)
- Urlaubstage
- Kündigungsfristen
- Zuschläge (Nacht-, Sonntags-, Feiertagsarbeit)
- Eingruppierungsgrundsätze

Laufzeit: Meist lange Laufzeit (3–5 Jahre), weil Rahmenbedingungen selten geändert werden.

- **Entgelt-/Lohn-/Gehaltstarifvertrag**

Definition: Regelt die Höhe der Entgelte:

- Entgelttabellen mit Entgeltgruppen und Stufen
- Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Zulagen und Sonderzahlungen

Laufzeit: Meist kurze Laufzeit (1–2 Jahre), weil Löhne häufiger angepasst werden.

- **Rahmentarifvertrag**

Definition: Legt die Grundsätze der Entgeltordnung und Eingruppierung fest:

- Welche Tätigkeitsmerkmale führen zu welcher Entgeltgruppe?
- Bewertungslogik von Arbeitsaufgaben

Prüfungsrelevante Zuordnungsaufgabe:

„Für alle Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen gilt ab 01.04. eine Erhöhung um 3,2%.“ → **Flächentarifvertrag** (Branche + Region)

„Unternehmen X vereinbart mit ver.di eine eigene Entgelttabelle nur für den Standort Hamburg.“ → **Haus-/Firmentarifvertrag** (einzelnes Unternehmen)

„Urlaubstage, Zuschläge für Nachtarbeit und Kündigungsfristen werden neu geregelt.“ → **Manteltarifvertrag** (Rahmenbedingungen)

„Neue Entgelttabelle mit 6 Stufen je Entgeltgruppe.“ → **Entgelt-/Lohn-/Gehaltstarifvertrag** (Lohnhöhe)

„Grundsätze der Eingruppierung: Tätigkeitsmerkmale und Bewertungslogik.“ → **Rahmentarifvertrag** (Eingruppierungsgrundsätze)

6. Tarifkonflikt und Arbeitskampf:

6.1 Der typische Ablauf eines Tarifkonflikts

Wenn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sich nicht einigen können, kommt es zum Arbeitskampf. Der Ablauf folgt meist einem festen Muster:

1. Forderungen aufstellen

Die Gewerkschaft stellt Forderungen an die Arbeitgeberseite, z.B.:

- Lohnerhöhung um 8%
- Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 35 Stunden
- Zusätzliche Urlaubstage

2. Tarifverhandlungen

Gewerkschaft und Arbeitgeberverband treffen sich zu mehreren Verhandlungsrunden und versuchen, einen Kompromiss zu finden. Die Arbeitgeberseite macht meist ein Gegenangebot, z.B. 3% Lohnerhöhung statt 8%.

3. Scheitern-Erklärung

Wenn keine Einigung erzielt wird, erklärt eine Seite die Verhandlungen für gescheitert. Jetzt beginnt die Eskalation.

4. Friedenspflicht prüfen

Während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt grundsätzlich Friedenspflicht – Arbeitskampfmaßnahmen (Streik, Aussperrung) zu tariflichen Regelungen sind ausgeschlossen. Nach Ablauf des alten Tarifvertrags endet die Friedenspflicht (vier Wochen nach Ende)[12].

5. Warnstreiks (optional)

Bevor es zum vollständigen Streik kommt, kann die Gewerkschaft Warnstreiks durchführen – kurze, zeitlich begrenzte Arbeitsniederlegungen (z.B. 2 Stunden), um Druck aufzubauen. Warnstreiks können auch während laufender Verhandlungen stattfinden.

6. Schlichtung (optional)

Beide Seiten können eine Schlichtung vereinbaren. Ein unabhängiger Schlichter (oder eine Schlichtungskommission) macht einen Kompromissvorschlag. Beide Seiten können den Vorschlag annehmen oder ablehnen.

7. Urabstimmung

Bevor die Gewerkschaft zum unbefristeten Streik aufruft, muss sie ihre Mitglieder in einer Urabstimmung befragen. Dies ist demokratische Legitimierung: Die Basis entscheidet, ob gestreikt wird.

Bei den meisten Gewerkschaften gilt: Mindestens 75% der an der Urabstimmung beteiligten Gewerkschaftsmitglieder müssen dem Streik zustimmen[13].

„Wie viel Prozent Zustimmung braucht eine Gewerkschaft für einen Streik?" Die Antwort lautet: 75% der abstimmenden Mitglieder.

8. Streik

Die Gewerkschaft ruft zum Streik auf. Die Mitglieder legen ihre Arbeit nieder. Der Betrieb steht (teilweise oder ganz) still.

Rechtsfolgen des Streiks:

- **Arbeitnehmer:** Kein Anspruch auf Lohn während des Streiks. Gewerkschaftsmitglieder erhalten Streikgeld von der Gewerkschaft.
- **Arbeitgeber:** Muss keinen Lohn zahlen, erleidet aber Produktionsausfälle und wirtschaftliche Verluste.

9. Aussperrung (Gegendruckmittel der Arbeitgeber)

Die Arbeitgeberseite kann mit Aussperrung reagieren: Sie schließt den Betrieb zeitweise und lässt auch die nicht-streikenden Arbeitnehmer nicht arbeiten. Dies erhöht den wirtschaftlichen Druck auf die Gewerkschaft.

Rechtsfolgen der Aussperrung:

- Ausgesperrte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Lohn.
- Die Aussperrung muss verhältnismäßig sein – sie darf nicht nur dazu dienen, die Gewerkschaft zu schädigen.

10. Einigung

Während oder nach dem Streik setzen sich beide Seiten erneut an den Verhandlungstisch. Meist führt der wirtschaftliche Druck zu einem Kompromiss.

11. Neuer Tarifvertrag

Beide Seiten unterzeichnen den neuen Tarifvertrag. Die Friedenspflicht tritt wieder in Kraft. Der Arbeitskampf endet.

„Ablauf Tarifkonflikt: Forderungen → Verhandlungen → Scheitern → Friedenspflicht prüfen → Warnstreiks → Urabstimmung (75%) → Streik → Aussperrung → Einigung → Neuer Tarifvertrag."

6.2 Wichtige Rechts

Streikrecht ist Grundrecht

Das Streikrecht ist Teil der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG). Arbeitnehmer haben das Recht, zur Durchsetzung kollektiver Forderungen zu streiken – der Staat darf nicht eingreifen [14].

Beamte sind vom Streikrecht ausgenommen

Beamte haben kein Streikrecht, weil sie in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis zum Staat stehen. Für Beamte gelten Personalvertretungsgesetze, keine Tarifverträge.

Wilder Streik

Ein „**wilder Streik**“ ist ein Streik, der **nicht von einer Gewerkschaft getragen wird**, sondern spontan von Arbeitnehmern organisiert wird.

Rechtsfolgen:

- Wilder Streik ist rechtswidrig.
- Teilnehmer können arbeitsrechtliche Konsequenzen erfahren: Abmahnung, im Wiederholungsfall Kündigung.
- Arbeitgeber können Schadensersatz fordern.

Verhältnismäßigkeit

Arbeitskampfmaßnahmen (Streik und Aussperrung) müssen verhältnismäßig sein. Ein Streik muss ein legitimes Ziel verfolgen (z.B. Tarifvertragsabschluss) und darf nicht nur Schaden anrichten wollen.

Schlichtung ist auch während des Streiks möglich

Selbst während eines laufenden Streiks können beide Seiten eine Schlichtung vereinbaren und den Arbeitskampf vorübergehend aussetzen.

„Streikrecht = Grundrecht, aber nur für Arbeitnehmer (nicht Beamte). Wilder Streik = rechtswidrig. Urabstimmung braucht 75% Zustimmung.“

7. Arbeitsblätter

7.1 AB 1 – Tarifvertragsarten zuordnen

Aufgabe: Ordnen Sie die Beispiele der passenden Tarifvertragsart zu:

Tarifarten: Flächentarifvertrag, Haus-/Firmentarifvertrag, Manteltarifvertrag, Entgelt-/Lohn-/Gehaltstarifvertrag, Rahmentarifvertrag

Beispiele:

1. „Für alle Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen gilt ab 01.04. eine Erhöhung um 3,2%.“
2. „Unternehmen X vereinbart mit ver.di eine eigene Entgelttabelle nur für den Standort Hamburg.“
3. „Urlaubstage, Zuschläge für Nachtarbeit und Kündigungsfristen werden neu geregelt.“
4. „Neue Entgelttabelle mit 6 Stufen je Entgeltgruppe.“
5. „Grundsätze der Eingruppierung: Tätigkeitsmerkmale und Bewertungslogik.“

Ihre Zuordnung:

- 1 → _____
- 2 → _____
- 3 → _____
- 4 → _____
- 5 → _____
-

8.2 AB 2 – Ablauf eines Tarifkonflikts (Zeitstrahl)

Aufgabe: Setzen Sie die Begriffe in die richtige Reihenfolge. Nicht alle müssen vorkommen.

Begriffe:

- Forderungen
- Tarifverhandlungen
- Warnstreik
- Scheitern-Erklärung
- Schlichtung
- Urabstimmung
- Streik
- Aussperrung
- Einigung
- Neuer Tarifvertrag

- Friedenspflicht

Zeitstrahl:

8.3 AB 3 – Kurztest

Antworten Sie in Stichpunkten:

1. Nennen Sie zwei typische Tarifparteien.

2. Was bedeutet Tarifbindung?

3. Was ist ein Flächentarifvertrag?

4. Was ist eine Friedenspflicht?

5. Warum ist ein „wilder Streik“ problematisch?

6. Nennen Sie drei Aufgaben einer Gewerkschaft.

7. Nennen Sie zwei Aufgaben der IHK/HWK in der Berufsbildung.

8. Welche Reaktion kann die Arbeitgeberseite im Arbeitskampf einsetzen?

12. Literatur- und Quellenverzeichnis

Gesetze (in der jeweils aktuellen Fassung)

- [1] Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), insbesondere Art. 9 Abs. 3 (Koalitionsfreiheit)
- [2] Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. April 1949, zuletzt geändert 2018
- [3] Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. Januar 1972, zuletzt geändert 2021 (§ 77 Abs. 3: Tarifvorrang)

Fachliteratur

- [4] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023). *Tarifautonomie in Deutschland*. BMAS.
- [5] Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). (2022). *Tarifpolitik/Tarifautonomie*. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202193/tarifpolitik-tarifautonomie/>
- [6] Jarass, H. D., & Pieroth, B. (2022). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland: Kommentar* (17. Aufl.). C.H. Beck.
- [7] Rieble, V. (2007). *Urabstimmung als Streikvoraussetzung*. VR 2007-6. LMU München.

Online-Quellen

- [8] Gesetze im Internet: Art. 9 GG. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_9.html (abgerufen: Februar 2026)
- [9] *Arbeitgeber.de*. (2024). *Tarifautonomie*. <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifautonomie/>
- [10] *Deutschland.de*. (2024). *Gewerkschaften in Deutschland*. <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/globalisierung-welthandel/gewerkschaften>
- [11] *Fachanwalt.de*. (2025). *Streik und Aussperrung*. <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/streik>
- [12] Capital. (2024). *Von IG Metall bis Verdi: Die größten Gewerkschaften in Deutschland*. <https://www.capital.de/wirtschaft-politik/von-ig-metall-bis-verdi--die-groessten-gewerkschaften-in-deutschland-34549272.html>
- [13] dbb beamtenbund und tarifunion. (2024). *Urabstimmung*. <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/u/urabstimmung.html>
- [14] Statista. (2025). *Statistiken zu Gewerkschaften in Deutschland*. <https://de.statista.com/themen/3099/gewerkschaften-in-deutschland/>

Anhang: Prüfungsfragen mit Lösungen

Prüfungsfrage 1

Wer sind die Tarifpartner in Deutschland?

Lösung: Gewerkschaften (Arbeitnehmerseite) und Arbeitgeberverbände oder einzelne Unternehmen (Arbeitgeberseite).

Prüfungsfrage 2

Wo ist die Tarifautonomie im Grundgesetz verankert?

Lösung: Art. 9 Abs. 3 GG (Koalitionsfreiheit).

Prüfungsfrage 3

Was ist der Unterschied zwischen einem Arbeitgeberverband und der IHK?

Lösung:

- **Arbeitgeberverband:** Freiwillige Mitgliedschaft, Tarifpartner der Gewerkschaften, handelt Tarifverträge aus.
 - **IHK:** Pflichtmitgliedschaft für Unternehmen, öffentlich-rechtliche Körperschaft, keine Tarifverträge, zuständig für Berufsbildung und Prüfungen.
-

Prüfungsfrage 4

Nennen Sie drei Aufgaben von Gewerkschaften.

Lösung:

1. Tarifverhandlungen führen (Tarifverträge aushandeln)
 2. Rechtsberatung und Rechtsschutz für Mitglieder
 3. Streikgeld zahlen im Arbeitskampf
-

Prüfungsfrage 5

Was ist ein Flächentarifvertrag?

Lösung: Ein Tarifvertrag, der für eine gesamte Branche in einem räumlichen Geltungsbereich („Fläche“) gilt, z.B. Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen.

Prüfungsfrage 6

Für wen gilt ein Tarifvertrag?

Lösung: Grundsätzlich nur für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Mitglieder der Tarifvertragsparteien). Ausnahme: Allgemeinverbindlichkeit – dann gilt er für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Branche.

Prüfungsfrage 7

Was ist eine Friedenspflicht?

Lösung: Während der Laufzeit eines Tarifvertrags sind Arbeitskampfmaßnahmen (Streik, Aussperrung) zu tariflichen Regelungen grundsätzlich ausgeschlossen. Nach Ablauf des Tarifvertrags endet die Friedenspflicht.

Prüfungsfrage 8

Wie viel Prozent Zustimmung braucht eine Gewerkschaft für einen unbefristeten Streik?

Lösung: Mindestens 75% der an der Urabstimmung beteiligten Gewerkschaftsmitglieder müssen dem Streik zustimmen.

Prüfungsfrage 9

Was ist ein „wilder Streik“? Warum ist er problematisch?

Lösung: Ein wilder Streik ist ein Streik, der nicht von einer Gewerkschaft getragen wird, sondern spontan von Arbeitnehmern organisiert wird. Er ist rechtswidrig und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben (Abmahnung, Kündigung, Schadensersatz).

Prüfungsfrage 10

Was ist die Aussperrung?

Lösung: Die Aussperrung ist ein Druckmittel der Arbeitgeberseite im Arbeitskampf. Der Arbeitgeber schließt den Betrieb zeitweise und lässt auch nicht-streikende Arbeitnehmer nicht arbeiten. Ausgesperrte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Lohn.

Hinweis: Dieses Dokument wurde erstellt als Begleitmaterial für den Unterrichtsblock „Wirtschaftliche Interessenvertretungen“ (Block 6) und basiert auf den aktuellen Rechtsgrundlagen (Stand: Februar 2026). Alle Paragraphen beziehen sich auf das Grundgesetz (GG), das Tarifvertragsgesetz (TVG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), sofern nicht anders angegeben. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige IHK oder an die Rechtsabteilung Ihres Bildungsträgers.

References

- [1] Bundeszentrale für politische Bildung. (2022). Tarifpolitik/Tarifautonomie. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202193/tarifpolitik-tarifautonomie/>
- [2] Arbeitgeber.de. (2024). Tarifautonomie. <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifautonomie/>
- [3] Deutschland.de. (2024). Gewerkschaften in Deutschland. <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/globalisierung-welthandel/gewerkschaften>
- [4] Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Art. 9 Abs. 3 GG. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_9.html
- [5] Deutschland.de. (2024). Gewerkschaften in Deutschland. <https://www.deutschland.de/de/topic/wirtschaft/globalisierung-welthandel/gewerkschaften>
- [6] Capital. (2024). Von IG Metall bis Verdi: Die größten Gewerkschaften in Deutschland. <https://www.capital.de/wirtschaft-politik/von-ig-metall-bis-verdi--die-groessten-gewerkschaften-in-deutschland-34549272.html>
- [7] Statista. (2025). Statistiken zu Gewerkschaften in Deutschland. <https://de.statista.com/themen/3099/gewerkschaften-in-deutschland/>
- [8] Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Art. 9 Abs. 3 GG. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_9.html
- [9] Bundeszentrale für politische Bildung. (2022). Tarifpolitik/Tarifautonomie. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202193/tarifpolitik-tarifautonomie/>
- [10] Lecturio. (2024). Art. 9 Abs. 3 GG - Koalitionsfreiheit. <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/koalition-streikgrundrecht/>
- [11] Grundgesetz-fuer-jeden.de. (2017). Artikel 9 [Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit]. <https://www.grundgesetz-fuer-jeden.de/artikel-9.html>
- [12] bfw-Skript ITG Modul A (intern)
- [13] dbb beamtenbund und tarifunion. (2024). Urabstimmung. <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/u/urabstimmung.html>
- [14] Fachanwalt.de. (2025). Streik und Aussperrung. <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/streik>