**Tarifpolitik und Sozialpartnerschaft**

# Grundlegende Informationen zur Sozialpartnerschaft

Wie hoch ist Ihre Ausbildungsvergütung oder Ihr Lohn? Wie viele Wochen Urlaub bekommen Sie? Werden Sie nach der Ausbildung übernommen? Können Sie zwischen mehr Lohn oder mehr Freizeit wählen? Diese Fragen werden für viele Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland nicht ausschließlich vom Staat oder der Unternehmensleitungen entschieden. Sie werden häufig in Tarifverträgen geregelt. Dabei nimmt die Sozialpartnerschaft eine zentrale Stellung im deutschen Arbeitsmarkt ein.



*Warnstreik (© Adobe Stock / penofoto.de)*

## Die Sozialpartnerschaft

Die **Sozialpartnerschaft** ist ein zentrales Konzept im deutschen Arbeitsmarkt. Sie bezeichnet die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vor allem in Form von **Tarifverhandlungen** und gemeinsamen Vereinbarungen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen stattfindet. Diese Kooperation stellt sicher, dass die Interessen der Beschäftigten auf der einen Seite und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf der anderen Seite fair abgewogen und geregelt werden. Und dass effiziente, betriebsübergreifende Regeln gefunden und verbreitet werden können.

### Schon gewusst?

**Als Gründe, warum die Sozialpartnerschaft so wichtig ist, kann folgendes angeführt werden: Konfliktvermeidung, Schutz der Rechte der Arbeitnehmenden, Planbarkeit, Förderung der sozialen Gerechtigkeit, wirtschaftliche Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit.**

Die an dieser Partnerschaft beteiligten Parteien werden **Tarifpartner** genannt. Auf der einen Seite stehen die Arbeitgeberverbände, die Unternehmen in bestimmten Branchen vertreten – beispielsweise der Bundesverband Deutscher Steinmetze (BIV) für das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk. Auf der anderen Seite agieren die Gewerkschaften, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisieren und vertreten – wie etwa die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Gemeinsam verhandeln diese beiden Parteien über Arbeitsbedingungen wie Löhne, Arbeitszeiten und weitere Aspekte.

Betriebe einerseits und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer andererseits können sich in dem jeweiligen Verband bzw. Gewerkschaft engagieren. So können sie direkt über die Inhalte von Tarifverhandlungen mitentscheiden und den Verlauf mitbestimmen. In Gewerkschaften haben junge Leute oft eigene Foren, in denen die Situation von Auszubildenden, Studierenden oder jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Mittelpunkt steht. Auch in den Arbeitgeberverbänden gibt es Jugendgruppen, die sich gezielt für die Interessen und Anliegen des Nachwuchses im Handwerk einsetzen.

Ein wesentliches Prinzip der Sozialpartnerschaft ist die **Tarifautonomie**. Sie bezeichnet das verfassungsrechtlich garantierte Recht der Tarifpartner, die Arbeitsbedingungen eigenständig und ohne staatlichen Eingriff zu regeln. Dieses fundamentale Element sorgt dafür, dass die Tarifpartner autonom über Tarife und Arbeitsbedingungen verhandeln können. Der Staat greift nur dann ein, wenn die Tarifparteien keine Einigung erzielen können und gesetzliche Regelungen notwendig werden.

Um die Absprachen der Verhandlungen rechtssicher zu gestalten, werden **Tarifverträge** ausgehandelt. Ein Tarifvertrag ist eine Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern, die die Arbeitsbedingungen in einer Branche oder für bestimmte Berufsgruppen regelt. Er wird in der Regel für eine festgelegte Zeit abgeschlossen und enthält Bestimmungen zu Themen wie Löhnen, Arbeitszeiten, Urlaub und anderen Arbeitsbedingungen.

Ein Tarifvertrag gilt grundsätzlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber, die Mitglied der jeweils tarifschließenden Organisation sind – also der Gewerkschaft bzw. des Arbeitgeberverbands.

Diese sogenannte Tarifgebundenheit führt dazu, dass die im Tarifvertrag festgelegten Regelungen unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Hinweis: Die Mitgliedschaft sowohl in der Gewerkschaft als auch in der Innung bzw. im Arbeitgeberverband ist mit einem Mitgliedsbeitrag verbunden.

Es gibt unterschiedliche Arten von Tarifverträgen, etwa den **Manteltarifvertrag** (allgemeine Arbeitsbedingungen wie z. B. Urlaubsanspruch, Arbeitszeiten, etc.) und den **Entgelttarifvertrag** (Regelungen zu Löhnen).

Bevor es jedoch zu einem Vertragsabschluss kommt, findet die **Sondierung** statt. Diese erste Phase in den Tarifverhandlungen dient dazu, dass sich die Tarifpartner darauf verständigen, welche Themen in den kommenden Verhandlungen besprochen werden. Beide Seiten klären die Ausgangslage und machen erste Angebote. Die Sondierung schafft somit eine gemeinsame Grundlage für die eigentlichen Tarifverhandlungen.

Wenn Tarifverhandlungen ergebnislos bleiben, kann eine **Schlichtung** erfolgen, bei der eine neutrale dritte Person (oft eine Schlichterin oder ein Schlichter) zwischen den Tarifparteien vermittelt, um einen Kompromiss zu erzielen und einen Streik zu vermeiden. Beide Seiten müssen dem Schlichtungsverfahren zustimmen; währenddessen gilt eine Friedenspflicht, die Streiks untersagt. Die Schlichtung endet mit einer Empfehlung, die für die Parteien nicht bindend ist.

## Schon gewusst?

**Ein Streik ist eine Maßnahme (ein Druckmittel) der Gewerkschaften, bei der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Arbeit niederlegen, um ihre Forderungen in den Tarifverhandlungen durchzusetzen. Dabei gibt es verschiedene Formen des Streiks, z. B. den Warnstreik (der vorübergehend und in der Regel nur von kurzer Dauer ist) oder den Vollstreik (bei dem die Arbeit für eine längere Zeit niedergelegt wird). Streiks haben in der Regel rechtliche Rahmenbedingungen, die den Ablauf und die Regeln bestimmen. Auf Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kann als Reaktion die sogenannte Aussperrung erfolgen – dabei werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorübergehend von der Arbeit ausgeschlossen, um Druck in den Verhandlungen auszuüben.**

## *AUFGABEN*

1. Fassen Sie in eigenen Worten zusammen, was der Begriff der Sozialpartnerschaft bedeutet. Nennen Sie wichtige Akteursgruppen und Prozesse. ☆
2. Erläutern Sie, welche Auswirkungen die Mitgliedschaft eines Betriebs in einem Arbeitgeberverband auf die Arbeitsbedingungen haben kann. Beziehen Sie in Ihre Überlegungen die Perspektive von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein. Nehmen Sie abschließend begründet Stellung dazu, welche Rolle tarifgebundene Betriebe für Sie persönlich bei der späteren Berufswahl spielen könnten. ☆ ☆ ☆
3. Diskutieren Sie in der Klasse: Welche Vor- und Nachteile haben Tarifverträge für die Tarifpartner? ☆ ☆ ☆