

# Der Kampf um faire Löhne – Tarifkonflikte verstehen

Von Fabia Fürstenau, Kiel



Arbeitnehmer kämpfen in Streiks für einen gerechten Lohn. Doch was ist überhaupt gerecht? Einflussfaktoren auf die Lohnfindung sowie den Streit um höhere Löhne in Tarifverhandlungen erkunden die Schüler u. a. in einer Stationenarbeit und einem Rollenspiel.

## Themen

Arbeitsbewertung	ZM 1
Bonusprogramm	1 M 7
Brutto-/Nettolohn	1 M 6
Flächentarifvertrag	2 M 4
Friedenspflicht	2 M 4
Gender Pay Gap	1 M 5
Lohnformen	1 M 3
Lohnnebenkosten	1 M 6
Manteltarifvertrag	2 M 4
Öffnungsklauseln	2 M 4
Produktivität	1 M 3
Tarifautonomie	2 M 4
Tariffindung	2 M 4
Urabstimmung	2 M 1
Warnstreik	2 M 2

© iStockphoto/ollo

## Aufbau der Unterrichtseinheit

MODUL	h	KOMPETENZEN	MATERIALIEN
1 Unangemessen oder gerecht – wie entstehen faire Löhne? Vorwissen: Gerechtigkeitsprinzipien	4	Die Entstehung eines fairen Arbeitsentgelts <ul style="list-style-type: none"> <li>unter dem Aspekt der Gerechtigkeit beurteilen,</li> <li>als Ergebnis von Qualifikation, Angebot und Nachfrage, Produktivität oder Geschlecht verstehen,</li> <li>als abhängig von Lohnformen, Lohnnebenkosten, Arbeitsbewertungsmethoden sowie privater, geschäftlicher und gesellschaftlicher Interaktion erkennen,</li> <li>als Orientierungshilfe für die eigene Berufsplanung sehen.</li> </ul>	M 0 – M 7 ZM 1
2 Streiterprobt oder solidarisch – welche Rolle spielen die Tarifparteien?	4	Die Rolle der Tarifparteien <ul style="list-style-type: none"> <li>in einem Rollenspiel aus verschiedenen Perspektiven wahrnehmen und selbst eine Position abbilden,</li> <li>für Unternehmen durch Tarifverträge reflektieren,</li> <li>als abhängig von Mitgliederzahl, ökonomischen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen erkennen,</li> <li>in Vergangenheit und Zukunft beurteilen.</li> </ul>	M 1 – M 5
METHODE			
Rollenspiel	2	Sich in einem Rollenspiel in die Situation anderer Gesellschaftsmitglieder versetzen und erkennen, dass Aushandlungsprozesse vielfältige Lösungen hervorbringen.	ME

Die Dauer ist in Unterrichtsstunden à 45 Minuten angegeben. Die Angaben sind als Richtwert zu betrachten.

## M 0 Vorwissen: Gerechtigkeitsprinzipien

Ein Stück vom Kuchen für jeden? Die Frage der Gerechtigkeit stellt sich meist dann, wenn es darum geht, knappe Güter zu verteilen. Unter Gerechtigkeit versteht jeder etwas anderes. Dennoch lassen sich die meisten Vorstellungen auf die hier genannten Gerechtigkeitsprinzipien zurückführen.



©iStockphoto/sasilsolutions

**Chancengerechtigkeit**

Der Sozialstaat sorgt dafür, dass Menschen ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

Wer sich anstrengt und viel erreicht, soll belohnt werden.

**Leistungsgerechtigkeit**

Der Schulbesuch ist in Deutschland kostenfrei.

**Bedarfsgerechtigkeit**

Jedes Gesellschaftsmitglied soll so viel bekommen, wie es zum Leben braucht.

Alle sollen die gleichen Start- und Entwicklungschancen erhalten.

Jemand, der in einem Test mehr Fragen richtig beantwortet, bekommt auch eine bessere Note.

1. Ordnen Sie die Erklärungen und Beispiele den drei Gerechtigkeitsprinzipien zu.
2. Erläutern Sie an Beispielen, wodurch die Umsetzung der Gerechtigkeitsprinzipien in der Realität scheitern oder erschwert werden kann.



### Lösungen M 0

Zu 1	Chancengerechtigkeit	Leistungsgerechtigkeit	Bedarfsgerechtigkeit
<b>Definition</b>	Alle sollen die gleichen Start- und Entwicklungschancen erhalten.	Wer sich anstrengt und viel erreicht, soll belohnt werden.	Jedes Gesellschaftsmitglied soll so viel bekommen, wie es zum Leben braucht.
<b>Beispiel</b>	Der Schulbesuch ist in Deutschland kostenfrei.	Jemand, der in einem Test mehr Fragen richtig beantwortet, bekommt auch eine bessere Note.	Der Sozialstaat sorgt dafür, dass Menschen ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

**Zu 2** Die Herstellung von **Chancengerechtigkeit** ist sehr schwer, da durch die Sozialisation bereits Unterschiede in der Chancenverteilung entstehen. So motivieren bildungsstarke Schichten ihre Kinder unter Umständen mehr zum Lesen und fördern sie durch Musikunterricht und Nachhilfe, was bildungsferne oder arme Familien teilweise nicht für notwendig halten oder sich nicht leisten können.

Gegen die Umsetzung von **Leistungsgerechtigkeit** spricht, dass nicht alle gleichermaßen leistungsfähig sind, z. B. aufgrund einer körperlichen Einschränkung oder aufgrund ihrer Talente („Nicht jeder kann Superstar werden“).

In der Diskussion um die „Bedarfssätze“ von Hartz IV wird deutlich, dass nicht alle das Gleiche brauchen. Wer sollte also darüber entscheiden, was **bedarfsgerecht** ist – und nach welchen Maßstäben? Zudem lässt sich die Frage nach einer gerechten Verteilung von Gütern, die nicht ausreichend vorhanden sind, ebenfalls nicht nach diesem Prinzip beantworten.

## Station 1: Wer sitzt am längeren Hebel? – Arbeitsproduktivität

Mit der Stückzahl pro Stunde wird die Produktivität eines Arbeitnehmers gemessen. In kreativen und sozialen Berufen ist sie scheinbar niedrig – auch, weil die Messung schwerfällt.



**Der Ökonom:** Eine Friseurin schneidet in der Stunde drei Kunden die Haare, ein Fahrzeuglackierer schafft in der gleichen Zeit vier Autos. Sie verdient laut Lohnspiegel durchschnittlich 1.633 Euro brutto, er fast 1.000 Euro mehr. Woran liegt das?

**Dr. Marquardt:** Unternehmen sind grundsätzlich nur dann bereit, Arbeitnehmer zu beschäftigen, wenn ihre Lohnansprüche nicht über deren Produktivität liegen. Produktivität meint das Verhältnis zwischen Produktionsergebnis, d. h. dem Output, und den eingesetzten Produktionsfaktoren, dem Input. Dahinter steht die Idee, dass der Lohn einer Arbeitskraft dem von ihr geschaffenen Wert entsprechen soll.

**Der Ökonom:** Wie kann dies im konkreten Fall gemessen werden?

**Dr. Marquardt:** Dafür gibt es die Kennzahl der Arbeitsproduktivität. Sie verhält sich ein bisschen wie ein Chamäleon: Sie gibt entweder das Produktionsergebnis oder den Produktionswert pro Arbeitsstunde oder pro Erwerbstätigem an. Die eingangs erwähnte Friseurin käme damit beispielsweise auf eine Arbeitsproduktivität von drei Haarschnitten pro Arbeitsstunde. Im Falle des Lackierers läge die Arbeitsproduktivität bei vier Autos pro Arbeitsstunde.

**Der Ökonom:** Autos und Haarschnitte lassen sich jedoch – genau wie Äpfel und Birnen – schlecht vergleichen.

**Dr. Marquardt:** Das stimmt. Um sie zu vergleichen, müssen der Produktionswert der drei Haarschnitte und der der vier Autolackierungen verglichen werden. Dabei übersteigt die Wertschöpfung der vier Autolackierungen die der drei Haarschnitte um ein Vielfaches. Dies ist entscheidend dafür, dass die Friseurin und der Fahrzeuglackierer unterschiedlich verdienen.

**Der Ökonom:** Das leuchtet ein. Doch aus welchen Gründen unterscheiden sich denn die Wertschöpfung und damit die Arbeitsproduktivität von Berufen und Branchen so stark?

**Dr. Marquardt:** Eine wichtige Trennlinie verläuft zwischen arbeitsintensiven Branchen wie der Dienstleistungsbranche und kapitalintensiven Branchen wie dem produzierenden Gewerbe. Bei einer arbeitsintensiven Produktion spielt Arbeit im Vergleich zu Kapital (z. B. Maschinen, Fabriken) die Hauptrolle und trägt wertmäßig am meisten zur Güterproduktion bei – in kapitalintensiven Branchen und Berufen ist es genau umgekehrt. In letzteren können daher technische Innovationen und Fortschritte größere Wirksamkeit entfalten – und Arbeitsprozesse vereinfachen und beschleunigen.

**Der Ökonom:** Laut der Wirtschaftsjournalistin Olivia Kühni schaffen „manche Tätigkeiten [...] einfach mehr Reichtum als andere, darum sind sie besser bezahlt.“ Sie spricht davon, dass man-

# Streiterprobt oder solidarisch – welche Rolle spielen die Tarifpartner?

## Fachliche Hinweise

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel: Inzwischen ist einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung zufolge rund ein Drittel der Arbeitnehmer atypisch beschäftigt, arbeitet also in Teilzeit, Leiharbeit, befristeter oder geringfügiger Beschäftigung. Viele von ihnen sind nicht (mehr) in einer Gewerkschaft organisiert, genauso wie die vielen Selbstständigen und Freiberufler. Die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer in Deutschland sank bis 2015 kontinuierlich. Gleichzeitig nahm die Anzahl der Streiktage wieder zu. Welche Rolle spielen also Gewerkschaften in einer veränderten Arbeitswelt?

Noch immer sind Gewerkschaften vor allem in ihren klassischen Branchen vertreten. Hier können Arbeitnehmer von den Vorteilen der Tarifpartnerschaft profitieren. Denn gemeinsam haben die organisierten Arbeitnehmer bessere Möglichkeiten der Einflussnahme, z. B. durch Streiks, die erst bei hoher Beteiligung zu einem Druckmittel gegenüber Arbeitgebern werden. Der abnehmende Organisationsgrad schwächt deshalb die Gewerkschaften und die Rechte der Arbeitnehmer. Viele Arbeitgeber freut das, ihr Spielraum wird größer. Der Einzelhandel erhebt daher die Forderung, den neuen Tarifvertrag für allgemein verbindlich zu erklären. Daran haben auch tarifgebundene Arbeitgeber ein Interesse, die dem Lohndumping der Konkurrenz nichts entgegensetzen können. Die Hürden hierfür sind jedoch hoch.

## Didaktisch-methodische Überlegungen

In Modul 2 erkunden die Schülerinnen und Schüler\* unter der Leitfrage „Streiterprobt oder solidarisch – welche Rolle spielen die Tarifpartner?“ die Hintergründe von Tarifkonflikten. Dazu setzen sie sich zunächst in einem Rollenspiel mit dem Streit um höhere Löhne im Einzelhandel auseinander, wodurch die Konflikthintergründe zwischen den Tarifpartnern aktiv von ihnen wahrgenommen werden. Durch die Rollübernahme wird das Interesse am Thema gesteigert. Erst danach werden die Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen erklärt und die Rolle von Gewerkschaften bewertet.

### Modul 2: Streiterprobt oder solidarisch – welche Rolle spielen die Tarifpartner?

**Lernziel:** Die Schüler verstehen, wie gegenläufige Interessen der Tarifparteien in Tarifverhandlungen ausgeglichen werden und beurteilen die neue Rolle der Gewerkschaften in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

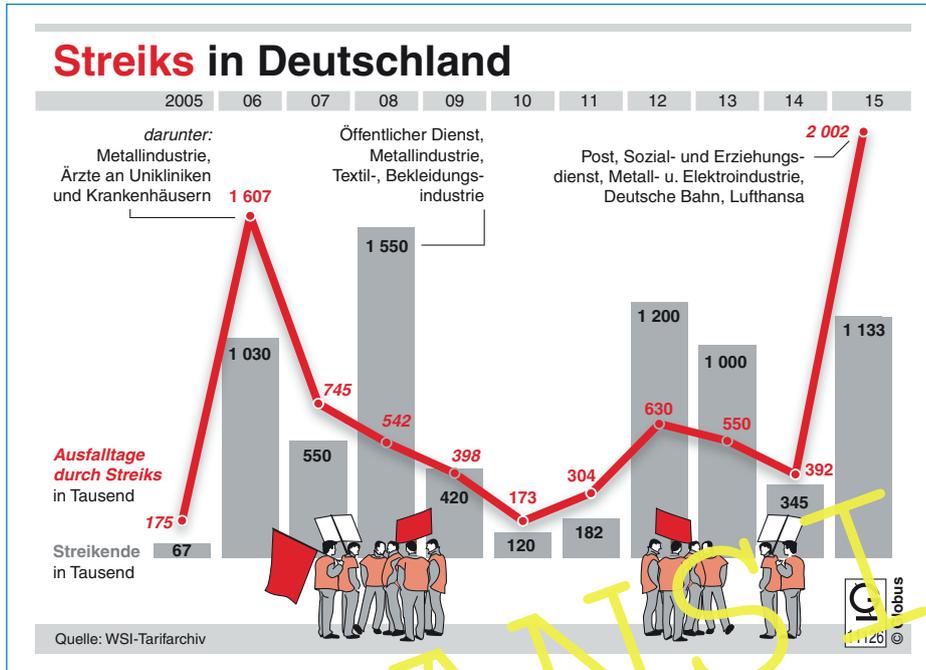
**Methoden:** Analyse von Statistiken (M 1, M 5), Rollenspiel (M 3), Stellungnahme (M 5)

Modulphase	Ablauf	Medien
Einstieg	Mithilfe eines Schaubildes aktivieren die Schüler ihr Vorwissen zum Thema.	M 1
Erarbeitung I	Den Ablauf von Tarifverhandlungen systematisieren sie in einem Schaubild.	M 2
Erarbeitung II/ Sicherung I	In einem Rollenspiel arbeiten sie die Interessengegensätze der Tarifpartner heraus und diskutieren aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht über Streiks.	M 3 ME
Einstieg II/ Erarbeitung II	Anhand eines Bildes hinterfragen die Lernenden die Rollen der Tarifpartner kritisch. Aus einem Informationstext arbeiten sie die Rahmenbedingungen und Hintergründe der Tarifpartnerschaft heraus.	M 4
Transfer	Ihr Wissen über die Vorteile von Tarifverträgen setzen die Schüler in einem Werbetext, der aus der Arbeitgeberperspektive verfasst sein soll, um.	M 4
Sicherung II/ Transfer II	Die Veränderungen der Arbeitswelt wirken sich auf die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder aus. Vor diesem Hintergrund wird deren Rolle beurteilt.	M 5

\* Zur besseren Lesbarkeit wird nachfolgend „Schüler“ verwendet, wenn „Schülerinnen und Schüler“ gemeint sind.

# M 1 Streiterprobt statt solidarisch – wann kommt es zu Streiks?

Die Anzahl der Streiktage ist seit 2014 wieder rapide gestiegen. Mit einem Arbeitskampfvolumen von rund 2 Millionen Streiktagen sticht das Jahr 2015 als turbulentes Streikjahr heraus. Die Arbeitnehmer streikten so lange, wie seit 10 Jahren nicht mehr – insbesondere bei der Post und im Sozial- und Erziehungsdienst.



Hinweis: Als Ausfalltag gilt jeder ganze Tag, an dem ein Arbeitnehmer die Arbeit niederlegt. Legen beispielsweise an einem Tag 5.000 Arbeitnehmer ihre Arbeit nieder, entstehen dadurch 5.000 Ausfall- oder Streiktage.

© picture-alliance/dpa-infotarif

1. Beschreiben und analysieren Sie das Schaubild.

2. Führen Sie in der Klasse ein Blitzlicht durch und beantworten Sie dabei folgende zwei Fragen:

- 1) Was ist für Sie der Zweck von Streik?
- (2) Finden Sie, dass in Deutschland zu viel gestreikt wird?

3. Sehen Sie sich das Video „Streik in Deutschland: Warum, wie oft und wie lange?“ an unter: <http://www.bpb.de/mediathek/245006/streik-in-deutschland-warum-wie-oft-und-wie-lange>. Vergleichen Sie die Antworten der Befragten mit Ihren eigenen Antworten.



© Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)

4. Erklären Sie, wann es zu Streiks kommt.

5. Erstellen Sie eine Liste mit Fragen, die zur Beurteilung der Frage, wann Streiks gerechtfertigt sind, beantwortet werden müssen.