



Lernen in Uni und Schule

Arbeitskampf und Gewerkschaft

Die hier vorgestellten Unterrichtsmaterialien wurden von Studierenden der Universität Rostock erstellt und innerhalb des Projekts LinUS - Lernen in Uni und Schule aufgearbeitet

(<https://www.ibp.uni-rostock.de/linus/>).

Einen Unterrichtsverlauf, einen Unterrichtsentwurf mit Vorlage für die Schüler*innen zum Ausfüllen sowie Lösungshinweise finden Sie unter der Kategorie „Arbeitskampf und Gewerkschaft“.

Mitbestimmung und Mitbestimmungsrecht

Was ist Mitbestimmung?

Mitbestimmung bezieht sich auf die Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an der Gestaltung ihrer Arbeitswelt. Dies beinhaltet verschiedene Rechte und Möglichkeiten, die in Gesetzen wie dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen auf Bundes- und Länderebene festgelegt sind. Mitbestimmung ermöglicht es den Beschäftigten, an Entscheidungen, die ihr Unternehmen betreffen, aktiv teilzunehmen.

Warum ist Mitbestimmung wichtig?

Sie ist in einer Demokratie und in Unternehmen mit mündigen Mitarbeitern von Bedeutung. Studien zeigen, dass Mitbestimmung Vorteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Unternehmen hat. Dazu gehören höhere Löhne, mehr Gleichheit bei der Bezahlung von Männern und Frauen, zusätzliche Ausbildungsplätze und bessere Urlaubsbedingungen. Mitbestimmung fördert auch Arbeitsplatzsicherheit und familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Unternehmen, in denen Mitbestimmung praktiziert wird, sind produktiver, investieren mehr in Nachhaltigkeit und erzielen Renditen.

Wer und wo kann mitbestimmt werden?

Beschäftigte können in verschiedenen Bereichen mitbestimmen, darunter Arbeitszeit, Dienstpläne, Weiterbildung, Einführung neuer Technologien und IT-Systeme. Der Betriebsrat verhandelt Betriebsvereinbarungen und achtet darauf, dass der Arbeitgeber Gesetze einhält und die Beschäftigten fair behandelt. Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat beraten und kontrollieren den Vorstand und treffen strategische Unternehmensentscheidungen.

Mitbestimmung betrifft alle Beschäftigten, und Betriebsräte werden von ihnen gewählt. In Unternehmen mit mitbestimmten Aufsichtsräten haben auch Arbeitnehmervertreter einen Anteil an den Sitzen im Aufsichtsrat, und sie werden ebenfalls gewählt. Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Mitbestimmung, indem sie Know-how bereitstellen und Arbeitnehmervertreter in Betriebs- und Aufsichtsräten unterstützen.

Obwohl die Mehrheit der Menschen Mitbestimmung positiv bewertet, gibt es oft Wissenslücken über die konkreten Mitbestimmungsrechte. Die gesetzliche Mitbestimmung sorgt dafür, dass die Interessen der Beschäftigten mehr Gewicht haben und sie nicht allein dem Willen des Arbeitgebers ausgeliefert sind.

Entwicklung der Mitbestimmung:

Die Gesetze zur Mitbestimmung, wie das Betriebsverfassungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz, legen die Regeln fest, nach denen die Mitbestimmung in Unternehmen funktioniert. Sie bieten Schutz, ermöglichen Dialog und Einflussnahme und tragen dazu bei, Konflikte zu lösen. Diese Gesetze sind das Ergebnis langjähriger Kämpfe und historischer Entwicklungen.

In den kommenden Jahren stehen Mitbestimmung vor verschiedenen Herausforderungen, darunter Globalisierung, digitale Transformation und Veränderungen in der Arbeitswelt. Gewerkschaften beobachten jedoch, dass Mitbestimmung zunehmend untergraben wird, zum Beispiel durch Umstrukturierungen von Unternehmen oder die Verwendung spezieller Rechtsformen, um Mitbestimmung zu vermeiden. Es gibt auch Fälle, in denen Arbeitgeber die Gründung von Betriebsräten behindern. Die Zukunft von Mitbestimmung hängt davon ab, ob die Rahmenbedingungen gestärkt oder geschwächt werden und ob Arbeitsbedingungen auf individueller oder kollektiver Ebene verhandelt werden.

QR-Codes für weitere Recherche:



Quellen:

Frieder Schmitt: Beteiligung- Kern der Mitbestimmung, URL: <https://www.marburger-bund.de/betriebsrat/fachbeitraege-zu-mitbestimmungs-und-mitwirkungsrechten-des-betriebsrats/beteiligung> [Stand: 19.06.2023]

Hans Böckler Stiftung, URL: <https://www.imu-boeckler.de/de/was-ist-mitbestimmung-17364.htm> [Stand: 19.06.2023]

Hans Böckler Stiftung, URL: <https://www.imu-boeckler.de/de/basiswissen-mitbestimmung-15455.htm> [Stand: 19.06.2023]

Lernhelfer: Schülerlexikon, URL: <https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/betriebliche-mitbestimmung#> [Stand: 19.06.2023]

Gewerkschaften

Allgemein

Gewerkschaften sind langfristige, unabhängige Vereinigungen von Arbeitnehmern, die auf freiwilliger Mitgliedschaft basieren. Sie vertreten die wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Interessen der abhängig Beschäftigten, darunter Arbeiter, Angestellte und Beamte. Die Hauptaufgabe der Gewerkschaften besteht darin, Arbeitsbedingungen wie Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaub und betriebliche Altersversorgung durch kollektive Vereinbarungen (Tarifverträge) mit Arbeitgeberverbänden zu regulieren.

Darüber hinaus versuchen Gewerkschaften, politischen Einfluss auf sozial- und wirtschaftspolitische Entscheidungsprozesse zu nehmen, insbesondere in Bezug auf Themen, die Arbeitnehmer betreffen. In Deutschland sind Gewerkschaften anerkannte Organisationen mit stabiler Mitgliedschaft und Mobilisierungsfähigkeit.

Historie

Die Geschichte der deutschen Gewerkschaften reicht etwa 150 Jahre zurück, wobei sie sich erst seit den späten 1880er-Jahren dauerhaft etablieren konnten. Nach dem Zweiten Weltkrieg gab es Neugründungen von Gewerkschaften, da die Nationalsozialisten 1933 unabhängige Gewerkschaften verboten hatten. In der Sowjetischen Besatzungszone wurde der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) gegründet, der jedoch im Zuge der deutschen Vereinigung 1990 aufgelöst wurde. In den Westzonen entstand 1949 der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als Dachverband von 16 Einzelgewerkschaften, obwohl es Konflikte über die Einbindung von Angestellten gab.

Rechtliche Grundlage

Die rechtliche Grundlage für Gewerkschaften in Deutschland findet sich im Artikel 9 des Grundgesetzes, der die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit schützt. Es gibt jedoch keine spezifischen Gesetze, die die Struktur und die inneren Regelungen der Gewerkschaften festlegen. Trotzdem entsprechen die Organisationsstrukturen und Entscheidungsprozesse der Gewerkschaften den Anforderungen an rechtsfähige Vereine.

Reichweite und Mitglieder

Gewerkschaften sind auch in Selbstverwaltungsgremien der Sozialversicherungen und anderen politischen Entscheidungsgremien vertreten. Sie haben die Möglichkeit, an öffentlichen Anhörungen des Bundestages teilzunehmen und sind in verschiedenen Beiräten und Gremien präsent. Gewerkschafter sind auch ehrenamtliche Richter in Arbeits- und Sozialgerichten.

Die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften in Deutschland war lange Zeit geprägt von Wachstum. In den letzten Jahrzehnten kam es jedoch zu Mitgliederverlusten, hauptsächlich aufgrund des Strukturwandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und der Schwäche der Gewerkschaften in neuen Berufsfeldern. Diese Verluste wurden teilweise durch Fusionen von Gewerkschaften kompensiert.

Tarifpolitik

Die Tarifpolitik ist ein zentraler Schwerpunkt der Gewerkschaften in Deutschland. Sie verhandeln Tarifverträge mit Arbeitgeberverbänden, um die Arbeitsbedingungen und Entlohnung ihrer Mitglieder zu verbessern. Tarifverträge sind ein wichtiges Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und zur Konfliktminimierung. In den letzten Jahren gab es jedoch eine Abnahme der Tarifbindung, da immer mehr Unternehmen Tarifverträge umgehen oder vermeiden.

Anderweitiger Einfluss

Auf europäischer und internationaler Ebene spielen deutsche Gewerkschaften ebenfalls eine wichtige Rolle, da sie Verbindungen zu anderen Gewerkschaften aufbauen und internationale Organisationen unterstützen, um die Interessen der Arbeitnehmer auf globaler Ebene zu vertreten.

QR-Code für weitere Recherche:



Quellen:

Bundeszentrale für politische Bildung, URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202034/gewerkschaften/> [Stand:19.06.2023]

Arbeitskampf

Erläuterung

Ein Arbeitskampf besteht aus kollektiven Maßnahmen, die darauf abzielen, den Verhandlungspartner unter Druck zu setzen und eigene Forderungen durchzusetzen. Arbeitgeber können dabei zur Aussperrung greifen, während Arbeitnehmer häufig zum Streik als ihrem Hauptmittel greifen.

Es gibt verschiedene Arten von Streiks, darunter Warnstreiks, Sympathiestreiks, Generalstreiks und mehr. Rechtlich gesehen ist das Recht auf Arbeitskampf verfassungsrechtlich durch das Recht auf Koalitionsfreiheit garantiert. Ein Arbeitskampf muss bestimmten Rahmenbedingungen entsprechen, um als rechtmäßig angesehen zu werden:

1. Die Kampfziele müssen sich auf Themen beschränken, die in einem Tarifvertrag geregelt werden können.
2. Nur Gewerkschaften oder Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände können einen Arbeitskampf führen, bei dem alle Arbeitnehmer teilnehmen können, unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglieder sind.
3. Ein Arbeitskampf sollte erst als letztes Mittel in Erwägung gezogen werden, nachdem vorherige Verhandlungen gescheitert sind.
4. Das Ziel eines Arbeitskampfes sollte darin bestehen, den Frieden so schnell wie möglich wiederherzustellen, nicht die wirtschaftliche Zerstörung der Gegenseite.
5. Ein Arbeitskampf erfordert eine formelle Beschlussfassung durch die jeweilige Gewerkschaft oder den Arbeitgeberverband, gefolgt von einem Aufruf zum Streik.

Rechtliche Grundlage

Es gibt rechtliche Grenzen für Streiks, die sich auf Strafrecht beziehen. Gewalttätige oder illegale Maßnahmen sind nicht erlaubt. Streikmaßnahmen sind auch nur erlaubt, wenn die Friedenspflicht ausgelaufen ist, es sei denn, sie beziehen sich auf Themen, die nicht im aktuellen Tarifvertrag geregelt sind.

Für rechtswidrige Streiks stehen dem Arbeitgeber Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche zur Verfügung, wenn die Gewerkschaft zum Streik aufgerufen hat. Im Falle nicht von Gewerkschaften gedeckter Streiks kann der Arbeitgeber Sanktionen gegen die streikenden Arbeitnehmer verhängen, wie das Einstellen der Lohnzahlung, Abmahnungen oder sogar Kündigungen.

Rechtmäßige Streiks beeinflussen das Arbeitsverhältnis, da die Rechte und Pflichten beider Seiten während des Streiks ruhen. Es gibt jedoch Ausnahmen für Erhaltungs- und Notstandsarbeiten. Der Arbeitnehmer verliert während des Streiks seinen Anspruch auf Entgeltzahlung, aber der Arbeitgeber kann ihn nicht wegen der Teilnahme am Streik kündigen. Während des Streiks erhalten gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer Unterstützung von ihrer Gewerkschaft aus der Streikkasse, und diese Unterstützung unterliegt nicht der Einkommenssteuer.

Gegenmaßnahmen

Einige Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers bei rechtmäßigen Streiks umfassen die Aussperrung, die Weiterbeschäftigung von Arbeitswilligen an den Arbeitsplätzen der Streikenden (Streikbrecher), Streikbruchprämien und verschiedene organisatorische Anpassungen, wie die Versetzung von Arbeitnehmern, Verlegung von Urlauben, Umstellung auf Mehr- oder Kurzarbeit, Rationalisierungsmaßnahmen und die Einstellung neuer Arbeitskräfte. In einigen Fällen kann der Arbeitgeber den Betrieb oder Teile davon stilllegen und die Arbeitsverhältnisse der arbeitswilligen Arbeitnehmer suspendieren.

Der Arbeitgeber kann auch Öffentlichkeitsarbeit betreiben, um die Auswirkungen des Streiks aufzuzeigen und die Kosten und Folgen für das Unternehmen zu kommunizieren.

QR-Codes für weitere Recherche:



Quellen:

DBB Beamtenbund und Tarifunion: Arbeitskampf. URL:
<https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/a/arbeitskampf.html> [Stand: 19.06.2023]

Förderland: Arbeitskampf und Gegenmaßnahmen. URL:
<https://www.foerderland.de/managen/recht/arbeitskampf-und-gegenmassnahmen/> [Stand: 19.06.2023]

Tarifverhandlungen

Grundlagen

In Deutschland werden Lohn- und Arbeitsbedingungen größtenteils von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden autonom und ohne staatliche Einmischung geregelt. Diese Unabhängigkeit wird als "Tarifautonomie" bezeichnet und ist in der Verfassung verankert. Artikel 9, Absatz 3, Satz 1 des Grundgesetzes gewährleistet die "Koalitionsfreiheit", was das Recht zur Bildung von Vereinigungen zur Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für alle Berufe und Bürger ermöglicht. Zusätzlich gibt es wichtige Gesetze wie das Tarifvertragsgesetz, das Gesetz zur Montanmitbestimmung und das Betriebsverfassungsgesetz, die die Tarifautonomie und betriebliche Mitbestimmung regeln. Interessanterweise sind Streiks und Aussperrungen durch Arbeitgeber in Deutschland nicht direkt gesetzlich geregelt, sondern die Arbeitsgerichte spielen hierbei eine entscheidende Rolle.

In Deutschland werden Flächentarifverträge auf Branchenebene zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verhandelt. Auf der Arbeitgeberseite haben Branchenverbände wie Gesamtmetall das Verhandlungsmandat, während auf der Gewerkschaftsseite branchen- oder berufsbezogene Gewerkschaften agieren. Die Verhandlungen im öffentlichen Dienst sind eine besondere Situation, da Kommunen, Länder und Bund gemeinsam auf der Arbeitgeberseite stehen. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden hauptsächlich von ver.di und dem Deutschen Beamtenbund vertreten. Beamte haben zwar kein Streikrecht, aber die Tarifvereinbarungen im öffentlichen Dienst werden in der Regel auf sie übertragen.

Betriebsräte können nicht eigenständig zum Streik aufrufen und sind keine direkten Verhandlungspartner bei Tarifverhandlungen. Es gibt jedoch betriebsbezogene Tarifverträge, sogenannte "Haustarifverträge", die in der Regel in großen und gut organisierten Unternehmen wie der Volkswagen AG zwischen der Unternehmensführung und der Gewerkschaft geschlossen werden.

Tarifverträge

Es gibt verschiedene Arten von Tarifverträgen, darunter Lohn- und Gehaltstarifverträge, die konkrete Lohnerhöhungen in Prozenten oder als Einmalzahlungen festlegen. Diese Verträge haben oft kurze Laufzeiten, normalerweise ein Jahr. Zusätzlich gibt es Entgelttarifverträge, die die Einteilung von Berufsgruppen in Einkommensgruppen vorgeben. Manteltarifverträge, die in der Regel über mehrere Jahre laufen, regeln andere Aspekte der Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und Schichtarbeit. Es gibt auch viele spezielle Tarifverträge, die Bereiche wie betriebliche Altersvorsorge, Altersteilzeit oder betriebliches Gesundheitsmanagement abdecken.

Ablauf von Tarifverhandlungen

Der Ablauf von Tarifverhandlungen ist gesetzlich geregelt, hat aber auch eine politische Dynamik. Die Tarifautonomie basiert darauf, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gut organisiert sind und Tarifverhandlungen durchführen können. In Deutschland wird im internationalen Vergleich selten gestreikt, daher ist die Anzahl der Streiktage relativ gering. Dies hat zur Verwendung des Begriffs "Sozialpartnerschaft" als Synonym für Tarifautonomie in Politik und Öffentlichkeit geführt.

Während Tarifverhandlungen legen Gewerkschaften ihre Forderungen vor, die oft Lohnerhöhungen, Inflationsausgleich und Beteiligung am Produktivitätsfortschritt beinhalten. Die Verhandlungen beinhalten in der Regel eine komplexe Mischung aus festen Beträgen, gestaffelten prozentualen Erhöhungen und einer bestimmten Laufzeit des Tarifvertrags. Gewerkschaften erwarten ein Angebot von der Arbeitgeberseite oder zumindest Verhandlungsbereitschaft. Wenn es kein Angebot gibt oder keine Einigung erzielt wird, kann es zu Streiks kommen. Häufig gibt es bereits kurz nach Ablauf der Friedenspflicht Warnstreiks, um den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Arbeitgeber setzen das Mittel der Aussperrung von Mitarbeitern hingegen selten ein.

In Deutschland dürfen Gewerkschaften Streiks nur im Rahmen aktueller Tarifverhandlungen organisieren, politische Streiks oder ein Generalstreik sind gesetzlich verboten. Die Verhältnismäßigkeit

eines Streiks kann auf Antrag der Arbeitgeberseite von Arbeitsgerichten überprüft werden. Dies unterstreicht die ordnende Funktion der Tarifautonomie, die den Konflikt zwischen Kapital und Arbeit institutionalisiert und in die marktwirtschaftliche Ordnung integriert hat.

Bevor Gewerkschaften einen Streik organisieren können, müssen sie ihre Mitglieder in einer Urabstimmung befragen. Mindestens 75 Prozent der Mitglieder im betreffenden Bereich müssen zustimmen, damit ein Streik erlaubt ist. Wenn es zu einer Einigung in den Verhandlungen kommt, reichen 25 Prozent Zustimmung aus, um den Streik zu beenden. Wenn sich Gewerkschaften und Arbeitgeber trotz dieser Mechanismen nicht einigen können, besteht die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens. Langwierige und ergebnislose Verhandlungen sind in Deutschland nach wie vor selten.

QR-Codes für weitere Recherche:



Quellen:

Bundeszentrale für politische Bildung: Tarifpolitik/Tarifautonomie. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202193/tarifpolitik-tarifautonomie/> [Stand: 19.06.2023]

Hans-Böckler-Stiftung: Tarifverhandlung – einfach erklärt. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=HbBvca8J-qA> [Stand: 19.06.2023]

Handout Gallery Walk

Füllen Sie mithilfe der vorliegenden Informationsmaterialien zu den Themen Mitbestimmung und Mitbestimmungsrecht, Gewerkschaften, Arbeitskampf und Tarifpolitik das vorliegende Handout aus. Erstellen Sie im Anschluss in Ihrer Gruppe zu einem Thema ein Plakat. Jedes Thema sollte mindestens einmal vergeben worden sein.

Thema	Informationen
Mitbestimmung und Mitbestimmungsrecht	
Gewerkschaften	

Arbeitskampf	

Tarifverhandlungen

--	--

Handout Gallery Walk

Thema	Informationen
Mitbestimmung und Mitbestimmungsrecht	<ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmung ist ein zentrales Element der Arbeitswelt in Deutschland. • Es handelt sich um ein System, bei dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen werden. • Hat das Ziel, die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen und ihre Beteiligung an betrieblichen Angelegenheiten sicherzustellen. • In Deutschland gibt es zwei Hauptformen der Mitbestimmung: die paritätische Mitbestimmung und die erweiterte Mitbestimmung: <ul style="list-style-type: none"> ○ Die <i>paritätische Mitbestimmung</i> bezieht sich auf die gleichberechtigte Vertretung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Aufsichtsräten großer Unternehmen. ○ Die <i>erweiterte Mitbestimmung</i> gilt für mittelgroße Unternehmen und beinhaltet die Beteiligung von Arbeitnehmern in verschiedenen Gremien und Ausschüssen. • Ist gesetzlich verankert und wird in verschiedenen Verordnungen und Gesetzen geregelt. • Trägt zur Stabilität und zum sozialen Frieden in der deutschen Arbeitswelt bei und fördert die Partizipation der Arbeitnehmer an unternehmerischen Entscheidungen.
Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern, die gemeinsam für ihre Interessen eintreten. • Sie verfolgen Ziele wie bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und soziale Absicherung. • Wichtige Akteure im politischen System, da sie die Rechte der Arbeitnehmer vertreten. • In Deutschland sind Gewerkschaften in verschiedenen Dachverbänden organisiert, darunter der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). • Nutzen verschiedene Instrumente, um ihre Ziele zu erreichen, darunter Tarifverhandlungen, Streiks und politische Lobbyarbeit. • Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig, aber sie bietet den Vorteil der kollektiven Interessenvertretung. • Sind in vielen Ländern ein wichtiger Teil des politischen Systems und tragen zur sozialen Gerechtigkeit bei.

<p>Arbeitskampf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitbestimmungsrecht in Deutschland: Beteiligung von Arbeitnehmern in Aufsichtsrat und Betriebsrat (wesentlicher Teil des deutschen Arbeitsrechts, um Arbeitnehmerinteressen zu schützen und zu vertreten). • Ziel: Schutz der Arbeitnehmerinteressen und aktive Teilnahme an Entscheidungsprozessen. • Ausgewogenes Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. • Arbeitskampf, insbesondere Streiks, als Mittel zur Verteidigung oder Durchsetzung der Arbeitnehmerbelange in Bezug auf die Mitbestimmung. • Verschiedene Formen von Streiks: Warnstreiks, Arbeitsniederlegungen, Vollstreiks je nach Dringlichkeit der Forderungen. • Arbeitskämpfe wie Streiks sind ein legitimer Weg zur Anerkennung der Mitbestimmung, unterliegen jedoch klaren Regeln und Vorschriften für einen fairen Arbeitsmarkt. • Arbeitgeber können während eines Streiks Gegenmaßnahmen ergreifen: Ersatzarbeitnehmer einstellen, Gerichte anrufen, Sanktionen gegen Streikende. • Gesetzliche Regelungen und Einschränkungen gewährleisten Arbeitnehmerrechte und die reibungslose Funktionsweise des Arbeitsmarktes.
<p>Tarifverhandlungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifpolitik bezieht sich auf die Vereinbarungen und Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über Löhne, Arbeitsbedingungen und andere arbeitsbezogene Themen. • Tarifautonomie bedeutet, dass die Parteien, insbesondere Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, autonom Tarifverträge aushandeln können, ohne staatliche Einmischung. • In Deutschland spielt die Tarifautonomie eine zentrale Rolle im Arbeitsrechtssystem. • Tarifverträge legen Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen fest und können branchen- oder firmenspezifisch sein. • Sie können für allgemeinverbindlich erklärt werden, was bedeutet, dass sie für alle Unternehmen in einer Branche gelten, unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften. • Die Tarifautonomie ermöglicht es den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeber), kollektiv Vereinbarungen zu treffen, um die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. • Tarifverhandlungen können zu Arbeitskämpfen wie Streiks führen, wenn keine Einigung erzielt wird.

Quellen:

Frieder Schmitt: *Beteiligung- Kern der Mitbestimmung*, URL: <https://www.marburger-bund.de/betriebsrat/fachbeitraege-zu-mitbestimmungs-und-mitwirkungsrechten-des-betriebsrats/beteiligung> [Stand: 19.06.2023]
Hans Böckler Stiftung, URL: <https://www.imu-boeckler.de/de/was-ist-mitbestimmung-17364.htm> [Stand: 19.06.2023]
Hans Böckler Stiftung, URL: <https://www.imu-boeckler.de/de/basiswissen-mitbestimmung-15455.htm> [Stand: 19.06.2023]
Lernhelfer: *Schülerlexikon*, URL: <https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/betriebliche-mitbestimmung#> [Stand: 19.06.2023]
Bundeszentrale für politische Bildung, URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202034/gewerkschaften/> [Stand:19.06.2023]
DBB Beamtenbund und Tarifunion: *Arbeitskampf*. URL: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/a/arbeitskampf.html> [Stand: 19.06.2023]
Förderland: *Arbeitskampf und Gegenmaßnahmen*. URL: <https://www.foerderland.de/managen/recht/arbeitskampf-und-gegenmassnahmen/> [Stand: 19.06.2023]
Bundeszentrale für politische Bildung: *Tarifpolitik/Tarifautonomie*. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/202193/tarifpolitik-tarifautonomie/> [Stand: 19.06.2023]
Hans-Böckler-Stiftung: *Tarifverhandlung – einfach erklärt*. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=HbVca8J-qA> [Stand: 19.06.2023]

Methodenblatt: Gallery Walk

Beschreibung:

Die Methode Gallery Walk kann in verschiedenen Klassenstufen sowie verschiedenen Themen eingesetzt werden. Vorher werden Plakate, Flipcharts, etc. mit zusammengefassten Ergebnissen erstellt. Anschließend werden diese im Klassenraum ausgestellt. Die Veranschaulichungen zu den Themen werden in einzelne Stationen unterteilt. Die zuständige Gruppe zum Thema wählt eine/n Moderator/in oder mehrere Moderator*innen aus, welche bei der jeweiligen Station bleiben, um das jeweilige Thema vorzustellen. Die restlichen Mitglieder rotieren im Uhrzeigersinn entlang der anderen Stationen, um die jeweiligen Themen vorgestellt zu bekommen und Fragen stellen zu können. Hierbei darf nicht vergessen werden, dass unter den Gruppen die Moderator*innen gewechselt werden. So wird ermöglicht, dass alle Gruppenmitglieder einmal in der Position des/r Moderator*in und einmal in der Position des/r Zuschauer*in waren. Im Anschluss kann eine Diskussion im Plenum zur Auswertung der Methode sowie Fragenklärung stattfinden.

Wirkungsweise:

Bei Durchführung dieser Methode ist eine hohe Konzentration gefragt, da die Zeit an den jeweiligen Stationen begrenzt ist. Der Vorteil ist, dass alle Teilnehmer*innen zu allen Themen Informationen sammeln und Fragen klären können und hierbei zeiteffizient gearbeitet wird. Ungeklärte Fragen können anschließend im Plenum geklärt werden. Des Weiteren werden durch diese Form der Methode alle Arbeitsergebnisse der Gruppen gewürdigt.

Variation:

1. Es besteht die Möglichkeit die Methode abzuwandeln zum „Markt“. Hierbei entscheiden die Teilnehmer*innen selbst, zu welcher Station sie gehen und wie lange sie bleiben. Dies ermöglicht profunde Einzelgespräche und längere Auseinandersetzungen mit einem Thema. Jedoch kann hierbei nicht kontrolliert werden, ob alle Teilnehmer*innen alle Stationen abgelaufen haben.
2. Zur Abweichung besteht die Möglichkeit, dass an den jeweiligen Stationen die Moderator*innen für Fragen zur Verfügung stehen. Jedoch werden keine Ergebnisse präsentiert und auch keine Diskussion gelenkt. Durch diese Vorgehensweise sollen die restlichen Teilnehmer*innen die Ergebnisse selbstständiger kommentieren mit ihren individuellen Meinungen. Hierbei besteht die Gefahr, dass wenig Diskussion/ Moderation entsteht.
3. Sollten sehr viele Stationen aufgebaut sein, gibt es die abgewandelte Methode, dass sich jede*r Teilnehmer*in eine feste Anzahl an Stationen aussucht, die er besucht.