

Arbeitsblätter

Arbeitsblatt 1. Die Situation

Wir befinden uns in einer Betriebsversammlung mit Betriebsleitung, Belegschaft und Gewerkschaft, die sich in der Diskussion über eine Lohnforderung festgefahren haben. In der Fabrik wird an allen Tagen des Jahres rund um die Uhr gearbeitet. Sie hat insgesamt 1000 Beschäftigte von der Produktion bis zum Management. Alle Beschäftigten sind Gewerkschaftsmitglieder.

Die Firma steckt derzeit in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, steht allerdings nicht unmittelbar vor dem Konkurs. Sie macht nach wie vor hohe Gewinne, aber da die Branche insgesamt einen Einbruch erlebt, sind diese im letzten Jahr gesunken. In den letzten drei Jahren sind die Reallöhne (das bedeutet die Berücksichtigung der Kaufkraft, etwa aufgrund von Inflation) um drei Prozent und die Zahl der Beschäftigten um zehn Prozent zurückgegangen.

Die Belegschaft fordert eine Lohnerhöhung entsprechend den Erhöhungen in anderen Branchen.

Das Management hat zu verstehen gegeben, dass die Zahl der Beschäftigten weiter reduziert werden muss, um eine Lohnerhöhung zu finanzieren. Ihr Angebot:

- eine 4-prozentige Lohnerhöhung mit einer Laufzeit von 12 Monaten für Einzelverträge (die Inflationsrate beträgt derzeit 2 Prozent pro Jahr)
- die Abschaffung von Überstunden inklusive Bonuszahlungen
- Entlassungen (10 Prozent der Beschäftigten – vor allem Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte und Auszubildende – nach der Regel, wer zuletzt eingestellt wurde, wird zuerst entlassen) und freiwillige Personalfreisetzung.

Der Vorschlag der Betriebsleitung wurde von der Belegschaft zurückgewiesen, weil er eine deutliche Verschlechterung mit sich brächte (im Augenblick verdienen 40 Prozent der Beschäftigten einen erheblichen Teil ihres Einkommens mit Überstunden). Gewerkschaft und Belegschaft machten einen Gegenvorschlag:

- 9 Prozent Lohnerhöhung mit einer Laufzeit von 2 Jahren
- Überstunden und Bonuszahlungen werden beibehalten
- die Zahl der Beschäftigten bleibt gleich. Statt Entlassungen sollen betroffene Belegschaftsmitglieder auf Kosten der Firma umgeschult werden.

Werden die Forderungen nicht erfüllt, soll gestreikt werden.

Der Gegenvorschlag wurde von der Betriebsleitung mit der Begründung zurückgewiesen, dass die Vorschläge von Seiten der Gewerkschaft und Belegschaft die derzeitigen Probleme der Firma nicht lösen würden.

Nun wird seit zwei Monaten verhandelt.

Es gehört zur Firmenpolitik, eine Versammlung aller Beteiligten einzuberufen, wenn innerhalb von zwei Monaten keine Einigung erzielt werden kann. Diese Versammlung ist Gegenstand der Simulation. Beide Seiten müssen einen neuen Vorschlag unterbreiten, der eine realistische Basis für eine beiderseits befriedigende Einigung darstellt.

Am Verhandlungstisch sitzen fünf Personen: zwei Bevollmächtigte der Betriebsleitung, eine Person für die Versammlungsleitung (die von der Betriebsleitung bestimmt wird) und zwei Bevollmächtigte von Gewerkschaft und Belegschaft. Da es sich um eine außerordentliche Betriebsversammlung handelt, sind alle Beschäftigten dazu eingeladen.

Arbeitsblatt 2. Kleines Lexikon der Arbeit

Tarifverhandlungen:	Verhandlungsprozess, bei dem Bevollmächtigte der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite versuchen, sich auf Kompromisse für Streitpunkte wie Löhne und Arbeitsbedingungen zu einigen.
Aussperrung:	Eine Aussperrung ist eines der radikalsten Machtmittel einer Betriebsleitung. Die Betriebsleitung verweigert Streikenden den Zugang zu ihrem Arbeitsplatz, damit sie die anderen Beschäftigten nicht an der Arbeit hindern. Sie sperrt sie also buchstäblich aus, bis sie die Forderungen der Betriebsleitung akzeptieren.
Freisetzung:	Beschäftigte werden freigesetzt, wenn sie entlassen werden, zum Beispiel weil sich die Betriebsleitung entschließt, die Firma zuzumachen. Die ehemaligen Beschäftigten können dabei Anspruch auf eine Abfindung haben.
Abfindung:	Werden dauerhaft Beschäftigte aus ungerechtfertigten oder betriebsbedingten Gründen entlassen, dann haben sie ein Recht auf Kompensation, die Abfindung genannt wird. Die Abfindung bemisst sich nach dem Lohn, den die Beschäftigten bislang erhalten haben, zum Beispiel einen Monatslohn für jedes Betriebszugehörigkeitsjahr.
Streik:	Das Streikrecht ist ein grundlegendes soziales Menschenrecht, das als notwendiges Element für erfolgreiche Tarifverhandlungen und als Mittel zur Abmilderung der strukturellen Ungleichheit im Verhältnis zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten gilt. Ein Streik ist die Weigerung zu arbeiten oder die Blockade der Arbeit durch die Beschäftigten. Allerdings können Arbeiter_innen nicht einfach streiken, wenn ihnen gerade danach ist! Es müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein, die normalerweise gesetzlich geregelt sind und von Land zu Land variieren.
Gewerkschaft:	Eine Gewerkschaft ist ein Verband zur Verteidigung der Interessen von Beschäftigten, insbesondere von Lohn und Arbeitsbedingungen. Bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vertritt die Gewerkschaft vertritt die Seite der Arbeitnehmer_innen. In vielen Ländern sind Gewerkschaften in übergeordneten Gewerkschaftsbünden organisiert.

1

2

3

4

5

Anhang