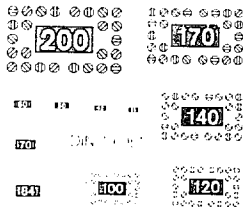


# JUGEND TARIFPOLITISCHES PROGRAMM

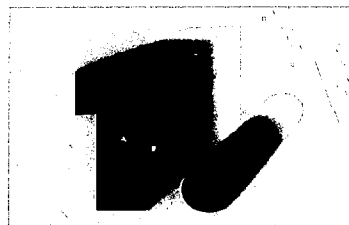


A93-3529



A93-3529

**Impressum:**  
**Herausgeber:** Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik - Vorstandsbereich Jugend - Berufsbildung  
**Verantwortlich:** Heinz Junge  
**Gestaltung:** Gerd Wolf  
**Druck:** Buchdruckwerkstätten Hannover GmbH



JUGEND-  
TARIFPOLITISCHES  
PROGRAMM

beschlossen vom Bundesjugendausschuß  
in den Sitzungen am 18. 2. 92 in Hannover  
und am 27. 5. 92 in Güntersberge/Harz

## Was sich bewegt hat

Rückblick auf tarifpolitische Erfolge

Die tarifliche Verbesserung der Ausbildungs- und Lebensbedingungen junger Menschen war und ist ein wichtiger Bestandteil der Tarifpolitik der IG Chemie-Papier-Keramik. Die eigenständige Entwicklung und Einbringung jugendspezifischer Forderungen in die Tarifkommissionen der IG Chemie-Papier-Keramik hat eine lange und bewährte Tradition. Die Situation Jugendlicher im Betrieb unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von der Situation der bereits ausgereiften Arbeitnehmer.

Neben dem Einfinden in die Realitäten der Arbeitswelt gehört in diesem Zusammenhang auch die Tatsache, daß Auszubildende im Betrieb eine Minderheit darstellen und zur Durchsetzung ihrer spezifischen Tarifforderungen einer Lobby innerhalb der Gewerkschaft bedürfen. Zum anderen ist die Ausbildungszeit zeitlich befristet. Dies hat einen häufigen Wechsel der jugendlichen Tarifkommissionsmitglieder zur Folge. Eine längere Qualifizierungsphase wie im Erwachsenenbereich findet somit für den/die einzelne/n nicht statt.

Eine möglichst konkrete und zielgruppenorientierte Tarifarbeit muß diesen Tatbestand aufgreifen und in aktive Tarifpolitik im Rahmen der Gesamt-

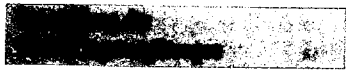
organisation umsetzen. Die IG Chemie-Papier-Keramik hat diesen Zusammenhang frühzeitig erkannt und kann auf eine lange Erfahrung im Bereich der Jugendtarifpolitik zurückblicken.

Klar, daß sie dabei stolz auf das Erreichte ist. Wer aber nur die Aufstufung der Erfolge liest, vergißt nur allzuleicht, wie lang und zäh an ihnen gerungen wurde und welche Kritik die einzelnen Abschlüsse letztendlich auch »ertragen« mußten. Zum einen stellen Tarifergebnisse immer auch einen Kompromiß zwischen den unterschiedlichen Interessen der Arbeitgeber auf der einen Seite und den Gewerkschaften auf der anderen Seite dar. Schon aufgrund dessen kann nicht immer das Optimum der erarbeiteten Positionen erreicht werden. Zum anderen sind die unterschiedlichen tarifpolitischen Strategien jederzeit auch der öffentlichen Kritik ausgesetzt. Die IG Chemie-Papier-Keramik begrüßt sachliche Kritik und setzt sich mit ihr ehrlich und offen auseinander.

Einen ganz besonderen Stellenwert nimmt die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den neuen Bundesländern ein. Zwei Faktoren erschwe-

ren hierbei den wünschenswerten Gleichklang in einem gesamtdeutschen Forderungspaket: Zu unterschiedlich ist die tarifpolitische Erfahrung und Entwicklung sowie die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Deshalb ist in diesem Jugendtarifpolitischen Programm noch ein eigenständiges Kapitel über Tarifentwicklung in den neuen Bundesländern enthalten. Nach erfolgter Angleichung der Ausbildungsvergütungen, wie sie in fast allen Branchen der IG Chemie-Papier-Keramik für April 1994 vorgesehen sind, wird diese thematisch bedingte Trennung hoffentlich nicht mehr notwendig sein.

## 1.1



Die Ausbildungsvergütungen konnten kontinuierlich angehoben werden. In der chemischen Industrie des Bezirkes Nordrhein betragen sie beispielsweise 1960 im ersten Lehrjahr 98,- DM für über 18jährige. In der letzten Tarifrunde 1991 lag die Ausbildungsvergütung in der chemischen Industrie Nordrhein bei 915,- DM. Damit haben sich die Ausbildungsvergütungen in diesem Zeitraum annähernd verzehnfacht.

Für Jugendliche und Auszubildende konnte ebenfalls ein 13. Monatseinkommen in Höhe eines vollen Monatseinkommens tarifvertraglich vereinbart werden. Mit vereinzelten Ausnahmen gilt diese Regelung in allen Branchen.

Die unterschiedliche Vergütung in Abhängigkeit vom Alter konnte 1976 abgeschafft werden, seit diesem Jahr erhalten alle Auszubildenden eines Ausbildungsjahres, unabhängig von ihrem Alter, dieselbe Vergütung.

## 1.2

### Urlaub und Urlaubsgeld

In der Weiterentwicklung der tariflich zu gewährenden Urlaubstage haben Auszubildende den gleichen Anspruch wie ältere Arbeitnehmer. Im Regelfall sind heute 30 bezahlte Arbeitstage als Urlaubstage zu gewähren, so daß der bestehende Urlaubsanspruch sowohl für jugendliche Auszubildende nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz als auch ältere Auszubildende nach dem Bundesurlaubsgesetz durch die tarifvertragliche Gestaltung der IG Chemie-Papier-Keramik bereits weit überschritten ist.

Jugendliche und Auszubildende haben ebenfalls einen tarifvertraglichen Anspruch auf die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes. Dieser Anspruch konnte in den siebziger Jahren tarifvertraglich realisiert werden. Die Höhe des Urlaubsgeldes beträgt augenblicklich fast eine volle Ausbildungsvergütung. Dies gilt im großen und ganzen für alle Branchen. In einigen Branchen erhalten jugendliche Auszubildende jedoch ein geringeres Urlaubsgeld als die übrigen Beschäftigten.

Eine Sonderrolle nehmen bisher noch die Tarifbereiche in den Neubundesländern ein. Es gilt in aller Regel der halbe Satz des Urlaubsgeldes, das den übrigen Arbeitnehmern zusteht; das ist in der Regel 5,- DM pro Urlaubstag.

## 1.3

Für die chemische Industrie, die Kautschukindustrie, Hohlglasindustrie sowie Kunststoffindustrie in den Altbundesländern ist eine stufenweise Heranführung an den vollen Satz von 78,- DM bis spätestens 1993 bzw. 1995 vereinbart. Die anderen

Branchen haben noch keine Vereinbarung über eine Heranführung des Arbeitgeberanteils an den Satz der übrigen Arbeitnehmer getroffen.

## 1.4

### Arbeitszeitverkürzung

Gegenwärtig gilt in allen Branchen für Auszubildende die gleiche Arbeitszeit wie für Beschäftigte, die nicht in Ausbildung sind. In einer Vereinbarung zum § 2 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie ist allerdings festgelegt, daß an allen Berufsschultagen wegen der in der Regel kürzeren Arbeitszeit kein Zeitguthaben entsteht. In der Mehrzahl aller Fälle wird die Arbeitszeitverkürzung in den Betrieben durch Ansparen von Zeitguthaben und anschließender Gewährung freier Tage umgesetzt. Auf das Jahr umgerechnet führt dies dazu, daß Auszubildende zwei bis drei Tage geringeren Freizeitausgleich erhalten als die übrigen Arbeitnehmer.

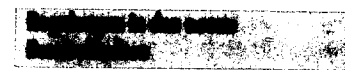
In den Betrieben, in denen die Arbeitszeitverkürzung über einen achtstündigen Freizeitausgleich an einem festgelegten Wochentag erfolgt und dieser Wochentag mit dem Berufsschultag des/der Auszubildenden zusammenfällt, erhält diese/r keine Nachgewährung. Es sei denn, dies ist ausdrücklich betrieblich geregelt worden. Ansonsten greift das tariflich vereinbarte Glück-Pech-Prinzip. Nach diesem Prinzip wird ein Berufsschulstag gewertet wie eine Fehlzeit durch Krankheit.

Die Gleichsetzung von Krankheit und Berufsschulstag ist nach Ansicht der Jugend der IG Chemie-Papier-Keramik sachlich falsch, da der Berufsschulstag ein Arbeitstag ist. Im Rahmen des dualen Ausbildungssystems arbeitet der Auszubildende an diesem Tag nur an einem anderen Lernort. Ander-

seits ist es dem Arbeitgeber aufgrund des § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz nicht möglich, dem Auszubildenden am Berufsschultag einen ganz-täglichen Freizeitausgleich zu gewähren.

Für zukünftige Manteltarifverhandlungen wird es deshalb darauf ankommen, sehr genaue Formulierungen in die Verträge aufzunehmen, die sicherstellen, daß ein mehr als 5 Unterrichtsstunden dauernder Berufsschulstag wie die regelmäßige, tägliche, betriebliche Arbeitszeit zu behandeln ist und daß kalendarisch fest vereinbarter Freizeitausgleich, der auf einen Berufsschulstag fällt, nachzugewährt ist.

## 1.5



Der Einigungsprozeß bringt bezüglich der wirtschaftlichen und sozialen Situation schmerzliche Anpassungserscheinungen mit sich. Der drastische Anstieg der Arbeitslosenzahlen zeigt auch seine Auswirkungen im Bereich der betrieblichen Ausbildung. Trotz deutlicher Aufforderungen der Treuhänder an ihre Betriebe, betriebliche Ausbildungsplätze zu erhalten, findet ein rapider Abbau der Ausbildungsplätze statt. Die Betriebe vertreten dabei eine raue Überlebensphilosophie. Die Ausbildung junger Menschen wird nicht als gesellschaftliche Verpflichtung der Arbeitgeber gesehen, sondern ausschließlich als negativer Kostenfaktor, den es gilt, über Bord zu werfen. Auch die vielen zum Teil hochqualifizierten Ausbilderinnen und Ausbilder sind ein unerwünschter Kostenfaktor geworden. Dabei übersehen die Betriebe den auch für ihr Überleben mittelfristigen Bedarf an Facharbeiterinnen und Facharbeitern.

Mit dem Abbau der Belegschaften geht die Nichtübernahme nach der Ausbildung einher. So werden zahlreiche Jugendliche gleich zu Beginn der Einführung der sozialen Marktwirtschaft recht kraß mit dem Phänomen der Arbeitslosigkeit konfrontiert. Hier ist es in einigen Fällen gelungen, über Betriebsvereinbarungen zumindest befristete Übernahmen zu erwirken, um Jugendlichen neben dem Sammeln von zusätzlicher Berufserfahrung auch ausreichend Zeit zu geben, sich in aller Ruhe einen Arbeitsplatz zu suchen, ohne deshalb gleich arbeitslos zu sein. Zumal dadurch auch ein Anspruch auf den vollen Satz des Arbeitslosengeldes entsteht, der direkt nach der Ausbildung wesentlich niedriger ausfallen würde.

Die Ausbildungsvergütungen wurden in der DDR per Gesetz festgelegt. Die letzte gesetzliche Regelung erfolgte im März 1990. Ein Vergleich mit den Ausbildungsvergütungen der Glasindustrie ab dem 1. 6. 1992 zeigt, welche deutlichen Erhöhungen seitens der IG Chemie-Papier-Keramik erreicht werden konnten.

Ausbildungsstufe / Gesetz	Tarifvertrag Glas
1. Ausbildungsjahr	539,- DM
2. Ausbildungsjahr	577,- DM
3. Ausbildungsjahr	700,- DM
4. Ausbildungsjahr	717,- DM

Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage aller Branchen in den neuen Bundesländern ist diese Tarifierhöhung ein Erfolg. Dieser Erfolg ist aber zunichte gemacht worden durch die politische Setzung der Rahmenbedingungen der Bundesregierung.

Beispielsweise sind die Preise für Heimunterbringung von Auszubildenden um das Zehnfache gestiegen, oder es gibt keine verbilligten Fahr-

karten für die öffentlichen Verkehrsmittel für Auszubildende.

Es muß daher Aufgabe künftiger Tarifpolitik sein, die Ausbildungsvergütung in eine Höhe zu bringen, die diese gesteigerten Kosten abdecken kann. Daneben muß auch auf die politischen Entscheidungsträger Einfluß genommen werden, damit die Lebenshaltungskosten nicht unkontrolliert in die Höhe steigen. Insbesondere in Lehrlingswohneinheiten muß der Mietexplosion Einhalt geboten werden. Das staatliche Instrument der Berufs Ausbildungsbeihilfe muß finanzielle Härten kompensieren. Wichtige Voraussetzung dafür ist, daß die Anträge in den Ämtern rasch bearbeitet werden, was nur bei entsprechender personeller Ausstattung möglich ist.

## 1.6

### Tarifpolitik als Instrument zur Schaffung von mehr Chancengleichheit am Ausbildungsplatz

Tarifvertrag zur Integration Jugendlicher

Jugendliche mit fehlendem bzw. schlechterem Hauptschulabschluß und/oder geringen Deutschkenntnissen sind auch heute noch besonders stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffen.

Sie erhalten durch die in den Betrieben praktizierten Ausleseverfahren keinerlei Chance auf einen Ausbildungsplatz. Schon frühzeitig nahm sich die IG Chemie-Papier-Keramik dieser Gruppe an. Der erste Tarifvertrag in dieser Richtung wurde bereits Ende der 70er Jahre mit den Arbeitgebern der chemischen Industrie abgeschlossen. Seit dieser Zeit hat es zahlreiche ergänzte und erweiterte Fassungen des ursprünglichen Tarifvertrages gegeben. Der

Tarifvertrag sieht eine einjährige Einarbeitungsphase vor, die die Voraussetzungen schaffen soll, im Anschluß daran einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Diese Möglichkeit besteht gegenwärtig für ausländische Jugendliche, jugendliche Aussiedlerinnen und Aussiedler sowie Jugendliche ohne Hauptschulabschluß.

Trotz aller positiven Aspekte hat sich in der Praxis gezeigt, daß der Tarifvertrag aufgrund seiner offenen Gestaltung nur bedingt als Instrument zur Benachteiligtenförderung nutzbar ist. Der Anteil derjenigen, die nach Ende der »Eingliederungsmaßnahme« einen Ausbildungsplatz erhalten haben, ist verhältnismäßig gering. Deshalb stehen wir vor der Aufgabe, uns für stärkere Verbindlichkeiten einzusetzen. Zwei Punkte sollten dabei im Tarifvertrag festgeschrieben werden:

1. Die Garantie einer Übernahme in die Ausbildung nach erfolgreicher Absolvierung der Maßnahme, dies beinhaltet auch die Möglichkeit, während der Eingliederungsmaßnahme den Hauptschulabschluß nachholen zu können.
2. Die eindeutige Festschreibung der Qualifizierungsziele und -hilfen während der Fördermaßnahme, vergleichbar einem Berufsgrundbildungsjahr, jedoch ohne Anrechnung auf zukünftige Ausbildungszeiten.

Darüber hinaus haben die gemachten Erfahrungen gezeigt, daß eine Ausweitung der Einarbeitungsphase auf 2 Jahre inzwischen eher die Regel ist. Hier müssen Regelungen geschaffen werden, die eine Verlängerung der Einarbeitungsphase nur noch in Ausnahmefällen ermöglichen.

Neben tariflichen Aktivitäten ist es erforderlich, daß die Interessenvertretungen vor Ort wieder vermehrt in die Diskussion über Form und Inhalt der durchgeführten Benachteiligungsprogramme treten. Viele Betriebe der chemischen Industrie zögern, diesen

Tarifvertrag anzuwenden. Ein erneuter Denkanstoß auf die soziale Verpflichtung des Arbeitgebers durch die Interessenvertretungen ist von Zeit zu Zeit erforderlich.

## 1.7

### Tarifpolitik als Instrument zur Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit

Zu Beginn der 80er Jahre waren nicht nur Ausbildungsplätze knapp, vielmehr pflanzte sich das Problem in die Zeit nach der Ausbildung fort. Nicht alle Jugendlichen, die eine Ausbildung erfolgreich absolvierten, erhielten im Anschluß an die Prüfung eine Stelle im ausbildenden Betrieb und im erlernten Beruf. Die IG Chemie-Papier-Keramik hat deshalb versucht, tarifpolitische Wege zu beschreiten, um Jugendlichen zumindest eine befristete Übernahme nach der Ausbildung zu garantieren.

Ein erster Versuch war der Vorschlag einer befristeten Übernahme für sechs Monate. Dadurch könnten Auslernende Berufserfahrung sammeln, während sie gleichzeitig Zeit bekämen, nach einem anderen Arbeitsplatz, einem Schulplatz oder einer Umschulungsmaßnahme zu suchen. Zu dieser Form praktizierter Solidarität wollten sich die Arbeitgeber bislang nicht bereit erklären, jedoch gelang es in zahlreichen Betrieben, Betriebsvereinbarungen zur befristeten Übernahme zu erwirken.

Ein zweiter Schritt war der Abschluß des Tarifvertrages über Teilzeitarbeit (1987) für die chemische Industrie. Der § 4 dieses Vertrages sieht vor, Jugendlichen nach der Beendigung der Berufsausbildung, sofern sie nicht in ein Vollzeitverhältnis übernommen werden, zumindest einen Teilzeitarbeitsplatz anzubieten. Jeweils nach einem

Jahr hat der Arbeitgeber zu überprüfen, ob ein geeigneter Vollzeitarbeitsplatz zur Verfügung steht. Durch die Strukturkrise der Wirtschaft in den neuen Bundesländern ist diese Problematik leider wieder aktuell geworden. In den alten Bundesländern gibt es in einigen Branchen und/oder Berufen nach wie vor Übernahmeprobleme. Jedoch ist es Interessenvertretungen schon heute in einzelnen Betrieben gelungen, Betriebsvereinbarungen zur Übernahme von ausgelernten Auszubildenden mit den Arbeitgebern auszuhandeln. Sie bewirken, daß zum Erhalt der Berufsqualifikation und für die Weiterbeschäftigung der Auszubildenden betriebliche Möglichkeiten geschaffen werden, die zumindest einen geregelten Anspruch auf befristete Übernahme absichern. Zur Unterstützung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Arbeit der Betriebsräte ist eine Mustervereinbarung erarbeitet worden.



## GRUND- TARIFPOLITISCHES PROGRAMM

beschlossen vom Bundesjugendausschuß  
in den Sitzungen am 18. 2. 92 in Hannover  
und am 27. 5. 92 in Güntersberge/Harz

## Jugend und Tarifpolitik

Wege zum Erfolg

Tarifpolitik ist wohl das bekannteste Aufgabenfeld von Gewerkschaften. Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft finden meistens einmal im Jahr statt.

Der demokratische Aufbau der IG Chemie-Papier-Keramik sieht die Wahl von Tarifkommissionsmitgliedern für jede Branche und jeden Bezirk vor. Die Tarifkommissionsmitglieder werden von Vertrauensleuten gewählt. Der Personengruppe Jugend steht dabei das Recht zu, in den Tarifkommissionen auch personell berücksichtigt zu werden.

Doch Tarifpolitik wird nicht nur von den wenigen Mitgliedern der verschiedenen Tarifkommissionen »gemacht«. Die Forderungen, mit denen die Gewerkschaft in die Verhandlungen mit den Arbeitgebern eintritt, werden vor Ort auf Vertrauensleute-Versammlungen und auf Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksebene in langen Diskussionen entwickelt. So sind beispielsweise die eigenständigen Empfehlungen der Jugend in der chemischen Industrie aus den Jahren 1990/91, die Ausbildungsvergütungen um einen Festbetrag anzuheben, in den Jugendvertrauensleuteversammlungen, den Jugendausschüssen der Verwaltungsstellen sowie der Bezirke ent-

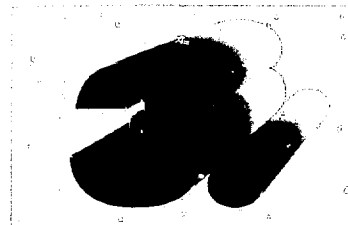
wickelt, in die Tarifkommissionen getragen und als Forderungen beschlossen worden.

Mit der Aufstellung eigenständiger Empfehlungen allein ist es jedoch nicht getan. Voraussetzung für eine aktive Jugendtarifpolitik ist eine aktive Mitgliedschaft. Tarifpolitische Erfolge in dem Bereich der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden sind abhängig von der Durchsetzungskraft und Handlungsfähigkeit der Gesamtorganisation. Daher ist die Werbung neuer Mitglieder für die IG Chemie-Papier-Keramik notwendig. Die Tarifabschlüsse der chemischen Industrie 1990 und 1991 könnten dabei als Werbeargument dienen. Die Erhöhung des Organisationsgrades ist eine Grundvoraussetzung zur Durchsetzung von jugendtarifpolitischen Forderungen!

Darüber hinaus muß eine Aktivierung der jugendlichen Mitglieder in einer attraktiven, an den persönlichen Bedürfnissen gebundene Jugendarbeit stattfinden. Die Gruppe Jugend muß sich mit einem eigenständigen Profil in der IG Chemie-Papier-Keramik darstellen.

Hierzu soll ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Vertreter der Gruppe Jugend in den Tarifkom-

missionen beitragen, der in Form von Arbeits-tagungen des Bundesjugendausschusses oder der Bezirksjugendausschüsse organisiert werden soll. Ebenso sollten jugendtarifpolitische Fragen wieder stärker in die Jugendgruppen und Jugendver-trauensleutearbeit einbezogen werden, beispie-lsweise durch Informationsveranstaltungen über Inhalt und Form von Tarifverträgen und gemein-samen Überlegungen, wie sich Jugendliche stärker in die Tarifpolitik einbringen können.



BUNDES-  
JUGENDAUSCHUSS  
PROGRAMME

beschlossen vom Bundesjugendausschuß  
in den Sitzungen am 18. 2. 92 in Hannover  
und am 27. 5. 92 in Güntersberge/Harz

## Zielsetzungen

1986 wurde vom Bundesjugendausschuß ein Jugendtarifpolitisches Programm nach vorherigen Diskussionen in den Verwaltungsstellen und Bezirken beschlossen.

Nicht nur die Vereinigung der beiden deutschen Staaten hat ein neues, aktualisiertes, den gegenwärtigen Gegebenheiten angepaßtes Programm erforderlich gemacht. Die damals vorrangige Situation des Ausbildungsplatzmangels und der Jugendarbeitslosigkeit hat sich, zumindest was die Altbundesländer anbelangt, weitestgehend entspannt. Zahlreiche Betriebe gehen heute bereits dazu über, in großen Zeitungsannoncen bundesweit Auszubildende zu werben. Diese Tatsache darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß in bestimmten Berufen, beispielsweise im kaufmännischen Bereich und in bestimmten Regionen, immer noch ein Mangel an Ausbildungsplätzen existiert.

Zunehmend an Bedeutung gewinnt die Frage nach einem eigenständigen Haushalt für Auszubildende. Die Wohnungsnot in ganz Deutschland trifft gerade diejenigen besonders hart, die nur über ein geringes Einkommen verfügen. Damit sind gerade Auszubildende betroffen. Billiger Wohnraum ist kaum vorhanden. Eine Betriebswohnung oder ein betrieblicher Zuschuß zu den Mietkosten ist ein Anreiz bei der

Wahl eines Ausbildungsplatzes. Hieraus ergibt sich für die Zukunft ein neues Aufgabenfeld für Jugendtarifpolitik.

Jugendliche in den neuen Bundesländern werden mit zusätzlichen Schwierigkeiten belastet. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation kämpft die überwiegende Zahl der Betriebe ums Überleben.

Massiver Arbeitsplatzabbau macht auch vor den Ausbildungsplätzen nicht halt.

Zusätzlich kommt auf die Jugendlichen erstmalig das Problem der Nichtübernahme nach der Ausbildung zu. Durch diese Rahmenbedingungen gewinnen die Konzepte gegen Jugendarbeitslosigkeit aus den 80er Jahren der alten Bundesrepublik wieder an Bedeutung. Dennoch darf nicht übersehen werden, daß es sich um eine völlig neue Situation für die Wirtschaft der neuen Bundesländer handelt. Neue Wege müssen gesucht und gefunden werden, zumal die Jugendlichen und Auszubildenden noch mit ganz spezifischen Fragestellungen konfrontiert werden. Diese ergeben sich aus der Umstellung zweier völlig verschiedener Systeme. Als gravierendstes Beispiel sei die Problematik der Lehrlingswohnheime (LWH) an dieser Stelle geschildert:

*Die Ausbildung der DDR sah fast ausschließlich die Ausbildung in der Großindustrie vor. Hierzu war es*

erforderlich, Jugendliche — auch aus ganz anderen Regionen — in Betrieben der Großindustrie auszubilden. Dadurch mußte auch deren Unterbringung geklärt werden. In der Folge wurde so mindestens ein Lehrlingswohnheim je Großbetrieb angegliedert. Die Unterkunfts- und Verpflegungskosten waren selbst für DDR-Verhältnisse äußerst billig. Der Staat garantierte auch mehrere Familienheimfahrten pro Monat zu einem eher symbolischen Betrag.

Mit Einführung des Berufsbildungsgesetzes durch die Volkskammer im Juli 1990 wurde auch die Frage der Lehrlingswohnheime geklärt. Sie sollten zum 31. 12. 1990 aus den Betrieben ausgegliedert und den Kommunen überlassen werden. Damit mußten die Verpflegungs- und Unterbringungskosten durch die Kommunen gedeckt werden. Die Preise stiegen dadurch sprunghaft in die Höhe. Auch der Zuschuß für die Heimfahrten wurde gestrichen. Da die Mehrzahl der LWH an den Wochenenden schließt, müssen die Auszubildenden nach Hause fahren und den vollen Fahrpreis bezahlen. Allein die Preise für die Unterkunft übersteigen gegenwärtig die Ausbildungsvergütung. Zwar haben die Auszubildenden in den Neubundesländern genau wie die Auszubildenden in den Altbundesländern ein Anrecht auf Berufsausbildungsbeihilfe, nur zeigen die Erfahrungen (Stand: Sommer 1991), daß die Arbeitsämter diese Anträge aufgrund der Flut unterschiedlichster Anträge gar nicht bearbeiten können. Somit ist die Ausbildung in den neuen Bundesländern für die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden nicht ohne finanzielle Unterstützung der Eltern zu bewältigen.

Nicht nur die rasanten Veränderungen in der Tariflandschaft der neuen Bundesländer, sondern auch der Rückblick auf das letzte Jugendtarifpolitische Programm für die Altbundesländer von 1986 haben gezeigt, daß eine regelmäßige Aktualisie-

rung des Programms erforderlich ist. Die neuen Auszubildenden in den Betrieben wollen keine alten »Rezepte«, die sie nicht nachvollziehen können. Neue Problemstellungen sind vor Ort aktuell geworden. Ein lebendiges Programm muß zu reger Diskussion und Mitarbeit an der Jugendtarifarbeitsanregung.

### 3.1

#### Ausbildungsvergütungen und Arbeitszeitverkürzungen

Wenngleich festgestellt werden kann, daß die IG Chemie-Papier-Keramik durch die Tarifpolitik eine erhebliche Steigerung der Ausbildungsvergütungen erzielt hat, gilt nach wie vor der GRUNDSATZ, DASS DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN IN IHRER HÖHE SO ZU GESTALTEN SIND, DASS ES DEN AUSZUBILDENDEN MÖGLICH IST, EIN EIGENSTÄNDIGES LEBEN UNABHÄNGIG VON DRITTEN ZU FÜHREN.

Dies bedeutet, daß auch zukünftig die Ausbildungsvergütungen im Zuge der normalen Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen sowie Entgelttarifverhandlungen in einem entsprechenden Umfang zu erhöhen sind. Dabei sollten Festbeträge vereinbart werden. In der Konsequenz verringert sich hierdurch prozentual der Differenzbetrag der Ausbildungsvergütungen zwischen den einzelnen Ausbildungsjahren.

Die Resonanz auf die Tarifrunden 1988/91 der chemischen Industrie zeigt, daß die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen über Festbeträge der richtige Weg ist. Zum einen wird im Gegensatz zur prozentualen Erhöhung die Differenz zwischen den einzelnen Ausbildungsvergütungen nicht größer und zum anderen sind diese Tarifergebnisse

die besten Argumente für die Werbung von Auszubildenden.

Es ist nicht einzusehen, daß in einigen Tarifverträgen immer noch altersabhängige Regelungen bestehen. Die Situation junger Menschen unter 18 Jahren ist in keiner Weise anders als die junger Arbeitnehmer/innen bzw. Auszubildender, die volljährig sind. Das gilt auch für altersbedingte Lohn- und Gehaltsabschläge nach der Ausbildung (einen entscheidenden Schritt in die richtige Richtung bildet hierbei der Entgelttarifvertrag der chemischen Industrie, da er in der Hauptsache nur die Jahre der Berufserfahrung für Eingruppierungen zugrunde legt und altersbedingte Abschläge nur noch in den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 beinhaltet.)

Es ist anzustreben, in den zutreffenden Tarifvertragsbereichen eine Harmonisierung tarifvertraglicher Leistungen, die für Auszubildende und Jugendliche bislang in geringerem Maße gewährt wurden, an die zu gewährende Leistungsgröße für alle Arbeitnehmer anzupassen. Dies gilt sowohl für finanzielle als auch für arbeitszeitliche Regelungen.

Das bedeutet im besonderen:

1. Wegfall aller altersbedingten Lohn- und Gehaltsabschläge,
2. die vermögenswirksamen Leistungen sind in gleicher Höhe zu zahlen wie für alle Arbeitnehmer und
3. das zusätzliche Urlaubsgeld ist ebenfalls in gleicher Höhe zu gewähren wie für alle Arbeitnehmer, da die Kosten eines Urlaubs für Auszubildende und Ausgelernte gleich sind.

Für die Regelung weiterer Arbeitszeitverkürzungen im Auszubildendenbereich muß Zielsetzung sein:

1. Arbeitszeitverkürzungen erfolgen immer im gleichen Umfang für Auszubildende und Entgelt-/Lohn- und Gehaltsempfänger.
2. Berufsschulstage werden, im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung, wie Arbeitstage gerechnet. Hinsichtlich der arbeitszeitlichen Bewertung der Berufsschulstage gilt, daß Berufsschulstage wie die regelmäßige, tägliche, betriebliche Arbeitszeit zu behandeln sind.
3. Wird der Freizeitausgleich in Form freier, zur kalendrisch festgelegter Arbeitstage gewährt, an denen Auszubildende die Berufsschule besuchen, ist der Freizeitausgleich für diese/n Tag/e nachzugewähren.

### 3.2

#### Eine Jugendtarifpolitik, die die Ausbildungssituation gestärkt und berücksichtigt

Solange eine Freistellungsregelung am letzten Arbeitstag vor der Prüfung nur für Jugendliche unter 18 Jahren gesetzlich geregelt ist, sollte eine tarifvertragliche Regelung angestrebt werden, die unabhängig vom Alter jedes Auszubildenden gilt. Darüber hinaus sollte die Freistellung für den gesamten Prüfungstag gelten.

Durch die Neuordnung der Berufe ist der Berufsschulunterricht pro Woche auf 12 bis 14 Stunden festgelegt worden. In der Umsetzung bedeutet dies pro Woche zwei Tage Berufsschule. Fast zeitgleich erfolgte die Verschlechterung einzelner Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Hierunter fiel insbesondere die für den Arbeitgeber verbindliche Freistellungsregelung bei Berufsschultagen. In der neuen Fassung des Jugendarbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber den Auszu-

bildenden nur an einem Tag in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden nach dem Berufsschulunterricht nicht mehr zu beschäftigen. Für den zweiten Tag gilt dies nicht. In der Praxis verlangen viele Betriebe von ihren Auszubildenden, nach dem zweiten Berufsschultag in den Betrieb zu kommen. Je nach Dauer der Fahrzeit von der Berufsschule zum Betrieb bedeutet dies eine Arbeitszeit von einer halben bis zu eineinhalb Stunden. Für diesen kurzen Zeitraum ist an eine sinnvolle Ausbildung im Betrieb nicht mehr zu denken. Für viele Auszubildende ist diese Regelung unverständlich. Sie empfinden die Verpflichtung, in den Betrieb für eine derart kurze Zeit zurückzukehren, als reine Schikane. Tarifvertraglich ist daher sicherzustellen, daß Auszubildende an jedem Berufsschultag, der mehr als fünf Unterrichtsstunden dauert, nicht beschäftigt werden dürfen.

In einigen Bundesländern – vor allem gilt dies für die neuen Bundesländer (August 1991) – bestehen keinerlei gesetzliche Regelungen zur Finanzierung der Berufsschulbücher. Gerade bei den außerordentlich hohen Lebenshaltungskosten im Vergleich zum verfügbaren Geld ist dies ein bildungspolitischer Skandal. Auf Bundesländer, in denen keine Lermittelfreiheit besteht, sollte eingewirkt werden, daß auch diese die Lermittel frei zur Verfügung stellen.

In Ausbildungsberufen oder Ausbildungsabschnitten, in denen zum Erreichen des Ausbildungszieles unvermeidbar Tätigkeiten in »Erschwernisbereichen« durchgeführt werden müssen, sind tarifliche Erschwerniszulagen analog der betrieblichen Vereinbarungen für gewerbliche und angestellte Arbeitnehmer anzustreben. Vorrangiges Ziel sollte es jedoch sein, diese gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen zu mindern.

### 3.3

#### Eine Jugendtarifpolitik, die die Lebenssituation junger Menschen berücksichtigt

Seit einigen Jahren ist ein deutlicher Anstieg bei den Lebenshaltungskosten feststellbar. Insbesondere die Mietkosten, Fahrkosten für Busse und Bahnen sowie die Aufwendung für Kontinensessen. Höhere Lebenshaltungskosten treffen besonders die gering verdienenden Arbeitnehmer/innen und ganz besonders Auszubildende. Zusätzliche Aufwendungen dürfen kein Hindernis für eine Berufsausbildung sein. Chancengleichheit auf dem Ausbildungsmarkt kann nur gewährleistet werden, wenn finanzielle Mehrbelastungen ausgeglichen werden.

Die Jugend der IG Chemie-Papier-Keramik strebt tarifliche Regelungen (Bedarfszulagen) für folgende Punkte an:

### 3.3.1

#### Fahrkosten

Der Anteil der Ausgaben für Fahrten mit Bussen und Bahnen wird für Auszubildende immer größer. Zum einen sind in den letzten Jahren die Einzugsgebiete der Betriebe größer geworden, so daß viele Auszubildende weite Anfahrtswege haben, zum anderen sind auch die Fahrkosten bedeutend gestiegen. Die Jugend der IG Chemie-Papier-Keramik tritt für eine tariflich garantierte Rückerstattung der Fahrkosten durch die Arbeitgeber ein. Die Erstattung muß sowohl für die Fahrt zum Ausbildungsbetrieb als auch zur Berufsschule gelten.

### 3.3.2

#### Mietkosten

Immer mehr junge Menschen wohnen bereits während ihrer Ausbildung in einer eigenen Wohnung. Dies ist vor allem auf zwei Gründe zurückzuführen. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden ist heute weit höher. Der Anteil derjenigen, die erst mit 18 bzw. 19 Jahren eine Ausbildung beginnen, wird immer größer. Das höhere Alter ist in der Regel verbunden mit dem Wunsch nach einem elternunabhängigen Leben. Der zweite Grund liegt in den größer gewordenen Einzugsgebieten der Betriebe. Oftmals sind gerade die Auszubildenden am Rande der Einzugsbereiche gezwungen, aufgrund der langen Anfahrtswege sich eine Wohnung in der Nähe der Ausbildungsstätte zu nehmen. Angesichts der außerordentlich stark steigenden Mieten wird es immer schwieriger, eine von der Ausbildungsvergütung finanzierbare Wohnung zu bekommen. Deshalb bedarf es dringend einer tariflichen Regelung über Mietkostenzuschüsse. Als Orientierungsgröße dürften die geltenden Wohngeldsätze dienen. Wohngeld steht bekanntlich in Ausbildung befindlichen Personen nicht zu.

### 3.3.3

#### Essensgeld

In zahlreichen Betrieben gibt es Werkskantinen. In diesen Kantinen stiegen die Preise für Essen in den letzten Jahren an. Betriebe haben bestehende Essensgeldzuschüsse für Auszubildende gekürzt oder gar gestrichen. Da die Auszubildenden über weit geringere Einkommen verfügen als die übrigen Arbeitnehmer/innen, sind Essensgeldzuschüsse für Auszubildende anzustreben.

### 3.4

#### Eine Jugendtarifpolitik, die Beschäftigung sichert

Angesichts der gravierenden Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern ist auch eine Tarifpolitik erforderlich, die Beschäftigung sichert.

Solange insgesamt weniger Ausbildungsplätze angeboten werden als Ausbildungsplatzbewerber/innen vorhanden sind, ist in jeder Tarifrunde die Aufforderung an die Arbeitgeber zu richten, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

In Regionen mit Ausbildungsplatzmangel sind die Arbeitgeber aufzufordern, überbetriebliche Ausbildungszentren zu errichten. Überbetriebliche Ausbildungszentren schaffen sowohl zusätzliche Ausbildungskapazitäten als auch die Möglichkeit der weiteren Betreuung der Auszubildenden durch die IG Chemie-Papier-Keramik im Gegensatz zu öffentlichen Ausbildungszentren, wie beispielsweise die sogenannten Ausbildungsringe, in denen eine Interessenvertretung ungleich schwerer ist. Die Vergütung in diesen Ausbildungsringen wird durch das Arbeitsförderungsgesetz festgelegt. Sie beträgt zur Zeit je nach Ausbildungsjahr zwischen 300,— und 345,— DM. Auch die Weiterbeschäftigung der Ausgebildeten ist weit unsicherer bzw. aussichtslos.

Grundsatz der IG Chemie-Papier-Keramik ist: Ausbildung geht vor Übernahme. Dies kann jedoch für die Unternehmer kein Freibrief sein.

Für junge Menschen stellt die Übernahme nach der Ausbildung die zweite Hürde auf dem Arbeitsmarkt dar. Mit entsprechenden Regelungen ist dafür Sorge zu tragen, daß Auszubildende nach ihrer Ausbildung eine berufliche Perspektive haben. Als geeignetes Instrument für diese soziale Absicherung



# ARBEITS HILFEN

betrachten wir eine tarifvertragliche Regelung zur Übernahme. Diese muß gestaffelte Regelungen enthalten, die bei der entsprechenden wirtschaftlichen und personellen Situation eines Unternehmens die Übernahme nicht zwingend vorschreibt. Damit wird verhindert, daß der »Zwang zur Übernahme« zum Argument für die Reduktion von Ausbildungsplatzzahlen wird. Ein solcher Tarifvertrag sollte zumindest sicherstellen, daß Auszubildende, die nach der Ausbildung nicht übernommen werden können, bei zukünftigen Neueinstellungen des Unternehmens berücksichtigt werden, sofern sie keine andere Beschäftigung gefunden haben. Mögliche Regelungen im Rahmen einer solchen tarifvertraglichen Regelung können wie folgt ausgestaltet werden:

Unabhängig davon sollten überall dort, wo Auszubildete nicht übernommen werden können, betriebliche Vereinbarungen getroffen werden, die die Übernahme zumindest in ein befristetes Arbeitsverhältnis sichert.

- 1. Eine rechtzeitige Mitteilung des Arbeitgebers, wer von den Auszubildenden nach erfolgter Prüfung übernommen wird. Somit erhalten alle anderen Auszubildenden ausreichend Zeit, sich bei anderen Betrieben zu bewerben.*
- 2. Auszubildende müssen nach ihrer Ausbildung mindestens für 3 Monate befristet übernommen werden, um in diesem Zeitraum notwendige berufliche Qualifikationen zu erwerben.*
- 3. Auszubildende, die rechtzeitig erfahren haben, daß sie nicht übernommen werden, werden für Vorstellungsgespräche bezahlt freigestellt.*
- 4. Es wird Auszubildenden angeboten, in einem ausbildungsähnlichen oder artfremden Beruf übernommen zu werden, mit der Zusicherung, bei einem frei werdenden Arbeitsplatz im erlernten Beruf bevorzugt berücksichtigt zu werden.*
- 5. Nicht übernommene Auszubildende sollten bei zukünftigen Neueinstellungen, sofern sie keine andere Beschäftigung gefunden haben, bevorzugt berücksichtigt werden.*

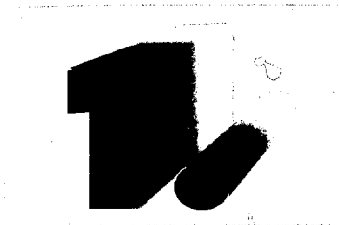
# Arbeitshilfe »Tarife«

## Vorwort

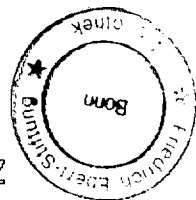
Mit dem Jugendtarifpolitischen Programm werden die Forderungen der Jugend in der IG Chemie-Papier-Keramik zur Tarifpolitik beschrieben. Das Programm enthält eine Reihe von kurz-, mittel-, und langfristigen Forderungen. Mit dem Aufstellen von Forderungen und Beschreiben von Positionen ist es nicht getan. Um Tarifforderungen Realität werden zu lassen, ist es notwendig, daß Jugendliche sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten in die Tarifrunde einmischen. Das beginnt mit der Diskussion der aktu-

ellen Forderungen, geht über die öffentliche Präsentation der Zielsetzung bis hin zur aktiven Unterstützung der Tarifkommissionen. Mit dieser Arbeitshilfe soll zu dieser »Aktiven Tarifarbeit« angeregt werden.

Im ersten Teil wird beschrieben, wie innerhalb der IG Chemie-Papier-Keramik Tarifforderungen entstehen und wie der Weg bis zu den Tarifergebnissen verläuft. Im zweiten Teil werden dann Vorschläge gemacht, wie sich jugendliche Mitglieder der IG Chemie-Papier-Keramik aktiv in die Tarifauseinandersetzung der Gesamtorganisation einbringen können.



## Das Tarifgesetz



Das Tarifvertragsgesetz bildet die Grundlage der bestehenden Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland. Tarifautonomie bedeutet, daß ausschließlich die Tarifparteien über den Inhalt von Tarifverträgen bestimmen und keinerlei staatliche Eingriffe in Tariffragen erfolgen. Alle Tarifverhandlungen müssen sich an die Bestimmungen dieses Gesetzes halten.

### Wer kann Tarifverträge abschließen?

Ganz gleich, um welche Tarifvertragstypen es sich handeln mag, auf der Arbeitnehmerseite können nur Personenvereinigungen, d. h. die Gewerkschaften, Tarifvertragsparteien sein, wobei die Gewerkschaften eine Reihe von Anforderungen erfüllen müssen, um tariffähig zu sein.

Je nach Tariftyp können die Vertreter der Arbeitgeber einzelne Personen, ein Unternehmen oder ein Arbeitgeberverband sein. Wird beispielsweise ein Haustarifvertrag geschlossen, so verhandelt die Unternehmensführung mit Vertretern der Gewerkschaft. Bei Tarifverträgen für Branchen verhandelt wiederum der zuständige Arbeitgeberverband mit der zuständigen Gewerkschaft.

### Das Wesen eines Tarifvertrages

Das Grundgesetz garantiert in Art. 9 Abs. 3 das Koalitionsrecht. Darin heißt es: »Jedermann und alle Berufe können zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen bilden.« Als Mittel zur Durchsetzung dieser Aufgaben dient der Tarifvertrag. Er wirkt dabei unmittelbar prägend auf die Arbeits- und Sozialordnung in den Betrieben.

### Der tarifliche Geltungsbereich

Der tarifliche Geltungsbereich bestimmt, wo, was, für wen gilt. Der **räumliche** Geltungsbereich kann einen Betrieb oder Konzern, einen Bezirk oder das gesamte Bundesgebiet umfassen. Der **fachliche** Geltungsbereich bezeichnet die betreffende Branche, beispielsweise die kautschukverarbeitende Industrie. Der **persönliche** Geltungsbereich kann Angestellte, Arbeiter, Meister und/oder Auszubildende einschließen.

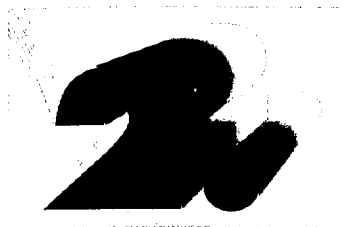
Für Tarifverträge und den Abschluß von Tarifverträgen gelten noch viele andere gesetzliche Bestimmungen. Sie alle hier aufzuführen, würde den Umfang dieser Arbeitshilfe erheblich sprengen.

All denjenigen, die genauer nachlesen möchten, empfehlen wir die Broschüre »**Tarifautonomie, Tarifpolitik, Tarifvertrag, Tarifrrecht**«.

Sie ist über die Abteilung Tarifpolitik zu beziehen. Für einen ersten Überblick anbei das Inhaltsverzeichnis der erwähnten Broschüre.

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5	II. Tarifvertrag und betriebliche Mitbestimmung .....	43
<b>Teil 1 – Verfassungsgeschichtliche Grundlagen des Tarifvertragssystems .....</b>	<b>7</b>	<b>Teil 3 – Von der Forderung zum Tarifergebnis .....</b>	<b>45</b>
<b>Teil 2 – Grundzüge des Tarifvertragsrechts .....</b>	<b>13</b>	<b>Struktur der Tarifverträge der IG Chemie-Papier-Keramik .....</b>	<b>55</b>
<b>A. Der Tarifvertrag .....</b>	<b>13</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>61</b>
I. Zum Begriff des Tarifvertrages .....	13	- Tarifvertragsgesetz .....	62
II. Die Tarifvertragstypen .....	15	- § 77 Betriebsverfassungsgesetz Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen .....	69
III. Der Inhalt der Tarifverträge .....	17	- § 87 Betriebsverfassungsgesetz Mitbestimmungsrechte .....	70
IV. Formfragen .....	20	- Schlichtungsregelung für die chemische Industrie vom 28. Oktober 1981 .....	72
<b>B. Die Tarifvertragsparteien .....</b>	<b>22</b>	- Zusatzvereinbarung zur Schlichtungs- regelung vom 28. Oktober 1981 .....	79
<b>C. Die Tarifgebundenheit .....</b>	<b>31</b>	- Gemeinsame Bildung der Schlichtungspar- teien der chemischen Industrie .....	80
I. Die Voraussetzung der Tarifgebundenheit .....	31	- Auszug aus der Satzung .....	81
II. Beginn und Dauer der Tarifbindung .....	32	- Streitigkeiten .....	84
III. Fortdauer der Tarifgebundenheit .....	33	- Richtlinien für die Tarifarbeit .....	91
IV. Sonderfragen .....	34		
<b>D. Auswirkungen der Tarifnormen .....</b>	<b>34</b>		
I. Die unmittelbare und zwingende Geltung .....	34		
II. Die Umbildung von Tarifnormen .....	38		
III. Abweichungen vom Tarifvertrag .....	39		
<b>E. Der Verstoß des Tarifvertrages .....</b>	<b>42</b>		
I. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung .....	42		



## Wie alltäglich sind Tarifverhandlungen wirklich?

Alle Jahre wieder berichten die Medien über die anstehenden Tarifverhandlungen in der Bundesrepublik. Oftmals sind es ähnliche Bilder, vergleichbare »Rituale«. Für Außenstehende wirkt dies oft befremdlich und kaum nachvollziehbar. Manch eine/r stellt sich die Frage, ob das alles nur Show ist, und ob die Ergebnisse nicht vorher schon feststehen.

Dabei sind die Bilder von Tarifverhandlungen nur ein ganz kleiner Ausschnitt eines sehr umfassenden Meinungsbildungsprozesses. Wer die Tarifverhandlungen einmal vom ersten bis zum letzten Schritt innerhalb einer Gewerkschaft mitverfolgen konnte, der weiß, wie viele Schritte erfolgen müssen, bevor ein Tarifergebnis steht.

### Entwicklung gewerkschaftlicher Tarifkämpfe

Vor jeder Tarifverhandlung wird in den Betrieben eine breite Diskussion unter den Gewerkschaftsmitgliedern über die Ziele der aktuellen Tarifpolitik geführt, dabei wird beispielsweise auf die wirtschaftliche Lage, Entwicklung der Preissteigerungsrate etc. Bezug genommen. Diese Diskussionen finden auf den Vertrauensleuteversammlungen statt. Die dort genannten Argu-

mente fließen ein in die Überlegungen der Tarifkommissionsmitglieder. Nach den Richtlinien der IG Chemie-Papier-Keramik werden die Tarifkommissionsmitglieder – aufgeteilt nach einem Schlüssel entsprechend der Mitgliederverteilung – von den Vertrauensleuteversammlungen gewählt; auch der Personengruppe Jugend steht in den Tarifkommissionen eine Vertretung zu.

Damit ist auch sichergestellt, daß die Vorstellungen der Mitglieder über die Vertrauensleute in die Tarifkommissionen einfließen. Durch Berichte des Tarifkommissionsmitgliedes an die VL-Versammlung über den Verhandlungsstand und das erzielte Tarifergebnis ist die Rückkopplung und Diskussion möglich.

Aus den Diskussionsberichten der Vertrauensleuteversammlungen entwickelt die Tarifkommission einen Forderungskatalog. Er ist Grundlage der Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite, nachdem der Tarifvertrag fristgerecht gekündigt wurde.



Tarifverhandlungen bestehen immer aus einer Reihe von Verhandlungsrunden. Die Anzahl und Zeit-

abstände sind natürlich abhängig von der Tarifmaterie, dem Verhalten der Arbeitgeberseite und der Einschätzung der Möglichkeit, in Verhandlungen zu einem Ergebnis zu kommen.

## A.

### Und wann sich nicht geeinigt wird?

Erklärt eine Seite der Tarifvertragsparteien die Verhandlungen für gescheitert, schließt sich an die Verhandlungen eine Schlichtung an. Konkret bedeutet dies, daß eine Seite den Antrag auf ein Schlichtungsverfahren stellt. Für das Schlichtungsverfahren bestehen unterschiedliche Schlichtungsordnungen. Bis zum Abschluß des Schlichtungsverfahrens gilt für beide Seiten die Friedenspflicht.

## B.

### Was ist eigentlich die Friedenspflicht?

Durch die Friedenspflicht wird den Tarifvertragsparteien verboten, während der Laufzeit eines abgeschlossenen Tarifvertrages Arbeitskämpfmaßnahmen, d. h. Streik oder Aussperrung, zu ergreifen, mit dem Ziel, die bestehenden Tarifverträge abzuändern.

Das bedeutet, bei einem Scheitern von Verhandlungen können erst nach Ablauf des gekündigten Tarifvertrages Streiks oder Aussperrungen erfolgen.

## C.

Am Beispiel des Streiks wird deutlich, wie wichtig starke Gewerkschaften für die Erringung von hohen Tarifabschlüssen sind. Schwache, also gering organisierte Gewerkschaften können einen Streik gar nicht erst androhen. Nicht streikfähige Gewerk-

schaften haben also eine wesentlich geringere Verhandlungsmacht.

Nach den Richtlinien der IG Chemie-Papier-Keramik hat der Hauptvorstand nach dem Scheitern der Verhandlungen auf Antrag der Tarifkommissionen zu prüfen, ob ein Streik unter den gegebenen Umständen Aussicht auf Erfolg hat. Der Hauptvorstand beschließt dann über die Vorbereitung und Durchführung von Urabstimmungen oder Arbeitskämpfen.

Bei Urabstimmungen kann die Durchführung von Streiks davon abhängig gemacht werden, daß sich mindestens 75 % der an der Urabstimmung beteiligten Mitglieder für den Streik aussprechen, wobei mehr als 50 % der Abstimmungsberechtigten sich an der Abstimmung beteiligen müssen.

## D.

### Gibt es ein Streikrecht für Auszubildende?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG AP Nr. 81 = RdA 1985, 61) hat in der Frage der Warnstreiks Auszubildenden ein Streikrecht zugebilligt, »was tariflich regelbar ist, muß letztlich auch durch Arbeitskämpf durchgesetzt werden können.« Dieses Urteil ist aufgrund eines Warnstreiks gefällt worden. Vom Prinzip her gilt diese Rechtsprechung aber auch für andere Arbeitskämpfe. Auszubildende können wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Durchsetzung von Tarifforderungen in den Streik treten.



## Tarifpolitik und Jugendarbeit der IG Chemie-Papier-Keramik

Tarifpolitik ist ein zentrales Aufgabenfeld von Gewerkschaften. Die Satzung der IG Chemie-Papier-Keramik sieht eine Vertretung der Gruppe Jugend (dasselbe gilt auch für Frauen und Angestellte) in den Tarifkommissionen vor. Dadurch soll sichergestellt werden, daß die besonderen Belange der Personengruppen in die Tarifpolitik einfließen.

Nicht erst seit kurzem spielt die Frage nach Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Tarifpolitik für Jugendliche und Auszubildende eine wichtige Rolle. Einerseits ist es wichtig, mit eigenständigen Aktionen zu zeigen, daß die Jugend hinter den Tarifforderungen der Tarifkommissionen steht. Andererseits wäre nach Möglichkeiten zu suchen, wie Jugendliche und Auszubildende die Durchsetzung weiterer jugendtarifpolitischer Positionen erreichen können.

### Spezielle Interessen der Gruppe Jugend

Jugendliche haben ganz spezielle Interessen. Sie wollen in erster Linie wissen, wie sich die Ausbildungsvergütung gestaltet und in welche Einstiegsgruppe sie nach Ende der Ausbildung gelangen. Aber auch die Regelungen, die für alle Arbeit-

nehmer/innen gelten, sind für sie von Bedeutung, z. B. wieviel Urlaub erhalte ich, oder welche Möglichkeiten, vermögenswirksam zu sparen, bietet der Manteltarifvertrag für Auszubildende. Weiterhin von Interesse ist die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit und das dazugehörige betriebliche Umsetzungsmodell (z. B. Frühschluß, Brückentage etc.).

### Wie können die Interessen der Jugendlichen genau ermittelt werden?

Zahlreiche Jugendstudien belegen, daß der Anspruch Jugendlicher an ihren Beruf im Vergleich zu früher größer geworden ist. Jugendliche sagen heute sehr genau, welche Erwartungen sie an ihre berufliche Zukunft hegen. Dazu gehört natürlich auch die finanzielle Entwicklung ihrer Löhne und Gehälter. Über Befragungen läßt sich ermitteln, welche Sachthemen nach Ansicht der Jugendlichen tarifpolitisch zuerst angegangen werden müssen. Die Form der Befragung kann durchaus sehr unterschiedlich sein. Beispiele wären:

● »Forderungen an die Tarifparteien« kann als Tagesordnungspunkt auf die Tagesordnung der

Jugend- und Auszubildendenversammlung genommen werden. Die dargelegten Vorstellungen der Auszubildenden könnten in Form eines abschließenden Meinungsbildes festgehalten werden.

○ Mit Fragebogen kann z. B. das Meinungsbild zur Tarifrunde erfragt werden. Dies kann natürlich auch durch persönliche Befragung der Auszubildenden vor Ort geschehen. Dieses Meinungsbild kann dann Grundlage für eine in der Vertrauensleutesitzung zu beschließende Tarifforderung sein. Auch Jugend- und Auszubildendenversammlungen können dazu genutzt werden, die Meinung der Auszubildenden kennenzulernen.

● Auf Jugendwochenendschulungen lassen sich die anwesenden Auszubildenden befragen. Diese Schulung kann Ausgangspunkt dafür sein, daß die Auszubildenden in ihren Betrieben die Initiative ergreifen und ebenfalls ein Meinungsbild erstellen.

Der Verwaltungsstellenjugendausschuß (VJA) könnte beim Verwaltungsstellenvorstand eine Mitgliederversammlung aller organisierten Jugendlichen und Auszubildenden anregen. Einziger Tagesordnungspunkt wäre die Diskussion notwendiger tariflicher Regelungen für den Jugendbereich.

### Was wie geht's weiter?

Im VJA bzw. im Bezirksjugendausschuß (BJA) sind jugendliche Gewerkschaftsmitglieder aus Betrieben des gesamten Einzugsgebietes vertreten. In diesen Ausschüssen sollten die Vorstellungen der Auszubildenden zusammengeführt werden. Aus den Diskussionen in den Jugendausschüssen läßt sich eine einheitliche Position über die Vorstellungen der Jugendlichen für die bevorstehende Tarifrunde entwickeln.

Im nächsten Schritt wird ausgehend von der vereinbarten Position in den Vertrauensleutesitzungen

diskutiert. Dieses Vorgehen ist deshalb unbedingt erforderlich, weil aus dem Kreis der Vertrauensleute auch die Vertreter/innen für die Tariff Kommissionen gewählt werden und die dort entwickelten Forderungsvorschläge in den letztlich entscheidenden Forderungskatalog der Tariff Kommissionen einfließen.

Durch diese breite und öffentlich geführte Diskussion würden den Argumenten der Jugendlichen in den Tariff Kommissionen auch viel mehr Gewicht beigemessen.

### Vertreter/innen der Jugend in den Tariff Kommissionen

In den Richtlinien zur Tarifarbeit der IG Chemie-Papier-Keramik steht unter VIII. 3:

»Bei der Verteilung der Tariff Kommissionsmitglieder soll unter Einbeziehung der Organisationsbereiche ..., der Sparten und der Gruppen (Angestellte, Frauen, Jugend) die Organisationsstruktur und das Organisationsverhältnis entsprechend berücksichtigt werden.«

Diese Bestimmung bildet die Grundlage für die Vertretung Jugendlicher in den Tariff Kommissionen. Die Wahlen zu den Tariff Kommissionen finden laut Satzung der IG Chemie-Papier-Keramik immer ein Jahr nach dem Gewerkschaftstag statt (die nächsten Wahlen sind Ende 1992). Wird bei der Benennung der Tariff Kommissionsmitglieder seitens der betroffenen Betriebe oder Personengruppen nicht rechtzeitig Anspruch auf ein oder mehrere Vertreter/innen in der Tariff Kommission erhoben, werden diese Sitze anderweitig besetzt. So kommt es, daß manchmal keine jugendlichen Tariff Kommissionsmitglieder in einzelne Tariff Kommissionen gewählt werden.

Die vierjährige Amtszeit der Tariff Kommissionen stellt Jugendliche vor besondere Schwierigkeiten. Nach der Ausbildung sorgen in vielen Fällen Betriebswechsel und/oder Zivildienst bzw. Wehrdienst für das Ausscheiden aus der Tariff Kommission. In solchen Fällen muß das Mandat durch Neuwahl wieder besetzt werden. Der Jugendausschuß sollte in solchen Fällen **rechtzeitig** dafür Sorge tragen, daß wieder ein/e Jugendliche/r vorgeschlagen und durch die Vertrauensleute in die Tariff Kommissionen gewählt wird.

Bei der Neuwahl eines Tariff Kommissionsmitgliedes legt der Verwaltungsstellen- bzw. Bezirksvorstand fest, aus welchem Betrieb die Vertrauensleute das neue Mitglied benennen sollen. Nach den Richtlinien für Jugendarbeit zählen Mitglieder unter 25 Jahren zur Gruppe Jugend. Tariff Kommissionsmitglied für die Gruppe Jugend können demnach nur Mitglieder sein, die jünger als 25 Jahre sind. In der Konsequenz bedeutet dies, daß die Vertreter/innen der Gruppe Jugend häufig nur eine Amtszeit (in der Regel 4 Jahre) in Tariff Kommissionen mitarbeiten. Dies bringt den Nachteil, daß ein kontinuierliches »learning by doing« über Jahre hinweg nicht möglich ist. Daher müssen gerade Tariff Kommissionsmitglieder der Gruppe Jugend betreut werden. Sie müssen auf das Diskutieren und Argumentieren in der Tariff Kommission und den Tarifverhandlungen vorbereitet werden. Dies ist z. B. mit gesonderten Schulungen möglich.

### Aktionsformen

Diskussionen ausschließlich innerhalb der Gewerkschaften bewirken allein natürlich nicht viel. Zur Unterstützung der tariflichen Forderungen ist eine breite betriebliche Diskussion unbedingt erforderlich. Neben einer demokratischen Meinungsfindung und der Verhinderung einer Tarifforderung, die nicht den Interessen der Mitglieder entspricht, zählt noch

ein anderer Grund. Die unzähligen Diskussionen sollten auch genutzt werden, um für eine breite Unterstützung zu werben. Wenn es gelingt, der Arbeitgeberseite deutlich zu machen, daß ein Großteil der Belegschaften voll und ganz hinter den gewerkschaftlichen Tarifforderungen steht, ist »die halbe Miete« bereits eingefahren.

### Wie können solche Aktivitäten aussehen?

Nachfolgend sind einige Aktionsformen aufgeführt. Sie sind als Beispiel und Anregung gedacht. Wichtig ist, daß alle geplanten Aktionen in die allgemeinen Aktivitäten zur Tarifrunde passen. Dies kann sichergestellt werden, wenn man im Gespräch mit den Tariff Kommissionsmitgliedern und den Vertrauensleuten bleibt.

## A.

### Info-Stände

Wie eingangs beschrieben, ist einer breiten Öffentlichkeit die Tarifmaterie nur aus den Bildern von Tarifverhandlungen im Fernsehen bekannt. Es schadet also keineswegs, von vornherein zusätzliche Informationen an ein breites Publikum zu streuen. Letztendlich werden schon vor einer Tarifverhandlung jeden Tag in den Zeitungen und Fernsehnachrichten die angeblich »volkswirtschaftlichen« Gegenargumente der Arbeitgeberseite verbreitet.

Mit Informationsständen vor den Betriebstoren oder in der örtlichen Fußgängerzone kann über den aktuellen Stand und über die wirtschaftliche Situation der Branche informiert werden. Dabei wird es immer einige Menschen geben, die Zustimmung oder Ablehnung signalisieren. Bei ablehnenden Haltungen sollte über ein kurzes Gespräch versucht werden, den eigenen Standpunkt darzustellen.

## B.

### Öffentlichkeitsarbeit

In manchen Betrieben verteilt die Gewerkschaft, zum Teil sogar der Jugendausschuß, eigene Zeitschriften bzw. Informationsblätter. Sie enthalten vor einer Tarifrunde schon Informationen über die bestehenden Verhandlungen. Ein Artikel zu einem spezifischen Aspekt der Bedeutung der Tarifrunde für Jugendliche und Auszubildende sollte auch darin enthalten sein. Dieses Feld sollte der Jugendausschuß mit einem eigenen Artikel belegen.

## C.

### Podiumsdiskussion

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten die Tarifrunde auf die Tagesordnung der Jugend- und Auszubildendenversammlungen nehmen und dadurch den Auszubildenden die Möglichkeit geben, sich zur Tarifpolitik zu äußern.

Nicht nur auf Jugend- und Auszubildendenversammlungen kann über die Tarifrunde diskutiert werden. Der Jugendausschuß kann parallel dazu auch Informationsveranstaltungen durchführen. Beispielsweise könnte ein Jugendwochenendseminar für diese Thematik genutzt werden.

Eine andere Möglichkeit ist die Diskussion im VJA mit Betriebsräten, die gewählte Tarifkommissionsmitglieder sind. Wenn es gelingt, sie von der Wichtigkeit der Überlegungen aus dem Jugendbereich zu überzeugen, wertet dies die Positionen des jugendlichen Tarifkommissionsmitgliedes innerhalb der Tarifkommission auf.

Als eine mögliche Form der Veranstaltungsgestaltung bietet sich die Podiumsdiskussion an. Statt langer Reden, die ein sehr hohes Konzentrations-

vermögen voraussetzen, erfolgt hierbei ein schneller Austausch der unterschiedlichen Argumente. In einer Podiumsveranstaltung muß auch nicht nur ein/e gewerkschaftliche/r Tarifpolitiker/in und ein Vertreter/in des Arbeitgeberverbandes sitzen, ebenso könnten betroffene Auszubildende, Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen u. v. a. m. auf dem Podium noch pointierter argumentieren.

## D.

### Demonstrationen und Unterschriftenlisten

Um gewerkschaftliche Positionen deutlich zu machen und diese auch durchzusetzen, sind verschiedene Wege möglich. Beachtliche Erfolge sind in der Vergangenheit durch Verhandlungen erreicht worden, die in der Öffentlichkeit weniger Beachtung gefunden haben als Arbeitskämpfe. Diese Verhandlungen werden und können durch intensive Pressearbeit, deutliche Redebeiträge, aber auch Demonstrationen mit vielen Teilnehmern unterstützt werden. Mit ihnen kann deutlich werden, wie groß die Gruppe der Betroffenen ist bzw. wie wichtig den Arbeitnehmer/-innen die Forderungen sind.

Um der anderen Tarifvertragspartei zu signalisieren, daß die Tarifforderungen eine breite Unterstützung bei den Belegschaften in den Betrieben vor Ort haben, werden gewerkschaftliche Großveranstaltungen durchgeführt. Hierzu zählen insbesondere Demonstrationen. Mit Demonstrationen wird auf die Arbeitgeberseite bei Tarifverhandlungen ein nicht unbedeutender Druck ausgeübt. Doch Demonstrationen ergeben sich nicht spontan, sie müssen vorbereitet werden. Für jede Demonstration muß auch geworben werden. Je mehr an ihr teilnehmen, umso mehr Druck kann sie bewirken. Gerade

eine hohe Beteiligung von Jugendlichen an den Demonstrationen wirkt sich positiv auf das Argumentationsgewicht des Tarifkommissionsmitgliedes der Gruppe Jugend aus.

### Mitgliedersitze und Tarifpolitik

Der Erfolg von Tarifverhandlungen hängt von der Stärke der verhandelnden Gewerkschaften ab. Gewerkschaften, die nur relativ schwach organisiert sind, erreichen weit weniger hohe Tarifabschlüsse, da ihre Möglichkeiten, Druck auf die Verhandlungen auszuüben, nur sehr gering sind. Die IG Chemie-Papier-Keramik ist in den von ihr vertretenen Branchen eine vergleichsweise mächtige Gewerkschaft, hohe Organisationsgrade belegen dies sehr deutlich. Die augenblickliche Stärke einer Gewerkschaft sagt noch nichts über ihre zukünftige Stärke aus.

Nur wenn kontinuierlich Arbeitnehmer/-innen und Auszubildende in die Gewerkschaft geworben werden, bleibt die Stärke der IG Chemie-Papier-Keramik mindestens erhalten.

Die Anhebung der Ausbildungsvergütungen hat gezeigt, daß eine tarifliche Verbesserung in bezug auf eine bestimmte Zielgruppe ein hervorragendes Werbeargument ist. So bedingt das eine das andere: Tariferfolge werben für den Beitritt, und der Beitritt festigt die Verhandlungspositionen der IG Chemie-Papier-Keramik. Doch niemand tritt von alleine einer Gewerkschaft bei, selbst wenn er/sie der Gewerkschaft positiv gegenübersteht. Das wichtigste ist und bleibt die persönliche Ansprache. Das Gefühl zu bekommen, auch als einzelner von der Gewerkschaft ernstgenommen zu werden. Im Bereich der Auszubildenden übernehme, die JAV-Mitglieder diese Aufgabe.