

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt



# Aktion TOP oder FLOP der IG BAU

für Tariftreue als Grundlage offensiver Tarifpolitik



A 96 - 02755

Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt



# Hintergründe und Fakten



A 96 - 02755

Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt



Herausgeber:  
Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt

Satzung:  
Stefan W. Zimmermann  
Präsident von Minin

Direkt: Ulrich Grunert  
und Verlagsgesellschaft  
Frankfurt am Main

Juni 1995

# Inhalt

1.	Vorwort .....	Seite 4
2.	Warum eine Aktion Tariftreue .....	Seite 6
3.	Einhaltung von Tarifverträgen .....	Seite 10
4.	Eingruppierung nach dem BRTV .....	Seite 18
5.	Eingruppierung nach den Rahmentarifverträgen .....	Seite 26
6.	Aktionsmöglichkeiten der Betriebsräte .....	Seite 30
7.	Unterschiedliche Anspruchsgrundlagen .....	Seite 38
8.	Übersicht über Fälligkeitszeiten und Ausschlußfristen .....	Seite 42
9.	Anlagen: .....	Seite 46
	- Musterwidernspruch gegen fehlerhafte Abgruppierung/ Eingruppierung	
	- Muster Abmahnungsschreiben des Betriebsrates	
	- Checkliste zur Berechnung von Forderungen	
	- Merkblatt „Reaktionsmöglichkeiten der Bezirksverbände“	
	- Muster eines Antrages auf „Einstweilige Verfügung wegen Zugangs zum Betrieb“	
	- Streik – Unser gutes Recht!	
	- Warnstreiks	
	- Rechte des Betriebsrates im Arbeitskampf	
10.	Textbausteine für Flugblätter Musterpresserklärung .....	Seite 59
11.	Aktions-ABC .....	Seite 65

# 1. Vorwort

## Aktion TOP oder FLOP der IG BAU für Tariftreue als Grundlage offensiver Tarifpolitik



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt führt im Jahre 1996 neben den vielfältigen anderen Aktionen eine Kampagne „TOP oder FLOP – Für Einhaltung der Tarifverträge“ durch. Diese Aktion, die bundesweit greift, ist so angelegt, daß sie in einigen Landesverbänden intensiver durchgeführt werden kann und dort zu unmittelbaren betrieblichen Aktionen in größerem Umfange führen wird.

Warum führt die IG BAU eine solche Aktion durch?

Wir haben aufgrund von Aussagen unserer Mitglieder festgestellt, daß Tarifverträge immer häufiger von den Arbeitgebern gebrochen werden. Es scheint so, als ob ein neues Gesellschaftsspiel ausgebrochen wäre:

„Wer Tarifverträge häufiger und intensiver bricht, ist Gewinner.“

Sogar Bauinnungen empfehlen ihren Mitgliedern Tarifvertragsbruch. In Norddeutschland fordern Innungen zum Austritt aus der Landesinnung auf, um somit die Tarifvertragsparteien zu schwächen. Und in Großbetrieben erklären Unternehmer, daß die Tarifverträge nicht eingehalten werden sollen und somit Rahmen- und Lohnverträge zu Papiertigern werden.

Tarifverträge werden tausendfach gebrochen, aber der Verstoß bleibt in der Anonymität. Deshalb wird die IG BAU im Rahmen der Aktion mit Hilfe von Plakaten, Aufklebern und Flugblättern diese Anonymität stören, ja geradezu beenden. Betriebe, die Tarifverträge einhalten, werden belohnt, indem wir sie positiv

gegenüber den anderen herausstellen. Gleichzeitig werden Betriebe, die Tarifverträge brechen, bestraft. Wir werden sie als Rechtsbrecher gegenüber der Öffentlichkeit kenntlich machen.

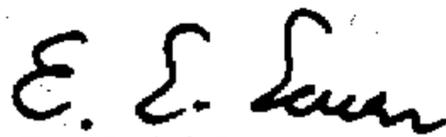
Es kann sein, daß sich der eine oder andere Arbeitgeber, der den FLOP-Aufkleber auf seinen Baumaschinen und Baugeräten vorfindet, mit Klagen gegen die IG BAU dagegen wehrt. Darauf warten wir, denn es ist sicherlich spannend, ob Arbeitgeber sich selbst als Rechtsbrecher „outen“ werden.

Beobachten werden wir auch, ob Politiker jedweder Parteienzugehörigkeit weiterhin Aufträge an Arbeitgeber vergeben, die Tarifverträge brechen. Denn auch hier besteht ein Ansatzpunkt, politisch verstärkt Druck zu machen. Hintergrund ist selbstverständlich, die Tarifeinhaltung zu verstärken, um damit den Rücken für offensive Tarifpolitik frei zu behalten.

Weiterer Hintergrund ist, die organisatorische Kraft der IG BAU zu stärken, denn wenn Unorganisierte erkennen, daß wir auf diesem wichtigen Feld Erfolge erzielen, werden sie den Weg zur IG BAU finden.

Deshalb fordern wir Alle auf, an dieser Aktion mitzuarbeiten und hoffen, daß die Tarifeinhaltung verbessert und die Kraft der Organisation in den Betrieben verstärkt wird.

In diesem Sinne viel Erfolg.

  
Ernst-Ludwig Laux



## 2. Warum eine Aktion Tariftreue – Top oder Flop!

**E**s scheint, als ob die Arbeitgeberverbände des Baugewerbes, des Maler- und Lackiererhandwerks, des Dachdeckerhandwerks und anderer Verbände ein neues Gesellschaftsspiel entdeckt hätten, das lautet:  
„Tarifvertragsbruch über alles.“

Dieses Vorgehen treibt mittlerweile Stilblüten, die kaum mehr zu überbieten sind. Wenn eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, und zwar die Bauinnung in Neustadt für den gesamten südbadischen Raum erläuert, daß ihre Mitgliedsfirmen nur ca. 50 % des 13. Einkommens im Baugewerbe zahlen sollen, dann ist dies schon ein hartes Stück.

Dies bedeutet Rechtsbeugung und das von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Mit dem Rechtsverständnis von Arbeitgebern in unserem Organisationsbereich ist es schon sehr weit gekommen.

Zu hoffen bleibt an dieser Stelle, daß Arbeitgeber andere Verträge nicht genauso brechen wie Tarifverträge, denn sonst ist in Zeiten des immer

enger aneinanderrückenden Europa der Standort Deutschland von solchen Rechtsbrechern bedroht.

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt will mit der Aktion „TOP oder FLOP – Für Einhaltung der Tarifverträge“ Arbeitgeber auf den Prüfstand stellen und den Bruch der Tarifverträge, die tausendfache Nötigung von Arbeitnehmern auf den Baustellen und in den Büros aus der dumpfen Anonymität herausheben.

Tarifvertragsbruch geschieht in den Betrieben und Büros, Unternehmer verlangen von den Beschäftigten, daß sie niemandem etwas davon sagen und drohen mit Entlassung, Versetzung und anderen disziplinarischen Strafen. Aus dieser Isolation wollen wir die Arbeitnehmer befreien, wir wollen durch die öffentliche Aktion TOP oder FLOP die Bau Beschäftigten aufrütteln.

Bisher war unsere Hauptantwort an unsere Mitglieder bei Tarifvertragsbruch immer wieder: „Dagegen mußt Du klagen, wir werden Dich als Mitglied vor dem Arbeitsgericht verteidigen, wir werden Deinen Prozeß

führen, es kostet Dich nichts.“ Wir mußten aber feststellen, daß unsere Vorgehensweise nicht alle Probleme löste. Allzuoft hatten unsere Mitglieder Angst vor Repression des Arbeitgebers, wenn sie auf die Einhaltung der ihnen zustehenden Ansprüche bestanden. Denn dort, wo Tarifverträge massiv gebrochen werden, wird das Arbeitnehmerbewußtsein oftmals auch unterdrückt und unsere Kolleginnen und Kollegen, aber auch die in den Betrieben vorhandenen Betriebsräte entwickeln keine gemeinsame Stärke, um gegen das Fehlverhalten der Arbeitgeber anzugehen.

Jetzt wollen wir, daß neben diesen individuellen Versuchen die Probleme zu lösen auch eine öffentliche Komponente hinzukommt und wir verteilen Aufkleber und Plakate auf Baustellen unter dem Motto: „Baubetriebe auf dem Prüfstand – TOP oder FLOP – Für Einhaltung der Tarifverträge.“

Gewerkschaften sind von jeher nicht nur Gestaltungsfaktor, indem sie Tarifverträge zur Höhe der Einkommen und zu den sonstigen Arbeitsbedingungen abschließen, sondern sind auch Ordnungsfaktor, indem sie für ihre Mitglieder die Durchsetzung

und Einhaltung der Tarifverträge sicherstellen.

Wir treten massiv als „Tarifüberwachungsverband“ auf und verteilen unsere TÜV-Plakette TOP oder FLOP an alle Baustellen und Büros, die wir überprüfen. Arbeitgeber werden dagegen klagen. Insbesondere diejenigen, die das negative Zeichen des Tarifvertragsbruches auf den Baumaschinen, Wohncontainern, Gerüsten oder Schalungen vorfinden.

Aber vor diesen Klagen ist uns nicht bang, denn daran werden wir erkennen, wie weit die Rechtsbeugung in Deutschland vorangegangen ist und ob Gerichte die Gewerkschaftsrechte soweit eindämmen, daß man Tarifvertragsbruch nicht als Vertragsbruch bezeichnen darf.

Ein wichtiger Gesichtspunkt der gesamten Aktion ist selbstverständlich die sach- und fachgerechte Eingruppierung unserer Mitglieder, denn häufig wird gegen die gerechte Lohnzahlung dadurch verstoßen, daß eine oder zwei Stufen niedriger eingruppiert wird. Auch hierfür haben wir Arbeitshilfen erstellt, mit denen unsere Kolleginnen und Kollegen leichter zu ihrem Recht kommen werden.

Neben der unmittelbaren rechtlichen Sicht wollen wir fünf Aspekte zur Stärkung der Organisation und zur verbesserten Einhaltung von Tarifverträgen einleiten:

### **Öffentliche Sicht**

Mit Flugblättern, Plakaten und Aufklebern, mit den sogenannten TÜV-Plaketten wollen wir Betriebe, die Tarifverträge einhalten, belohnen, aber Betriebe, die Tarifverträge brechen, bestrafen. Unser Tarifvertrags- und das Rechtssystem insgesamt resultieren aus dem römischen Recht. Aus diesem Rechtssystem heraus entstand der Grundsatz: „Verträge müssen eingehalten werden.“ Auch im alten Rom war die Bedeutung des nach oben oder nach unten zeigenden Daumens ein deutliches Zeichen für Recht oder Unrecht, Sieg oder Niederlage, damals oft sogar Leben oder Tod.

### **Psychologische Sicht**

Mit dieser Aktion wollen wir unsere Mitglieder stabilisieren, so daß sie die Diskriminierungen am Arbeitsplatz durch untertarifliche Entlohnung oder Tarifvertragsbruch öffentlich machen. Wir wollen unseren Mitgliedern die Angst vor der Über-

windung dieser Hemmschwelle zur Öffentlichkeit nehmen und wollen massenhaft gegen die Angst der drohenden Arbeitslosigkeit angehen.

### **Bewußtseinsverändernde Sicht**

Seit es Gewerkschaften gibt und insbesondere seit es Gewerkschaften im Baugewerbe gibt, gilt „die Ehre“ sehr viel. Der Berufsstolz unserer Mitglieder ist durch Abgruppierung, falsche Eingruppierung oder zu niedrige Entlohnung für fach- und sachgerechte Arbeit getroffen. Aus diesem Berufsstolz heraus gehen wir gegen die untertarifliche Bezahlung an, machen sie öffentlich und wehren uns dagegen gemeinsam.

### **Bildungspolitische Sicht**

Warum soll man eine Ausbildung machen, wenn man als Facharbeiter nur Hilfsarbeiterlohn bekommt. Diese Frage wird vornehmlich auf den Berufsnachwuchs aber auch auf die Motivation und Qualität der Arbeit im Baugewerbe. Deshalb wird auch dieser Gesichtspunkt im Rahmen der Aktion angesprochen.

### **Ökonomische Sicht**

Selbstverständlich ist die wirtschaftliche Absicherung unserer Mitglieder bei tarifvertraglich korrekter Entlohnung besser, die Familien sind leichter zu ernähren und das regelmäßige Einkommen steigt.

**A**us all diesen Gründen ist die Aktion Tariftreue TOP oder FLOP notwendig im Jahr 1996 angepackt zu werden, denn immer dreister werden die Versuche der Arbeitgeber, Tarifverträge zu unterlaufen.

Unser großes Ziel ist aber auch, mit den Mitgliedern unsere Aktionsfähigkeit vor Ort zu zeigen. Wir wollen deutlich machen, daß wir in der Lage sind, gute Tarifverträge abzuschließen und die Einhaltung zu erzwingen.

Das häufige Gegenargument, Konkurse würden durch die Einhaltung von Tarifverträgen verursacht, ist seit über 100 Jahren an der Tagesordnung und wird immer wieder benutzt. Aber auch die häufige Betonung macht dieses Argument nicht stichhaltiger. Gerade diejenigen Betriebe,

die in Konkurs gehen, haben vorher fast immer Tarifverträge gebrochen und seriöse Arbeitgeber und Betriebe zum Lohndumping gezwungen.

Außerdem könnte die Meinung aufgenommen, daß, wer Tarifverträge bricht, vielleicht auch Verträge gegenüber anderen (z. B. Bauherren) nicht einhält.

Wer einmal Verträge bricht, bricht immer Verträge.

Wir wollen den Mitgliedern mit dieser Aktion und gemeinsam mit Mitgliedern in dieser Aktion zeigen, daß die IG BAU vor Ort präsent ist, daß wir aktionsfähig sind und Unorganisierten zeigen, daß die IG BAU ein starker Tarifpartner für die Beschäftigten des Baugewerbes ist.

# 3. Einhaltung von Tarifverträgen

## Aktion „Tariftreue – Top oder Flop“

„im Jahre 1869 schrieben Bauarbeiter in ihre erste Gewerkschaftssatzung:

‘Zweck der Organisation ist es, die Ehre und die materiellen Interessen der Beteiligten zu wahren und zu fördern’.

An erster Stelle stand die Ehre, denn es ging den Bauarbeitern gegen die Ehre, Hungerleider, Arbeitstier oder unmündiger und unterdrückter Bürger zu sein.“

(aus: Bauarbeiter im Widerstand)

**H** heute können wir in unserer Satzung lesen, die IG Bau- en-Agrar-Umwelt „... vertritt die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder.“

Erreicht werden soll dieses durch den „... Abschluß von Tarifverträgen und Einwirkung auf die Gesetzgebung und Behörden, ...“

Tarifverträge sind Verträge zwischen selbständigen und unabhängigen Organisationen.

Sie können entsprechend dem Tarifvertragsgesetz nur zwischen Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern auf der anderen Seite vereinbart werden.

Sie gelten für bestimmte Wirtschaftsbereiche (z. B. Bauhauptgewerbe, Zementindustrie, Dachdeckerhandwerk, u. ä.) und unterschiedliche räumliche Gebiete.

Zur Einkommensfrage werden Lohn-, Gehalts-, Entgelttarifverträge aber auch Tarifverträge, die die Höhe der Vergütung für Auszubildende regeln, abgeschlossen.

Die Arbeitsbedingungen werden in den Rahmen- bzw. Manteltarifverträgen geregelt.

Diese Tarifverträge beinhalten dann Vereinbarungen z. B. zur Arbeitszeit, zur Urlaubsdauer und zum zusätzlichem Urlaubsgeld aber auch zur Jahressondervergütung, Freistellung aus persönlichen Gründen, vermögenswirksamen Leistung und vielem anderen mehr.

Gemäß den Regelungen des Tarifver-

tragsgesetz und den allgemeinen Vertragsbestimmungen, können alle Mitglieder der IG BAU darauf vertrauen, daß die mit der Arbeitgebersseite vereinbarten Tarifverträge auch von diesen eingehalten werden.

Wer geschlossene Verträge (also auch Tarifverträge) nicht einhält, begeht Rechtsbruch!

In den letzten Monaten erhalten wir viele Briefe und Anrufe von Kolleginnen und Kollegen, die uns auf Rechtsbrüche der Arbeitgeber aufmerksam machen. In den Beispielen wird deutlich, daß Arbeitgeber immer häufiger in gravierender Weise gegen Tarifverträge verstoßen. Diesen Arbeitgebern kann kein Vertrauen mehr entgegengebracht werden.

### Was Verzicht auf tarifvertragliche Leistungen für die Kasse der Beschäftigten bedeutet

#### 1. Verzicht auf Lohn oder Gehalt

##### Berufsgruppe III

statt 24,954 DM/h

nur 23,00 DM/h

Minus in der Kasse pro Jahr ca.

4 491,00 DM brutto

##### Gehaltsgruppe T3 ab 5. Berufsjahr

statt 4666,00 DM/Monat

nur 4300,00 DM/Monat

Minus in der Kasse pro Jahr ca.

4 758,00 DM brutto

##### Pollergehalt ab 4. Berufsjahr

statt 5690,00 DM/Monat

nur 5300,00 DM/Monat

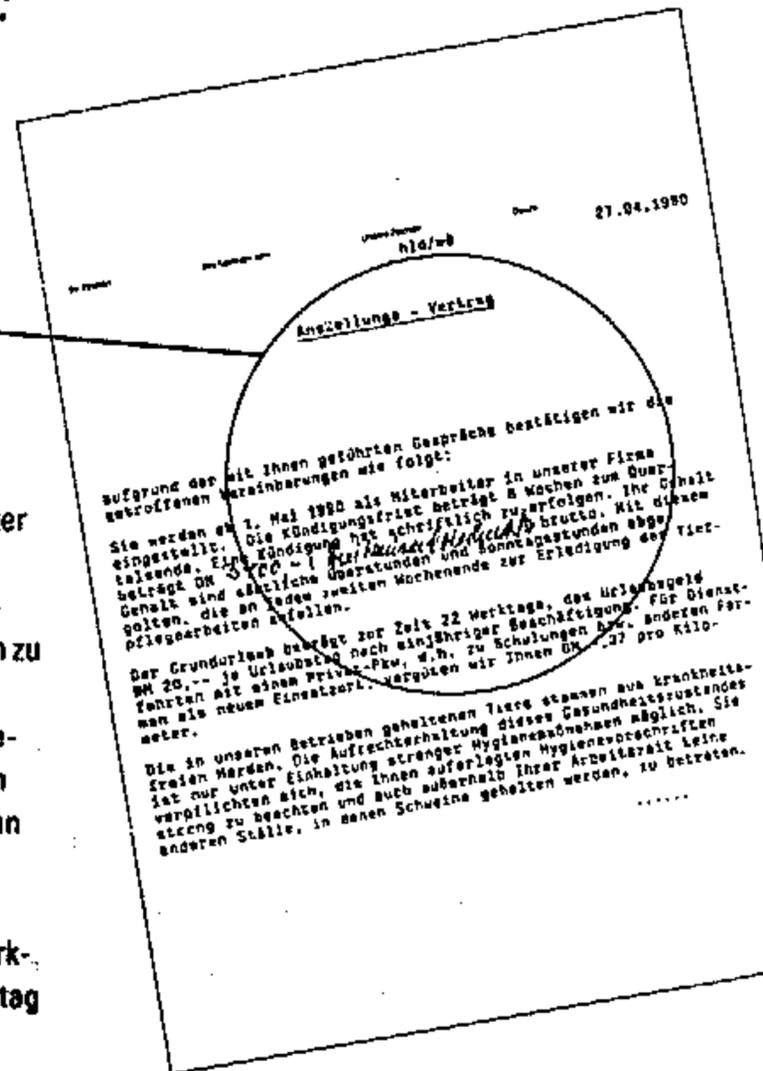
Minus in der Kasse pro Jahr ca.

5 066,00 DM brutto

## Hierzu einige Beispiele:

### Anstellungs-Vertrag

aufgrund der mit Ihnen geführten Gespräche bestätigen wir die getroffenen Vereinbarungen wie folgt:  
 Sie werden ab 1. Mai 1990 als Mitarbeiter in unserer Firma eingestellt. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen zum Quartalsende. Eine Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Ihr Gehalt beträgt 3400 DM (dreitausendvierhundert) brutto. Mit diesem Gehalt sind sämtliche Überstunden und Sonntagsstunden abgegolten, die an jedem zweiten Wochenende zur Erledigung der Tierpflegearbeiten anfallen. Der Grundurlaub beträgt zur Zeit 22 Werktagen, das Urlaubsgeld 20 DM je Urlaubstag nach einjähriger Beschäftigung. Für Dienstfahrten mit einem Privat-Pkw, d. h. zu Schulungen bzw. anderen Farmen als neuem Einsatzort, vergüten wir Ihnen —,37 DM pro Kilometer.  
 Die in unseren Betrieben gehaltenen Tiere stammen aus krankheitsfreien Herden. Die Aufrechterhaltung dieses Gesundheitszustandes ist nur unter Einhaltung strenger Hygienemaßnahmen möglich. Sie verpflichten sich, die Ihnen auferlegten Hygienevorschriften streng zu beachten und auch außerhalb Ihrer Arbeitszeit keine anderen Ställe, in denen Schweine gehalten werden, zu betreten.

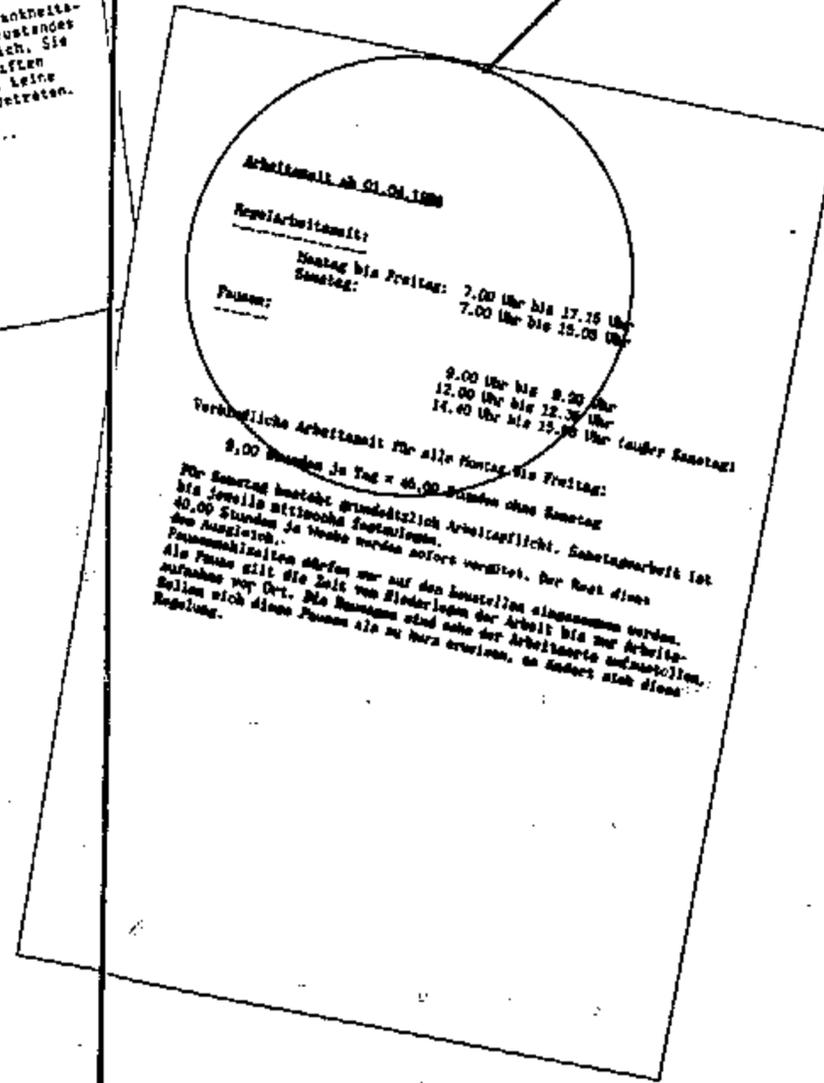


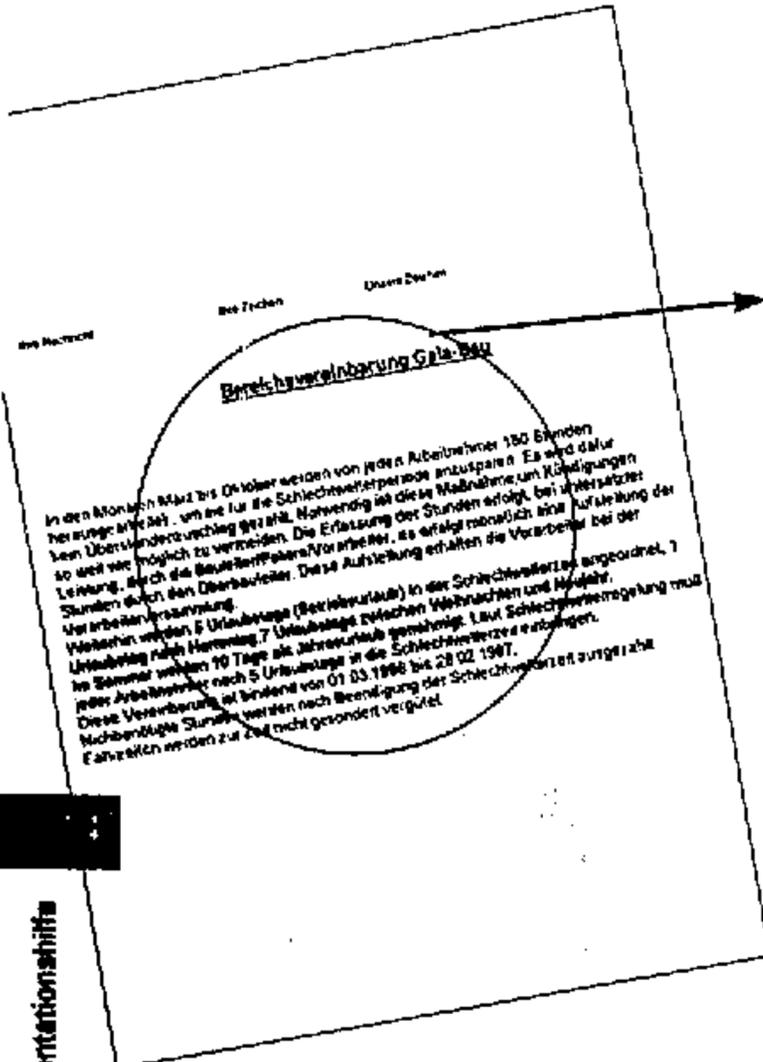
Arbeitszeit ab 1. April 1996  
**Regelarbeitszeit:**  
 Montag bis Freitag:  
 7.00 Uhr bis 17.15 Uhr  
 Samstag: 7.00 Uhr bis 15.05 Uhr

**Pausen:**  
 9.00 Uhr bis 9.20 Uhr  
 12.00 Uhr bis 12.35 Uhr  
 14.40 Uhr bis 15.00 Uhr (außer Samstag)  
 Verbindliche Arbeitszeit für alle Montag bis Freitag:  
 9 Stunden je Tag = 45 Stunden ohne Samstag

Für Samstag besteht grundsätzlich Arbeitspflicht. Samstagsarbeit ist bis jeweils mittwochs festzulegen.  
 40 Stunden je Woche werden sofort vergütet. Der Rest dient dem Ausgleich.

Pausenmahlzeiten dürfen nur auf den Baustellen eingenommen werden. Als Pause gilt die Zeit vom Niederlegen der Arbeit bis zur Arbeitsaufnahme vor Ort. Die Bauwagen sind nahe der Arbeitsorte aufzustellen. Sollen sich diese Pausen als zu kurz erweisen, so ändert sich diese Regelung.





**Bereichvereinbarung Gala-Bau**

In den Monaten März bis Oktober werden von jedem Arbeitnehmer 180 Stunden herausgearbeitet, um sie für die Schlechtwetterperiode anzusparen. Es wird dafür kein Überstundenzuschlag gezahlt. Notwendig ist diese Maßnahme, um Kündigungen so weit wie möglich zu vermeiden. Die Erfassung der Stunden erfolgt, bei untermetzter Leistung, durch die Bauleiter/Poliera/Vorarbeiter, es erfolgt monatlich eine Aufstellung der Stunden durch den Oberbauleiter. Diese Aufstellung erhalten die Vorarbeiter bei der Vorarbeiterversammlung.

Weiterhin werden 5 Urlaubstage (Betriebsurlaub) in der Schlechtwetterzeit angeordnet, 1 Urlaubstag nach Herrentag, 7 Urlaubstage zwischen Weihnachten und Neujahr.

Im Sommer werden 10 Tage als Jahresurlaub genehmigt. Laut Schlechtwetterregelung muß jeder Arbeitnehmer noch 5 Urlaubstage in die Schlechtwetterzeit einbringen. Diese Vereinbarung ist bindend von 1. März 1996 bis 28. 2. 1997.

Nichtbenötigte Stunden werden nach Beendigung der Schlechtwetterzeit ausgezahlt. Fahrzeiten werden zur Zeit nicht gesondert vergütet.



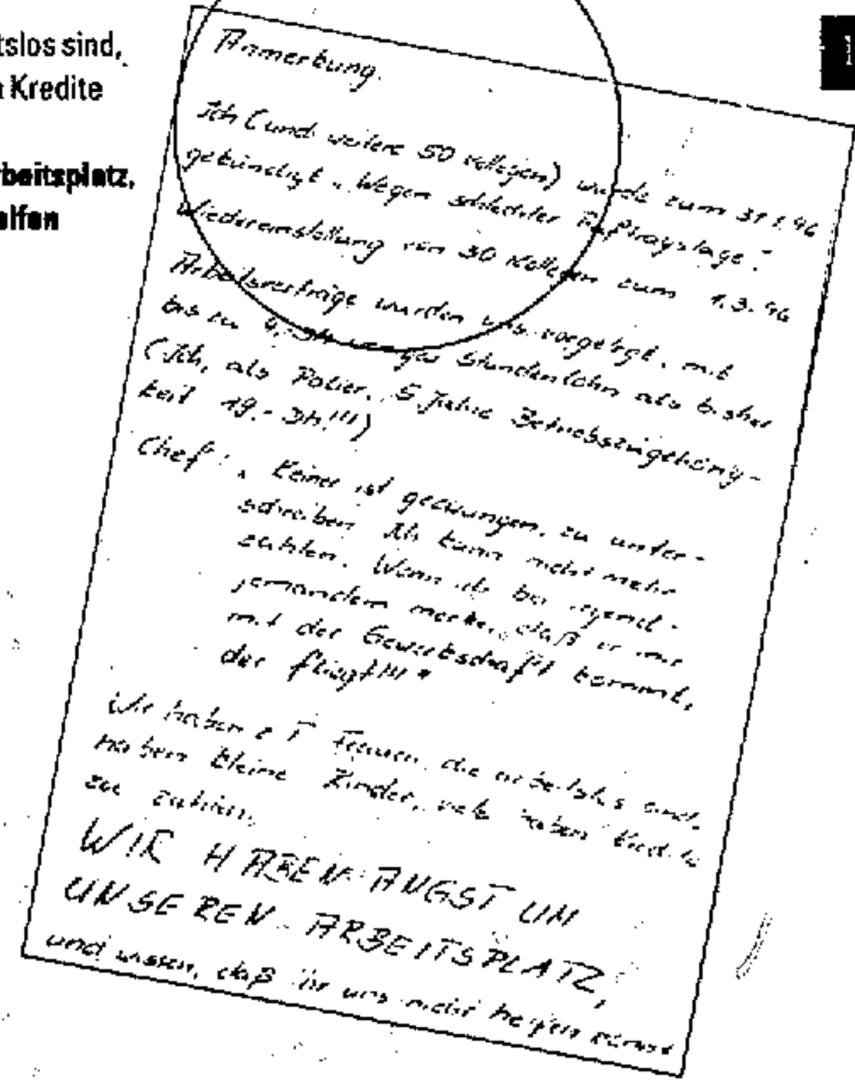
**Anmerkung:**

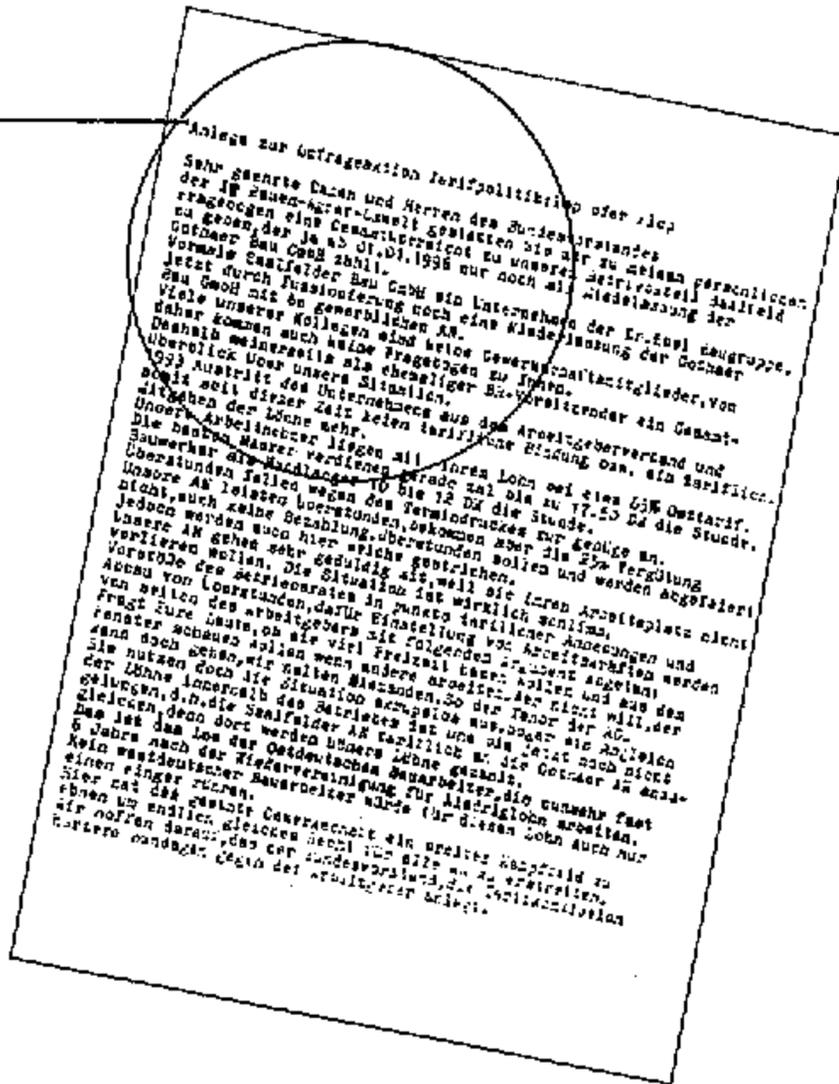
Ich (und weitere 50 Kollegen) wurde zum 31. Januar 1996 gekündigt „Wegen schlechter Auftragslage“. Wiedereinstellung von 30 Kollegen zum 1. März 1996. Arbeitsverträge wurden uns vorgelegt, mit bis zu 4 DM weniger Stundenlohn als bisher. (Ich, als Polier, 5 Jahre Betriebszugehörigkeit 19 DM)

Chef: „Keiner ist gezwungen, zu unterschreiben. Ich kann nicht mehr zahlen. Wenn ich bei irgendjemandem merke, daß er mir mit der Gewerkschaft kommt, der fliegt“

Wir haben z. T. Frauen, die arbeitslos sind, haben kleine Kinder, viele haben Kredite zu zahlen.

**Wir haben Angst um unseren Arbeitsplatz, und wissen, daß ihr uns nicht helfen könnt.**





**A**us den gezeigten Beispielen soll deutlich werden, daß nur wenn die Arbeitnehmer gemeinsam, als Mitglieder in der Gewerkschaft, solidarisch für die Vereinbarung von Tarifverträgen und deren Umsetzung und Einhaltung im Betrieb kämpfen, kann die Kraft entstehen, die dem Arbeitgeber aufzeigt, daß er im Betrieb mit den bei ihm Be-

schäftigten nicht tun und lassen kann was er will. Die in manchen Bereichen massiven Verstöße gegen Tarifverträge wollen wir nicht mehr akzeptieren. Wenn wir es tun würden, ist auf Dauer die Tarifautonomie in Gefahr! Die vereinbarten Tarifverträge wären nichts mehr wert!



**Anlage zur Umfrageaktion Tarifpolitik: Top oder Flop**

Sehr geehrte Damen und Herren des Bundesvorstandes der IG Bauen - Agrar - Umwelt gestatten Sie mir zu meinem persönlichen Fragebogen eine Gesamtübersicht zu unserem Betriebsteil Saalfeld zu geben, der ja ab 1. Januar 1996 nur noch als Niederlassung der Gothaer Bau GmbH zählt.

Vormals Saalfelder Bau GmbH ein Unternehmen der Dr. Ebel Baugruppe, jetzt durch Fusionierung noch eine Niederlassung der Gothaer Bau GmbH mit 60 gewerblichen AN.

Viele unserer Kollegen sind keine Gewerkschaftsmitglieder, von daher kommen auch keine Fragebogen zu Ihnen. Deshalb meinerseits als ehemaliger BR-Vorsitzender ein Gesamtüberblick über unsere Situation.

1993 Austritt des Unternehmens aus dem Arbeitgeberverband und somit seit dieser Zeit keinen tarifliche Bindung bzw. ein tarifliches Mitgehen der Löhne mehr.

Unsere Arbeitnehmer legen mit ihrem Lohn bei etwa 85 Prozent Osttarif. Die besten Maurer verdienen gerade mal bis zu 17,50 DM die Stunde. Bauwerker als Handwerker 10 bis 12 DM die Stunde. Überstunden fallen wegen des Termindruckes zur genüge an. Unsere AN leisten Überstunden, bekommen aber die 25 Prozent Vergü-

tung nicht, auch keine Bezahlung. Überstunden sollen und werden abgefeiert, jedoch werden auch hier welche gestrichen. Unsere AN gehen sehr geduldig mit, weil sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren wollen. Die Situation ist wirklich schlimm. Vorstöße des Betriebsrates in punkto tariflicher Anhebungen und Abbau von Überstunden, dafür Einstellung von Arbeitskräften werden von Seiten des Arbeitgebers mit folgendem Argument abgetan: Fragt Eure Leute, ob sie viel Freizeit haben wollen und aus dem Fenster schauen wollen wenn andere arbeiten. Wer nicht will, der kann doch gehen, wir halten Niemanden. So der Tenor der AG. Sie nutzen doch die Situation skrupellos aus. Sogar ein Ausgleich der Löhne innerhalb des Betriebes ist uns bis jetzt noch nicht gelungen, d. h. die Saalfelder AN tariflich an die Gothaer AN anzugleichen, denn dort werden höhere Löhne gezahlt.

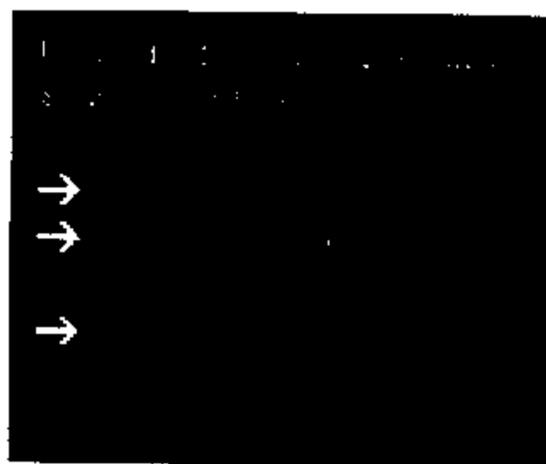
Das ist das Los der Ostdeutschen Bauarbeiter, die nunmehr fast 6 Jahre nach der Wiedervereinigung für Niedriglohn arbeiten. Kein westdeutscher Bauarbeiter würde für diesen Lohn auch nur einen Finger rühren.

Hier hat die gesamte Gewerkschaft ein breites Kampffeld zu ebennen um endlich gleiches Recht für alle AN zu erstritten. Wir hoffen darauf, das der Bundesvorstand, die Tarifkommission härtere Bandagen gegen die Arbeitgeber anlegt.

## 4. Eingruppierung nach dem BRTV

### Grundsätzliches

Grundsätzlich richtet sich die Eingruppierung im Bauhauptgewerbe nach § 5 Ziff. 2 BRTV i.V.m. dem Anhang zum Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, der die Voraussetzungen, die für die einzelnen Berufsgruppen der Berufe des Baugewerbes erfüllt sein müssen, konkret beschreibt.



Diese Eingruppierungsmerkmale finden sich in unterschiedlichen Kombinationen in den einzelnen Berufsgruppen des Anhangs zum BRTV wieder.

Den einzelnen Berufsgruppen sind wiederum einzelne Arbeitnehmergruppen zugeordnet (z. B. Berufsgruppe IV, „Selbständiger Bauhändler-

beiter“). Die Berufsgruppen sind dann nochmals in unterschiedliche Gruppen unterteilt (z. B. Unterteilung IV/1 bis IV/4). Diese Unterteilung begründet sich aber nicht in einer unterschiedlichen Zuordnung eines Stundenverdienstes. Der Stundenlohn ist für alle Untergliederungen einer Berufsgruppe identisch. Die nochmalige Untergliederung der Berufsgruppen ist darin begründet, daß dort u. a. sog. Aufstiegs- und sog. Endstufen festgelegt werden.

Bei den sog. Aufstiegsgruppen (z. B. IV/1 und IV/2) handelt es sich um Untergruppen, in die die Arbeitnehmer eingruppiert werden sollen, die die entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben oder einen mit der geforderten Ausbildung vergleichbaren Berufsabschluß nachweisen können. Liegen diese Voraussetzungen vor, muß eine Eingruppierung in diese Gruppe erfolgen. Eine Hochstufung in die nächste Gruppe ist dann nur noch vom Ablauf eines bestimmten Zeitraumes abhängig. (z. B. Eingruppierung in Berufsgruppe IV/2; nach einjähriger Tätigkeit dann automatische Hochgruppierung in die Berufsgruppe III/2).

In die sog. Endstufe der jeweiligen Berufsgruppe sind solche Arbeitneh-

mer einzugruppieren, die nach Ablauf eines gewissen Zeitraumes von einer anderen Berufsgruppe kommend, hochgruppiert werden. D.h., ist eine solche Endstufe erreicht, besteht für den Arbeitnehmer ohne weitere Zusatzqualifikation keine Möglichkeit mehr, eine höhere Berufsgruppe zu erreichen (z. B. IV/4; hier müssen Arbeitnehmer eingruppiert werden, die über 3 Jahre eine angeleitete Spezialtätigkeit gem. der Berufsgruppe V/2 ausgeübt haben). Mit dieser nochmaligen Unterteilung der einzelnen Berufsgruppen soll tarifvertraglich sichergestellt werden, daß Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach Ablauf von bestimmten Zeiträumen regelmäßig in eine höhere Berufsgruppe eingruppiert werden. Es wird mit dieser Unterteilung aber auch sichergestellt, daß Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung in höhere Gruppen eingruppiert werden, da auch hier weitere Qualifikation durch Berufspraxis erworben wird.

### Was Verzicht auf tarifvertragliche Leistungen für die Kasse der Beschäftigten bedeutet

**2. Verzicht auf Lohn oder Gehalt, 13. Monateinkommen und Überstundenbezahlung**

**Berufsgruppe III**

1.940 DM weniger Stundenlohn  
kein 13. Monateinkommen  
**keine Überstundenbezahlung**  
Minus in der Kasse pro Jahr 14.578,00 DM brutto

**Gehaltsgruppe T 3 ab 5. Berufsjahr**

366,00 DM weniger Gehalt pro Monat  
kein 13. Monateinkommen  
**keine Überstundenbezahlung**  
Minus in der Kasse pro Jahr 14.601,00 DM brutto

**Poliere im 4. Berufsjahr**

846,00 DM weniger Gehalt pro Monat (nur Werkpolierlohn)  
kein 13. Monateinkommen  
**keine Überstundenbezahlung**  
Minus in der Kasse pro Jahr 25.001,00 brutto

### Einzelheiten zu den Berufsgruppen

GTL		Berufsgruppeninhalte
<b>TV-Lohn/West</b>	<b>TV-Lohn/Ost</b>	
ab 01.04.1996	ab 01.04.1996 ab 01.09.1996 ab 01.10.1996	
<b>Werkpoliere I</b>		
28,66 DM	25,88 DM 26,36 DM 27,22 DM	abgelegte Werkpolierprüfung Führen und Anleiten von Arbeitnehmergeuppen Verteilung und Überwachung der Arbeit Aufmaß und Abrechnung Unterstützung bzw. zeitweilige Stellvertretung des Poliers bzw. Schachtmeisters
<b>Bauvorarbeiter/Gleichgestellte</b>		
26,26 DM	23,71 DM 24,13 DM 24,95 DM	mind. 2 Jahre in der Berufsgruppe III und Leiter einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmern gleichgestellte sind Arbeitnehmer die besonders schwierige Arbeiten selbstständig durchführen

Das Führen einer „kleinen Gruppe“ ist bereits dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer mindestens zwei Arbeitnehmern gegenüber führende oder anleitende Funktionen wahrnimmt.

GTL		Berufsgruppeninhalte
TV-Lohn/West	TV-Lohn/Ost	
<b>Spezialbaufacharbeiter III</b>		
24,94 DM	22,52 DM 22,94 DM 23,69 DM	<p>III 1 = oberste Stufe der Ausbildung nach 1 Jahr Tätigkeit</p> <p>III 2 = nach 1 Jahr Tätigkeit in der Berufsgruppe IV 2</p> <p>III 3 = Arbeitnehmer der Berufsgruppe IV 2 mit Zusatzprüfung in einem Fortbildungslehrgang</p>

Für die Eingruppierung in die Untergruppe III 1 und III 2 ist ausschließlich der Zeitfaktor entscheidend, d. h., nach Ablauf eines Jahres der Tätigkeit in IV 1 oder IV 2 erfolgt automatisch die Eingruppierung. Zusätzliche Qualifikationen oder Leistungsnachweise sind nicht erforderlich. Der Zeitfaktor muß auch nicht am Stück erfüllt sein. Ausreichend ist der Nachweis von 12 Monaten einer Tätigkeit nach Beendigung der Ausbildung in der obersten Stufe.

Die Untergruppe III 3 ist Ausgleich der Besitzstandsregelung und sichert den Aufstieg der Arbeitnehmer der Berufsgruppe IV 2, zweite Alternative, wenn eine erfolgreiche Teilnahme an einem Fortbildungslehrgang in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte in der Bauwirtschaft nachgewiesen wird.

GTL		Berufsgruppeninhalte
TV-Lohn/West	TV-Lohn/Ost	
<b>Gehobener Baufacharbeiter</b>		
22,89 DM	20,67 DM 21,06 DM 21,74 DM	<p>IV 1 = 3 Jahre Ausbildung (höchste Stufe)</p> <p>IV 2 = - Gesellen aus anderen Ausbildungsberufen oder Gleichgestellte gem. BRTV vom 15.04. 1971 die Leistungsbeschreibungen und Baupläne lesen, danach arbeiten und ihre Baupläne aufmessen können. - Tagesberichte und Rapportzettel anfertigen können</p> <p>IV 3 = Abschluß 1. Stufe und 2 Jahre in Berufsgruppe IV 1</p> <p>IV 4 = Arbeitnehmer der angelernte Spezialtätigkeit gem. Berufsgruppe IV 2 3 Jahre ausgeübt haben</p>

Für eine Eingruppierung in die IV 1 (sog. Aufstiegsgruppe) ist allein der Abschluß in der obersten Stufe ausreichen, d. h., liegt ein solcher vor, muß der Arbeitnehmer im ersten Jahr seiner Tätigkeit in die Gruppe eingruppiert werden.

In die Untergruppe IV 2 (sog. Aufstiegsgruppe) sind die Arbeitnehmer einzugruppieren, die eine abgeschlossene Berufsausbildung außerhalb der baugewerblichen Stufenausbildung haben (z. B. Gerüstbauer, Dachdecker, Schlosser etc.)

In diese Untergruppe waren auch alle diejenigen Arbeitnehmer einzugruppieren, die in der ehemaligen DDR eine Berufsausbildung im Baugewerbe abgeschlossen hatten, da die Form der Stufenausbildung dort bislang nicht möglich war.

Bei Gesellen, die einen Ausbildungsabschluß außerhalb der Stufenausbildung, aber dennoch eine Ausbildung innerhalb des Baugewerbes nachweisen können, müssen auch nicht die oben aufgeführten zusätzlichen Anforderungen gesondert nachweisen. Es ist davon auszugehen, daß diese arbeitstechnischen Bedürfnisse vorliegen, da diese Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen der Berufsausbildung erworben werden.

GTL		Berufsgruppeninhalte
TV-Lohn/West	TV-Lohn/Ost	
<b>Baufacharbeiter V</b>		
22,25 DM	20,09 DM 20,47 DM 21,15 DM	V 1 1. Stufe abgeschlossen (2-jährige Ausbildung)  V 2 angelernte Spezialtätigkeit mit bestimmten Fähigkeits- merkmalen

GTL		Berufsgruppeninhalte
TV-Lohn/West	TV-Lohn/Ost	
<b>Baufachwerker VI</b>		
21,37 DM	19,31 DM 19,67 DM 20,30 DM	mindestens 18 Jahre alt und 12 Monate als Bauwerker (VII) tätig
<b>Bauwerker VII</b>		
20,66 DM	18,63 DM 18,98 DM 19,59 DM	Arbeitnehmer, die einfache Bauarbeiten verrichten
<b>Hilfskräfte VIII</b>		
18,57 DM	16,76 DM 17,07 DM 17,64 DM	Boten, Küchenhilfen, Reinigungs- personal, Wächter und Wärter

### Was Verzicht auf tarifvertragliche Leistungen für die Kasse der Beschäftigten bedeutet (Neue Länder)

#### 3. Verzicht auf Lohn oder Gehalt

<b>Berufsgruppe III</b>	
statt Berufsgruppe III	22,94 DM/h
nur Berufsgruppe IV	21,06 DM/h
Minus in der Kasse pro Jahr ca.	3 944,00 DM brutto

#### Gehaltsgruppe T 4 ab 3. Berufsjahr

statt Gehaltsgruppe T 4, 3. Berufsjahr	5 088,00 DM/Monat
nur Gehaltsgruppe T 4, 3. Berufsjahr	4 035,00 DM/Monat
Minus in der Kasse pro Jahr ca.	12 636,00 DM brutto

#### Polieregehalt ab 4. Berufsjahr

statt Poliergehalt ab 4. Berufsjahr	5 200,00 DM/Monat
nur Poliergehalt ab 4. Berufsjahr	4 200,00 DM/Monat
Minus in der Kasse pro Jahr ca.	12 000,00 DM brutto

## 5. Eingruppierung nach den Rahmentarifverträgen für technische/kaufmännische Angestellte und Poliere/Meister

### Grundsätzliches

**M**aßgeblich für die Eingruppierung der Angestellten im Bauhauptgewerbe ist der § 5 Ziff. 1 und 2 des Rahmentarifvertrages für technische/kaufmännische Angestellte. Die Eingruppierung der Poliere ist demgegenüber in § 2 Ziff. 1 und 2 des Rahmentarifvertrages Poliere festgelegt.

Bei den technischen/kaufmännischen Angestellten sind im Prinzip zwei Komponenten entscheidend für die Eingruppierung: Die Art der ausgeübten Tätigkeit und die Berufsausbildung oder anderweitig erworbene Qualifikationen, wie z. B. ein Hochschulabschluß. Angestellte ohne Berufsausbildung können, wenn sie bestimmte Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum ausüben, darüber hinaus denjenigen mit Berufsausbil-

dung gleichgestellt werden. Der Tarifvertrag beinhaltet also eine gewisse Durchlässigkeit, den den Angestellten einige Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet.

Technische Angestellte werden in die T-Gruppenstruktur und kaufmännische Angestellte in die K-Gruppenstruktur eingruppiert. Der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit wird sowohl in den T- wie auch in den K-Gruppen ein hohes Gewicht eingeräumt. Die Berufsausbildung spielt zwar eine ähnlich gewichtige Rolle, dennoch wird bei der Eingruppierung die ausübende Tätigkeit in der Regel höher bewertet. Die sowohl in den T- wie auch in den K-Gruppen formulierten Anforderungen unter dem Stichwort „übliche Berufsausbildung“ beschreiben zwar konkrete Berufsausbildungen, diese können

jedoch im Regelfall von den Angestellten durch den Nachweis von auf anderem Wege erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen ersetzt werden. Der Tarifvertrag weicht also vom Grundsatz, daß bei den in Frage kommenden T- oder K-Gruppen für die Einreihung neben der Tätigkeitsart auch die Berufsausbildung entscheidend ist, insofern ab, indem er für diejenigen Angestellten eine Ausnahme schafft, die aufgrund ihrer Tätigkeit und ihrer Berufserfahrung denjenigen mit Berufsausbildung annähernd gleichgestellt sind.

**Ob die Eingruppierung der Angestellten im Sinne des Tarifvertrages erfolgt ist, muß von den Betriebsräten überprüft werden. Bei Ein- oder Umgruppierungsfragen sollte man als Angestellter deshalb immer den Betriebsrat zu Rate ziehen.**

Besonders wichtig ist das Gespräch mit dem Betriebsrat, wenn sich die Tätigkeiten über die Jahre verändert haben. Wenn neue oder höherwertige Anforderungen an einen Angestellten gestellt werden, ist die Eingruppierung daraufhin zu überprüfen, ob nicht die Anforderungen einer höheren Gruppe erfüllt werden. Ist das der Fall, kann eine Höhergruppierung beim Arbeitgeber bean-

tragt werden. In der betrieblichen Praxis kommt es aber häufig vor, daß ein Angestellter mehrere Tätigkeiten ausübt, die in verschiedenen Gruppen auftauchen. Die Eingruppierung des Angestellten hat dann in die T- oder K-Gruppe zu erfolgen, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht. Auch hier sollte in Zweifelsfällen das Gespräch mit dem Betriebsrat gesucht werden.

Die Gehaltsgruppeneinteilung in § 5 Ziff. 2 des Rahmentarifvertrages ermöglicht eine Vielzahl von Eingruppierungskombinationen. Aus diesem Grunde verzichten wir darauf, an dieser Stelle mit Beispielen zu arbeiten, da bei der Eingruppierung immer die betriebliche Situation, d. h. die konkrete ausgeübte Tätigkeit des Angestellten, berücksichtigt werden muß. Angestellte, die bei ihrer Einstellung oder im Falle einer Umgruppierung Fragen haben, sollten sich deshalb an den Bezirksverband der IG BAU in ihrer Nähe oder direkt an die für Angestellte zuständige Abteilung beim Bundesvorstand der IG BAU wenden. Durch die Schilderung der betrieblichen Gegebenheiten können wir bei Eingruppierungsfragen weiterhelfen.

Falsche Eingruppierungen kommen teuer zu stehen! Ein technischer An-

## Was Verzicht auf tarifvertragliche Leistungen für die Kasse der Beschäftigten bedeutet

4. Verzicht auf das 13. Monatseinkommen

Berufsgruppe III

Minus in der Kasse ca.

5411,00 DM brutto  
(10,7 % H. des Lohnes im Berechnungszeitraum)

Gehaltsgruppe T 3 ab 5. Berufsjahr

Minus in der Kasse ca.

4666,00 DM brutto

Polier ab 4. Berufsjahr

Minus in der Kasse ca.

5690,00 DM brutto

gestellter, der die Anforderungen der Gruppe T 4 erfüllt, aber nur in die Gehaltsgruppe T 3 eingruppiert wird, verzichtet, wenn er aus den alten Bundesländern kommt, im Jahr auf 13 078,- DM. Kommt er aus den neuen Bundesländern, verzichtet er auf 12 428,- DM. Haben Sie so viel zu veraschenken?

### Neu! Ein Beispiel:

Erfüllt eine kaufmännische Angestellte die Anforderungen der Gruppe K 5, ist aber nur in Gruppe K 4 eingruppiert, bedeutet dies am Ende eines Jahres für die Angestellte in den alten Bundesländern einen Verlust von 9022,- DM und in den neuen Bundesländern von 8567,- DM in der Haushaltskasse.

Eine richtige Eingruppierung bedeutet also bares Geld!

Bei den Polieren und Meistern ist die Frage der Eingruppierung weniger kompliziert als bei den technischen/kaufmännischen Angestellten. Polier ist nach dem Rahmentarifvertrag für Poliere § 2 Ziff. 1, wer den Abschluß als „Geprüfter Polier“ nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß „Geprüfter Polier“ vom 20. Juni 1979 hat oder als Polier unter den im Rahmentarifvertrag für Poliere des Bauhauptgewerbes aufgelisteten Bezeichnungen angestellt ist. Nach der deutsch-deutschen Vereinigung wurden die Berufsbildungsabschlüsse der beiden deutschen Staaten miteinander verglichen. So wurde z. B. die VE-Mei-

sterausbildung als eine mit dem „Geprüften Polier“ vergleichbare Ausbildung angesehen. Damit stand für die Kollegen aus den neuen Bundesländern einer Eingruppierung in den Rahmentarifvertrag für Poliere nichts im Wege.

Die Beschreibung des Tätigkeitsgebiets der Poliere hat im Gegensatz zu der Tätigkeitsbeschreibung bei den technischen/kaufmännischen Angestellten nichts mit der Eingruppierung als Polier zu tun. Maßgeblich für die Eingruppierung sind ausschließlich die vorher genannten Faktoren. Zu berücksichtigen ist allerdings, daß Poliere unmittelbar nach ihrer Ausbildung zum „Geprüfter Polier“ zunächst ein Jahr als Werkpolier beschäftigt werden können. Im Rahmentarifvertrag ist nämlich festgelegt, daß die Anstellung als Polier in der Regel eine einjährige Tätigkeit als Arbeitnehmer der Berufsgruppe 1 des BRTV, d.h. als Werkpolier, vorausgehen kann. Von der Regel kann allerdings abgewichen werden. Einer direkten Anstellung als Polier steht nichts im Wege, wenn man sich mit dem Arbeitgeber einig ist. Nach einem Jahr als Werkpolier hat der Polier jedoch in jedem Fall den vollen Anspruch auf die für Poliere gültigen Gehälter.

Zu beachten ist, daß man als Werkpolier zu den gewerblichen Arbeitnehmern gehört und als Polier in die Gruppe der Angestellten fällt. Damit sind zahlreiche Unterschiede verbunden. Schon aus diesem Grund ist es wichtig, daß Kollegen nach einem Jahr als Werkpolier ihre Umgruppierung verlangen.

Also aufgepaßt! Neben dem gravierenden Einkommensverlust können schnell auch haftungsrechtliche Probleme auftreten, wenn man als Werkpolier beschäftigt ist, auf der Baustelle aber Polierfunktion ausübt.

Wer über das eine Jahr hinaus als Werkpolier beschäftigt ist, obwohl er als Polier auf der Baustelle arbeitet, verliert außerdem viel Geld! Für einen Kollegen aus den alten Bundesländern bedeutet das am Ende des Jahres rund 7630,- DM weniger. In den neuen Bundesländern beträgt der Verlust rund 7260,- DM.

Poliere sollten deshalb den Weg zum Betriebsrat oder dem Bezirksverband der IG BAU in ihrer Nähe nicht scheuen, wenn es Fragen zum Inhalt und zur Anwendung der für sie gültigen Tarifverträge auftauchen.

## 6. Aktionsmöglichkeiten der Betriebsräte

### Betriebsräte als Hüter zwingenden Rechts

Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte haben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Tarifverträge durchgeführt werden. Dabei ist es den Betriebsräten nicht freigestellt, ob sie von den ihnen übertragenen Kompetenzen Gebrauch machen wollen oder nicht. Vielmehr gehört die Überwachungsaufgabe zu den Pflichten der Betriebsratsgremien. Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte sind die Hüter zwingenden Rechts in den Betrieben, Unternehmen und Konzernen. Sie haben daher für die Einhaltung des geltenden Tarifrechts zu sorgen.

Zu den geltenden zwingenden tariflichen Vorschriften gehören insbesondere

■ Anspruch auf Zahlung des Tariflohnes

■ Anspruch auf tarifgerechte Eingruppierung  
■ das Überbrückungsgeld aus § 4 BRTV in Verbindung mit der geltenden tariflichen Arbeitszeitregelung aus § 3 BRTV

■ Einhaltung des Kündigungsverbots in der Schlechtwetterzeit vom 01. Januar bis zum 31. März und vom 01. November bis zum 31. Dezember eines Jahres gemäß § 12 Ziff. 2 BRTV

■ der tarifliche Anspruch auf Gewährung eines 13. Monatseinkommens, der vermögenswirksamen Leistungen und der Zahlung der Auslösung.

Für die Durchführung der sich für die Betriebsratsgremien aus dem Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere aus der allgemeinen Überwachungspflicht ergebenden Aufgaben ist der Betriebsrat zur Wahrnehmung folgender Befugnisse berechtigt:

### Information der Arbeitnehmer über bestehende Tarifbestimmungen

Wer sein Recht nicht kennt, der kann es auch nicht durchsetzen. Eine alte Weisheit, die jedoch gerade in der heutigen Zeit von besonderer Bedeutung ist. Deshalb sind Betriebsräte verpflichtet, die Arbeitnehmer über ihre Rechte aus den Tarifverträgen - Tariflohn, tarifgerechte Eingruppierung, Überbrückungsgeld, 13. Monatseinkommen, Kündigungsverbot, vermögenswirksame Leistungen, Auslösung - aufzuklären. Nur ein aufgeklärter Arbeitnehmer ist auch in der Lage, seine tariflichen Ansprüche unter Umständen bis zum Arbeitsgericht durchzusetzen.

Was die Zahlung des Tariflohnes betrifft, so ist vor allem folgendes zu beachten: Sollten allgemeinverbindliche Mindestlöhne eingeführt werden, besteht die Gefahr, daß Arbeitgeber das Entsendegesetz nutzen, um eine untertarifliche Bezahlung gerade der unteren Beschäftigungsgruppen durchzusetzen. Sie versuchen dies über eine Eingruppierung dieser Beschäftigungsgruppe in der Mindestlohngruppe. Der Mindestlohn darf nicht zum Normallohn im Baugewerbe werden. Eine diesbezügliche Eingruppierungspraxis der Arbeitgeber ist eindeutig rechtswidrig.

Einsichtsrecht des Betriebsausschusses in die Bruttolohnlisten (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)

Das Einsichtsrecht der Betriebsausschüsse in die Bruttolohnlisten gewinnt gerade im Zusammenhang mit der Zahlung des Tariflohnes, der Gewährung von Überbrückungsgeld und der Zahlung des 13. Monatseinkommens besondere Bedeutung. Das gleiche gilt für die tarifgerechte Eingruppierung. Arbeitgeber haben verschiedentlich angekündigt, daß sie das Überbrückungsgeld und/oder das 13. Monatseinkommen nicht/oder nur teilweise leisten wollen. Daß Arbeitgeber nicht rechtmäßig eingruppiieren oder den Tariflohn nicht bezahlen, ist hinlänglich bekannt.

Dies stellt einen eklatanten Verstoß gegen geltendes Tarifrecht dar. Um die Einhaltung der Tarifverträge gewährleisten zu können, sollten die Betriebsräte mittels ihrer Betriebsausschüsse vom Einsichtsrecht in die Bruttolohnlisten umfangreich Gebrauch machen.

### Vorlage von Unterlagen (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG)

Der Arbeitgeber hat den Betriebsratsorganen alle Unterlagen vorzulegen,

die diese Organe benötigen, um die Einhaltung geltenden Tarifrechts überprüfen zu können.

Hierzu zählt – bei einer von der Regelarbeitszeit abweichenden Arbeitszeitverteilung – insbesondere die Vorlage der individuellen Arbeitszeitpläne der Arbeitnehmer an den Betriebsrat. Der Arbeitszeitplan stellt den für den Arbeitnehmer gültigen individuellen Arbeitszeitplan dar. Durch Überprüfung dieses individuellen Zeitplans ist der Betriebsrat in der Lage festzustellen, ob geltendes Tarifrecht und/oder geltende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit eingehalten werden.

#### **Abmahnung des Arbeitgebers durch den Betriebsrat**

Hält der Arbeitgeber bestehende Tarifregelungen oder aber bestehende Betriebsvereinbarungen nicht ein, so muß der Betriebsrat berechtigt sein, den Arbeitgeber wegen der Nichteinhaltung von Rechtsnormen abzumahnern. In dieser Abmahnung kann der Betriebsrat darauf hinweisen, daß der Arbeitgeber, wenn er den Verstoß gegen geltendes Recht nicht unterläßt, mit weiteren Maßnahmen rechnen muß. Hierzu kann, wenn es um die Einhaltung von Tarifverträgen geht, die Aufforderung gegenüber der

Belegschaft zählen, die Arbeitsgerichte einzuschalten oder aber, wenn es um die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen geht, die Anrufung von Arbeitsgerichten.

#### **Geltendmachung von Ansprüchen der Arbeitnehmer**

Außerdem ist der Betriebsrat berechtigt, sowohl tarifliche Ansprüche der Arbeitnehmer als auch Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Zur Wahrung von tariflichen Ausschlußfristen ist es allerdings erforderlich, daß der Betriebsrat von den Arbeitnehmern zur Geltendmachung ausdrücklich – schriftlich – bevollmächtigt wurde.

## **Der Betriebsrat als Adressat zwingenden Rechts**

Der Betriebsrat ist nicht nur verpflichtet, für die Einhaltung zwingenden Rechts durch den Arbeitgeber zu sorgen. Er ist vielmehr auch verpflichtet, die Einhaltung zwingenden Tarifrechts selbst zu gewährleisten. Ein Betriebsrat, der selbst wesentlich gegen zwingende tarifliche Bestimmungen verstößt, verhält sich rechtswidrig und arbeitnehmerfeindlich. Hierbei hat der Betriebsrat vor allem folgendes zu beachten:

☐ Keine Zustimmung zu tarifwidrigen Eingruppierungen

Wegen der besonderen ökonomischen Bedeutung für die Arbeitnehmer ist der Betriebsrat zur Durchsetzung zwingenden Tarifrechts gerade bei Fragen der tariflichen Eingruppierung aufgerufen. Die rechtliche Möglichkeit hierzu bietet § 99 BetrVG. Danach ist der Betriebsrat in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung durch den Arbeitgeber unter

Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Außerdem muß der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einholen. Was die Eingruppierung betrifft, so ist vor allem von Bedeutung, daß der Betriebsrat die Zustimmung zu der geplanten personellen Maßnahme verweigern kann, wenn diese Maßnahme gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstoßen würde. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung – eben weil die geplante Eingruppierung gegen den BRTV verstoßen würde –, so hat der Betriebsrat dies dem Arbeitgeber unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Wichtig ist, daß der Betriebsrat genaue Gründe angibt, weshalb die beabsichtigte Eingruppierung gegen den BRTV verstößt. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so darf der Arbeitgeber die geplante personelle Maßnahme zunächst nicht durchführen. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, die Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Dieses Beteiligungsverfahren ist erst dann abgeschlossen, wenn es zu einer Eingruppierung geführt hat, für die eine vom Betriebsrat erteilte oder vom Gericht

ersetzte Zustimmung vorliegt. Führt der Arbeitgeber die Eingruppierung ohne Zustimmung des Betriebsrats durch, so kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG beantragen, daß die (nachträgliche) Zustimmung des Betriebsrats einzuholen ist. Bleibt der Arbeitgeber im Zustimmungseretzungsverfahren erfolglos, so kann der Betriebsrat darüber hinaus nach § 101 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, ein erneutes Beteiligungsverfahren einzuleiten, das die Eingruppierung in eine andere Vergütungsgruppe vorsieht. Welche Schutzmacht der Betriebsrat

hierbei gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer ausüben kann, wird deutlich, wenn man betrachtet, daß der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch unmittelbar auf die gerichtliche Entscheidung aus dem vom Betriebsrat initiierten Zustimmungseretzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG stützen kann. Insoweit ist der Anspruch des Arbeitnehmers nicht von einer weiteren Prüfung der tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen abhängig. Vielmehr ergibt sich die richtige Eingruppierung schon aus dem vom Betriebsrat auf die Wege gebrachten Beschlußverfahren gegen den Arbeitgeber.

Die Frage der Auswirkungen der richtigen oder falschen Eingruppierung soll an zwei Beispielen deutlich gemacht werden:

**Gewerbliche Arbeitnehmer**

Ein Arbeitnehmer aus Braunschweig, der mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und 2-jähriger Tätigkeit statt in der Berufsgruppe III in der Berufsgruppe V eingruppiert ist, hat unter Zugrundelegung der Regelarbeitszeit folgende materielle Einbußen:

168 Std.:	24,94 DM (III) =	4.189,92 DM
168 Std.:	22,25 DM (V) =	3.738,00 DM
		451,92 DM pro Monat
<b>Pro Kalenderjahr 5.423,04 DM.</b>		

Dabei sind die Auswirkungen z. B. bei Überstunden-Zuschlägen oder beim 13. Monatseinkommen noch nicht berücksichtigt.

Für einen Arbeitnehmer aus Chemnitz zieht eine solche falsche Eingruppierung folgende materielle Einbußen nach sich:

			Differenz
168 Std.:	22,52 DM (III) =	3.783,36 DM	
168 Std.:	20,47 DM (v) =	3.375,12 DM	1.4. - 31.8. 2.041,20 DM
		408,24 DM	
168 Std.:	22,94 DM (III) =	3.853,92 DM	
168 Std.:	20,47 DM (v) =	3.438,96 DM	1.9. - 30.9. 414,96 DM
		414,96 DM	
168 Std.:	23,69 DM (III) =	3.979,92 DM	
168 Std.:	21,13 DM (V) =	3.549,84 DM	1.10. - 31.3. 2.580,48 DM
		430,08 DM	5.036,64 DM

**Im Jahr sind das – ohne Berücksichtigung bei Überstundenzuschläge 5.036,64 DM.**

**Was Verzicht auf tarifvertragliche Leistungen für die Kasse der Beschäftigten bedeutet (Neue Länder)**

**5. Verzicht auf Überstundenbezahlung**

**Berufsgruppe III**  
 durchschnittlich 150 Überstunden im Jahr  
 Monatsbeitrag in der Kasse ca. 4.300,- DM (1987) (1988)

**Gehaltsgruppe T 4 ab 3. Berufsjahr**  
 durchschnittlich 150 Überstunden im Jahr  
 Monatsbeitrag in der Kasse ca. 3.450,- DM (1987) (1988)

**Monatsbeitrag Berufsjahr**  
 durchschnittlich 150 Überstunden im Jahr  
 Monatsbeitrag in der Kasse ca. 3.450,- DM (1987) (1988)

**Angestellte**

Ein Arbeitnehmer aus Frankfurt wird statt in die T 5, 1. Berufsjahr, in die T 4, 1. Berufsjahr, eingruppiert. Das macht sich pro Monat mit 401,00 DM bemerkbar.

Das sind pro Kalenderjahr 4812,00 DM.

Für einen Arbeitnehmer aus Leipzig hat diese falsche Eingruppierung folgende Auswirkungen:

		Differenz
T 5/Bj. 1: 5.027,00 DM		
T 4/Bj. 1: 4.664,00 DM	1.4. - 31.8.	1.815,00 DM
		363,00 DM
T 5/Bj. 1: 5.120,00 DM		
T 4/Bj. 1: 4.750,00 DM	1.9. - 30.9.	370,00 DM
		370,00 DM
T 5/Bj. 1: 5.287,00 DM		
T 4/Bj. 1: 4.906,00 DM	1.10. - 31.3.	2.286,00 DM
		381,00 DM
		4.471,00 DM

Das sind pro Kalenderjahr 4.471,00 DM.

**Auf diese Beträge können wir nicht verzichten.**

Keine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit in Abweichung zu den Bestimmungen in den Tarifverträgen.

Die Gewährung von Überbrückungsgeld und die Arbeitszeitregelung in § 3 BRTV stehen in engem Zusammenhang. Deshalb hat der Betriebsrat bei etwaigen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit die Regelungen in § 3 BRTV unbedingt einzuhalten und dabei insbesondere folgende Punkte zu beachten:

- Der Samstag ist kein regelmäßiger Arbeitstag
- In Betrieben mit Betriebsrat kann lediglich durch Betriebsvereinbarung vom tariflichen Grundmodell abgewichen werden.
- Es ist ein allumfassender Arbeitszeitplan zu erstellen, der zweifelsfrei sowohl den gesamten Ausgleichszeitraum als auch den Arbeitnehmer individuell erfaßt.
- Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Feststellung der witterungsbedingten Unmöglichkeit der Arbeitsleistung.

Betriebliche Arbeitszeitvereinbarungen, die gegen § 3 BRTV verstoßen, sind gemäß § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam.

Keine Rückdatierung von Kündigungen

Nach § 12 Ziff. 2 BRTV sind witterungsbedingte Kündigungen in der Schlechtwetterzeit unzulässig. Trotzdem versuchen Arbeitgeber immer wieder, durch Rückdatierung von Kündigungen diese Regelung zu umgehen. Der einzelne Arbeitnehmer ist dem massiven Druck bis hin zur Androhung konkreter Nachteile durch den Arbeitgeber oftmals nicht gewachsen und stimmt daher solchen Kündigungen leider in vielen Fällen zu. Betriebsräte dürfen sich hier nicht zum Handlanger der Arbeitgeber machen. Sie dürfen dieses Spiel nicht mitspielen. Wenn sie hiervon Kenntnis erlangen, so müssen sie den Arbeitgeber abmahnen und die IG Bauen-Agrar-Umwelt einschalten. Wenn es um Kündigungen geht, so müssen sie den Arbeitgeber im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG auf die Nichteinhaltung der Kündigungsfristen hinweisen.

# 7. Unterschiedliche Anspruchsgrundlagen

## für die Durchsetzung von tarifvertraglichen Ansprüchen

### Beiderseitige Tarifbindung

#### § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG)

Mit Ausnahme von Ansprüchen aus dem BRTV bzw. den Tarifverträgen über die vermögenswirksamen Leistungen erforderte die Durchsetzung eines tarifvertraglichen Anspruches zunächst, daß sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer tarifgebunden ist, d. h., der Arbeitgeber muß Mitglied im Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB) oder dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie oder deren Untergliederungen sein und der Arbeitnehmer muß Mitglied der IG BAU sein.

Durch die Tarifgebundenheit beider Seiten wird die Einhaltung der vollen Schutzwirkung der Tarifverträge zugunsten der Arbeitnehmer sichergestellt. Diese Schutzwirkung hat zur Folge, daß der Arbeitgeber, mit welcher Begründung auch immer (z. B. wirtschaftliche Schwierigkeiten; keine Konkurrenzfähigkeit; Schlechtleistung etc.) sich nicht der Pflicht entziehen kann, Tarifverträge einzuhal-

ten. Die Tarifnormen gelten gem. § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend für diese Arbeitsverhältnisse. Abweichende Abmachungen außerhalb eines Tarifvertrages sind nur zulässig, wenn der Tarifvertrag solche Abweichungen vorsieht oder die Normen des Tarifvertrages zugunsten des Arbeitnehmers geändert werden (§ 4 Abs. 3 TVG). Jede zu Ungunsten des Arbeitnehmers getroffene einzelvertragliche Regelung oder Regelung innerhalb einer Betriebsvereinbarung ohne die Beteiligung oder Genehmigung durch die Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 4 TVG) ist damit unzulässig und gem. § 134 BGB nichtig. Selbst in den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber quasi „gezwungen wurde“, sich schriftlich beispielsweise mit einer untertariflichen Entlohnung zufriedenzugeben, ist dieser Arbeitnehmer nicht daran gehindert, seinen tarifvertraglichen Anspruch durchzusetzen, da er nicht auf tarifvertragliche Ansprüche verzichten kann. Für Absprachen mit dem Betriebsrat, die sich nachteilig auf Arbeitnehmeransprüche auswirken, gilt Entsprechendes.

### Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband

Nach § 3 Abs. 3 TVG bleibt die Tarifgebundenheit und damit der Schutzcharakter so lange bestehen, bis der Tarifvertrag endet. Damit wird vor allem das Unterlaufen des Schutzzweckes von Tarifverträgen ausgeschlossen und der sog. Flucht aus dem Arbeitgeberverband vorgebeugt, denn der Tarifvertrag ist von dem Arbeitgeber auch noch nach Ausritt aus dem Verband weiterhin in vollem Umfang so lange anzuwenden, bis er endet.

#### Beispiel:

Arbeitgeber tritt mit Wirkung zum 30.06.1996 aus dem Verband aus. Der Tariflohn ist dennoch bis 31. März 1997 weiterzuzahlen. Auch nach dem Austritt sind die Tarifnormen zwingend und unveränderbar.

Der Arbeitgeber ist auch nach dem Austritt aus dem Verband bis zum Ende des Tarifvertrages gezwungen, auch neu eingestellten Gewerkschaftsmitgliedern Tariflohn zu zahlen (BAG Urteil vom 04.08.1993 – 4 AZR 499/92). Der Arbeitgeber muß die Tarifverträge auch nach sei-

nem Austritt weiterhin einhalten. Das BAG hat damit festgestellt, daß der Schutzzweck der Tarifverträge auch dann zur Anwendung kommt, wenn keine zeitgleiche Tarifbindung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers vorliegt.

Die Tarifbindung ist durch den Austritt des Arbeitgebers nicht beendet worden, denn der Wortlaut des § 3 Abs. 3 TVG erfaßt gerade nicht die Fälle der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG, als die aktuelle Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei. § 3 Abs. 3 TVG erfaßt somit die Fälle, in denen die Tarifgebundenheit auch nach dem Verbandsaustritt bis zum Ende des Tarifvertrages fort dauert. Es wird trotz fehlender Verbandsmitgliedschaft eine zwingende Tarifbindung fingiert. Das Gesetz stellt quasi atypische Tarifgebundenheit für den Zeitraum zwischen wirksamen Austritt und Beendigung des Tarifvertrages her. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn während des Zeitraumes ein schon beschäftigter Arbeitnehmer der Gewerkschaft beiträgt.

## Nachwirkung von Tarifverträgen

### § 4 Abs. 5 TVG

Auch in den Fällen, in denen auf Arbeitgeberseite keine Verbandsmitgliedschaft mehr vorliegt und auch der Tarifvertrag durch Kündigung beendet wurde, so daß Ansprüche nicht mehr auf § 3 Abs. 3 TVG gestützt werden können, sind unsere Kolleginnen und Kollegen nicht schutzlos.

Die Nachwirkung eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Abs. 5 bedeutet, daß nach der Beendigung des Tarifvertrages die Normen für die von ihm erfaßten Arbeitsverhältnisse weitergelten, d. h., daß die tarifvertraglichen Bestimmungen auf die bisherigen Arbeitsverhältnisse weiterhin zur Anwendung kommen. Diese Nachwirkung erfaßt aber nur bestehende Arbeitsverhältnisse, nicht dagegen Neueinstellungen, die nach Beendigung des Tarifvertrages eingegangen wurden.

#### Beispiel:

Ein Lohntarifvertrag kommt trotz Austritt des Arbeitgebers gem. § 3 Abs. 3 TVG bis zum 31.03. zwingend zur Anwendung. Ab 01.04. sind auf die bis zum 31.03. bestehenden Ar-

beitsverhältnisse die Löhne weiterzahlen, die bis zum 31.03. tariflich festgeschrieben waren.

Die Nachwirkung verfolgt den Zweck, nach Ablauf eines Tarifvertrages die fortbestehenden Arbeitsverhältnisse nicht inhaltsleer werden zu lassen, so daß die am Stichtag geltenden tarifvertraglichen Bedingungen weiterhin anzuwenden sind. Aber Vorsicht! Die Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG gilt nur so lange, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird. Eine Abmachung, die einen solchen nachwirkenden Tarifvertrag ablöst, kann auch eine einzelvertragliche Vereinbarung sein. Schließt der Arbeitgeber also im Nachwirkungszeitraum den einzelnen Arbeitnehmer verschlechternde Vereinbarungen ab, werden Ansprüche aus dem nachwirkenden Tarifvertrag damit wirksam abgelöst.

Dieser Sinn und Zweck des § 4 Abs. 5 wurde mit dem jüngsten BAG-Urteil vom 13. Dezember 1995 – 4 AZR 1062/94 – bestätigt.

## Anspruch aus Haustarifvertrag

Tarifvertragliche Lohn- bzw. Gehaltsansprüche und Ansprüche im Zusammenhang mit dem 13. Monateinkommen können auch dann geltend gemacht werden, wenn ein Haustarifvertrag vorliegt. Hinsichtlich der Höhe der einzelnen Ansprüche ist auf den konkreten Inhalt der Haustarifverträge abzustellen.

Wird im Haustarifvertrag auf die jeweils gültigen Tarifverträge im Bauhauptgewerbe verwiesen, besteht selbstverständlich Anspruch auf die in diesen Tarifverträgen festgeschriebene Lohn- bzw. Gehaltshöhen.

## Anspruch aus einzelvertraglicher Vereinbarung

Tarifvertragliche Ansprüche können auch dann geltend gemacht werden, wenn die Einzelarbeitsverträge auf tarifliche Regelungen Bezug nehmen. Hier wirken die Tarifnormen zwar nicht unmittelbar durch beiderseitige Tarifbindung, Anspruchsgrundlage ist in diesen Fällen der Arbeitsvertrag. Hierbei ist aber die konkrete Formulierung entscheidend. Eine uneingeschränkte Anwendung der Tarifverträge ist dann anzunehmen, wenn im Arbeitsvertrag folgende Formulierung enthalten ist:

**Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweils gültigen Tarifverträge des Bauhauptgewerbes Anwendung.**

Eine Bezugnahme auf Tarifverträgen kann aber auch einschränkend formuliert sein, so daß z.B. nur die jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge erfaßt werden.

Entscheidend ist aber, daß die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge unabhängig von der beidseitigen Tarifbindung sowieso zur Anwendung kommen.

# 8. Übersicht über Fälligkeitszeiten und Ausschlußfristen der einzelnen tarifvertraglichen Ansprüche

## Ausschlußfristen

Das sind Fristen, nach deren Ablauf Ansprüche unwiderbringlich verloren, also auch nicht mehr gerichtlich durchsetzbar sind.

Vorsicht!!! Rechtzeitig einfordern.

## Fälligkeit

Das ist der Zeitpunkt, von dem ab der Anspruch verlangt werden kann.

## Geltendmachung

Das ist eine schriftlich detaillierte Auflistung der einzelnen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.

## Geltendmachung von tarifvertraglichen Ansprüchen

Gewerbliche Arbeitnehmer/  
Angestellte/Poliere

### Lohn/Gehalt/Auslösung

#### Ausschlußfristen

§§ 16 BRTV; 13 Ziff. 1 Abs. 1 RTV Angestellte; 14 RTV Poliere  
Zwei Monate nach Fälligkeit.

#### Fälligkeit

• **Lohn**  
§ 5 Ziff. 8.1; 8.2 BRTV, wenn nichts anderes vereinbart;  
spätestens am 15. des Folgemonats.

#### Beispiel:

Lohn Februar 1996; Fälligkeit 15. März; Ausschlußfrist 15. Mai

#### • **Gehalt**

Keine konkrete Regelung im Tarifvertrag; wenn keine Vereinbarung am letzten Tag des Kalendermonats (§ 614 BGB)

#### Beispiel:

Gehalt Februar 1996  
Fälligkeit 29. Februar 1996  
Ausschlußfrist 29. April 1996

#### • **Auslösung**

Je nach dem, ob die Auslösung als Lohn- oder Gehaltsbestandteil gezahlt wird.

### 13. Monateinkommen

#### Ausschlußfristen

§§ 16 Ziff. 1 BRTV;  
13. Ziff. 1 Abs. 1 RTV Angestellte;  
§ 14 Ziff. 1 RTV Poliere.

Zwei Monate nach Fälligkeit.

#### Fälligkeit

• **Gewerbliche Arbeitnehmer**  
§ 6 TV 13. MOE/Arb.

- Im laufenden Arbeitsverhältnis  
spätestens 15. Dezember

- Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
am letzten Tag des Bestandes des Arbeitsverhältnisses

• **Angestellten/Poliere**  
§ 6 TV 13. MOE/Ang.

- Im laufenden Arbeitsverhältnis  
01. Dezember  
- im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
am letzten Tag des Bestandes des Arbeitsverhältnisses

### Vermögenswirksame Leistungen

Für Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen finden die Ausschlußfristen der Rahmentarifverträge keine Anwendung. Die Ansprüche verjähren gem. § 6 Abs. 1 TV VermB/Arb.; § 6 TV VermB/Pol.; § 6 TV VermB/Ang. in zwei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung entstanden ist.

#### Beispiel:

Arbeitnehmer schließt im Mai 1995 Bausparvertrag ab.

Beginn der Verjährungsfrist:  
31.12.1995

Ende der Verjährungsfrist:  
31.12.1997

**Auszubildende****■ Ausbildungsvergütung****Ausschlußfristen**

§ 16 Abs. 1 BBTV

Drei Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

**Fälligkeit**

§ 11 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz; letzter Arbeitstag des Kalendermonats.

**■ 13. Monatslohn****Ausschlußfristen**

§ 16 Abs. 1 BBTV

Drei Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

**Fälligkeit****• Gewerblich Auszubildende**

- Im laufenden Ausbildungsverhältnis § 6 Abs. 1 TV 13. MOE zusammen mit der Ausbildungsvergütung für November; § 11 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz;

letzter Arbeitstag des Kalendermonats, also November.

- Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ohne Übernahme; mit Beendigung.

**• Auszubildende im Bereich Angestellte**

- Im laufenden Ausbildungsverhältnis § 6 TV 13. MOE/Ang.

01. Dezember

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Beendigung

**■ Vermögenswirksame Leistung**

Vgl. hierzu Pkt. a) 3.

**Gerichtliche Durchsetzung**

Hat der Arbeitgeber nach fristgerechter schriftlicher Geltendmachung die Ansprüche nicht bezahlt oder hat er überhaupt nicht reagiert, ist für eine wirksame gerichtliche Durchsetzung des Anspruches die Einhaltung weiterer Fristen erforderlich.

Auch hier handelt es sich um Ausschlußfristen, nach deren Ablauf der Anspruch nicht mehr gerichtlich durchsetzbar ist. Es gilt grundsätzlich eine Ausschlußfrist von zwei Monaten. Für den Beginn dieser Ausschlußfristen sind zwei Fälle zu unterscheiden:

**Der Arbeitgeber lehnt den Anspruch ab.**

Hier beginnt die zweimonatige Frist ab dem Zeitpunkt, ab dem die Ablehnung eingegangen ist.

Keine Reaktion innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung. Frist beginnt nach Ablauf der zwei Wochen.

**Beispiel:**

Übergabe einer schriftlichen Geltendmachung an den Arbeitgeber am 28. Mai 1996.

**11. Juni:** Ablauf der zwei Wochen; **spätestens 12. August:** Klageeinreichung (11. August ist ein Sonntag).**Was Verzicht auf tarifvertragliche Leistungen für die Kasse der Beschäftigten bedeutet (Neue Länder)****6. Verzicht auf Lohn oder Gehalt und Überstundenbezahlung****Berufsgruppe IV statt**richtig **Berufsgruppe III**

keine Überstundenbezahlung

Minus in der Kasse pro Jahr 8.210,00 DM brutto

**Gehaltsgruppe T 3 ab 3. Berufsjahr**statt richtig **T 4, 3. Berufsjahr**

keine Überstundenbezahlung

Minus in der Kasse pro Jahr 18.281,00 DM brutto

**Poliere im 4. Berufsjahr Werkpolierlohn**statt **Poliergehalt ab 4. Berufsjahr**

keine Überstundenbezahlung

Minus in der Kasse pro Jahr 15.921,00 DM brutto

# 9. Anlagen

## Musterwiderspruch gegen fehlerhafte Abgruppierung/Eingruppierung

An die  
Personalabteilung der  
Firma (Bezeichnung)  
(Anschrift der Firma)

Beabsichtigte Abgruppierung/Eingruppierung der (Name des betroffenen Arbeitnehmers)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Datum vom (Datum) haben Sie dem Betriebsrat die oben genannte geplante personelle Einzelmaßnahme mitgeteilt. Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom (Datum) beschlossen, gemäß § 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG die Zustimmung zu der beabsichtigten Abgruppierung/Eingruppierung des Herrn (Vorname, Name des betroffenen Arbeitnehmers) zu verweigern.

Begründung:

Wir entnehmen Ihrer oben genannten Mitteilung, daß Sie Herrn (Vorname, Name des betroffenen Arbeitnehmers), der bisher als Baufacharbeiter in der Berufsgruppe V beschäftigt war, in Zukunft lediglich als Baufachwerker in der Berufsgruppe VI entlohnen wollen. Die Verweigerung unserer Zustimmung richtet sich gegen diese geplante Abgruppierung des (Vorname, Name des betroffenen Arbeitnehmers).

Nach dem für unser Unternehmen anwendbaren Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe hat Herr (Vorname, Name des betroffenen Arbeitnehmers) Anspruch auf Eingruppierung in die Lohngruppe V. Dies ergibt sich schon daraus, daß der Arbeitnehmer (Vorname, Name des betroffenen Arbeitnehmers) eine Berufsausbildung in der Form der Stufenausbildung mit der ersten Stufe abgeschlossen hat (Berufsgruppe V/1).

Alternativ: Der Arbeitnehmer (Vorname, Name des betroffenen Arbeitnehmers) übt nach wie vor eine angelernte Spezialtätigkeit mit den nachfolgenden Tätigkeitsmerkmalen aus: (Asphaltierer, Baustellenmagaziner, Betonstahlbieger und Betonstahlflechter, Fertigteiltbauer ect. jeweils unter genauer Beschreibung der Tätigkeit mit Bezugnahme auf die im Anhang zum BRTV angeführten Tätigkeitsmerkmale).

Die von Ihnen beabsichtigte Abgruppierung/Eingruppierung verstößt somit gegen eine tarifvertragliche Bestimmung. Wir müssen daher die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Ziffn. 1 und 4 BetrVG verweigern.

Unterschrift des Betriebsrats-Vorsitzenden  
(Vorname, Name)

## Muster Abmahnungsschreiben des Betriebsrats

An die Firma  
Anschrift des Arbeitgebers

(Anspruch auf Zahlung des Tariflohnes. Anspruch auf tarifgerechte Eingruppierung, Zahlung des Überbrückungsgeldes, Einhaltung tariflicher Arbeitszeitregelungen, Einhaltung des Kündigungsverbots, Zahlung des tariflichen Anspruchs auf Gewährung eines 15. Monatseinkommens)

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat muß seit geraumer Zeit zur Kenntnis nehmen, daß Sie gegen die oben genannten tariflichen Normen verstoßen. Der Betriebsrat ist nicht mehr gewillt, den Verstoß gegen geltendes Tarifrecht hinzunehmen. Auf der Grundlage seiner Überwachungspflicht (§ 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG) spricht der Betriebsrat Ihnen deshalb hiermit wegen des tarifwidrigen Verhaltens ausdrücklich eine Abmahnung aus.

Wir bitten Sie, dafür Sorge zu tragen, daß dieses gesetzwidrige Handeln sofort eingestellt wird. Zur Vermeidung weiterer Schritte des Betriebsrats, insbesondere der Aufforderung gegenüber der Belegschaft zur Einschaltung der Arbeitsgerichte, fordern wir Sie zusätzlich um Unterzeichnung der beigefügten Unterlassungserklärung sowie deren Rücksendung bis spätestens (Wochentag, Datum) auf.

Mit freundlichen Grüßen  
Betriebsrats-Vorsitzender  
(Vorname, Name)

Anlage  
Unterlassungserklärung

## Checkliste der notwendigen Unterlagen zur Berechnung von Forderungen

### ✓ **Arbeitsvertrag**

- Ursprünglicher Arbeitsvertrag
- Änderungsverträge, falls vereinbart

### ✓ **Monatsabrechnung**

- Bei Lohn- und Gehaltsforderungen, vermögenswirksamen Leistungen und Auslösung die Monatsabrechnungen innerhalb der Ausschlußfristen
- Bei Ansprüchen nach dem TV 13. Monatseinkommen alle Abrechnungen innerhalb des Berechnungszeitraumes (01. Dezember bis 30. November)

### ✓ **Stundenzettel**

### ✓ **Nachweise für Erschwerniszuschläge**

### ✓ **Geltendmachungsschreiben des Arbeitnehmers/der Gewerkschaft**

- Ablehnung des Arbeitgebers, falls vorhanden

### ✓ **Kündigungsschreiben**

- Eingangsnachweis, falls vorhanden

## Merkblatt Reaktionsmöglichkeiten der Bezirksverbände

### Verleumdung

Arbeitgeber werden behaupten, daß die Behauptungen des Bezirksverbandes nicht stimmen würden und daher als Verleumdung zu qualifizieren seien.

Den Tatbestand der Verleumdung im strafrechtlichen Sinne (§ 187 StGB) erfüllt, wer „wider besseres Wissen in Beziehung auf einen anderen eine unwahre Tatsache behauptet oder verbreitet, welche denselben verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen oder dessen Kredit zu gefährden geeignet ist“.

Es kommt daher darauf an, ob die im Zusammenhang mit der Tarifaktion „Top oder Flop“ über ein Unternehmen bzw. über einen bestimmten Arbeitgeber getätigten Aussagen zum einen nicht der Wahrheit entsprechen. Zum anderen muß hinzukommen, daß „wider besseres Wissen“ gehandelt wird. Dies setzt die Kenntnis voraus, daß die behauptete Tatsache tatsächlich nicht der Wahrheit entspricht. Kenntnis bedeutet in die-

Es ist zu erwarten, daß Arbeitgeber sich im Zusammenhang mit unserer Tarifaktion „Top oder Flop“ zur Wehr setzen werden. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil sie in der Öffentlichkeit wegen ihres tarifwidrigen Verhaltens angegriffen werden. Mit diesem Merkblatt wird dargestellt, wie die Bezirksverbände auf Anwürfe seitens der Arbeitgeber reagieren können. Dabei sollte es allerdings selbstverständlich sein, daß lediglich solche Unternehmen in der Öffentlichkeit angegriffen werden, bei denen der Verstoß gegen Gesetze und/oder Tarifverträge außer Zweifel steht. Denkbar sind folgende Situationen:

sem Zusammenhang positive Kenntnis. Das heißt, daß begründete Anhaltspunkte für die Richtigkeit einer bestimmten Tatsache – hier also das gesetz- bzw. tarifwidrige Verhalten des Arbeitgebers – den Tatbestand der Verleumdung ausschließen.

### **Sachbeschädigung**

Arbeitgeber könnten vortragen, daß das Ankleben von Aufklebern und Plakaten den Tatbestand der Sachbeschädigung (§ 303 StGB) erfüllt.

Diese Tat wird grundsätzlich nur auf Strafantrag des betroffenen Arbeitgebers erfüllt und setzt voraus, daß eine fremde Sache beschädigt oder zerstört wird. Voraussetzung ist ein dauerhafter Eingriff in die Substanz der Sache. Es kommt also letztendlich darauf an, auf welche Art und Weise das Plakat oder der Aufkleber angebracht werden. Letztendlich sollte gewährleistet sein, daß sowohl Plakat als auch Aufkleber ohne größeren Aufwand rückstandslos entfernt werden können. In diesem Fall ist der Tatbestand der Sachbeschädigung ausgeschlossen.

### **Androhung betriebsbedingter Kündigungen**

Die Androhung betriebsbedingter Kündigungen für den Fall, daß der Arbeitgeber die vollen tarifvertraglichen Leistungen erfüllen muß, wird wohl eine der häufigsten Reaktionsweisen sein. Hierauf kann allein politisch reagiert werden. Einige Stichpunkte seien in diesem Zusammenhang erwähnt:

- Es ist nicht nachgewiesen, daß der Verzicht auf tarifliche Leistungen tatsächlich Arbeitsplätze rettet.
- Arbeitgeber erteilen in aller Regel trotz Versagung der tariflichen Leistungen keine Arbeitsplatzgarantie.
- Kündigungen trotz Verzicht auf tarifliche Leistungen führen zu erheblichen nachteiligen Folgewirkungen bei Lohnersatzleistungen
- Die tatsächlichen Ursachen für betriebsbedingte Kündigungen sind zu thematisieren.

Im einzelnen: Managementfehler, Entsendeproblematik, Wegfall öffentlicher Aufträge, etc.

### **Geltendmachung von Schadenersatzforderungen wegen entgangenen Gewinns**

Arbeitgeber werden in vielen Fällen damit drohen, daß sie den Gewinn aus Aufträgen, welche ihnen wegen der Tariffaktion „Top oder Flop“ versagt wurden, im zivilgerichtlichen Schadenersatzverfahren geltend machen werden.

Hierbei könnte man beispielsweise daran denken, daß bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Bauausschuß tarif- und/oder gesetzeswidrig handelnde Arbeitgeber von der Auftragsvergabe ausgeschlossen werden. Auch dies setzt selbstverständlich voraus, daß die Aktion „Top oder Flop“ tatsächlich den Falschen trifft. Insoweit gilt dasselbe wie zur Verleumdung gesagt. Allerdings beginnt die zivilrechtliche Haftung nicht erst bei einem Handeln „wider besseres Wissen“ wie im Falle der Verleumdung. Vielmehr haftet nach zivilrechtlichen Grundsätzen schon derjenige, der fahrlässig handelt. Fahrlässig handelt, wer ohne genauere Überprüfung und ohne Nachforschungen unwahre Tatsachen behauptet.

Darüber hinaus müßte der Arbeitgeber im Prozeß nachweisen, daß die Auftragsvergabe tatsächlich wegen der Behauptung unwahrer Tatsachen nicht erfolgt ist (Ursächlichkeit unserer Aktion „Top oder Flop“).

**Abschließend möchten wir noch einmal darauf hinweisen, daß wir auf alle Fälle empfehlen, vor Einschaltung der Öffentlichkeit als milderer Mittel noch einmal mit dem betroffenen Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen. Es wird empfohlen, dem Arbeitgeber eine Frist zu setzen, binnen derer er auf die Vorwürfe antworten kann. In diesem Zusammenhang muß der Arbeitgeber darauf hingewiesen werden, daß die Öffentlichkeit eingeschaltet wird, falls er auf die Vorwürfe der IG Bauern-Agrar-Umwelt nicht bzw. unzureichend reagiert.**

# Muster eines Antrages Einstweilige Verfügung wegen Zugang eines Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb

An das  
Arbeitsgericht (Ort)  
(Anschrift)

Antrag auf Erlaß einer Einstweiligen Verfügung

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dem Beschlußverfahren mit den Beteiligten

1. Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, vertreten durch den Vorstand, dieser wiederum vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Klaus Wieshügel, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 -

2. Herrn Gewerkschaftssekretär (Vorname, Name, Anschrift)

- Beteiligter zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtssekretär/Rechtsanwalt (Vorname, Name, Anschrift)

gegen die Firma (Bezeichnung des Rechtsträgers und Anschrift)

- Antragsgegner und Beteiligter zu 3 -

wegen Zugang eines Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb

beantrage ich als Verfahrensbevollmächtigter des Antragstellers, dessen Vollmacht (beiliegt/versichert wird), wegen Dringlichkeit des Falles ohne mündliche Verhandlung, hilfsweise unter Abkürzung der Ladungsfrist aufgrund einer unverzüglich anzuberaumenden mündlichen Anhörung, im Wege der

**Einstweiligen Verfügung**

-2-

wie folgt zu entscheiden:

1. Dem Antragsgegner wird aufgegeben, den Zugang des Gewerkschaftssekretärs der Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt (Bezirksverband, Anschrift), Herrn/Frau (Vorname, Name), zum Betrieb (Anschrift), Baustelle (Anschrift) zu dem Zweck (beispielsweise Beratung des Betriebsrats im Zusammenhang mit den von der Firma angekündigten Kündigungen, Beratung des Betriebsrats über sein Einsichtsrecht in die Bruttolohnlisten, Beratung des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Vorlage von Unterlagen nach § 80 BetrVG durch den Arbeitgeber, Beratung des Betriebsrats wegen Abmahnung des Arbeitgebers, Beratung des Betriebsrats wegen seines Mitbestimmungsrecht aus 99 BetrVG, Beratung des Betriebsrats wegen betrieblicher Arbeitszeitregelung .....), während der betriebsüblichen Arbeitszeit zu dulden.

2. Hilfsweise wird beantragt, dem Antragsgegner aufzugeben, dem unter Nr. 1 genannten Gewerkschafts-Sekretär den Zutritt zu den Aufenthalts- und den Wohn-, Schlaf-, Verpflegungs- und Kantinenräumen des o. g. Betriebes/Unternehmen zu gestatten.

3. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus Nr. 1 oder 2 wird dem Antragsgegner ein Ordnungsgeld bis zu 500.000 DM, ersatzweise Ordnungshaft, angedroht.

**Begründung:**

**1. Sachverhalt**

Die Antragstellerin ist eine im Betrieb des Antragsgegners vertretene Gewerkschaft. Ihr gehört mindestens ein Arbeitnehmer des Betriebs an, der nicht zu den leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG zählt.

**Glaubhaftmachung:**

Eidesstattliche Versicherung des Gewerkschaftssekretärs (Name, Vorname, Anschrift)

Der Antragsgegner ist ein Unternehmen der Baubranche.

Mit Schreiben vom (Datum) erklärte der Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin ein Hausverbot für den Gewerkschaftssekretär und untersagte diesem das Betreten des Betriebsgeländes während und außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit. Außerdem: wurde ein Hausverbot bzgl. der im Antrag Nr. 2 genannten Räumlichkeiten erteilt.

Zur Begründung gibt der Antragsgegner an, ..... (Gründe angeben) (oder) der Antragsgegner gibt hierfür keine Gründe an.

**Glaubhaftmachung:**

- Schreiben des Antragsgegners vom (Datum), (im Original/in Kopie) beiliegend (und/oder)
- Eidesstattliche Versicherung des (Vorname, Name, Anschrift des Gewerkschaftssekretärs, Betriebsratsmitglieds, Arbeitnehmers)

**2. Rechtliche Würdigung**

2.1 Streitigkeiten über das Zugangsrecht der Gewerkschaften werden im Beschlußverfahren entschieden (Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 18. Auflage § 2 Rnd. Nr. 64).

2.2 Die im Betrieb vertretene Gewerkschaft hat ein Antragsrecht und kann in dringenden Fällen auch Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung stellen, wenn ihrem Beauftragten der Zugang verweigert wird, selbst wenn das Ergebnis des Hauptsacheverfahrens vorweggenommen wird (Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 18. Auflage § 2 Rnd. Nr. 65).

Die Antragstellerin ist als nicht rechtsfähiger Verein nach § 10 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren unbeschränkt partei- und prozeßfähig.

2.3 Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in einem Beschlußverfahren auch diejenigen zu hören, die nach dem BetrVG im einzelnen Fall beteiligt sind (vgl. BAG vom 25. September 1986, AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972). Der Gewerkschaftssekretär Herr (Vorname, Name), gegenüber dem das Hausverbot und die Zugangsverweigerung erklärt wurde, ist von der Entscheidung über den Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung unmittelbar betroffen und daher sonstiger Beteiligter.

2.4 Verfügungsanspruch  
Es besteht ein Verfügungsanspruch, da gemäß § 2 Abs. 2 BetrVG die Antragstellerin das Recht hat, Beauftragte zur Wahrnehmung ihrer Rechte aus dem BetrVG in einen Betrieb zu entsenden. Im vorliegenden Fall geht es zunächst um die Beratungsrechte der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt gegenüber dem Betriebsrat. Der Betriebsrat hat, vertreten durch seinen Betriebsratsvorsitzenden Herrn (Vorname, Name) mit Datum vom (Datum) die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt um Unterstützung gebeten.

**Glaubhaftmachung:**

- Schreiben des Betriebsratsvorsitzenden Herrn (Vorname, Name, Anschrift) vom (Datum) beiliegend im Original
- Eidesstattliche Versicherung des Betriebsratsvorsitzenden Herrn (Vorname, Name)

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt nimmt mit ihrem Zugangsrecht jedoch auch Aufgaben wahr, die in einem inneren Zusammenhang mit dem Betriebsverfassungsrecht stehen und an deren Lösung sie ein berechtigtes Interesse

hat (vgl. BAG vom 26. Juni 1975 AP Nr. 2 zu § 2 BetrVG 1972). Hierzu zählen insbesondere die Wahrnehmung folgender Rechte: (beispielsweise Beratung des Betriebsrats im Zusammenhang mit den von der Firma angekündigten Kündigungen, Beratung des Betriebsrats über sein Einsichtsrecht in die Bruttolohnlisten, Beratung des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Vorlage von Unterlagen durch den Arbeitgeber, Beratung des Betriebsrats wegen Abmahnung des Arbeitgebers, Beratung des Betriebsrats wegen betrieblicher Arbeitszeitregelung). Das berechnete Interesse ergibt sich daraus, daß die oben genannten Beratungsgegenstände auch Niederschlag in den Tarifverträgen der Baubranche (tarifliche Regelung dieser Regelungen hat die IG Bauen-Agrar-Umwelt ein berechtigtes Interesse.

Der Verfügungsanspruch für den in Nr. 2 gestellten Antrag ergibt sich aus § 14 Ziff. 2.2 BRTV. Die Bestimmung ist allgemeinverbindlich.

**2.5 Verfügungsgrund**

Die Antragstellerin und der Beteiligte zu Nr. 2 dürfen nicht darauf verwiesen werden, den Anspruch im Hauptsacheverfahren geltend zu machen. Allein für die Dauer des Hauptsacheverfahrens würde im Übergangszeitraum für die Antragstellerin endgültiger und irreparabler Rechtsverlust eintreten. Dies hinzunehmen kann ihr nicht zugemutet werden.

Der Antragstellerin ist deshalb Rechtsschutz durch einstweilige Verfügung zu gewähren (vgl. LAG Hamm vom 09. März 1972 AP Nr. 1 zu § 2 BetrVG).

Dies gilt insbesondere wegen (genauere Ausführungen zur Dringlichkeit). Bis zu einer Entscheidung im Hauptsacheverfahren wäre das Recht der Antragstellerin verwirkt. Es geht jedoch nicht nur um der Rechtsanspruch der Antragstellerin, sondern auch darum, daß eine sachgerechte Behandlung der anstehenden Themen nicht möglich wäre, wenn der für die Wahrnehmung der Aufgabe beauftragte Gewerkschaftssekretär an (Veranstaltungen/Betriebsratssitzungen) nicht teilnehmen könnte.

**3. Ordnungsgeldandrohung**

Die Ordnungsgeldandrohung sollte den gesetzlichen Rahmen ausschöpfen.

Der Verfahrensbevollmächtigte (Unterschrift, Vorname, Name)

Anlagen

Schreiben vom .....

Eidesstattliche Versicherung des Herrn (Vorname, Name) vom .....

**Streik – unser gutes Recht!**

**Streikfreiheit hat Grundrechtsqualität  
(BAG-Urteil vom 12. 09. 1984, DB 84, S. 2563)**

**Die Zulässigkeit von Streiks ergibt sich aus**

- der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)
- den Grundsätzen des freiheitlichen sozialen Rechtsstaates (Art. 18, 20, 21, 28 GG)
- der allgemeinen Entfaltungsfreiheit (Art. 2 Abs. GG) und
- dem Gesamtzusammenhang unserer wirtschafts- und sozialverfassungsrechtlichen Grundprinzipien.

Mit dem Streikrecht auf das Engste verbunden ist seither das Streikpostenstehen (BAG AP Nr. 34 zu Art. 9 GG „Arbeitskampf“ Bl. 666).

**Warnstreiks**

- Müssen Druck auf Arbeitgeber ausüben;
- Sind kein Ersatz für gewerkschaftlichen Erzwingungsstreik;
- Dienen der Mobilisierung und Erhöhung der Kampfbereitschaft;
- Signalisieren der Arbeitgebern Bereitschaft zum Streik nach der Urabstimmung;
- Tragen zur breiten Beteiligung der Mitglieder an der Tarifaus-einandersetzung bei;
- Müssen hohes Maß an Flexibilität haben (ständig die gleiche Form führt zu Abnutzungserscheinungen);
- Müssen öffentlichkeitswirksam ablaufen, sie müssen innerhalb und außerhalb des Betriebes sichtbar sein;
- Sollten in öffentliche Veranstaltungsangebote eingebunden sein.
- Zur Vorbereitung von Warnstreiks:
- Gewerkschaft ruft zum Warnstreik auf.
- Zur Vorbereitung der Warnstreiks muß von der Streikleitung ein Mobilisierungsplan erstellt werden.
- Betriebliche und örtliche Streikleitungen müssen jeweils an die nächst übergeordnete Ebene Planungs- sowie Überwachungsmeldung eigenständig abgeben.
- Noch während der Friedenspflicht (verhandlungsbegleitend).

## Rechte des Betriebsrates im Arbeitskampf

Bei arbeitskampfbedingten Maßnahmen, wie z. B. Einstellungen, Kündigungen, Kurzarbeit und Überstunden sind laut Rechtsprechung des BAG die Beteiligungsrechte des Betriebsrates nicht gegeben.

Dies ist unter Juristen umstritten. Deshalb Kampf um Auslegung führen!

Nur wenn Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf stehen, kann der Arbeitgeber allein entscheiden.

Bei arbeitskampfbedingter Kurzarbeit z.B. über das „ob“; „wie“, ist mitbestimmungspflichtig.

■ Auf jeden Fall Informationen verlangen; da sonst keine Bewertung möglich ist.

§ 102 BetrVG:

Kündigt der Arbeitgeber während des Streiks, aber nicht wegen des Streiks, besteht Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats weiter.

■ Das Gremium Betriebsrat ist im Arbeitskampf nicht außer Funktion

■ Alle BR-Mitglieder haben Zugangsrecht zum Betrieb wegen Überwachungspflicht nach § 80 oder um

- Betriebsratssitzungen durchzuführen,
- Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aufsuchen,
- Beschwerden von Arbeitnehmern entgegennehmen,
- Betriebsversammlung durchführen,
- Betriebsrat kann Sprechstunde abhalten.

## 10. Textbausteine für Flugblätter

### im Rahmen der Top-Flop-Kampagne

Die nachstehenden Textbausteine für Flugblätter sind zumeist Argumentationsmuster für Fragen und Probleme, wie sie im Zusammenhang mit Tarifvertragsbruch immer wieder auftauchen. Ihr Einsatz ist natürlich von der Situation vor Ort abhängig. Sie sind entsprechend zu ergänzen, zu variieren und auf jeden Fall mit Lokalbezug anzureichern.

### Was will die Top-Flop-Kampagne?

„Top“ sind die Betriebe, die sich an die Tarifverträge halten. Solche Betriebe wollen wir mit unserer Kampagne positiv herausstellen. Betriebe, die Verträge mißachten, sind dagegen „Flop“. Sie wollen wir mit der Kampagne öffentlich als vertragsbrüchig brandmarken. So wollen wir öffentlichen und moralischen Druck für die Einhaltung der Tarifverträge erzeugen. Wir wollen Tarifvertragsbrechern das schmutzige Handwerk legen.

### Was will die Top-Flop-Kampagne nicht?

Wir wollen keine Arbeitsplätze kaputt machen, sondern Einkommen und Arbeitsplätze sichern. Arbeitsplätze und Einkommen machen die kaputt, die um eines kurzfristigen Vorteils willen die Abwärtsspirale für alle in Gang setzen. Denn wenn einer mit Vertragsbruch anfängt, dann ziehen andere aus Konkurrenzgründen nach. In einem derart zügellosen Wettbewerb nach unten stehen sich am Ende alle schlechter. Der Bauarbeiter, der seinen Arbeitsplatz verliert oder seine Bezahlung nach Tarifvertrag. Der Unternehmer, der im ruinösen Wettbewerb auf der Strecke bleibt. Die Allgemeinheit, weil der Staat und die Sozialkassen weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einnehmen. Und auch der Auftraggeber, weil kaum jemand bereit sein dürfte, für Dumpinglöhne volle Leistung und Qualität zu bezahlen.



## Wie verbindlich sind Tarifverträge?

Was im Tarifvertrag steht, ist rechtsverbindlich für alle vertrags-schließenden Parteien. Dazu zählen auf Unternehmerseite die Mitglieder in den Arbeitgeberverbänden des Baugewerbes. Keiner der dort Beschäftigten darf zum Beispiel weniger verdienen oder weniger Urlaub haben als im Tarifvertrag steht.

## Wovor schützen Tarifverträge?

Tarifverträge sichern Mindestbedingungen für die Beschäftigten. Sie schützen vor Ausbeutung und Willkür. Sie sichern aber auch, das Unternehmen unter annähernd gleichen Konkurrenzbedingungen arbeiten. Das schützt Einkommen und Arbeitsplätze. Bricht ein Unternehmen den Vertrag, dann hat es kurzfristig einen Kostenvorteil zu Lasten der Konkurrenz und ihrer Beschäftigten. Dann aber werden andere ebenfalls durch Vertragsbruch versuchen, diesen Vorteil wettzumachen oder sogar zu überholen. Am Ende stehen alle schlechter da. Das will die IG BAU

verhindern. Deshalb besteht sie auf Einhaltung der Tarifverträge.

## Können Betriebsräte oder Belegschaften Verträge aushandeln?

Nur die IG BAU kann mit den Arbeitgebern ihres Organisationsbereiches und deren Verbände Tarifverträge abschließen. Ein Verzicht auf tarifvertragliche Rechte ist nur mit Billigung beider Tarifparteien möglich. Das bestimmt das Tarifvertragsgesetz. Diese Bestimmung soll verhindern, daß Beschäftigte gegeneinander ausgespielt und unter Druck gesetzt werden können. Sie soll sicherstellen, daß Tarifverträge sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen eine verlässliche Kalkulationsgrundlage sind.

## Wer hat Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen?

Einen Rechtsanspruch auf Leistungen nach Tarifvertrag haben nur die Mitglieder der IG BAU als Vertragspartei. Alle anderen sind von der Gunst oder Gnade ihrer Chefs ab-

hängig, die tariflichen Leistungen auch für sie gelten zu lassen. Wer die volle Sicherheit und den umfassenden Schutz gewinnen will, den Tarifverträge bieten, sollte deshalb der IG BAU beitreten.

## Ist Tarifvertragsbruch erlaubt?

Tarifvertragsbruch ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein Verstoß gegen das Tarifvertragsgesetz. Genausowenig, wie jemand einseitig eine Rechnung oder seine Miete kürzen oder streichen kann, können Arbeitgeber einseitig tarifvertraglich vereinbarte Leistungen kürzen oder streichen.

## Bedeutet Verbandsflucht auch Tarifflicht?

Unternehmen, die aus einem Arbeitgeberverband austreten, sind damit nicht aus der Tarifbindung entlassen. Tarifverträge haben eine Nachwirkung. Für die Beschäftigten gelten die Tarifverträge weiter.

## Sind auch ohne Verband Tarifverträge möglich?

Unternehmen, die keinem Arbeitgeberverband beigetreten sind, sind nicht an Tarifverträge gebunden. Sie können aber trotzdem nicht schalten und walten, wie sie wollen. Sie sind an gesetzliche Vorschriften gebunden, wie zum Beispiel an Bestimmungen über die Arbeitszeit, für Urlaub und gegen Wucher. Da die gesetzlichen Bestimmungen aber regelmäßig ungünstiger sind als die tariflichen, sollten die Beschäftigten solcher Unternehmen in und mit der IG BAU für Tarifverträge kämpfen. Das kann auch, wenn das Unternehmen keinem Verband beitreten will, ein Haus- oder Anerkennungstarifvertrag sein.

## Müssen Auftraggeber auf Tarifvertragstreue achten?

Es gehört nicht zu den Pflichten von Auftraggebern, die Einhaltung von Tarifverträgen zu prüfen. Die IG BAU wird aber jetzt verstärkt auf private und vor allem öffentliche Auftraggeber einwirken, bei ihrer Auftragsvergabe nur solche Anbieter

zu berücksichtigen, die ihren Beschäftigten die tariflichen Leistungen zusichern.

### **Können Tarifverträge durch Einzelverträge ausgehebelt werden?**

Immer häufiger versuchen verbandsgebundene Arbeitgeber, Beschäftigte zur Unterschrift unter eine Erklärung zu drängen, mit der diese „freiwillig“

auf tarifvertragliche Leistungen verzichten. Meist geschieht dies mit erpresserischem Druck und unter Ausnutzung der allenthalben vorhandenen Angst um den Arbeitsplatz. Tarifvertragliche Bestimmungen können nicht durch einzelvertragliche Vereinbarungen ausgehebelt werden, (§ 4 Abs. 4 TVG). IG BAU-Mitglieder bekommen Rat und ggf. auch Rechtsschutz von ihrer Gewerkschaft, wenn sie ihre tariflichen Ansprüche durchsetzen wollen.

### **Was Verzicht auf tarifvertragliche Leistungen für die Kasse der Beschäftigten bedeutet**

#### **7. Verzicht auf Überstundenbezahlung**

##### **Berufsgruppe III**

durchschnittlich 150 Überstunden im Jahr

Minus in der Kasse ca.

4 676,00 DM brutto

##### **Gehaltsgruppe T 3 ab 5. Berufsjahr**

durchschnittlich 150 Überstunden im Jahr

Minus in der Kasse ca.

5 177,00 DM brutto

##### **Poller ab 4. Berufsjahr**

durchschnittlich 150 Überstunden im Jahr

Minus in der Kasse ca.

6 513,00 DM brutto

## **Musterpresseerklärung**

**zur Top-Flop-Aktion**

**für die Bezirksverbände der IG BAU**

### **Top-Flop-Kampagne der IG BAU**

**F**ritz Fritzen: „Wir wollen Tarifvertragsbrechern das schmutzige Handwerk legen“

Immer mehr Baufirmen würden ihren Beschäftigten die ihnen nach den Tarifverträgen zustehenden Leistungen kürzen. Allein im Bezirksverband x-Stadt seien der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) xx Betriebe bekannt, die

sich auf diesem Wege Wettbewerbsvorteile auf Kosten der Beschäftigten und zu Lasten tarifvertragstreuer Betriebe erschleichen. „Wir werden dieser Tariffucht einen Riegel vorschieben“, erklärte gestern IG BAU-Geschäftsführer Fritz Fritzen. Der Bezirksverband seiner Gewerkschaft wolle jetzt im Rahmen einer „Top-Flop-Kampagne“ dafür sorgen, „daß den Tarifvertragsbrechern das schmutzige Handwerk gelegt wird“.

„Top“, so Fritzen, seien die Betriebe, die sich an die Tarifverträge halten. Solche Betriebe wolle seine Gewerkschaft positiv herausstellen. Als „Flop“ indes würden sie öffentlich

Betriebe brandmarken, die Verträge mißachten. Die IG BAU will so öffentlichen und moralischen Druck für die Einhaltung der Tarifverträge erzeugen. Sie will mit dieser Kampagne außerdem privaten und vor allem öffentlichen Auftraggebern Hinweise für die Auftragsvergabe geben. Denn Tarifvertragsbruch sei ebensowenig ein Kavaliersdelikt wie jeder andere Vertragsbruch. Fritzen: „So wie vertragsbrüchigen Mietern die Wohnungskündigung droht, so soll tarifvertragsbrüchigen Bau-Arbeitgebern der Entzug von Aufträgen drohen.“

Das Argument, wer sich an Tarifverträge halte, sei der Dumme, zähle dann nicht mehr, wenn sich alle vertragstreue verhielten. Und genau das wolle man mit der Kamapgne erreichen, meinte Fritzen. „Wir wollen keine Arbeitsplätze kaputtmachen,

wir wollen sie sicherer machen.“ Denn die Arbeitnehmer seien die ersten und größten Opfer solcher Schmutzkonzurrenz. Nicht nur, daß sie Leistungskürzungen in Kauf nehmen müßten. Es würden gerade die ihre Arbeitsplätze verlieren, die für tarifvertragstreue Firmen arbeiten.

Fritzen machte deutlich: „Im zügellosen Wettbewerb nach unten stehen sich am Ende alle schlechter.“ Der Bauarbeiter, der seinen Arbeitsplatz verliert oder seine Bezahlung nach Tarifvertrag. Der Unternehmer, der im ruinösen Wettbewerb auf der Strecke bleibt. Die Allgemeinheit, weil der Staat und die Sozialkassen weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einnehmen. Und auch der Auftraggeber, weil kaum jemand bereit sein dürfte, für Dumpinglöhne volle Leistung zu bringen.

Was tun!

# 11. Das Aktions-ABC

## *Aktionen im Rahmen unserer Top-Flop-Kampagne zur Einhaltung von Tarifverträgen*

**M**it Macht, Witz und Phantasie wollen wir unsere Top-Flop-Kampagne zur Einhaltung von Tarifverträgen und gegen Tarifvertragsbruch durch Arbeitgeber des Baugewerbes unterstützen. Wir wollen durch Aktionen die Ziele unserer Kampagne öffentlich machen, um auf diesem Weg den Druck auf vertragsbrüchige Arbeitgeber und die Durchsetzungschancen für die Einhaltung von Tarifverträgen zu erhöhen. Unser nachfolgendes Aktions-ABC soll Tips und Anregungen geben, wie dies vor Ort geschehen kann.

Das Aktions-ABC Kann bei der IG BAU unter folgender Adresse bestellt werden:  
IG Bauen-Agrar-Umwelt  
60423 Frankfurt

