



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

Auftrag Zukunft Branche Forst und Naturschutz



Tarifpolitik – Tarifvertrag einfach erklärt

Die starke Tarifgemeinschaft für die Auszubildenden und Beschäftigten in der Forstwirtschaft



Herausgeber:

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Bundesvorstand, Vorstandsbereich

Stellvertretender Bundesvorsitzender

Finanzen – Bildung – Forst und Agrar (V.i.S.d.P.)

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Druck: Eigendruck

Stand: Juli 2023



Die starke Tarifgemeinschaft für die Auszubildenden und Beschäftigten in der Forstwirtschaft

Eine Kernaufgabe der Branche Forst der IG Bauern-Agrar-Umwelt (IG BAU) ist das Führen von Tarifverhandlungen für die Mitglieder in der Forstwirtschaft. Unsere Ziele sind gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und verlässliche Einkommen, denn Arbeit hat ihre Würde, Arbeit hat ihren Preis.

Ohne Forstgewerkschaft keine Forsttarifverträge

Im Grundgesetz ist die Koalitionsfreiheit verankert. Nach Artikel 9 Absatz 3 besteht das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Lebensbedingungen Vereinigungen zu bilden und sich diesen anzuschließen. Koalitionsfreiheit bedeutet auch, dass Auszubildende und Beschäftigte frei entscheiden können, ob sie sich in einer Gewerkschaft organisieren oder nicht. Es ist ihre Entscheidung und Verantwortung, ob sie ihre Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen in einer starken Solidargemeinschaft mitgestalten und verbessern wollen. Die IG BAU ist eine starke, von Mitgliedern getragene Gewerkschaft, die gemeinsam mit einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden verlässliche Forsttarifverträge verhandelt.

Den eigenen Tarifvertrag zu schätzen wissen

Von 100 Beschäftigten haben nur noch 48 Tarifschutz. Kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung, gelten automatisch die gesetzlichen Regelungen. Nach dem Arbeitszeitgesetz gilt eine 48-Stunden-Woche (sechs Werktagen). Über das Bundesurlaubsgesetz sind vier Wochen Erholungsurlaub geregelt und für geleis-

tete Arbeit gibt es den gesetzlichen Mindestlohn. Für Auszubildende die gesetzliche Mindestausbildungvergütung und die Leistungen aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Wem das reicht, der braucht keine Gewerkschaft und somit auch keinen Tarifvertrag.

Tarifverträge schützen und schaffen Sicherheit

Tarifverträge sorgen für Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, die über etwaige ausbildungs- und arbeitsvertragliche Regelungen und gesetzliche Mindeststandards hinausgehen. Nur mit Tarifvertrag wird die Bezahlung nicht nach Gutdünken, Geschlecht, Sympathie oder bloß durch eigenes Verhandlungsgeschick entschieden. Selbst, wenn eigene erfolgreiche Verhandlungen zu einem guten Gehalt und angemessenen Arbeitszeiten und Urlaubsansprüchen führen, sind noch viele weitere Dinge wichtig für einen guten und sicheren Ausbildungs- und Arbeitsplatz, auf die jede*r Einzelne im Betrieb keinen Einfluss hat.

Tarifverträge geben Sicherheit und sorgen für Verlässlichkeit, da die Entgelte, Einkommenserhöhungen

§ Tarifautonomie ...

... bezeichnet das Recht der Sozialpartner (Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften), Tarifverträge ohne die Einmischung des Staates auszuhandeln. Sie ist als Teil der Koalitionsfreiheit durch das Grundgesetz geschützt.

und sonstigen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für die Tarifaufzeit festgeschrieben sind. Nach Ablauf der Tarifaufzeit wird auf der bestehenden Grundlage neu verhandelt. Das heißt, dass die zum Zeitpunkt der Kündigung bestehenden tariflichen Regelungen für Gewerkschaftsmitglieder nachwirken. Sind also Einkommen, Ausbildungs- und Arbeitszeit und Urlaub

durch Tarifvertrag geregelt, kann dies der Arbeitgeber nicht willkürlich und einseitig verändern. Eine Änderungskündigung zum Aufzwingen schlechterer Bedingungen ist ausgeschlossen. Das Günstigkeitsprinzip schreibt vor, dass vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig sind, wenn sie zugunsten der Auszubildenden und Arbeitnehmer*innen ausfallen. Tarifverträge sind ebenso wie Dein Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag rechtlich bindend. Verstößt der Arbeitgeber gegen seine tarifvertraglichen Verpflichtungen, können diese vor Gericht eingeklagt werden – genauso wie bei Verletzung Deines individuellen Ausbildungs- oder Arbeitsvertrags. Dazu gewähren Gewerkschaften ihren Mitgliedern Rechtsschutz und vertreten diese im Arbeits- und Sozialrecht.

Tarifliche Bezahlung und Regelung – Dein Plus

Wer nach Tarif bezahlt wird, verdient in aller Regel deutlich mehr Geld als Auszubildende oder Beschäftigte, die lediglich Anspruch auf die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung oder den gesetzlichen Mindestlohn haben. Beschäftigte mit einem Branchentarifvertrag erhalten im Schnitt 5,6 Prozent mehr Lohn als Beschäftigte ohne gültigen Tarifvertrag. Und im Geltungsbereich eines Firmentarifvertrags werden



sogar rund acht Prozent mehr verdient als ohne Tarifvertrag.

Und natürlich sind in einem Tarifvertrag finanzielle Ansprüche geregelt, für die es ansonsten keine gesetzlichen Vorgaben gäbe. Etwa die Zuschläge für Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit oder auch Erschwerniszuschläge und Sonderzahlungen. Zudem sind über Tarifverträge im Regelfall

höhere Urlaubsansprüche und eine deutlich unter 48 Stunden liegende, regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Arbeitszeit vereinbart. Inzwischen können Gewerkschaften auch Mitgliedervorteilsregelungen vereinbaren. Zum Beispiel können sie mehr freie Tage für ihre Mitglieder im Tarifvertrag verankern, denn die Gewerkschaftsmitglieder sind es, die Tarifverträge überhaupt erst ermöglichen und durchsetzen.

Tarifvertrag – möglicher Schutz im betrieblichen Krisenfall

Auch in Zeiten betrieblicher Krisen vertritt die Gewerkschaft die Interessen der Auszubildenden und Beschäftigten. Drohen Betriebsschließungen, betriebsbedingte Kündigungen oder andere betriebliche Veränderungen, ist die Gewerkschaft ein Garant zur Wahrung sozialer Interessen, die auch in einem Tarifvertrag geregelt werden können.

Weiterentwicklung der Tarifverträge – nur gemeinsam geht es voran

Bestehende Standards zu sichern, weiterzuentwickeln und neue zu vereinbaren, erfordert eine starke Gewerkschaft. Das Prinzip ist so einfach, wie selbst erklärend. Je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat,



desto wirkungsvoller kann sie die Mitgliederinteressen vertreten und durchsetzen. Ohne Gewerkschaft und Tarifverträge können die Arbeitgeber die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben einseitig diktieren. Deswegen kommt es auf jedes einzelne Mitglied an.

Mitglieder können sich aktiv in die Tarifarbeit einer Gewerkschaft einbringen. Sie diskutieren und entscheiden über die Forderung zu einer Verhandlung, auf dessen Grundlage die Gewerkschaft die Verhandlungen mit den Arbeitgebern führen.

Tarifverhandlungen festgefahren – dann sind die Betroffenen gefragt

Geht es am Verhandlungstisch nicht mehr weiter, sind es die Mitglieder, die mit Warnstreiks deutlich machen müssen, dass sie hinter den tariflichen Forderungen stehen und diese zusammen mit ihrer Gewerkschaft durchsetzen wollen. Ist die Verhandlung richtig festgefahren, und geht am Verhandlungstisch gar nichts mehr, kann das Scheitern der Verhandlungen erklärt werden. Dann werden die Mitglieder zur Urabstim-

mung aufgerufen und entscheiden über einen Arbeitskampf. Bei einer Arbeitsniederlegung kümmert sich die Gewerkschaft um die rechtlichen Belange und zahlt ihren Mitgliedern aus der Streikkasse eine Unterstützung; auch im Falle eines Warnstreiks. Besteht ein Schlichtungsabkommen, können die Tarifparteien auch die Schlichtung anrufen und eine paritätisch besetzte Kommission, an deren Spitze zwei unparteiische Vorsitzende stehen, mit der Entwicklung einer Lösung beauftragen.

Wurde am Verhandlungstisch ein vermeintliches Verhandlungsergebnis erzielt, entscheiden die Mitglieder über die Annahme des Verhandlungsergebnisses. Zur Beteiligung der Mitglieder an den Verhandlungen bildet die Gewerkschaft Tarifkommissionen. Sie begleiten den Prozess und treffen die erforderlichen Entscheidungen im Interesse der Mitglieder.



Tarifverhandlungen im Verbund oder als zuständige Forstgewerkschaft alleine

Im öffentlichen Dienst (Bund, Länder und Kommunen) verhandelt – mit Ausnahme für das Land Hessen – die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di zugleich handelnd für die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP) und IG BAU. Das heißt: ver.di verhandelt im Auftrag ihrer jeweils im öffentlichen Dienst zuständigen Schwestergewerkschaften. Dies bezieht sich auf die Tarifverträge TVöD und TV-L sowie die diese ergänzenden Tarifverträge. Für die Beschäftigten mit Tätigkeiten in der Waldarbeit verhandelt die IG BAU als mitgliederstärkste Gewerkschaft die Tarifverträge in Anlehnung an den TVöD und TV-L alleine. Gemäß Tarifeinheitsgesetz von 2015 hat nur die jeweils mitgliederstärkste Gewerkschaft in einem Betrieb das Recht zum Abschluss eines Tarifvertrags. So sollen Betriebe davor bewahrt werden, innerhalb ihrer Belegschaft unterschiedliche Regelungen anwenden zu müssen.

Welche Arten von Tarifverträgen gibt es?

Lohn-, Entgelt- und Gehaltstarifverträge legen die Höhe der Einkommen und meist auch der Ausbildungsvergütungen fest. Manteltarifverträge regeln die übrigen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, etwa die Verlohnungsgrundsätze, die durchschnitt-

liche wöchentliche Ausbildungs- und Arbeitszeit und den Urlaubsanspruch. Sie haben in der Regel längere Laufzeiten als Lohn-, Entgelt- und Gehaltstarifverträge. Während Branchen- oder Flächentarifverträge für ganze Wirtschaftszweige gelten (jedes Unternehmen, das Teil eines Verbands ist, kann beitreten, muss aber nicht), werden Firmen- oder Haustarifverträge zwischen der Gewerkschaft und einem einzelnen Unternehmen geschlossen. Von einem Anerkennungstarifvertrag spricht man, wenn in einem Haustarifvertrag die Inhalte des Flächentarifvertrags übernommen werden oder Gewerkschaften Tarifverträge anderer Gewerkschaften ohne Änderungen anerkennen.

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien

Nach diesem Grundsatz des Tarifvertragsgesetzes finden die tariflichen Bestimmungen unmittelbar und zwingend Anwendung, wenn der*die Arbeitgeber*in, Auszubildende und der*die Beschäftigte jeweils Mitglieder ihrer tarifvertragsschließenden Partei (Arbeitgeberverband/Gewerkschaft) sind. Die Anwendung eines Tarifvertrages kann jedoch auch ausbildungs- oder arbeitsvertraglich vereinbart werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht kann dies durchaus vorteilhaft sein, etwa wenn ein Betrieb nicht tarifgebunden ist. Im öffentlichen Dienst führen jedoch ausbildungs-

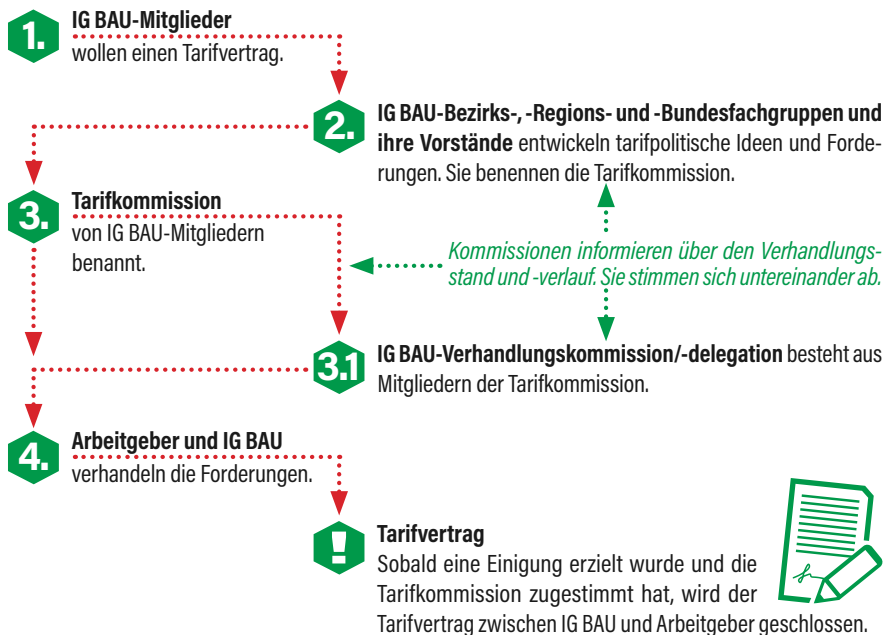
oder arbeitsvertragliche Verweisungen auf die anzuwendenden Tarifverträge zur Schwächung der Gewerkschaften. Hier kommt es nicht mehr auf die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft an, um tarifgerecht behandelt zu werden. Ein weiterer Ausnahmefall sieht vor, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären kann, wenn die Tarifvertragsparteien dies gemeinsam beantragen und der Tarifvertrag im öffentlichen Interesse liegt.

Tarifeinheitsgesetz: Sorgen wir dafür, dass die IG BAU den TV-Forst bestimmt.

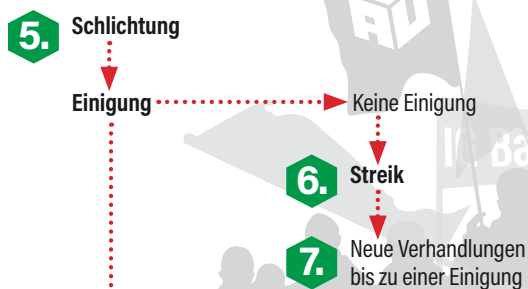


Der Weg zum Tarifvertrag ...

... dieser entsteht demokratisch



Keine Einigung





Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

Auftrag Zukunft
Branche Forst
und Naturschutz



Wir sind die Forstgewerkschaft



Mitmischen im Betrieb, Einfluss auf Politik und Gesellschaft nehmen – das geht mit der IG BAU*. Wir gestalten Forst- und Naturschutzpolitik, handeln Tarifverträge aus, bieten unseren Mitgliedern Beratung und Rechtsschutz sowie viele Möglichkeiten der Weiterbildung. Wir setzen uns für eine faire Arbeitswelt ein, die eine sinnerfüllte Arbeit, soziale Sicherheit, ein gutes Einkommen sowie eine gesunde und lebenswerte Umwelt bietet.

Mehr unter: www.igbau.de

* Die IG BAU – das ist die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Wir sind eine starke Gemeinschaft. Unsere Mitglieder kommen aus der Bauwirtschaft, der Baustoffindustrie, der Forst- und Agrarwirtschaft, der Gebäudereinigung und Dienstleistungen sowie dem Umwelt- und Naturschutz.

Jetzt Mitglied werden. Die IG BAU: eine starke Gemeinschaft.

Jede*r von uns hat viele Gründe, in der IG BAU zu sein. Wir sind Frauen und Männer, Jung und Alt, aus vielen Branchen und Nationen. Wir haben unterschiedliche Meinungen und Weltanschauungen, aber wir wissen: Nur als starke Gemeinschaft und Interessenvertretung können wir etwas erreichen.

Deine IG BAU steht Dir zur Seite. Unsere Mitgliederbüros in Deiner Nähe:
www.igbau.de/Bezirksverbaende.html.

IG BAU – Die Solidargemeinschaft: igbau.de/Mitglied-werden

