

# **Aufgaben Mittwoch 28.04.2021, 2. Lehrjahr Köche**

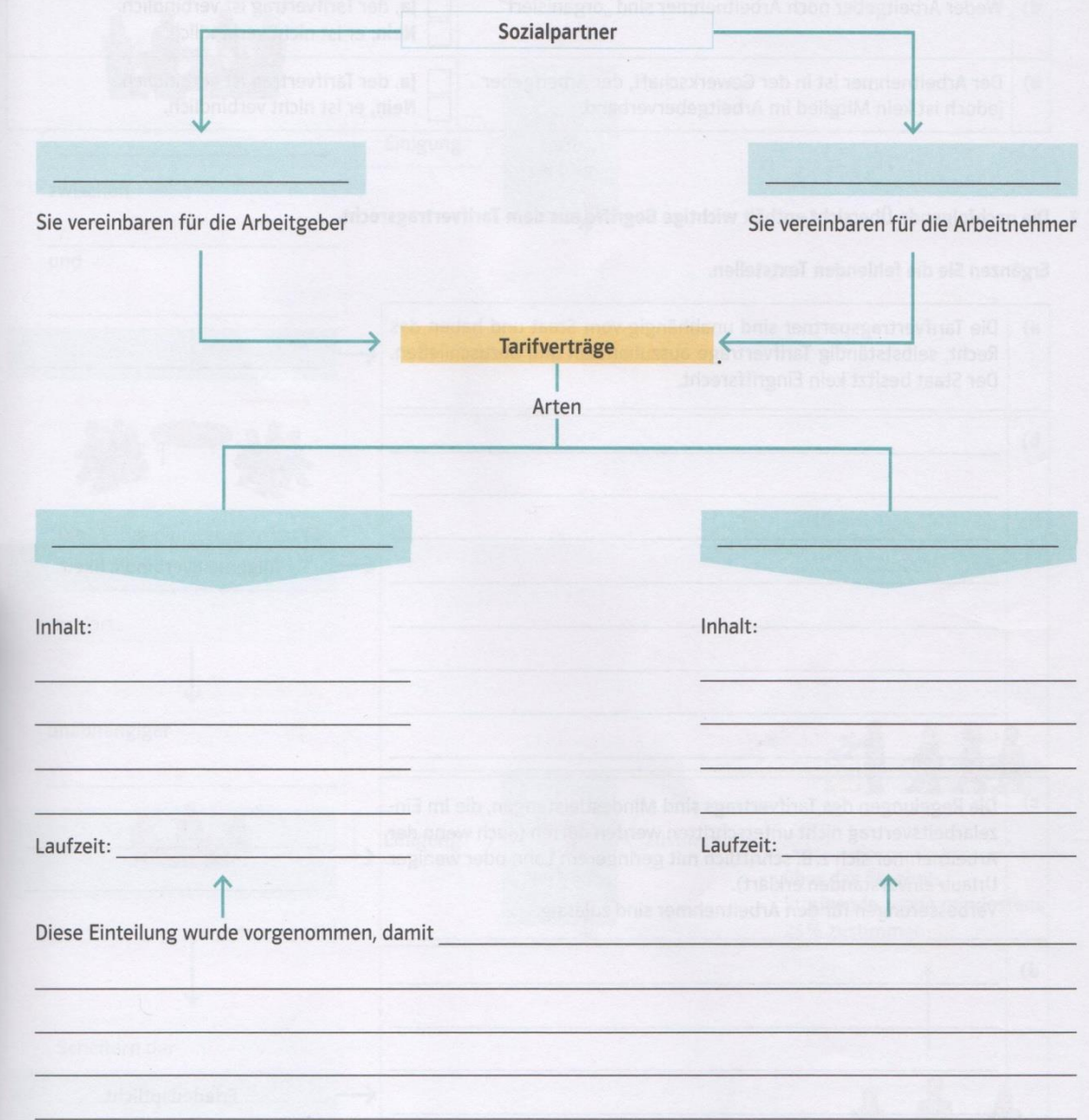
## **Fach: Wirtschafts- und Sozialkunde**

**Thema:** Tarifverträge

Bearbeitet die Arbeitsblätter mit Hilfe der Lehrbuchseiten.

### Tarifvertragsarten

1. Ergänzen Sie das Schaubild über die wichtigsten Tarifvertragsarten.



2. **Tarifgebunden** sind nur diejenigen Arbeitnehmer, die der vertragschließenden Gewerkschaft angehören und nur die Arbeitgeber, die dem vertragsschließenden Arbeitgeberverband angehören oder selbst Tarifvertragspartei sind (z. B. VW und andere Großunternehmen). Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages müssen die Tarifbestimmungen demnach nur dann zugrundegelegt werden, wenn **beide** Vertragspartner, nämlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, an den Tarifvertrag gebunden sind.

Kreuzen Sie an, ob der Tarifvertrag beim Abschluss eines Einzelarbeitsvertrages zugrundegelegt werden muss.

<p>a) Der Arbeitgeber hat einen Haustarifvertrag abgeschlossen, der Arbeitnehmer ist Mitglied einer Gewerkschaft.</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>Ja</b>, der Tarifvertrag ist verbindlich.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Nein</b>, er ist nicht verbindlich.</p>
<p>b) Der Arbeitgeber ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes, der Arbeitnehmer gehört keiner Gewerkschaft an.</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>Ja</b>, der Tarifvertrag ist verbindlich.</p> <p><input type="checkbox"/> <b>Nein</b>, er ist nicht verbindlich.</p>

c)	Der Arbeitnehmer ist Mitglied in der Gewerkschaft, der Arbeitgeber ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes.	<input type="checkbox"/> Ja, der Tarifvertrag ist verbindlich. <input type="checkbox"/> Nein, er ist nicht verbindlich.
d)	Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sind „organisiert“.	<input type="checkbox"/> Ja, der Tarifvertrag ist verbindlich. <input type="checkbox"/> Nein, er ist nicht verbindlich.
e)	Der Arbeitnehmer ist in der Gewerkschaft, der Arbeitgeber jedoch ist kein Mitglied im Arbeitgeberverband.	<input type="checkbox"/> Ja, der Tarifvertrag ist verbindlich. <input type="checkbox"/> Nein, er ist nicht verbindlich.

3. Die nachfolgende Übersicht enthält wichtige Begriffe aus dem Tarifvertragsrecht.

Ergänzen Sie die fehlenden Textstellen.

a) Die Tarifvertragspartner sind unabhängig vom Staat und haben das Recht, selbstständig Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen. Der Staat besitzt kein Eingriffsrecht.

\_\_\_\_\_

b)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

← Allgemeinverbindlichkeit

c) Die Regelungen des Tarifvertrags sind Mindestleistungen, die im Einzelarbeitsvertrag nicht unterschritten werden dürfen (auch wenn der Arbeitnehmer sich z. B. schriftlich mit geringerem Lohn oder weniger Urlaub einverstanden erklärt). Verbesserungen für den Arbeitnehmer sind zulässig.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

d)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

← Friedenspflicht

e)

\_\_\_\_\_

+

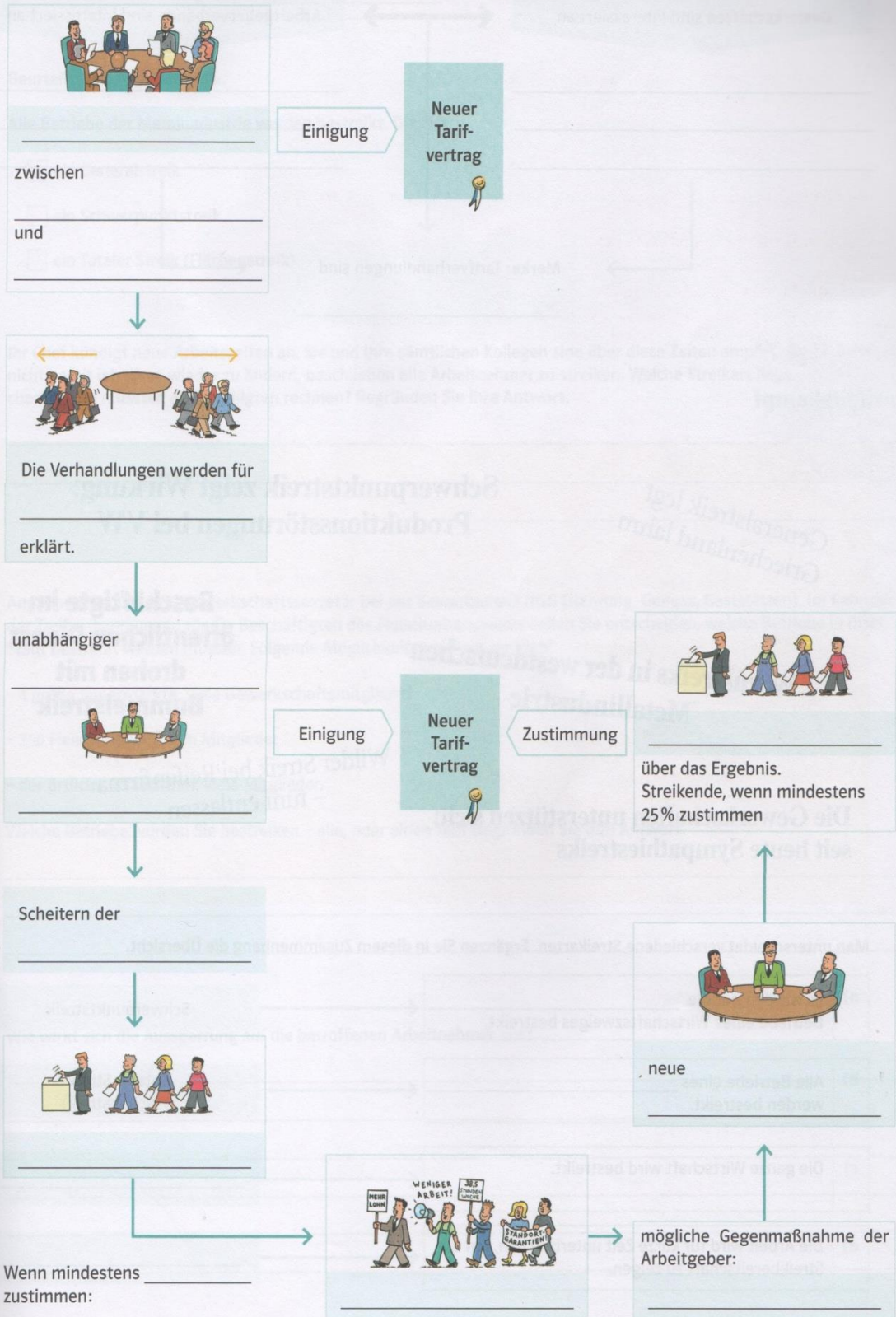
\_\_\_\_\_

← Sozialpartner

Tarifve  
1. Das r  
zw  
und  
Die  
erl  
una  
Sch  
Wen  
zusti

### Tarifverhandlungen

1. Das nachfolgende Schaubild zeigt den Ablauf von Tarifverhandlungen. Ergänzen Sie die fehlenden Stellen.



2. Tarifverhandlungen sind gekennzeichnet durch starke Interessengegensätze zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Tragen Sie drei solcher Gegensätze ein.



**Arbeitskampf**

3.

**Schwerpunktstreik zeigt Wirkung: Produktionsstörungen bei VW**

**Beschäftigte im öffentlichen Dienst drohen mit Bummelstreik**

**Warnstreiks in der westdeutschen Metallindustrie**

**Die Gewerkschaften unterstützen sich: seit heute Sympathiestreiks**

*Generalstreik legt Griechenland lahm*

*Wilder Streik bei Reifenfirma – fünf entlassen*

Man unterscheidet verschiedene Streikarten. Ergänzen Sie in diesem Zusammenhang die Übersicht.

a) Es werden nur die _____ Betriebe eines Wirtschaftszweiges bestreikt.	←	Schwerpunktstreik
b) Alle Betriebe eines _____ werden bestreikt.	←	Totaler Streik (Flächenstreik)
c) Die ganze Wirtschaft wird bestreikt.	←	_____
d) Die Arbeit wird für kurze Zeit unterbrochen, um die Streikbereitschaft zu zeigen.	←	_____

Ge-

an

e) Streik ohne \_\_\_\_\_ und ohne Genehmigung der \_\_\_\_\_.

Wilder Streik

4. Beurteilen Sie folgende Fälle:

a) Alle Betriebe der Metallindustrie werden bestreikt. Dies ist

- ein Generalstreik
- ein Schwerpunktstreik
- ein Totaler Streik (Flächenstreik).

b) Ihr Chef kündigt neue Arbeitszeiten an. Sie und Ihre sämtlichen Kollegen sind über diese Zeiten empört. Als der Chef nicht bereit ist, diese wieder zu ändern, beschließen alle Arbeitnehmer zu streiken. Welche Streikart liegt vor? Mit welchen Folgen müssten die Beteiligten rechnen? Begründen Sie Ihre Antwort.

---



---



---

c) Angenommen, Sie sind Gewerkschaftssekretär bei der Gewerkschaft NGG (Nahrung, Genuss, Gaststätten). Im Rahmen der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Fleischerhandwerks sollen Sie entscheiden, welche Betriebe in Ihrer Stadt bestreikt werden müssen. Folgende Möglichkeiten stehen zur Wahl:

- 4 große Supermärkte, viele Gewerkschaftsmitglieder
- 250 Fleischereien, kaum Mitglieder
- der örtliche Schlachthof, viele Mitglieder.

Welche Betriebe würden Sie bestreiken - alle, oder einen Teil? Begründen Sie Ihre Antwort.

---



---



---

d) Wie wirkt sich die Aussperrung auf die betroffenen Arbeitnehmer aus?

---



---



---



---



---

st

## 2 Tarifverträge

### Einstieg



- ▼
- Welche Forderungen vertreten die Arbeitnehmer auf diesen Bildern?
  - Welche Einstellung scheinen die Arbeitgeber zu haben?
  - Wo werden die Ergebnisse einer Einigung vertraglich festgehalten?

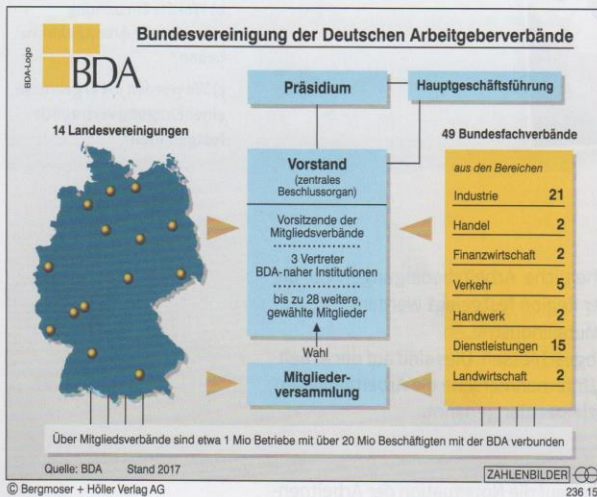
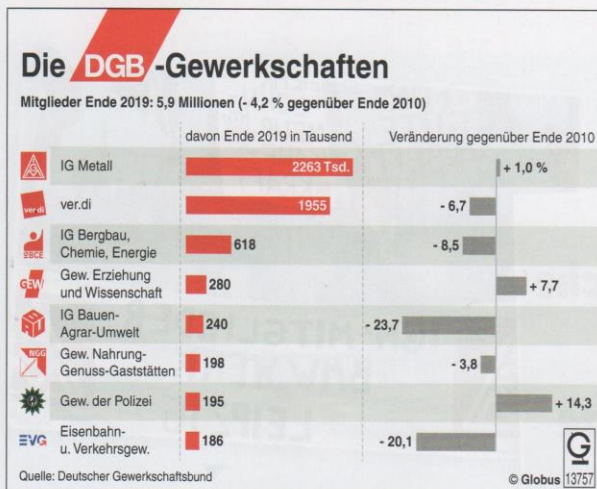
### 2.1 Tarifvertragsparteien

Ein **Tarifvertrag** ist ein Vertrag, in dem einheitliche Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer ganzer Wirtschaftszweige einer Region festgelegt werden. Beispiele: Fleischerhandwerk, Bauindustrie, Metallindustrie. Tarifverträge werden von den **Tarifpartnern** abgeschlossen. Dies sind auf der Arbeitnehmerseite die **Gewerkschaften** und auf der Unternehmerseite die **Arbeitgeberverbände**. Die Vertragsparteien werden auch **Sozialpartner** genannt.

#### Gewerkschaften

Die Entstehung der Gewerkschaften geht zurück auf die Notsituation der Arbeitnehmer im 19. Jahrhundert. Durch die industrielle Revolution herrschte ein großes Überangebot an Arbeitskräften. Dies hatte schlechte Arbeitsbedingungen (z. B. Kinderarbeit, niedrige Löhne, lange Arbeitszeiten pro Tag) zur Folge. Da der Staat sich nicht einmischen wollte, waren die Arbeitnehmer gezwungen, sich zu Interessengruppen zusammenzuschließen, um ihre Situation zu verbessern.

Während derartige Zusammenschlüsse damals verboten waren, werden sie heute durch unser **Grundgesetz** (Art. 9 Vereinigungsfreiheit) ausdrücklich garantiert. Auch haben sich inzwischen die Aufgaben der Gewerkschaften gewandelt. So handeln sie heute nicht nur Tarifverträge aus, sondern vertreten ihre Mitglieder bei arbeitsgerichtlichen und sozialgerichtlichen Streitigkeiten, leisten finanzielle Unterstützung in Notfällen oder stellen gewerkschaftliche Bildungseinrichtungen zur Verfügung. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer sind heute Gewerkschaftsmitglieder.



Wie das Schaubild zeigt, können sich die Arbeitnehmer in verschiedenen Gewerkschaften organisieren.

Die größte Vereinigung ist der DGB, der allein acht Einzelgewerkschaften mit fast 6 Millionen Mitgliedern hat.

#### Arbeitgeberverbände

In Fachverbänden organisieren sich Arbeitgeber gleicher Wirtschaftszweige. So gibt es für jede Branche den entsprechenden Arbeitgeberverband wie zum Beispiel den Verband der Metallindustrie in Baden-Württemberg e.V. Insgesamt sind es 49 Bundesfachspitzenverbände, die in Deutschland bei Tarifverhandlungen auftreten. Eine Interessenvertretung der Arbeitgeber ist auf allen Ebenen notwendig. Deshalb schließen sie sich zu Orts- und Bezirksverbänden zusammen, diese vereinigen sich in den einzelnen Bundesländern zu insgesamt 14 Landesvereinigungen.

Die Dachorganisation ist die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)**.

Im Handwerk werden die Aufgaben der Arbeitgeberverbände von den **Landesinnungsverbänden** wahrgenommen.

## 2.2 Grundsätze und Tarifvertragsarten

Für Tarifverhandlungen gilt der Grundsatz der **Tarifautonomie**: Die Tarifpartner sind unabhängig vom Staat und haben das Recht, selbstständig Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen. Grundsätzlich gelten die ausgehandelten Tarifverträge nur für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die den Tarifvertrags-

parteien angehören. Folglich muss der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft sein und der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband angehören. Andernfalls hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Regelungen des Tarifvertrags.

Durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales können jedoch Tarifverträge auf Antrag der Tarifparteien für **allgemein verbindlich** erklärt werden. Diese binden dann auch diejenigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht den vertragsschließenden Parteien angehören, die also nicht im Arbeitgeberverband oder in der Gewerkschaft sind.

Die Arbeitsvertrag nur tariflicher Ja ser Regeln

Während de ne Arbeitsk

Man unters

#### Lohn- und G

Er enthält d zellen Lohn keit und Vor malerweise Ausgangslo Facharbeit Die Lohnsät Arbeitsplatz

**Metallhandv**  
Gehaltstafel f (in EURO)

#### Gehaltsgrup

im 1. Beschäft im 2. Beschäft im 3. Beschäft im 4. Beschäft

im 1. Beschäft

im 2. Beschäft

im 3. Beschäft

im 4. Beschäft

#### Meister

Stufe 1

Stufe 2

Stufe 3

Zahlen nach: https:

#### Mantel-ode

Er enthält Re Arbeitszeit, U

#### Lohn- und G

In manchen V rahmentarifv der Entlohnung der Tarifgruppen oder die rahmentarifv



Die Arbeitsbedingungen des Einzelarbeitsvertrags können gegenüber dem Tarifvertrag nur verbessert, niemals jedoch verschlechtert werden. So kann z. B. über tariflicher Jahresurlaub gewährt werden, untertariflicher allerdings nicht. Von dieser Regelung des Tarifvertrags darf nicht abgewichen werden (**Unabdingbarkeit**).



**Info**

Allgemeinverbindliche Tarifverträge  
az9e7g

Während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt die **Friedenspflicht**, d. h. es dürfen keine Arbeitskämpfmaßnahmen wie Streik oder Aussperrung durchgeführt werden.

Man unterscheidet generell drei Arten von Tarifverträgen:

**Lohn- und Gehaltstarifvertrag**

Er enthält die Lohn- bzw. Gehaltshöhe oder – genauer gesagt – die Höhe der einzelnen Lohn- oder Gehaltsgruppen. Deren Einteilung erfolgt nach Arbeitsschwierigkeit und Vorbildung. Die Laufzeit von Lohn- und Gehaltstarifverträgen beträgt normalerweise ein Jahr.

Ausgangslohn bei Tarifverhandlungen ist der **Ecklohn**, der Normalstundenlohn eines Facharbeiters in einer bestimmten Lohngruppe (z. B. Gruppe 7).

Die Lohnsätze der anderen Lohngruppen ergeben sich je nach Anforderung des Arbeitsplatzes aus prozentualen Zu- oder Abschlägen.

**Metallhandwerk Nordrhein-Westfalen**

Gehaltstafel für kaufmännische und technische Angestellte gültig ab 01.02.2018 bis 31.12.2020 (in EURO)

Gehaltsgruppe	K1	T1
im 1. Beschäftigungsjahr	1807,-	1807,-
im 2. Beschäftigungsjahr	1939,-	1939,-
im 3. Beschäftigungsjahr	2082,-	2082,-
im 4. Beschäftigungsjahr	2215,-	2215,-
	<b>K2</b>	<b>T2</b>
im 1. Beschäftigungsjahr	2038,-	2038,-
im 2. Beschäftigungsjahr	2190,-	2190,-
im 3. Beschäftigungsjahr	2328,-	2328,-
im 4. Beschäftigungsjahr	2480,-	2480,-
<b>Meister</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>
Stufe 1	3163,-	4496,-
Stufe 2	3366,-	
Stufe 3	3544,-	

**Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Beschäftigten und Auszubildenden**

gültig ab 01.03.2004

- §1 Geltungsbereich
- §2 Beginn des Arbeitsverhältnisses
- §3 Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit/ Ausbildungszeit
- §4 Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit/ Ausbildungszeit
- §5 Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags-, Feiertagsarbeitszeit, Reisezeit
- §6 Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags-, Feiertagsarbeitszeit
- §7 Kurzarbeit [...]

Zahlen nach: <https://www.igmetall.de/tarif/tariftabellen/wie-viel-gibt-es2> (verlängert bis 31.12.2020)

**Mantel- oder Rahmentarifvertrag**

Er enthält Regelungen, die für längere Zeit (ca. 3 bis 5 Jahre) gelten. Inhalte sind Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Arbeitsbedingungen, Mehrarbeit usw.

**Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge**

In manchen Wirtschaftszweigen werden Lohn- und Gehaltstarifverträge durch Lohnrahmentarifverträge bzw. Gehaltsrahmentarifverträge ergänzt. Sie regeln Bereiche der Entlohnung, die länger unverändert bleiben. Dazu gehören z. B. die Bezeichnung der Tarifgruppen, die Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu bestimmten Tarifgruppen oder die Grundsätze der Arbeitsbewertung. Die Laufzeit von Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifverträgen beträgt normalerweise mehrere Jahre.

Durch diese „Aufspaltung“ in zwei bzw. drei Tarifvertragsarten wird erreicht, dass bei der jährlichen Lohnerhöhung die für längere Zeit geltenden Bestimmungen im Manteltarifvertrag nicht jedes Mal neu beschlossen werden müssen. Dies wäre der Fall, wenn alle Regelungen in nur einem Tarifvertrag enthalten wären.

### 2.3 Bedeutung von Tarifverträgen

Könnten Arbeitgeber nicht auf Tarifverträge zurückgreifen, dann müssten sie bei jeder Einstellung alle Arbeitsbedingungen vom Verdienst über den Urlaub bis zur Arbeitszeit usw. einzeln aushandeln und danach schriftlich festhalten. Dafür müsste sehr viel kostbare Zeit aufgebracht werden. Es ist fraglich, ob dies bei großen Unternehmen überhaupt möglich wäre.

Außerdem würde es dazu führen, dass jeder Arbeitsvertrag andere Verhandlungsergebnisse enthalten würde. Beispielsweise könnten gute Verhandlungspartner mehr Jahresurlaub durchsetzen, ungeschickte Verhandlungspartner müssten einen niedrigeren Verdienst akzeptieren. Während einer Hochkonjunktur müssten Unternehmen Spitzenlöhne bezahlen, wohingegen Arbeitnehmer, die in wirtschaftlich schlechten Zeiten eingestellt wurden, Niedriglöhne bekämen. In den Betrieben wären die Arbeitsbedingungen nicht gleich und der Verdienst verschieden. Die Arbeitnehmer hätten das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden. Unzufriedenheit und schlechtes Betriebsklima wären die Folge.

Hinzu kommt, dass beim Aushandeln eines Einzelarbeitsvertrags meist der Arbeitgeber in der stärkeren Verhandlungsposition ist. Anders ist es, wenn Gewerkschaften Tarifverträge aushandeln. Da Gewerkschaften notfalls sogar Arbeitskämpfe führen können, werden sie in ihren Tarifverträgen bessere Verhandlungsergebnisse erzielen. Es wird deutlich:

#### Tarifverträge

- vereinfachen den Abschluss von Arbeitsverträgen,
- schaffen mehr Gerechtigkeit durch die Gleichstellung mit anderen Arbeitnehmern,
- tragen dazu bei, den Arbeitsfrieden in den Betrieben zu sichern,
- sorgen für mehr Chancengleichheit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern,
- begrenzen die Macht der Arbeitgeber.

### 2.4 Tarifverhandlungen und Schlichtung

Tarifverträge sind zeitlich begrenzt, d. h. sie haben eine vereinbarte Laufzeit. Ist ein Tarifvertrag abgelaufen, so sind neue **Tarifverhandlungen** nötig. Da naturgemäß große Interessengegensätze zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden bestehen, stellen die Ergebnisse von Tarifverhandlungen immer einen Kompromiss dar. Selten wird also eine Seite ihre Vorstellungen ganz verwirklichen können. Allerdings kann die Verhandlungsposition der Partner unterschiedlich stark

#### Arbeitgeberverbände wollen z. B.

- niedrigere Löhne
- weniger Urlaub
- längere Arbeitszeit
- weniger Sozialleistungen
- weniger Mitbestimmung

Tarifvertrag =  
Kompromiss

#### Gewerkschaften wollen z. B.

- höhere Löhne
- mehr Urlaub
- kürzere Arbeitszeit
- mehr Sozialleistungen
- mehr Mitbestimmung

sein. Beispielsweise Verhandlungen sind eine schwierige Aufgabe für die Gewerkschaften. **Tarifverträge** können im Laufe der Zeit abgelaufen sein. In solchen Fällen werden die Sozialpartner gelehrt. Dies führt auch zu Konflikten.

### 2.5 Ar



#### Streik

Der **Streik** ist ein Mittel, um Forderungen durchzusetzen. In der Regel führt ein Streik zu einem Gewerkschaftsstreik. 25% der Gewerkschaften führen einen „Streik“. Dies ist ein ernstes Problem.

#### Weitere St

- Der **Gene**...
- Der **„tota**...
- z. B. die D...

reicht, dass  
mungen im  
es wäre der

ten sie bei  
aub bis zur  
für müsste  
ßen Unter-

ndlungser-  
rtner mehr  
nen niedri-  
ernehmen  
h schlech-  
wären die  
eitnehmer  
d schlech-

Arbeitge-  
kschaften  
ofe führen  
isse erzie-

nehmern,  
ehmern,

it. Ist ein  
urgemäß  
eitgeber-  
er einen  
irklichen  
ich stark

llen

t  
ngen  
ung

sein. Beispielsweise sind Gewerkschaften mit wenigen Mitgliedern keine starken Verhandlungspartner und in Zeiten der Vollbeschäftigung haben die Arbeitgeber eine schwächere Verhandlungsposition.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bilden jeweils eine Kommission, die **Tarifkommission**, deren Aufgabe die Durchführung von Tarifverhandlungen ist. Verlaufen die Verhandlungen ergebnislos, wird zunächst ein **Schlichtungsverfahren** eingeleitet. Der Schlichtungsausschuss, der wiederum aus Vertretern beider Sozialpartner zusammengesetzt ist, wird von einem unabhängigen Vorsitzenden geleitet. Dieser unabhängige **Schlichter** muss von beiden Seiten akzeptiert werden. Führt auch das Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung, kann es zum Arbeitskampf kommen.

## 2.5 Arbeitskampf



### Streik

Der **Streik** ist das Kampfmittel der Arbeitnehmer. Sie legen die Arbeit nieder und hoffen, dass durch die Verluste, die dadurch den Arbeitgebern entstehen können, ihre Forderungen durchzusetzen sind. Wenn in einem Betrieb die Produktion ruht, haben die Arbeitgeber weiterhin Kosten wie Mieten, Abschreibungen, Kreditzinsen, aber keine Erträge. Voraussetzung für den Streik ist eine **Urabstimmung**, bei der in der Regel 75% der Gewerkschaftsmitglieder, die ihre Stimme abgeben, einem Streik zustimmen müssen. Die Genehmigung zur Urabstimmung erfolgt durch den Gewerkschaftsvorstand. Soll der Streik abgebrochen werden, müssen in der Regel 25% der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. Erfolgt ein Streik ohne Genehmigung der Gewerkschaft und ohne Urabstimmung, so spricht man von einem „**wilden Streik**“. Die Arbeitgeber sind in diesem Fall berechtigt, die streikenden Arbeitnehmer fristlos zu entlassen.

### Weitere Streikarten

- Der **Generalstreik** legt die gesamte Wirtschaft lahm, weil sich alle Arbeitnehmer daran beteiligen. Er ist im Allgemeinen politisch begründet.
- Der „**totale Streik**“ (**Flächenstreik**) schaltet einen ganzen Wirtschaftszweig aus, z. B. die Druckindustrie.

🕒 **Methode**  
„Durchführung  
eines Rollenspiels“  
S. 340 f.



- Der **Schwerpunktstreik** betrifft normalerweise die wichtigsten Betriebe eines Wirtschaftszweigs. Beispiel: Die Gewerkschaft ver.di (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) lässt „nur“ die Beschäftigten der Müllabfuhr streiken, um Streikgeld zu sparen und kann dennoch eine große Wirkung erzielen.

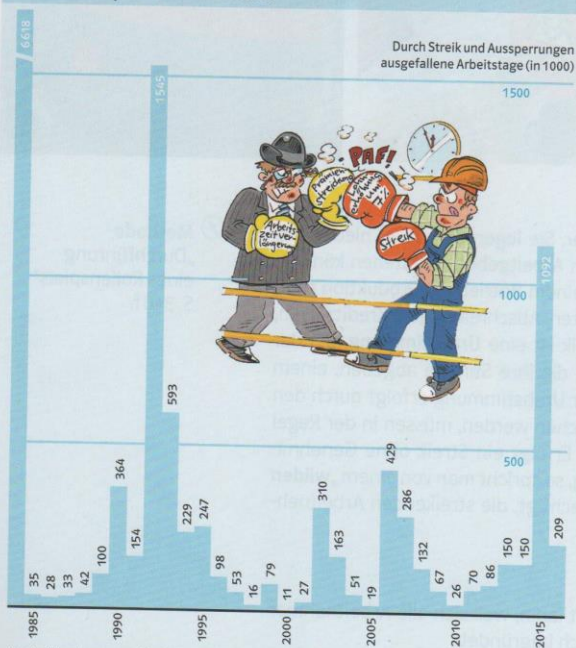
- Beim **Warnstreik** wird die Arbeit nur für kurze Zeit (Minuten oder Stunden) unterbrochen, um die Streikbereitschaft zu zeigen.

- Beim **Sympathiestreik** sollen streikende Arbeitnehmer aus anderen Wirtschaftszweigen indirekt unterstützt werden. Man erklärt sich solidarisch.

### Aussperrung

Die **Aussperrung** ist das Kampfmittel der Arbeitgeber. Sie schließen die Arbeitnehmer von der Arbeit aus und zahlen während dieser Zeit keinen Lohn. Besonders hart betroffen von der Aussperrung sind die nichtorganisierten Arbeitnehmer, da für Ausgesperrte kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Die Gewerkschaftsmitglieder hingegen erhalten von ihrer Gewerkschaft Streikgelder. Durch die Aussperrung hoffen die Arbeitgeber, die Gewerkschaften, die Streikunterstützung zahlen müssen, zum Einlenken zu bewegen.

### Arbeitskämpfe in Deutschland



### Bedeutung von Streik und Aussperrung

Ein Arbeitskampf schwächt nicht nur die betroffenen Parteien, sondern die gesamte **Volkswirtschaft**. Wird beispielsweise ein großer Betrieb bestreikt, wirkt sich dies auch auf **Zulieferer** aus. Für die **Verbraucher** kann sich die Güterversorgung verschlechtern. Produktionsausfall und verlorene Arbeitstage verschlechtern die **Konjunktur**, das Wirtschaftswachstum und das **Bruttoinlandsprodukt** werden beeinträchtigt. Der **Staat** wird geschädigt durch Steuerausfälle, die **Sozialversicherungen** durch die geringen Einnahmen. Die bestreikten **Unternehmen** erleiden Verluste durch Produktionsausfälle, gleichzeitig fallen weiterhin Kosten an. Bei manchen Unternehmen kann sogar die internationale Wettbewerbsfähigkeit leiden, z. B. wenn Kunden durch einen Streik verloren gehen. Auch für die **Gewerkschaften** ist ein Streik kostspielig, da sie Streikgeld zahlen müssen. Selbst der einzelne **Arbeitnehmer** hat dabei Nachteile. Sein Streikgeld ist niedriger als sein Lohn. Nicht organisierte Arbeitnehmer müssen von ihren Ersparnissen leben, falls sie keine haben, sind sie auf Arbeitslosengeld II angewiesen.

