

**Was hat
die
Gewerks
chaft je
für uns
getan ?**



Eine Hilfestellung zur Vor- und Nachbereitung von Projekttagen
Dieses Heft entstand als Kooperation zwischen der DGB-Jugend Nord und Dau wat e.V.

IMPRESSUM

Herausgeber

DGB-Jugend Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg



Telefon: 040 – 60 77 661-36
E-Mail: jugend.nord@dgb.de

Dau wat e.V.
August-Bebel-Straße 89
18055 Rostock



Telefon: 0381 – 49 77 926
E-Mail: info@dauwat.de

1. Auflage
Hamburg, 2018

Die Erstellung dieser Veröffentlichung wurde durch die Stiftung Neue Länder unterstützt und aus Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) gefördert.



NUTZUNGSBEDINGUNGEN

Diese Veröffentlichung ist unter der Creative-Commons-Lizenz „Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International“ veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Sie dürfen:

- das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten,
- das Material verändern und darauf aufbauen und zwar für beliebige Zwecke, sogar kommerziell.

Unter folgenden Bedingungen:

- Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, die Lizenzgeberin unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.
- Wenn Sie das Material verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.
- Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.



Im Rahmen der unterrichtsbegleitenden Bildungsarbeit bietet die DGB-Jugend Nord den sechsstündigen Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“ an. Mit unserem Bildungsansatz verfolgen wir dabei das Ziel, junge Auszubildende dort abzuholen, wo sie stehen. Durch das Anknüpfen an der Lebens- und Ausbildungsrealität und den Einsatz vielfältiger Methoden eröffnen wir neue Perspektiven und wecken Interesse für oftmals als langweilig empfundene Themen.

Wenn Sie dieses Heft in den Händen halten, planen Sie wahrscheinlich die Durchführung eines Projekttages oder haben ihn mit Ihrer Klasse bereits erlebt. Damit die Projektarbeit eine größere Nachhaltigkeit entfalten kann, bieten wir Ihnen mit diesem Heft verschiedene Materialien und Ideen für Ihre eigene Arbeit rund um den Projekttag an. Für Ihre Schülerinnen und Schüler steigt so der Lerneffekt, da der Projekttag nicht nur als besonderes Einzelerlebnis in positiver Erinnerung bleibt, sondern thematisch in den Unterrichtsalltag eingebettet wird.

Die Inhalte sind so gewählt, dass sie den Lehrplan an verschiedenen Stellen ergänzen. Dabei geht es - ähnlich wie im Projekttag - neben der Verdeutlichung von gesellschaftlichen Zusammenhängen auch um das Aufzeigen von Handlungsoptionen für den beruflichen Alltag. So sollen die Schülerinnen und Schüler zur aktiven Teilhabe und Mitgestaltung ihres Arbeitslebens angeregt werden.

Wir hoffen, dass dieses Heft Sie ganz praktisch in der Vor- oder Nachbereitung eines Projekttages unterstützt und wollen damit die Grundlage für eine langfristige und nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Ihnen, Ihrer Schule und der DGB-Jugend Nord legen.

Sollten Sie weitere Fragen, Ideen und Wünsche haben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne unter den im Impressum angegebenen Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung.

Ihre DGB-Jugend Nord

PS: Die digitale Version dieses Heftes erhalten Sie über unsere Internetseite <https://jugend-nord.dgb.de>.



INHALT

| | |
|-------|---|
| 1 | Vorwort |
| 2 | Inhalt |
| 3 | Aufbau des Heftes |
| 4 | Methoden |
| | |
| 5 | Der Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“ |
| | |
| 5 | Grobablauf |
| 7 | Detaillierter Ablauf |
| 9 | Der Unterrichtsentwurf |
| 10 | Ziele des Unterrichtsentwurfs |
| 11 | Hintergrundinformationen |
| 14 | Unterrichtsentwurf „Was hat die Gewerkschaft je für uns getan?“ |
| 16 | Rolle und Aufgaben von Interessenvertretungen |
| 17 | Meinungsbildung zu verschiedenen Themen |
| 18 | Was steckt dahinter? |
| 19 | Entwicklung heutiger Arbeitsbedingungen |
| 20 | Mein persönlicher Bezug |
| 21 | Notizen |
| | |
| 21 | Anlagen Kopiervorlagen |
| | |
| 22 | Kopiervorlage „Zitate“: Aus Sicht der Arbeitgeberverbände |
| 23 | Kopiervorlage „Zitate“: Aus Sicht der Gewerkschaften |
| 24 | Anlage „Was steckt dahinter?“: Verpflichtende Übernahme nach der Ausbildung |
| 26 | Anlage „Was steckt dahinter?“: Durchführung eines Streiks |
| 27 | Anlage „Was steckt dahinter?“: Mindestausbildungsvergütung |
| 28 | Anlage: „Was steckt dahinter?“: Tarifverträge |
| 29 | Anlage: „Was steckt dahinter?“: Betriebliche Mitbestimmung |
| 30 | Anlage: „Was hat die Gewerkschaft je für uns getan?“ |
| 32 | Anlage: Solidarität |
| 33 | Arbeitsblatt: „Was das Ganze mit mir zu tun hat“ |



AUFBAU DES HEFTES

Damit Sie sich einen Überblick über den Aufbau und Ablauf des Projekttages „Demokratie und Mitbestimmung“ verschaffen können, haben wir eine Beschreibung der wesentlichen Inhalte an den Anfang dieses Heftes gestellt.

Daran anschließend finden Sie unseren 90-minütigen Unterrichtsentwurf, der anhand verschiedener Methoden in das Thema der kollektiven Mitbestimmung einführt. Die damit verbundenen Lernziele knüpfen an die jeweiligen Lehrpläne für berufliche Schulen an. Darüber hinaus lassen sich die Themen aber auch fächerübergreifend anwenden.

Unser Unterrichtsentwurf folgt dem didaktischen Dreischritt: Orientierung - Analyse - Handlung.

- 1 Dieser Schritt schafft einen thematischen Einstieg. Durch die Wahl eines nicht alltäglichen Beginns, bspw. durch eine veränderte Sitzordnung oder eine spielerische Übung, wird das Interesse der Schülerinnen und Schüler für das Thema geweckt und sie erhalten eine Vorstellung über den Verlauf der Stunde.
- 2 In der sich anschließenden Analysephase wird das Thema vertieft. Unter Einbezug der Erfahrungen und des Vorwissens der Schülerinnen und Schüler werden die zentralen Aspekte durch verschiedene Perspektiven und Fragestellungen herausgestellt.
- 3 Aus den Erkenntnissen der Analysephase werden Handlungsoptionen abgeleitet. Die Schülerinnen und Schüler werden sich ihrer eigenen Position bewusst und erkennen mit dem Thema verbundene Probleme und Konflikte. Darauf aufbauend, entwickeln sie alternative Modelle und Handlungsansätze und wissen um ihre eigenen Handlungs- und Partizipationsmöglichkeiten. Ein wichtiger Punkt dieser Phase ist es, den Schülerinnen und Schülern zu vermitteln, an welchen Stellen ihnen das neu Gelernte weiterhilft und welche Bedeutung es im Alltag haben kann.

ORIENTIERUNG

ANALYSE

HANDLUNG



METHODEN

Für jede Methode gibt es eine Vorlage. In ihr werden alle erforderlichen Rahmenbedingungen, wie bspw. Zeit- und Materialbedarf, angegeben sowie Anlagen und benötigte Kopiervorlagen aufgeführt. In der Vorlage wird außerdem benannt, mit welchem thematischen Aspekt sich die Methode befasst, welche Ziele erreicht werden sollen und wie die Methode durchgeführt werden kann.

Positive Lernbedingungen

In der Konzeption unserer Projektstage haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, neben inhaltlichen Aspekten stets auch die Lernbedingungen zu berücksichtigen und positiv zu gestalten. Dem liegt ein Bildungsverständnis zugrunde, das Lernen als Weltaneignung versteht, welche auf verschiedenen Ebenen und in Interaktion geschieht.

Die Rahmenbedingungen des Lernens sind für einen produktiven Lernprozess daher bestmöglich zu gestalten. Wir möchten Sie dazu einladen, durch die Veränderung der Rahmenbedingungen eigene Erfahrungen zu sammeln. Neue Impulse können Sie bspw. setzen durch:

- Auflockerung der Sitzordnung durch einen Stuhlhalbkreis,
- Wechsel zwischen der eher passiven Rolle der Schülerinnen und Schüler während eines Lehrvortrages und der aktiven Rolle während einer Präsentation oder Diskussion,
- Veranschaulichung der Inhalte durch die Wahl von geeigneten Methoden,
- gegenseitige Rückmeldungen in Form eines Feedbacks.

wichtig!

Auch das eigene Kommunikationsverhalten und das der Gruppe untereinander prägen die Lernatmosphäre und den Lernprozess entscheidend mit. Gelingt es, ein respektvolles Miteinander zu schaffen, wirkt sich dies häufig positiv auf die Lernbereitschaft aus. Eine respektvolle Lernatmosphäre meint dabei nicht nur einen höflichen Umgang miteinander, sondern vor allem einen von Offenheit und Meinungsvielfalt geprägten Austausch ohne Tabus. Auf diese Weise ist die Annäherung an unterschiedliche, auch abweichende, Positionen möglich.



DER PROJEKTTAG



DEMOKRATIE UND MITBESTIMMUNG

Nachfolgend möchten wir Ihnen einen Überblick über den Ablauf unseres Projekttag geben. Dadurch können Sie die behandelten Themen nachvollziehen und Ihre Unterrichtsgestaltung darauf abstimmen. Da unsere Referentinnen und Referenten den Projekttag an die Gegebenheiten der Klasse anpassen, sind kleinere Abweichungen in der Durchführung durchaus möglich.



GROBABLAUF

Einstieg in den Tag

- Kennenlernen und erste inhaltliche Verortung
- Erarbeitung des „Hochhauses der Möglichkeiten“ als modellhaftes Abbild unserer Gesellschaft

Die Gesellschaft und ich

- Verdeutlichung der ungleichen Vermögensverteilung innerhalb der Gesellschaft
- Modellhafte Betrachtung eines durchschnittlichen Arbeitstages
- Herausarbeiten der unterschiedlichen Interessen von Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern und Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsgestaltung

1. BLOCK

2. BLOCK

Unterschiedliche Interessen

- Gegenüberstellung der gesammelten Interessen und Ableitung des Interessengegensatzes
- Vorstellung von Gesetzen und Tarifverträgen als Regelungsinstrumente der unterschiedlichen Interessen
- Vertiefender Einblick in Inhalte und Entstehung von Tarifverträgen

Probleme in der Ausbildung

- Sammlung von ausbildungs- und berufsbezogenen Problemen der Schülerinnen und Schüler
- Klärung von arbeitsrechtlichen Grundlagen
- Erarbeitung erster Schritte zum Umgang mit den gesammelten Problemen

3. BLOCK

Interessenvertretungen

- Aufgaben und Rolle von betrieblichen und schulischen Interessenvertretungen
- Aufgaben und Forderungen von Gewerkschaften als Sozialpartner

Solidarität gewinnt

- Spielerisches Erproben von solidarischem Verhalten innerhalb des Berufslebens
- Tageszusammenfassung und Auswertung



DETAILLIERTER ABLAUF

Der Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“ beginnt mit einem auflockernden Kennenlernen der Schülerinnen und Schüler. Durch eine Positionierung werden vorhandene Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Bezug auf den Ausbildungsplatz veranschaulicht.

EINSTIEG IN DEN TAG

Anschließend wird mit dem „Hochhaus der Möglichkeiten“ ein zentraler Bestandteil des Projekttages eingeführt. Dahinter steckt ein vereinfachtes Modell zur analytischen Beschreibung der deutschen Gesellschaft. Die Schülerinnen und Schüler erkennen in der Auseinandersetzung mit dem Hochhausmodell die hierarchische Gliederung der Gesellschaft und mit Geld, Macht und Privilegien verbundene Aufstiegschancen. Zum Abschluss der Betrachtung verorten sie sich innerhalb des Hochhausmodells und erhalten so einen ersten Eindruck zu Möglichkeiten und Grenzen ihrer eigenen Lebensumstände.

DIE GESELLSCHAFT UND ICH

Im nächsten Schritt beschäftigen sich die Schülerinnen und Schüler mit der Verteilung des Privatvermögens innerhalb Deutschlands. Deutlich wird, dass das Vermögen sehr ungleich verteilt ist. Die Ursachen werden beleuchtet und Möglichkeiten einer gerechteren Vermögensverteilung werden mit den Schülerinnen und Schülern diskutiert.

Im weiteren Verlauf wird mit Kreppband ein Wohnungsgrundriss auf den Boden geklebt. Die einzelnen Räume stehen exemplarisch für die Lebensbereiche (Ausbildung und Arbeit, Freizeit, Familie, Freunde etc.) der Auszubildenden. Aufgabe ist es, durch Zeitkarten abzubilden, wie viel Zeit die Schülerinnen und Schüler für die einzelnen Lebensbereiche täglich zur Verfügung haben. Dabei wird deutlich, dass Arbeit nur ein Aspekt des Lebens ist und Lebensqualität auch Freizeit und soziales Umfeld umfasst. Nichtsdestotrotz ist der Bereich Arbeit für die Schülerinnen und Schüler zentral: Wer viel Zeit investiert und dadurch viel Geld verdient, hat wenig Freizeit. Wer viel Zeit hat, beispielsweise durch Arbeitslosigkeit, hat wenig Geld zur Verfügung. Beide Varianten beinhalten mäßige bis geringe Zufriedenheit im Alltag. Ein Gleichgewicht aus Arbeit, Verdienst und Freizeit scheint in der Regel für die Schülerinnen und Schüler erstrebenswert.

Balance?!

Da Ausbildung und später Erwerbsarbeit ein bestimmender Teil des Lebens der Schülerinnen und Schüler ist, wird gemeinsam erarbeitet, welche Interessen sie in Bezug auf ihre Arbeit haben. Diese Interessen werden den Interessen eines Unternehmens gegenübergestellt. Die Schülerinnen und Schüler erkennen, dass ihre Interessen teilweise den Interessen eines Unternehmens entgegenstehen. Die Lösungsinstrumente dieses Gegensatzes, wie gesetzliche Regelungen und Tarifverträge werden anschließend vorgestellt. Auf Tarifverträge wird im Folgenden genauer eingegangen. Die Schülerin-

UNTERSCHIEDLICHE INTERESSEN

nen und Schüler erfahren, welche Interessengruppen an der Entstehung beteiligt sind und welche Regelungen Tarifverträge im Vergleich zu den Arbeitsschutzgesetzen beinhalten.

**PROBLEME IN DER
AUSBILDUNG**

Da nicht jede Ausbildung reibungslos verläuft, widmen wir uns im weiteren Verlauf der konkreten Ausbildungssituation der Schülerinnen und Schüler. Anhand der Beispiele aus der Klasse besprechen wir klassische Problemfelder und thematisieren Rechte und Pflichten während der Ausbildung.

INTERESSENVERTRETUNGEN

Dieser Teil des Projekttagess beschäftigt sich mit den Aufgaben und der Rolle von betrieblichen und schulischen Interessenvertretungen. Die Schülerinnen und Schüler lernen die Aufgabenbereiche von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schüler*innenvertretungen kennen. Darüber hinaus werden die Aufgaben und Forderungen von Gewerkschaften als Sozialpartner vorgestellt.

SOLIDARITÄT GEWINNT

Der Tag endet mit einer Übung zur betrieblichen Solidarität. Im Anschluss werden die wichtigsten Ergebnisse des Tages zusammengefasst und die Schülerinnen und Schüler geben ihre Einschätzung zum Verlauf des Tages ab.



DER UNTERRICHTSENTWURF

EINLEITUNG

Die kollektive Interessenvertretung ist ein durch unser Grundgesetz verbrieftes Recht. Dort heißt es in Artikel 9, Absatz 3: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“ Auf dieser Grundlage agieren Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.

Gewerkschaften sind mehr als einfache Organisationen, die als Ziel die Verbesserung von Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder haben. Sie beziehen ebenfalls zur Sozial-, Kultur- und Wirtschaftspolitik und weiteren Bereichen Stellung. Gewerkschaften bestimmen auch in der Wirtschaft mit, indem sie Verantwortung in Wirtschaft und Betrieb übernehmen und sich als „eine über die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinausreichende, staats-erhaltende, gesellschaftsformende und der Gesamtheit verantwortliche Organisation verstehen.“¹ Dafür haben sich die Gewerkschaften in der BRD bewusst entschieden.

Es gibt Unterschiede in der Form gewerkschaftlicher Organisationen in verschiedenen Ländern: In der BRD erfolgt die Einbindung aller politischen, religiösen und ethnischen Richtungen zu einer Einheitsgewerkschaft. In anderen Ländern bestimmen politische Richtungen die einzelnen Gewerkschaften (Richtungsgewerkschaften). Doch allen Modellen ist eines gemeinsam, was der ehemalige DGB-Vorsitzende Ludwig Rosenberg folgendermaßen erklärte: „Eine Gewerkschaft, die sich politisch neutral verhielte, wäre ebenso undenkbar, wie eine politische Partei, die sich an sozialen Fragen uninteressiert zeigte.“²

So heißt es dann auch im DGB-Grundsatzprogramm: „Wir streiten für eine solidarische Gesellschaft, in der Einkommen, Vermögen und Lebenschancen gerecht verteilt sind. Die Vision einer lebenswerten Zukunft, in der Freiheit, soziale Gerechtigkeit, Wohlstand und ökologische Verantwortung gewährleistet sind, leitet unsere Arbeit.“³ Dabei gilt es, sich den ändernden - politisch geförderten - Bedingungen (u.a. Globalisierung) mit eigenen Forderungen und Arbeitskämpfmaßnahmen zu stellen. Wenn es Gewerkschaften also zukünftig wieder schaffen, mehr Menschen zu begeistern, dann haben sie auch die Chance, die Tür für eine neue Zeit weit aufzustoßen, sozialpolitische Entscheidungen maßgeblich zu beeinflussen und nicht nur von einer besseren Zukunft zu träumen.

Mehr als nur
Arbeitskampf!

keine Richtungs-
gewerkschaften

Ziel: Solidarische
Gesellschaft!

¹ ROSENBERG, Ludwig (2004): „Gewerkschaft und Gesellschaft“, zitiert in: „Rolle, Aufbau und Aufgaben der Gewerkschaften und ver.di – Arbeitsmaterial“, ver.di-Bildungsmaterial.

² ebd.

³ Aktuelles DGB-Grundsatzprogramm von 1996

ZIELE DES UNTERRICHTSENTWURFS



Der vorliegende Unterrichtsentwurf befasst sich mit den Aufgaben und den Positionen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Er verdeutlicht, dass unsere heutigen Arbeitsbedingungen das Ergebnis eines fortwährenden Aushandlungsprozesses zwischen den Interessenvertretungen sind.

Die Grobziele lassen sich wie folgt beschreiben:

- Die Schülerinnen und Schüler kennen die Rolle und Aufgaben von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.
- Die Schülerinnen und Schüler reflektieren Forderungen der Interessenvertretungen und beurteilen diese.
- Die Schülerinnen und Schüler erkennen, dass unsere heutigen Arbeitsbedingungen eine Folge von vielen Aushandlungsprozessen sind.
- Die Schülerinnen und Schüler haben ihren Bezug zu Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden erarbeitet.



HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Auch wenn Gewerkschaften keine politischen Parteien sind, so gestalten sie die durch das Grundgesetz gesicherte Tarifautonomie und weitreichende politische Bereiche aktiv mit. Tarifpolitik, als eine der wesentlichen Aufgaben der Gewerkschaften, ist immer eine „Einigungspolitik“ zwischen einzelnen Unternehmen bzw. den jeweiligen Arbeitgeberverbänden und der zuständigen Mitgliedsgewerkschaft (Sozialpartnerschaft).

Tarifpolitik findet aber nicht losgelöst von den gesetzlichen Rahmenbedingungen statt. Daher vertritt der Deutsche Gewerkschaftsbund als Dachorganisation die Interessen der knapp sechs Millionen Gewerkschaftsmitglieder als mitgliedsstärkste politische Kraft gegenüber den verschiedenen Regierungen und Parteien. Durch Demonstrationen, Fachkonferenzen, Studien, Pressemitteilungen, Mitgliedsmagazine und vielfältige weitere Anstrengungen wird so Einfluss auf die gesetzlichen Bedingungen genommen.

Gewerkschaften setzen sich zwar vorrangig für ihre Mitglieder ein, jedoch profitieren auch viele Nichtmitglieder von ihren Erfolgen. So wurde in der Bundesrepublik Deutschland die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erst 1956 durch einen sechzehnwöchigen Streik der IG-Metall-Mitglieder durchgesetzt. Aufgrund dieses Abschlusses wurde später eine gesetzliche Regelung geschaffen, welche die Grundlage für das heutige Lohnfortzahlungsgesetz bildete.

Die erkämpften Erfolge müssen aber immer wieder verteidigt werden. Die bereits erwähnte gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde beispielsweise in der Regierungszeit von Helmut Kohl zu Ungunsten der Beschäftigten geändert. Erst durch Druck der Gewerkschaften kam es 1998 unter der ersten rot-grünen Bundesregierung wieder zu einer gesetzlichen Korrektur für alle.

Die wirkliche Stärke liegt in der Solidarität und dem demokratischen Aufbau. Gewerkschaften sind Mitmachorganisationen. Ihre Positionen und Meinungen, Schwerpunkte und Entscheidungen basieren allein auf den Mitgliedern und ihren gewerkschaftsinternen, demokratisch gewählten Vertreterinnen und Vertretern.

Der DGB ist der Zusammenschluss von acht selbständigen Mitgliedsgewerkschaften. Etwa sechs Millionen Menschen, davon alleine weit über 500.000 unter 27 Jahren, sind freiwillig Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. Während die einzelne Gewerkschaft zusammen mit ihren Mitgliedern tarifpolitische Entscheidungen trifft und die betrieblichen Interessenvertretungen in ihren Aufgaben unterstützt, übernimmt der DGB Aufgaben in den Bereichen der Information über arbeits- und sozialpolitische Entwicklungen, Koordination der Gewerkschaften untereinander und der Rolle der gebündelten politischen Außenvertretung aller Mitglieder. Dieser Zusammenschluss der Gewerkschaften wird auch als Einheitsgewerkschaft bezeichnet.

DER DEUTSCHE GEWERKSCHAFTSBUND (DGB)

Eine denkbare Konkurrenzsituation zwischen einzelnen Gewerkschaften wird durch das Branchenprinzip schon im Vorfeld unterbunden. Jeder Mensch kann, sofern er möchte und keine demokratiefeindlichen Ansichten hat, Gewerkschaftsmitglied sein. Seine Zuordnung erfolgt nach dem Wirtschaftszweig, in den sein Betrieb einzuordnen ist. Beispielsweise können alle Menschen, deren Firmen zur Metallbranche gehören, Mitglieder der IG Metall werden, egal ob die Einzelne dabei betriebsintern als Köchin in der Kantine oder als Arbeitnehmerin am Fließband arbeitet. Durch den Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ können die Bedürfnisse und die sich daraus ergebenden tariflichen Forderungen optimal angepasst werden. Durch die fehlende Konkurrenz ist so eine starke, gebündelte Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber möglich.

Demgegenüber steht das so genannte Berufsverbandsprinzip, was besagt, dass alle Beschäftigten eines Betriebes ihren jeweiligen Berufen zugeordnet werden. Das bedeutet, dass die Köchin in der Kantine einer anderen Gewerkschaft zuzuordnen wäre, als beispielsweise ein kaufmännischer Angestellter in selben Betrieb.

Nach dem Branchenprinzip konkurrieren die Beschäftigten also nicht miteinander, während beim Berufsverbandsprinzip innerhalb eines Betriebes verschiedene Gewerkschaften konkurrieren und stets versuchen, für ihre Mitglieder das Optimale zu erreichen, ohne die Interessen der anderen betrieblichen Kolleginnen und Kollegen dabei im Auge zu haben.

DIE BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (BDA)

Als Verhandlungspartner der Gewerkschaften fungieren die zahlreichen Arbeitgeberverbände. Sie entstanden in Reaktion auf die Gründung der Gewerkschaften zur Herstellung eines Interessenausgleiches. Als Zusammenschluss einzelner Unternehmen vertreten Arbeitgeberverbände die wirtschaftlichen und politischen Interessen ihrer Mitglieder.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist die Dachorganisation verschiedener Arbeitgeberverbände und nimmt dadurch die gemeinschaftlichen Interessen wahr. Sie ist der Sozialpartner des DGB und wie dieser selbst nicht tariffähig. Dafür sind die einzelnen Arbeitgeberverbände zuständig. Die Satzung der BDA verbietet ausdrücklich die Einschränkung der tarifpolitischen Selbstständigkeit ihrer Mitgliedsverbände. Selbst Empfehlungen zur Tarifpolitik darf sie nur abgeben, wenn sie der Vorstand einstimmig gebilligt hat. Ihre zentrale Aufgabe sieht die BDA darin, die unternehmerischen Interessen in der allgemeinen Sozialpolitik aktiv zu vertreten. Das heißt, dass sie in allen Bereichen der Arbeitswelt auftritt, in denen auch die Gewerkschaften operieren. Dabei ist sie Ansprechpartnerin für ihre Mitglieder, die Öffentlichkeit und die Bundesregierung in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, des Arbeitsmarktes sowie der Bildungs-, Personal- und Gesellschaftspolitik einschließlich der europäischen und internationalen Sozialpolitik.

Alle Arbeitgeberorganisationen unterscheiden sich von den Gewerkschaften in einem wesentlichen Punkt: Ihre Mitglieder sind nicht einzelnen Personen, sondern wirtschaftlich frei handelnde Firmen, die in unternehmerischer Hinsicht in Konkurrenz zueinander stehen. Dadurch ist deren Solidarität untereinander viel schwächer ausgeprägt. Das erschwert die Suche nach gemeinsamen Strategien gegenüber den Gewerkschaften. So muss beispielsweise vor jeder Tarifrunde nach einem inneren Interessenausgleich zwischen großen und kleinen, zwischen ertragsstarken und finanzschwachen Mitgliedsunternehmen gesucht werden.

!!

UNTERRICHTSENTWURF „WAS HAT DIE

| PHASE |  ZEIT | INHALT |  SOZIALFORM / METHODE |
|--------------|--|--|--|
| Orientierung | 10 min | Rolle und Aufgaben von Interessenvertretungen | Kartenabfrage in Gruppen |
| Analyse | 10 min | Meinungsbildung zu verschiedenen Themen | Zitatebarometer, Diskussion |
| | 35 min | Was steckt dahinter? | Gruppenarbeit |
| | 20 min | Entwicklung heutiger Arbeitsbedingungen | Film anschauen, Lehrgespräch |
| Handlung | 15 min | Mein persönlicher Bezug | Stillarbeit |

GEWERKSCHAFT JE FÜR UNS GETAN?"

✂ MATERIALIEN

GROBABLAUF

5 – 10 Rechteckkarten und ein Stift pro Gruppe, Magnete oder Kreppband

- Einteilung in zwei Gruppen
- Stichpunktartige Beantwortung von Fragen auf Karten
- Gegenüberstellung der Antworten an der Tafel

Kopiervorlage „Zitate“, Magnete

- Auswahl von vier Zitaten
- Gemeinsame Klärung der Bedeutung der Zitate
- Bewertung der Zitate durch Einordnung auf einer Skala

Anlage „Was steckt dahinter?“, Papier, Stifte

- Einteilung in Gruppen
- Sammlung von Argumenten zu verschiedenen arbeitsbezogenen Themen
- Vorstellung der Argumente

Video/Folien „Was hat die Gewerkschaft je für uns getan?“, Kopiervorlage „Solidarität“

- Anschauen eines Kurzfilmes
- Austausch zur Entwicklung heutiger Arbeitsbedingungen

Arbeitsblatt „Was das Ganze mit mir zu tun hat“

- Recherche von Informationen und Ausfüllen eines Arbeitsblattes

ROLLE UND AUFGABEN VON INTERESSENVERTRETUNGEN

 10 min

 Kartenabfrage in Gruppen

 5 - 10 Rechteckkarten
ein Stift pro Gruppe
Magnete oder Kreppband

THEMA

Einstieg und inhaltliche Orientierung

ZIEL

Die Schülerinnen und Schüler tragen ihr Wissen zu Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammen.

ABLAUF

Leiten Sie in die kommende Unterrichtsstunde ein, indem Sie bspw. den Ablauf kurz skizzieren und die Verknüpfung mit dem Projekttag „Demokratie und Mitbestimmung“ erläutern.

Teilen Sie die Klasse in zwei Gruppen auf und verteilen Sie die Karten und Stifte. Die Gruppen sollen innerhalb von 5 Minuten nun die Frage: „Was sind Gewerkschaften und welche Aufgaben haben sie?“ bzw. „Was sind Arbeitgeberverbände und welche Aufgaben haben sie?“ beantworten. Dazu sollen sie Stichworte, die ihnen zur Beantwortung der Fragen einfallen, auf die Karten schreiben.

Anschließend werden die Karten eingesammelt und an der Tafel aufgehängt. Dabei empfiehlt es sich, die Karten zu den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden gegenüber zu stellen, so dass Unterschiede und Gemeinsamkeiten deutlich werden.

Mit Bezug auf die Antworten der Klasse können Sie nun die Begriffe „Gewerkschaften“ und „Arbeitgeberverbände“ definieren:

„Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse von lohnabhängig Beschäftigten, Auszubildenden und arbeitssuchenden Menschen, um gemeinsamen für gute Arbeits- und Lebensbedingungen einzutreten.“

„Arbeitgeberverbände sind Zusammenschlüsse von Unternehmen einer Branche, um die gemeinsamen Interessen gegenüber den Gewerkschaften und dem Staat zu vertreten.“

Ergänzend können Sie aufzeigen, dass die Aufgaben beider zum Teil sehr ähnlich sind, z. B.:

- Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder,
- Verhandlung von Tarifverträgen,
- Beratung und Rechtsschutz zur arbeitsrechtlichen Themen,
- Weiterbildung ihrer Mitglieder.

MEINUNGSBILDUNG ZU VERSCHIEDENEN THEMEN

THEMA

Standpunkte von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

.....
 10 min

ZIEL

Die Schülerinnen und Schüler beurteilen politische Standpunkte von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

.....
 Zitatebarometer
 Diskussion

ABLAUF

Wählen Sie zu Beginn vier für die Klasse passende Zitate aus und ziehen Sie mit Kreide eine lange Linie auf der Tafel. Markieren Sie ein Ende mit „gefällt mir“ und das andere Ende mit „gefällt mir nicht“.

.....
 Kopiervorlage „Zitate“
 Magnete

Stellen Sie nun das erste Zitat vor und klären Sie gemeinsam mit der Klasse was mit der Aussage gemeint ist. Anschließend sollen sich die Schülerinnen und Schüler einigen, an welcher Stelle auf der Skala sie das Zitat einordnen würden, und ihre Positionierung entsprechend begründen.

Nacheinander werden auch die anderen Zitate diskutiert und auf der Skala eingeordnet. Ein abschließendes Fazit kann auf Grundlage der Verteilung der Zitate gezogen werden.

.....

WAS STECKT DAHINTER?



35 min



Gruppenarbeit



Anlage „Was steckt dahinter?“

Papier

Stifte

THEMA

Vor- und Nachteile von Forderungen untersuchen

ZIEL

- Die Schülerinnen und Schüler entwickeln einen eigenen Standpunkt zu arbeitsbezogenen Themen.
- Die Schülerinnen und Schüler kennen die Standpunkte von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu diesen Themen.

ABLAUF

Die Klasse wird in Kleingruppen zu jeweils zwei bis vier Personen geteilt. Diese Gruppen erhalten dann ein Thema, zu dem sie Für- und Gegenstandspunkte sammeln sollen. Ihre Ergebnisse sollen die Gruppen in Stichpunkten festhalten.

THEMEN

- Verpflichtende Übernahme nach der Ausbildung
- Durchführung eines Streikes
- Mindestausbildungsvergütung
- Tarifverträge
- Betriebliche Mitbestimmung

Im Anschluss stellen die Kleingruppen ihre erarbeiteten Ergebnisse vor. Als zusätzliche Aufgabe können die Gruppen die Standpunkte von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu den jeweiligen Punkten recherchieren.

ENTWICKLUNG HEUTIGER ARBEITSBEDINGUNGEN

THEMA

Geschichtliche Betrachtung der Entwicklung heutiger Arbeitsbedingungen

 20 min

ZIEL

Die Schülerinnen und Schüler erkennen, dass unsere heutigen Arbeitsbedingungen Folge gesellschaftspolitischen Engagements sind und dass individuelle Regelungen oftmals in allgemeingültige Gesetze übergehen.

 Film anschauen
Lehrgespräch

ABLAUF

Bei entsprechender Ausstattung Ihrer Schule können Sie das Video direkt unter der folgenden Adresse aufrufen: <https://youtu.be/TfjHituJoMI>.

 Video/Folien „Was hat die Gewerkschaft je für uns getan?“
Kopiervorlage „Solidarität“

Nachdem Sie das Video gemeinsam mit Ihren Schülerinnen und Schülern angeschaut haben, können diese kurz Stellung dazu nehmen. Anhand der beiden Folien können Sie nun die im Film angesprochenen Errungenschaften zeitlich einordnen und mit Hintergrundinformationen unterlegen.

Die Definition von Solidarität wird vorgestellt und an die Klasse die folgende Frage gerichtet: „Was bedeutet Solidarität für euch in diesem Zusammenhang?“

Nach einem Austausch ziehen Sie das Fazit der Unterrichtsstunde.

MEIN PERSÖNLICHER BEZUG



15 min



Stillarbeit



Arbeitsblatt „Was das Ganze mit mir zu tun hat“

THEMA

Eigener Bezug zum Thema und Ergebnissicherung

ZIEL

Die Schülerinnen und Schüler tragen ihr Wissen aus der Unterrichtsstunde zusammen und stellen einen eigenen Bezug her.

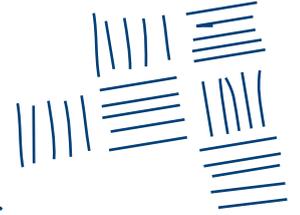
ABLAUF

Im letzten Schritt geht es darum, das gerade erworbene Wissen auf einem Arbeitsblatt festzuhalten und durch selbst recherchierte Informationen zu ergänzen. Verteilen Sie dazu das Arbeitsblatt in der Klasse. Mit Hilfe der erstellten Tafelbilder und Folien sollen die Schülerinnen und Schüler das Arbeitsblatt nun selbständig ausfüllen.

Die Fragestellungen, die nicht im Rahmen des Unterrichtes behandelt wurden, können durch die Schülerinnen und Schüler unter Benutzung eines Smartphones oder Computers gelöst werden.

RAUM FÜR ... NOTIZEN?!

Oder Sie machen das hier zuende ...



ANLAGEN

KOPIERVORLAGEN



KOPIERVORLAGE „ZITATE“

AUS SICHT DER ARBEITGEBERVERBÄNDE



„Man müsste ein Lagerfeuer machen und erstmal die ganzen Flächentarifverträge verbrennen und das Betriebsverfassungsgesetz dazu und dann das Ganze schlank neu gestalten.“

Quelle: Michael Rogowski, Damaliger Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie in: Spiegel-Online, 11.3.2003

„Eine bundeseinheitliche Ausbildungsvergütung wird dazu führen, dass nicht mehr, sondern weniger ausgebildet wird. Und das nicht, weil einige Betriebe keine höhere Ausbildungsvergütung zahlen wollen, sondern sie es schlichtweg nicht bezahlen können.“

Quelle: Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbandes des deutschen Handwerks in: Deutsche Handwerkszeitung, 15.11.2018

„Eine Quote behandelt lediglich die Symptome und nicht die Ursachen des geringeren Frauenanteils in Führungspositionen. Dazu zählen vor allem häufigere Erwerbsunterbrechungen, ein geringeres Arbeitszeitvolumen sowie das Berufswahlverhalten von Frauen.“

Quelle: BDA (Bund Deutscher Arbeitgeber) in: Mehr Frauen in Führungspositionen, abgerufen am 15.11.2018

Das Streikrecht ist nicht mehr zeitgemäß. Die betroffenen Unternehmen stehen im globalen Wettbewerb und können sich Arbeitskämpfe nicht mehr „leisten“.

Quelle: Professor Martin Franzen, Mitherausgeber der Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht, in: Das Streikrecht ist nicht mehr zeitgemäß, 07.12.2015

Konkurrenz belebt das Geschäft

Quelle: Altes Sprichwort

KOPIERVORLAGE „ZITATE“



AUS SICHT DER GEWERKSCHAFTEN

„Nur mit guten Arbeitsbedingungen, Flächentarifverträgen, mit Beteiligung sowie attraktiver Fort- und Weiterbildung kann sich das Handwerk im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter besser behaupten.“

Quelle: Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Pressemitteilung vom 14.09.2018

„Die Ausbildungsvergütung ist neben der Qualität in der Ausbildung und den späteren Beschäftigungsbedingungen ein weiterer wichtiger Faktor, um die Attraktivität einer Ausbildung zu erhöhen.“

Quelle: Elke Hannack, DGB Bundesvorstand in vorwärts, 06.08.2018

„Die Einführung einer Geschlechterquote für die Aufsichtsräte börsennotierter und mitbestimmungspflichtiger Unternehmen war ein erster richtiger Schritt.“

Quelle: Elke Hannack, DGB Bundesvorstand, in: Frauenquote auf Vorstände ausweiten, 16.08.2017

„Ein Streik, der keinen wirtschaftlichen Druck ausübt, ist kein Streik, sondern kollektives Betteln.“

Quelle: Jürgen Peters, Damaliger IG-Metall-Vorsitzender, in: Kölner-Stadt-Anzeiger

„Die Gewerkschaften sind das Stärkste, was die Schwachen haben.“

Quelle: Michael Sommer, damaliger DGB-Bundesvorsitzender, in: Kölner-Stadt-Anzeiger

ANLAGE „WAS STECKT DAHINTER?“

VERPFLICHTENDE ÜBERNAHME NACH DER AUSBILDUNG



WAS SPRICHT DAFÜR?



- Ohne echte Berufserfahrung verliert auch eine abgeschlossene Ausbildung schnell an Wert.
- Nur die Übernahme sichert Auszubildenden den Einstieg in das Berufsleben.
- Das Leben muss planbar sein – und dafür brauchen Auszubildende berufliche Sicherheit. Wer eine Beschäftigung außerhalb des erlernten Berufs annimmt, als Leiharbeiter*in arbeitet oder sich mit Minijobs über Wasser halten muss, dem fehlt die Sicherheit, seine Zukunft zu planen.
- Die Übernahme sichert die Zukunft einer Region. Für strukturschwache Regionen kann die Verweigerung der Übernahme negative Folgen haben. Junge Fachkräfte ohne qualifizierte Beschäftigung vor Ort wandern ab. Wichtiges Know-how geht verloren – und die Kaufkraft dieser Beschäftigten.
- Übernommene Auszubildende stärken die Konjunktur. Die Wirtschaft wird angekurbelt – das kommt auch den Unternehmen zugute.
- Viele Unternehmen haben in der Vergangenheit hohe Gewinne erwirtschaftet, an dem sie die Belegschaft nicht teilhaben ließen. Es ist nur gerecht, wenn Unternehmen mit ihren Gewinnen auch Übernahmen ermöglichen.
- Von der Übernahme profitiert die gesamte Belegschaft. Jeder Arbeitsplatz, der wegen des späteren Renteneintritts länger besetzt bleibt, versperrt den Nachwuchskräften den Weg ins Berufsleben. Und den Älteren den wohlverdienten Ruhestand.
- Die Nichtübernahme kommt dem Stellenabbau gleich. Die übernommenen Ausgelernten gleichen lediglich die Abgänge in die Rente aus. Soll also nicht die Belegschaft reduziert werden, gibt es keinen Grund, eine Mutter oder einen Familienvater für eine Ausgelernte oder einen Ausgelernten zu entlassen. Viele Unternehmen klagen über Fachkräftemangel. Mit dem Beginn der Wirtschaftskrise sind diese Stimmen zwar leiser geworden. Aber spätestens mit dem nächsten Aufschwung wird sich der Fachkräftemangel in der Wirtschaft bemerkbar machen. Unternehmen tragen die Verantwortung, schon heute diese Entwicklung aufzuhalten. Durch Übernahme.
- Mit der Ablehnung der Übernahme schneiden sich Unternehmen ins eigene Fleisch. Die kommenden Ausbildungsjahrgänge werden aufgrund des Geburtenrückgangs langfristig zahlenmäßig immer kleiner. Kluge Unternehmen sorgen jetzt vor und sichern sich die gut ausgebildeten Fachkräfte.
- Auszubildende und selbst ausgebildete Fachkräfte bringen Kostenvorteile. Auch Auszubildende tragen bereits zum betrieblichen Gesamtergebnis bei. Und nach der Ausbildung übernommene Arbeitnehmer*innen müssen nicht erst eingearbeitet werden. Das lohnt sich auch für das Unternehmen.

- Wenn Unternehmen alle Auszubildenden übernehmen, müssen sie möglicherweise andere Mitarbeiter*innen entlassen.
- Ausbildung oder Übernahme. Beides zusammen lässt sich nicht finanzieren.
- Die Unternehmen suchen meist erfahrene Arbeitnehmer*innen.
- Unternehmen werden sich von vornherein sehr gut überlegen, ob sie überhaupt ausbilden und wenn ja, wie viele Auszubildende sie einstellen möchten.
- Es wird ein Mangel an Ausbildungsplätzen und somit an Fachkräften entstehen.
- Auf Dauer werden durch die Übernahme von Azubis der Arbeitsmarkt und die heimische Wirtschaft geschwächt.
- Es wird dann nicht mehr die sogenannte „Ausbildung über Bedarf“ geben.
- Jugendarbeitslosigkeit betrifft vor allem die unqualifizierten Jugendlichen. Eine abgeschlossene Ausbildung macht den Einstieg in den Arbeitsmarkt dagegen einfach.

WAS SPRICHT DAGEGEN?

ANLAGE „WAS STECKT DAHINTER?“

DURCHFÜHRUNG EINES STREIKS



WAS SPRICHT DAFÜR?



- Das Streikrecht ist verfassungsrechtlich geschützt.
- Der Streik stärkt die Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden bei der Durchsetzung ihrer Forderungen während einer Tarifverhandlung.
- Die Forderungen der Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden werden in die Öffentlichkeit getragen. Auch Menschen, die nicht in dieser Branche arbeiten, erhalten Auskunft über das Geschehen.
- Die Forderungen der Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden können somit auch an die Politik herangetragen werden (z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Nach langem Streiken wurde diese Regelung in ein Gesetz übernommen).
- Die Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden sehen, dass sie nicht allein mit ihren Problemen dastehen.
- Außenstehende Menschen können ihre Solidarität zeigen. Dies gibt den Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden Kraft für den weiteren Arbeitskampf.
- Der Streik ist ein starkes Druckmittel, um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen.
- Der Streik fördert den Solidaritätsgedanken.
- Der Streik führt oftmals zu höheren Löhnen, die die Wirtschaft ankurbeln.
- Der Streik führt oftmals zu besseren Arbeitsbedingungen (z. B. Einführung der 40-Stunden-Woche).

WAS SPRICHT DAGEGEN?



- Der Streik schwächt die Unternehmen bei der Durchsetzung ihrer Forderungen während einer Tarifverhandlung.
- Während eines Streiks ist bei betroffenen Unternehmen mit Einbußen zu rechnen. Er kann ein Unternehmen unter Umständen in den Ruin treiben.
- Der Streik stört den Betriebsfrieden / das Betriebsklima.
- Durch den Streik entstehen Kosten für das Unternehmen. Es kann zu Kündigungen oder einem Einstellungsstopp bzw. Arbeitsplatzabbau kommen (da das Unternehmen irgendwo sparen muss).
- Außenstehende können negativ von einem Streik betroffen sein (z. B. durch Verspätungen im Zug- bzw. Flugverkehr; Ladenschließungen).
- Die Teilnahme an einem Streik kann Arbeitnehmer*innen und Auszubildende unbeliebt bei dem jeweiligen Arbeitgeber machen. Dies könnte negative Auswirkungen auf den späteren Berufsalltag haben.

ANLAGE „WAS STECKT DAHINTER?“



MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG

- BBIG §17: „Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.“
- Was „angemessen“ bedeutet, ist im Gesetz nicht weiter bestimmt. Die Hälfte der Auszubildenden kann von der eigenen Ausbildungsvergütung nicht selbstständig leben.
- Die Vergütung unterscheidet sich sehr stark von Branche zu Branche: Bei den Industriemechaniker*innen und Bankkaufleuten kommen rund zwei Drittel ohne zusätzliche finanzielle Unterstützung mit ihrer Vergütung zurecht. Bei Hotelfachleuten und Friseur*innen liegt der Anteil bei einem Drittel.
- Die Vergütung muss einen Ausgleich zwischen den Aufwendungen beider Parteien herstellen, Lebenshaltungskosten bestreiten helfen und eine Mindestentlohnung für Leistungen des Auszubildenden darstellen.
- Nur 28,9 Prozent der Auszubildenden können sich eine eigene Wohnung ausschließlich von ihrer Ausbildungsvergütung leisten.
- Die Mindestausbildungsvergütung macht gerade die Ausbildungen mit bisher schlechten Vergütungen attraktiver – und kann neben der Verbesserung der Ausbildungsqualität ein weiterer wirksamer Schutz gegen Ausbildungsabbrüche sein.
- Eine Mindestausbildungsvergütung würde die Schmerzgrenze von vielen Handwerksbetrieben, gerade in strukturschwachen Gebieten, überschreiten.
- Gerade kleinere Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten werden durch eine Mindestausbildungsvergütung besonders betroffen.
- Betriebe könnten es sich nicht mehr leisten, auszubilden, da die Kosten zu hoch wären.
- Die Kosten einer Ausbildung sind hoch und Auszubildende sind keine vollwertigen Arbeitskräfte, deshalb ist die Vergütung nicht mit einem Gehalt oder Lohn vergleichbar.

WAS SPRICHT DAFÜR?



WAS SPRICHT DAGEGEN?



ANLAGE: „WAS STECKT DAHINTER?“

TARIFVERTRÄGE



WAS SPRICHT DAFÜR?



- Die Arbeitsbedingungen in Deutschland werden immer noch maßgeblich durch Tarifverträge bestimmt. Tarifverträge müssen günstiger als gesetzliche Mindestbedingungen sein. Sie regeln u. a.: Höhe des Entgelts, Arbeits- und Ruhezeiten, Einstufungen z. B. bei Gehältern und Anrechnungszeiten, Kündigungsfristen, Versetzungsregeln, Pausenzeiten und Urlaubsdauer.
- Ein Tarifvertrag schafft Rechtssicherheit und Überschaubarkeit, weil er den von ihm geregelten Bedingungen einen bestimmten Inhalt gibt.
- Kein Arbeitsvertrag darf die im jeweils geltenden Tarifvertrag festgelegten Mindestarbeitsbedingungen verletzen. Damit schützt er die Arbeitnehmer*innen davor, dass ein Unternehmen die Arbeitsbedingungen aus einer stärkeren Position heraus einseitig festlegt.

WAS SPRICHT DAGEGEN?



- Tarifverträge sind zu starr und unflexibel. Im Zeitalter von Internet und Globalisierung werden flexible und individuelle Regelungen benötigt.
- Tarifverträge sind ein veraltetes Regelungsinstrument. Heute kann jede*r Arbeitnehmer*in die Arbeits- und Einkommensbedingungen selbst aushandeln.
- Nationale Tarifverträge werden angesichts der wachsenden internationalen wirtschaftlichen Verflechtung wirkungslos.
- Die Tarifverträge müssen stärker Rücksicht auf wirtschaftlich schwache Unternehmen nehmen.

ANLAGE: „WAS STECKT DAHINTER?“



BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

- Die betriebliche Mitbestimmung behindert den Strukturwandel in der Wirtschaft nicht, sondern unterstützt ihn in vielen Fällen.
 - Betriebliche Mitbestimmung ist kein Auslaufmodell, sondern ein Zukunftsmodell einer demokratischen Gesellschaft.
 - Mitarbeiter*innen, die sich kritisch in ein Unternehmen einmischen, stärken dieses.
 - Neue Themen für eine Mitbestimmung sind vor allem: Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, Flexibilisierung der Arbeitszeit.
 - Mehr Entscheidungsspielraum des Einzelnen am Arbeitsplatz verlangt mehr Mitsprache.
 - Betriebe funktionieren nur als Teamspiel, deshalb müssen auch alle Möglichkeiten der Mitbestimmung haben.
 - Mitbestimmung stärkt das Betriebsklima und den Betriebsfrieden.
 - Mitbestimmung erhöht die Identifikation der Arbeitnehmer*innen mit dem Unternehmen und fördert so die Motivation der Beschäftigten.
-
- Mitbestimmung ist in einer modernen Wirtschaft nicht mehr zeitgemäß und verursacht nur zusätzliche Kosten für die Unternehmen.
 - Mitbestimmung verunsichert ausländische Investoren.
 - Mitbestimmung ist bürokratisch und behindert unternehmerisches Handeln gerade in Kleinbetrieben und im Handwerk.
 - In Zeiten der Arbeitsplatzsicherung und der internationalen Konkurrenz ist betriebliche Mitbestimmung eher ein Hindernis als eine Unterstützung für unternehmerisches Handeln.
 - In der Praxis ist Mitbestimmung Gewerkschaftsmacht. Gewerkschaftlich organisiert ist aber nur eine Minderheit der Beschäftigten.
 - Zur Motivation und Beteiligung der Beschäftigten ist die Unternehmensmitbestimmung überflüssig geworden, da es andere Mittel, wie bspw. Gewinnbeteiligung gibt.

WAS SPRICHT DAFÜR?



WAS SPRICHT DAGEGEN?



ANLAGE

WAS HAT DIE GEWERKSCHAFT JE FÜR UNS GETAN?

**1848:****ERSTER TARIFVERTRAG
IN DEUTSCHLAND**

In Berlin streikten im April 1848 sechshundert Setzer und Drucker für tarifliche Abmachungen über Arbeitszeit und Lohn. In 42 schlesischen Orten wurden diese Abmachungen übernommen. Bald gab es Tarifvereinbarungen auch in Dresden und Frankfurt. Grundsätzlich standen allerdings diese ersten Erfolge auf schwachen Füßen. Es gab keinerlei rechtliche Absicherung; unter Ausnutzung ihrer wirtschaftlichen Macht konnten die Unternehmer die Arbeiter*innen immer wieder zur Hinnahme von Verschlechterungen zwingen.

1903:**BEZAHLTER URLAUB**

1903 erkämpften Brauereiarbeiter in Stuttgart einen Tarifvertrag und erhielten dadurch drei Tage bezahlten Urlaub im Jahr, nach mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit. Mittlerweile ist es gesetzlich geregelt, dass Arbeitnehmer*innen mindestens 20 Arbeitstage Urlaub im Jahr erhalten.

1920:**RECHT FÜR MITGLIEDER,
TARIFVEREINBARUNGEN
AUSZUHANDELN**

1920 erhielten die Gewerkschaften das gesetzlich festgelegte Recht, für ihre Mitglieder Tarifvereinbarungen auszuhandeln. Man spricht auch von der Tarifautonomie zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

1951:**MITBESTIMMUNG IN
GROSSUNTERNEHMEN**

Auf Forderung der Gewerkschaften wird 1951 das Montan-Mitbestimmungsgesetz eingeführt. Es verpflichtet Bergwerksunternehmen und die Eisen und Stahl verarbeitende Industrie bei mehr als 1000 Beschäftigten zur paritätischen Besetzung der Aufsichtsräte.

1956:**LOHNFORTZAHLUNG IM
KRANKHEITSFALL**

In Norddeutschland streikten 1956 mehr als 34.000 Beschäftigte der Metallindustrie 114 Tage lang für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Daraus wurde 1969 eine gesetzliche Regelung, die dann für alle Arbeitnehmer*innen galt.

1959–1961:**EINFÜHRUNG DER
FÜNF-TAGE-WOCHE**

DGB-Gewerkschaften führten Mitte der 1950er-Jahre gemeinsam eine groß angelegte Kampagne zur Durchsetzung der Fünf-Tage-Woche durch; außer sonntags sollte auch der Samstag grundsätzlich arbeitsfrei sein. Die Parole lautete „Samstags gehört Vati mir“. Dies wurde auf Plakatwänden und in Zeitschriftenanzeigen publiziert. Ziele der Kampagne: mehr Lebensqualität, mehr Zeit für die Familie, mehr Zeit für Hobbys und Erholung. Der Erfolg der Kampagne kam 1959: Die Fünf-Tage-Woche wurde zuerst im Bergbau und anschließend 1960/61 bei Banken und Versicherungen eingeführt.

Während dieser Jahre fanden Streiks in der Metall- und Druckindustrie für die Einführung der 35-Stunden-Woche statt. Das Ergebnis dieser Streiks war die 38,5-Stunden-Woche, die erst für die Metall- und Druckindustrie galt, aber im Laufe der Zeit auch von anderen Branchen übernommen wurde.

**1978 und 1984:
38,5-STUNDEN-WOCHE**

1984 streikten die Metaller*innen in Baden-Württemberg für die 35-Stunden-Woche. Mit dem Arbeitskampf gelang der Einstieg in die Verkürzung der Wochenarbeitszeit (siehe 1978 und 1984). Doch erst zwischen 1993 und 1995 wurde in der westdeutschen Metall- und Druckindustrie die 35-Stunden-Woche eingeführt.

**1993–1995:
35-STUNDEN-WOCHE**

2005 gelang es, einen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst einzuführen. Er schaffte die Statusunterschiede zwischen Arbeiter*innen und Angestellten ab und führte ein einheitliches Entgeltsystem ein.

**2005:
TARIFVERTRAG FÜR DEN
ÖFFENTLICHEN DIENST**

Dieser Tarifvertrag regelt seit 2010 in der Metall- und Elektroindustrie die Übernahme der Auszubildenden. Hier gibt es in einigen Bezirken der IG Metall die Regelung der Netto-Übernahme, einer zwölfmonatigen Übernahme nach der Ausbildung. Darüber hinaus gilt in der Eisen- und Stahlindustrie bereits eine Regelung zu einer 24-monatigen Übernahme, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 28 Stunden.

**2010:
IG-METALL TARIFVERTRAG
„ZUKUNFT IN ARBEIT“**

Seit Mai 2012 hat die Kampagne ihre Ziele erreicht. Mit dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie ist die bundesweite Kampagne beendet. Seither werden Auszubildende, für die dieser Tarifvertrag gilt, nach dem Ende ihrer Ausbildung unbefristet übernommen.

**2012:
„OPERATION ÜBERNAHME“
DER IG METALL IST
GEGLÜCKT**

ANLAGE

SOLIDARITÄT



„Solidarität ist, wenn sich Menschen füreinander einsetzen und sich bei der Umsetzung ihrer Interessen unterstützen, auch wenn sie augenblicklich von einem Problem nicht betroffen sind.“



ARBEITSBLATT „WAS DAS GANZE MIT MIR ZU TUN HAT“

1. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vertreten die Interessen ihrer jeweiligen Mitglieder. Doch was haben beide gemeinsamen und worin unterscheiden sie sich? **Finde jeweils drei Beispiele.**

Gemeinsamkeiten:

Unterschiede:

2. Im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) sind acht Mitgliedgewerkschaften vereint, die jeweils für eine Branche zuständig sind. Auch Arbeitgeberverbände sind oft nach Branchen unterteilt. **Recherchiere, welche Gewerkschaft und welcher Arbeitgeberverband für dein Unternehmen zuständig sind.**

Branche meines Unternehmens (z. B. Handel, Verkehr):

Zuständige DGB-Gewerkschaft:

Zuständiger Arbeitgeberverband:

3. Unter www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen findest du die Mitgliedszahlen der für dich zuständigen DGB-Gewerkschaft. **Wie haben sich die Mitgliedszahlen innerhalb der letzten 5 Jahre entwickelt?**

4. Unsere heutigen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaubstage, Mitbestimmungsrechte) sind das Ergebnis früherer Arbeitskämpfe. **Welches der vorgestellten geschichtlichen Ereignisse ist deiner Meinungen nach am wichtigsten? Begründe deine Entscheidung kurz.**

Wovon hängt es deiner Meinung nach ab, ob sich Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten verbessern oder verschlechtern?

**Das hat
die
Gewerks
chaft je
für uns
getan !**



Wir hoffen, wir konnten helfen.
DGB-Jugend Nord und Dau wat e.V.