

PLANSPIELE

Streik! – Arbeitskampf in der ABC AG

Ein Planspiel zu Interessenkonflikt und Sozialpartnerschaft



Landeszentrale für politische Bildung
Baden-Württemberg

Plan
Spiele

Impressum

Herausgeberin

Landeszentrale für politische Bildung
Baden-Württemberg (LpB)
Staffenbergstr. 38
70184 Stuttgart

Tel.: +49 711 16 40 99 0
Fax: +49 711 16 40 99 77

E-Mail: lpb@lpb-bw.de
www.lpb-bw.de

Autor

Dr. Alexander Ruser
unter Mitarbeit von Björn Nepple

Redaktion

Felix Steinbrenner, LpB

Druck

Justizvollzugsanstalt Heimsheim
Landesbetrieb Vollzugliches Arbeitswesen Baden-Württemberg
Druckerei
Mittelberg 1
71296 Heimsheim

Bildquellen

Titelfoto, © LpB
S. 14, 23, 30 © Gerd Altmann, pixelio.de
S. 16 © Deutscher Bundestag, Marc-Steffen Unger
S. 20 © theballbank.com, pixelio.de
S. 24, 25 © Rainer Sturm, pixelio.de

Stuttgart, Oktober 2013

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Inhaltsverzeichnis	3
Vorwort	4
Planspiele spielen!	5
Didaktisch-methodische Einführung	8
Szenario	9
Ablaufplan und Spielphasen	10
Mögliche Konfliktlinien und Ziele	11
Materialien	13
Rollenkarte: Arbeitgebervertreter (ABC AG)	14
Rollenkarte: Arbeitnehmervertreter (IG Metall)	15
Rollenkarte: Schlichter der Christlich Demokratischen Union (CDU)	16
Rollenkarte: Schlichter der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD)	17
Rollenkarte: Pressevertreter (Boulevard)	18
Rollenkarte: Pressevertreter (Bürgerlich)	19
Statistiken	20
Stellungnahme IG Metall	21
Stellungnahme ABC AG	22
Presseerklärung	23
Sondermeldung	24
Tarifvertrag	25
Glossar	26
Verhandlungsmatrix Oberstufe	27
Verhandlungsmatrix Mittelstufe	28
Spielphasen	29

Vorwort

Keine Belegschaft macht sich durch Streiks attraktiver.
Martin Kannegiesser

*Aber das Streikrecht ist das Schwert an der Wand.
Das ist, ich will nicht sagen schön, es ist ja nicht als
Zimmerschmuck gedacht, aber es ist bedrohend und
beruhigend in einem.*
Theodor Heuss

Streiks werden in der medialen Öffentlichkeit oft als Störung empfunden („Chaos-Tage: Lokführer stimmen für Mega-Streik“, Bild, 8. März 2011) oder als Gelegenheit, das (mangelnde) Verständnis der Bevölkerung abzufragen („Arbeitskampf bei der Telekom: Bundesbürger haben Verständnis für Streik“ Süddeutsche Zeitung, 19. Mai 2010). Arbeitskämpfe werden wahlweise als Beleg deutscher Kampfeslust („Amazon und die deutsche Streiklust“, Die Presse.com, 14. Mai 2013) bzw. zur Illustrierung bundesrepublikanischer Konsensorientierung („Deutsche Streikmuffel im Europäischen Vergleich“, Tageschau vom 28. August 2007) herangezogen.

Nur selten wird das geltende Tarifrecht in seiner Gesamtheit und Bedeutung erfasst. Dabei ist der Bundesrepublik mit dem System der Tarifautonomie die Zähmung des Klassenkampfes gelungen, die Verrechtlichung des Gegensatzes zwischen Arbeit und Kapital durch die Festlegung von Rechten und Pflichten für beide Seiten. Die Bedeutung eines rechtlichen Rahmens für die ansonsten freie (eben „autonome“) Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Entlohnung hat maßgeblich zum wirtschaftlichen Wohlstand und zur Aufrechterhaltung sozialen Friedens in der Bundesrepublik beigetragen. Angesichts des schon seit Jahren zu beobachtenden Bedeutungsrückgangs und der (vermeintlich) schwindenden Verhandlungsspielräume angesichts der Sachzwänge einer globalisierten Ökonomie, ist ein fundiertes Verständnis der Zielsetzung und Funktionsweise des bundesdeutschen Tarifsystems unerlässlich.

Die zunehmende Bedeutung ökonomischer Bildung hat in den letzten Jahren Wiederhall in den Bildungs- und Lehrplänen in Baden-Württemberg gefunden: So wird in den „Bildungsstandards Wirtschaft“ für Gymnasien festgestellt: „Angesichts der wachsenden Bedeutung und zunehmender Komplexität wirtschaftlicher Strukturen und Prozesse ist eine fundierte ökonomische Bildung Grundvo-

oraussetzung zur Bewältigung privater, beruflicher und gesellschaftlicher Lebenssituationen und zum Verständnis der Interdependenzen zwischen Gesellschaft, Wirtschaft und Politik.“

Genau an diesen „Interdependenzen“, die in Zeiten ökonomischer Krisen all zu oft und all zu leicht als unentrinnbare „Wirkung ökonomischer Gesetze“ oder „Diktat der Märkte“ begriffen werden, setzt das Planspiel „Streik“ an. Die Simulation von Tarifverhandlungen in einem fiktiven deutschen Großunternehmen ermöglicht es den Teilnehmenden den Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu erfahren. Dabei wird deutlich, dass sich Interessensgegensätze in der Bundesrepublik gerade nicht unversöhnlich gegenüberstehen. Die im Planspiel simulierten Mechanismen des Tarifsystems, die Erfahrung, dass Streiks und Aussperungen nach spezifischen Regeln ablaufen müssen, aber auch die Erkenntnis, dass die Politik nur dosiert und nach Aufforderung in die Verhandlungen eingreifen darf, vermittelt das notwendige Verständnis für einen wichtigen Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft: Dem kapitalistischen Prinzip des Wettbewerbs wird das soziale Prinzip des Ausgleichs gegenübergestellt, ohne das eine gegen das andere auszuspielen.

Das Planspiel eignet sich für den Einsatz ab der 9. Klasse in allen weiterführenden Schulen. Es schließt an den inhaltlichen Schwerpunkten des Bildungsplans für Realschulen „Wirtschaften, Verwalten und Recht“ an und ermöglicht als partizipative Methode, den Erwerb sozialer und persönlicher Kompetenzen. Im gymnasialen Gemeinschaftskundeunterricht vermittelt die vorliegende Publikation Kenntnisse über die „Dynamik der Marktwirtschaft“. Am Beispiel von Tarifverhandlungen kann in besonderer Weise die für die Kursstufe vorgesehene Auseinandersetzung mit Verfahren zur Lösung gesellschaftlicher Konflikte erreicht werden.

In einer sozialen Marktwirtschaft sind die Begriffe „Wirtschaftswachstum“ bzw. „sozialer Ausgleich“ durch ein „und“, nicht durch ein „oder“ verbunden. Mit der Vermittlung der rechtlich-institutionellen Bedingungen des bundesdeutschen Tarifsystems möchte das vorliegende Planspiel auch daran erinnern.

Dr. Alexander Ruser im Juni 2013

Planspiele spielen!

It is paradoxical that many educators and parents still differentiate between a time for learning and a time for play without seeing the vital connection between them. Leo Buscaglia

Was sind Planspiele?

Wozu werden sie gespielt?

Es existiert eine Fülle an Publikationen über die Geschichte, Zielsetzung und die besonderen Charakteristika von Rollen-, Plan und Entscheidungsspielen (vgl. Frech, Kuhn, Massing Methodentraining für den Politikunterricht I). Etwas weniger Aufmerksamkeit ist den didaktischen und organisatorischen Herausforderungen, die der tatsächliche Einsatz solcher Methoden mit sich bringt, zuteil geworden; also der Frage, was es bedeutet, ein Planspiel zu spielen.

Warum ein Planspiel?

In Planspielen werden Entscheidungssituationen simuliert, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Einblick in den Einfluss unterschiedlicher Interessenlagen und/oder die Wirkung reglementierter Abläufe kollektiver Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Statt zu erklären „so kam es zur Entscheidung X“, wird die Entscheidungssituation nachgestellt und den Teilnehmenden somit das Nacherleben ermöglicht. Planspiele zielen also auf Aktivierung ab. Sie ermöglichen offene Lernprozesse und bieten einen Einblick in komplexe Zusammenhänge durch das Nacherleben und Verstehen, nicht über die Aneignung „gesicherter Fakten“.

Aufbau und Inhalt

Unabhängig vom jeweiligen Inhalt können einige grundlegende Gemeinsamkeiten von Planspielen identifiziert werden. Sie bestehen in aller Regel aus vier Teilen:

1. Szenario
2. Rollen
3. Ablaufmatrix
4. Konfliktlinienbeschreibung
5. ergänzende Materialien

1. Das Szenario:

Das Szenario beschreibt die Ausgangssituation des Planspiels („worum geht es“), benennt die beteiligten Akteure („wer spielt mit“) und skizziert die

grundlegenden Konfliktlinien („was ist umstritten“). Die Beschreibung des Settings steht in der Regel allen Teilnehmenden zur Verfügung.

2. Die Rollen

In den Rollenbeschreibungen werden die beteiligten Akteure (Parteien, Staaten, Organisationen usw.) näher vorgestellt. Den Spielerinnen und Spielern wird ein Eindruck davon vermittelt, wer ihre Akteure sind (Kurzprofil), welche Position sie im konkreten Spielkontext vertreten und welche Argumente sie auf ihrer Seite wännen. Die Rollenbeschreibungen sollten nur den jeweiligen Spielerinnen und Spielern zugänglich sein und bilden die Grundlage für die Entwicklung einer Spielstrategie!

3. Die Ablaufmatrix und Konfliktlinienbeschreibung

Die Ablaufmatrix ist das entscheidende Hilfsmittel zur Durchführung eines Planspiels. Es stellt gewissermaßen seine „Geschäftsordnung“ dar. Spielleitung und Spielende können sich gleichermaßen an ihr orientieren. In einfachen Planspielen entspricht die Ablaufmatrix der Abfolge der verschiedenen Spielschritte (Einlesen in die Rollen, Eröffnung der Sitzung, Diskussion, Beschlussfassung, Ende des Planspiels). In komplexeren Planspielen, in denen verschiedene Spielschritte gleichzeitig stattfinden können, kann die Ablaufmatrix auch strategischen Wert haben (die Einberufung einer Pressekonferenz zeitgleich mit einer wichtigen Sitzung des politischen Gegners aus strategischen Gründen usw.).

In der Konfliktlinienbeschreibung werden die grundsätzlichen Konfliktlinien skizziert. Sie ist besonders hilfreich, um etwa bei ausufernden Diskussionen auf den „eigentlichen“ Verhandlungsgegenstand zurückzuführen.

4. Ergänzende Materialien

Ergänzende Materialien können zusätzliches Informationsmaterial enthalten, welches den Spielenden zur Entwicklung ihrer Argumentationsstrategie zur Verfügung gestellt werden kann. Darüber hinaus stellen viele Planspiele Vordrucke für Namensschilder, Presseerklärungen, Verträge o.ä. bereit. Solche Materialien erleichtern die Identifikation mit der

Rolle und Spielsituation und sollten daher in ihrer Bedeutung nicht unterschätzt werden.

Um die Eignung eines Planspiels für den eigenen Unterricht einschätzen zu können, sollten insbesondere das Szenario (thematische Passung) und der Ablaufplan (organisatorische Rahmenbedingungen) betrachtet werden.

Mit der Schwerpunktsetzung auf den offenen Lernprozess sind wichtige Vorentscheidungen verbunden. Insbesondere die Frage, „wo“ Planspiele im Unterricht eingesetzt werden sollten, muss sorgfältig bedacht werden.

Da didaktische Methoden, die den offenen Lernprozess in den Mittelpunkt stellen generell weniger darauf abzielen „harte Fakten“ zu vermitteln, können Planspiele zwei grundsätzlich unterschiedliche Aufgaben erfüllen. Die didaktische Intention sollte bei der Auswahl der Rollen- oder Planspiele unbedingt berücksichtigt werden.

a) „Möchtet ihr mehr wissen“- Neugierig machen

Planspiele können den Auftakt einer Unterrichtseinheit bilden. Ausgestattet nur mit den einfachsten Verfahrensregeln und relativ begrenztem Hintergrundwissen sorgt die spielerisch-partizipative Atmosphäre eines Planspiels für ein Interesse am Thema, welches dann für die anschließende Faktenvermittlung aufgegriffen werden kann.

b) Fakten mit Leben füllen

Alternativ können Planspiele thematische Einheiten auch abschließen. Aufgrund der bereits erfolgten Faktenvermittlung sind hier auch komplexere Planspiele geeignet. Anstatt das Interesse für ein Thema zu wecken, soll der offene Lernprozess die Relevanz und Alltagsnähe des vermittelten Wissens erfahrbar machen.

Praktische Tipps für die Durchführung

Der vielleicht wichtigste Tipp vorweg: Der Einsatz von Planspielen stellt eine bewusste didaktische Entscheidung dar. Auswahl und Vorbereitung nehmen viel Zeit in Anspruch. Dennoch muss die Devise lauten: loslassen! Da Planspiele einen offenen Lernprozess ermöglichen sollen, muss den Teilnehmern auch die Möglichkeit gegeben werden, in relativ weit gefassten Grenzen ihre Verhandlungen zu führen, ihre Ergebnisse zu produzieren und auch ihre Konflikte auszutragen!

Gründliche Einführung und genug Zeit für das Einlesen

Ein Planspiel steht und fällt mit dem Verständnis der Teilnehmenden für das Szenario („was wird hier gespielt“) und ihrer Rolle („was spiele ich“). Planen Sie für die Erläuterung des Szenarios Zeit ein. Stellen Sie sicher, dass die Spieler ihre Rollen, die Argumente und die Position verstanden haben.

Klarer Startschuss – „Von hier ab anders!“

Rollen- und Planspiele verlangen den Teilnehmenden die Identifikation mit fremden Positionen – teilweise mit Ansichten, die den persönlichen Vorstellungen widersprechen – ab. Erleichtern Sie den Übergang durch die klare Trennung zwischen „vor dem Spiel“ („bin ich ein Schüler der 11. Klasse“) und „im Spiel“ („jetzt bin ich der Energiekommissar der Europäischen Union“).

Dies kann durch Elemente aus dem Planspiel erreicht werden (Auftrittrede), aber auch durch symbolische Gesten (Abspielen der europäischen Hymne als Auftakt des Gipfeltreffens, offizielle Kleidung, „Siezen“ usw.). Rechnen Sie mit einer gewissen Eingewöhnungsphase. In der Regel steigt die Identifikation mit der Rolle mit zunehmender Spieldauer, so dass Planspiele bisweilen nur langsam „Fahrt aufnehmen“.

Behalten Sie den Ablaufplan im Auge

Der Ablaufplan sollte an prominenter Stelle ausgehängt und die aktuelle Phase sichtbar markiert werden. Machen Sie den Teilnehmenden zur Not klar, dass auch reale Verhandlungen unter Termindruck stehen, Entscheidungsträger Anschlussflüge erreichen müssen usw.

Es gibt keine „richtigen“ und „falschen“ Ergebnisse

Machen Sie sich bewusst, dass ein erfolgreiches Planspiel ein hohes Maß an Engagement und Einsatz seitens der Teilnehmenden bedeutet. Die Spielergebnisse werden häufig hart erkämpft. Die Erfahrung unter Zeitdruck und trotz widerstreitenden Interessen zu einer Einigung kommen zu müssen, ist eine oft völlig neue Erfahrung. Es gibt keine richtigen oder falschen Ergebnisse, ein Scheitern von Verhandlungen z. B. bedeutet nicht den Fehlschlag des Planspiels, sondern ist Teil der Lernerfahrung.

Klarer Abschluss und intensive Auswertung

Was für den Einstieg in ein Planspiel gilt, muss ebenso bei seinem Ende beachtet werden: Sorgen Sie für ein klares Ende, vielleicht indem sich die Teilnehmenden symbolisch von ihrer Rolle verabschieden. Insbesondere bei emotional geführten Debatten ist eine solche Distanzierung von der Spielsituation wichtig. In keinem Fall sollten die Teilnehmenden mit ihren Ergebnissen allein gelassen werden. Planen Sie immer genügend Zeit für die Besprechung der Ergebnisse sowie der Spielsituation ein. Besprechen Sie mit den Teilnehmenden Besonderheiten des Spiels, greifen Sie die Erfahrungen der Spielerinnen und Spieler auf und schlagen Sie den Bogen zur Unterrichtsthematik.

Dr. Alexander Ruser

Zum Weiterlesen

Frech, Siegfried, Kuhn, Hans-Werner, Massing, Peter (2004) Methodentraining für den Politikunterricht, Wochenschauverlag, Schwalbach.

Didaktisch-methodische Einführung

Das vorliegende Planspiel „Streik! – Arbeitskampf in der ABC AG“ simuliert Tarifverhandlungen in einem fiktiven, international agierenden, deutschen Großkonzern. Am Beispiel der industriellen Beziehungen können Merkmale und Funktionen des deutschen Tarifsystems, aber auch Mechanismen des Interessenausgleichs insgesamt transparent gemacht und nachvollzogen werden.

Ein vorrangiges Lernziel besteht darin, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Gefühl für die Kanalisierung (und damit auch „Entschärfung“) gesellschaftlichen Konfliktpotenzials zu vermitteln.

Aus didaktischen Gründen erfolgte zunächst die Reduktion auf eine spezifische Form des industriellen Konflikts („Arbeitskampf“) sowie die Eingrenzung des Verhandlungsgegenstandes („Entlohnung“). Ferner wird die „Arena“ des Konflikts auf einen sehr erfolgreichen Betrieb der Metall- und Elektrobranche (ABC AG) fokussiert, womit aber lediglich die durchaus übliche gewerkschaftliche Praxis „strategisch wertvolle“ Vertreter einer Branche zum Ort

industrieller Auseinandersetzung zu machen, nachvollzogen wird.

Eine weitere Vereinfachung stellt die Entscheidung dar, sämtliche Arbeitnehmer als gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte aufzufassen.

Neben den Sozialpartnern werden auch Vertreter der Politik (prozessbegleitend und in der Rolle der Schlichter) und der Medien in den Spielablauf einbezogen.

Im folgenden Verhandlungsmodell wird das Verhalten der Akteure im Mittelpunkt stehen („Rollenspiel“). Gleichzeitig steht für den Verhandlungsprozess ein fester Ablaufplan zu Verfügung („Planspiel“). Diese Verschränkung rollenspielerischer Elemente und Merkmale eines Planspieles soll gleichzeitig die Rolle der Akteure im Verhandlungsverlauf und den Einfluss der Verhandlungsregeln auf die Akteure transparent machen.

Rollenspiel	Gestaltungsraum der Akteure. Formulierung des „eigenen Interesses“ und die Ausarbeitung einer Verhandlungsstrategie fördern das Verständnis für Ursachen von Interessenskonflikten.
Planspiel	Definierter Ablaufplan für Verhandlungen (Verhandlungs-, Streik- und Schlichtungsphasen) gibt einen Einblick in Verlauf, Austragung und Beilegung von Konflikten.

Wie verhalten sich die Akteure?

Wie wird das Verhalten der Akteure beeinflusst?

Szenario

Der Ton ist rauer geworden. Sowohl innerhalb des Konzerns, als auch in der Berichterstattung der Medien wird immer häufiger das Schreckgespenst eines Arbeitskampfes beschworen.

Die ABC AG, eines der Schwergewichte in der bundesdeutschen Metall- und Elektrobranche und international tätiger Konzern, sieht sich – stellvertretend für die gesamte Branche – im Vorfeld der anstehenden Tarifverhandlungen mit nachdrücklichen Forderungen aus dem Gewerkschaftslager konfrontiert. Angesichts der günstigen konjunkturellen Rahmendaten und insbesondere im Hinblick auf die vermeldeten Rekordergebnisse auf der letzten Jahreshauptversammlung des Branchenriesen sei es an der Zeit, die Arbeitskräfte in angemessenem Umfang am Erfolg der Branche und damit auch der Firma teilhaben zu lassen.

„Überzogene Forderungen“, gibt die AG jedoch warnend zu bedenken, „könnten die gute strategische Position des Konzerns langfristig schwächen“. In einer Pressemitteilung formulierte die ABC AG zudem die „dringende Bitte“ an die Vertreter der IG Metall, keine „unrealistischen Erwartungen“ zu schüren. Das „zarte Pflänzchen Konjunkturaufschwung“ dürfe nicht durch kurzfristige und kurzfristige Lohnzuwächse gefährdet werden.

Die Fronten scheinen im Vorfeld der Verhandlungen zunehmend verhärtet.

Beteiligte Akteure

- Tarifkommission der IG Metall (Vertrauensleute)
- Arbeitgebervertreter
- Vertreter der Politik/Schlichter
- Presse (Bürgerlich/Boulevard)

Während sowohl auf Arbeitgeberseite als auch in den Reihen der Gewerkschaft die Vorbereitungen anlaufen, mehren sich in Politik und Medien die Stimmen derer, welche die anstehende Tarifrunde als richtungsweisend einstufen. Mit besonderer Spannung sehen natürlich die 60.000 Mitarbeitenden des Unternehmens den Verhandlungen entgegen.

Die ABC AG ist ein international tätiger Konzern mit einem weltweiten Jahresumsatz von 70,804 Mrd. Euro. Das Unternehmen konnte im vergangenen Jahr seinen Gewinn um 4,01 Mrd. Euro steigern. Von den weltweit 296.000 Mitarbeitenden sind 60.000 in Deutschland beschäftigt. In den letzten Jahren wurden in Deutschland 1.023 Stellen abgebaut.

Die ABC AG begreift sich sowohl als „deutsches Traditionsunternehmen“ als auch als „Global Player“. Obwohl sich der Konzern stark in Deutschland engagiert (z.B. soziale Projekte unterstützt), betont die Konzernleitung immer wieder die internationale Ausrichtung der AG. Die Verantwortung gilt also gegenüber allen nationalen und internationalen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern.

Die Wachstumsaussichten für die ABC AG sehen sehr gut aus – für die nächsten Jahre soll der Gewinn bis zu 10% steigen. Damit kann sich die ABC AG zwar zu Recht als „Vorzeigeunternehmen“ der bundesdeutschen Metall- und Elektrobranche bezeichnen, aber es soll nicht nur die AG von den guten wirtschaftlichen Rahmendaten profitieren.

Im Vorfeld der Tarifgespräche lastet auf den Verhandlungspartnern großer Druck. Einerseits müsse der Aufschwung „endlich beim Bürger“ ankommen, andererseits können international tätige Unternehmen nicht nur die Interessen der Mitarbeitenden eines Landes berücksichtigen. Außerdem müsse sich der Aufschwung erst als stabil erweisen.

Die Verhandlungen haben, nach Ansicht von Experten aus Politik, Wissenschaft und Medien, Bedeutung über die ABC AG hinaus. Sie werden Tarifabschlüsse in der gesamten Branche, möglicherweise für den gesamten „Standort Deutschland“, prägen.

Ablaufplan und Spielphasen

Zeitbedarf	Phase	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Politik/ Schlichtung	Medien
30 Minuten	Vorbereitungsphase	Erarbeitung eines Positionspapiers (Angebot der Arbeitgeber) Pressemitteilung formulieren	Erarbeitung eines Positionspapiers (Forderungen der Gewerkschaft) Pressemitteilung formulieren	Erarbeitung von Stellungnahmen der Schlichter zum Tarifkonflikt Pressemitteilung formulieren Interviews geben	Vorbereitung erste Pressekonferenz: Erarbeitung von Fragen an Tarifparteien und Schlichter Schlagzeilen formulieren
20 Minuten	Erste Verhandlungsrunde	Austausch der Positionen Diskussion zwischen den Tarifparteien			Verhandlungen beobachten Schlagzeilen formulieren Interviews führen
20 Minuten	Erste Pressekonferenz	Tarifparteien informieren über den Stand der Verhandlungen			
30 Minuten	Zweite Verhandlungsrunde	Austausch der neuen Positionen Diskussion zwischen den Tarifparteien		Beobachtung der Verhandlungen Schlichtungsvorschlag erarbeiten Interviews geben	Vorbereitung zweite Pressekonferenz Verhandlungen beobachten Schlagzeilen formulieren
10 Minuten	Arbeitskampf!	Aussperrung?	Streik?	Informelle Gespräche mit Tarifparteien	Interviews führen
20 Minuten	Schlichtung	Tarifparteien treten unter Leitung der Schlichter zusammen			
15 Minuten	Zweite Pressekonferenz	Tarifparteien und Politik geben den Abschluss oder das Scheitern der Tarifverhandlungen bekannt			
30 Minuten	Auswertungsphase	Abschlussdiskussion und Auswertung des Verhandlungsverlaufs			

Mögliche Konfliktlinien/Ziele

Arbeitgeber

- ökonomisch vertretbarer Abschluss (Firma/ Branche)
- Erhalt/Ausbau des Handlungsspielraums
- Vermeidung „schlechter Presse“

Arbeitnehmer

- Spürbare Einkommensverbesserung
- Sicherung der Arbeitsplätze
- Vermeidung „schlechter Presse“

Politik/Schlichter

- Respektieren der „Tarifautonomie“ unter Gewährleistung sozial verträglicher Verhandlungsergebnisse
- Vermeidung schlechter Presse

Presse (Bürgerlich/Boulevard)

- Information vs. Meinungsbildung
- Begleitende Berichterstattung vs. Skandalisierung

Materialien

Rollenkarte: Arbeitgebervertreter (ABC AG)



Einführung

Die ABC AG ist ein traditionsreiches Unternehmen in der Metall- und Elektrobranche und eine wichtige Säule der deutschen Wirtschaft. Sie vertreten in den Verhandlungen den Konzern und die Seite der Arbeitgeber. Neben den Verhandlungen mit den Vertretern der Arbeitnehmer fällt in Ihren Aufgabenbereich die Arbeit mit der Presse und der Öffentlichkeit. Schlechte Schlagzeilen und Presse sind keinesfalls erwünscht.

Anliegen

Ihnen ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden an der positiven Entwicklung der letzten Monate beteiligt werden sollen, nur darf durch die Lohnerhöhung das wirtschaftliche Wachstum nicht gefährdet werden. Die Folge eines wirtschaftlichen Rückganges wären eventuelle Lohnkürzungen in der Zukunft. Ihnen ist es wichtig, dass Ihre Position verstanden wird. Bedenken Sie, dass die Lohnverhandlungen Signale an die gesamte Branche senden werden.

Position und Argumentation

Die ABC AG konnte ihren Gewinn in den letzten Monaten spürbar steigern und dadurch ihren Beitrag zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung leisten. Ihr Konzern ist ein bedeutender Bestandteil der deutschen Wirtschaft und für die Metall- und Elektrobranche extrem wichtig. Sie bieten Ihren Mitarbeitenden großartige Karrierechancen und haben im letzten Jahr erneut die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht (um 800 von 6.400 auf 7.200).

Daher ist ein vernünftiger Kompromiss für Sie entscheidend, um sich in einem globalisierten Wettbewerb behaupten zu können. Ihnen ist wichtig, dass zwar die Kosten der Firma für Mitarbeitende allgemein gesunken sind, aber dass auch eine Großzahl der Arbeits- und Ausbildungsplätze auf Dauer gesichert werden muss.

Mögliche Streik-Tage würden Sie pro Tag 150.000 Euro kosten.

Angebot

Die Beschäftigten sollen durchaus Anteil an der aktuellen positiven Entwicklung haben, allerdings darf dies nicht das Wachstum der Firma gefährden. Daher würde jede Lohnerhöhung über 75 Euro (2,5%) pro Monat den Konzern auf dem Weltmarkt zu sehr schwächen, was längerfristig auch zum Abbau von Arbeitsplätzen führen kann und Ihre Handlungsmöglichkeiten als Unternehmen stark einschränken könnte.

Bei 60.000 Mitarbeiter/-innen und einem durchschnittlichen Gehalt von 3000 Euro würden auf das Unternehmen jährliche Mehrkosten von 4,5 Mio. Euro zukommen. Belastungen, welche die Grenze von 7 Mio. Euro überschreiten, sind unbedingt zu vermeiden.

Rollenkarte: Arbeitnehmervertreter (IG Metall)



Einführung

Sie vertreten die Arbeitnehmer der ABC AG in den Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern. Neben den Verhandlungen mit den Arbeitgebern sollten Sie auch die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nicht vernachlässigen. Die Zustimmung in der Öffentlichkeit für Ihre Position kann ein erheblicher Verhandlungsvorteil für Sie sein. Vor allem sollten Sie vermeiden, sich den „Schwarzen Peter“ zuschieben zu lassen für eine eventuelle Verlängerung der Verhandlungen. Ihre Forderungen sind gerecht und jeder soll das wissen!

Anliegen

Ihr Ziel ist ein Vertragsabschluss mit einer echten Verbesserung für die Mitarbeiter/-innen der ABC AG. Von einem positiven Signal in den Vertragsverhandlungen könnte auch die gesamte Metall- und Elektrobranche profitieren. Dadurch, dass Sie in den letzten Jahren keine Lohnerhöhungen gefordert haben, haben die Mitarbeitenden der ABC AG ihren Beitrag in einer schwierigen wirtschaftlichen Zeit geleistet. Doch nun ist es Zeit, die Mitarbeitenden am erarbeiteten Aufschwung zu beteiligen! Forderungen nach weiterer Zurückhaltung, wie sie aus dem Arbeitgeberlager zu hören sind, sind nicht akzeptabel. Es kann nicht sein, dass Gewinne eingefahren werden und nur die Chefs davon profitieren.

Position und Argumentation

Die Mitarbeitenden der ABC AG sollen deutliche Lohnerhöhungen spüren können, immerhin haben sie einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Aufschwung des Konzerns geleistet. Ihre Forderungen an den Gewinnen beteiligt zu werden, sind damit nur gerechtfertigt. Neben dem Aufholen der deutschen Wirtschaft im internationalen Vergleich ist noch ein weiterer wichtiger Punkt zu beachten: Mehr Geld in den Taschen der arbeitenden Bevölkerung durch höhere Löhne kurbelt die Verkaufszahlen und den Konsum in Deutschland an. Dies hat ebenfalls einen positiven Effekt auf die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Nach wie vor ist Arbeitsplatzsicherheit ein wichtiger Faktor neben Lohnerhöhungen.

Angebot

Die Zeit der gleichbleibenden Löhne ist vorbei. Sie müssen jetzt kräftig steigen. Ein Ausgleich durch steigende Wochenarbeitszeiten oder Streichen von Feiertagen, wie aus anderen Branchen bekannt, ist keine akzeptable Alternative. Sie sind bereit, für Ihre Forderungen auf die Straße zu gehen: Vom Warnstreik bis zum unbefristeten Arbeitskampf – Sie sind für alles gewappnet!

Ihre Streikkasse ist gut gefüllt. Sie könn(t)en die ABC AG 16 Wochen bestreiken, die gesamte Branche immerhin knapp 5 Wochen!

Rollenkarte: Schlichter der Christlich Demokratischen Union (CDU)



Einführung

Sie sind eine Respektsperson und ein angesehener Vertreter Ihrer Partei, der Christlich Demokratischen Union. Als ehemaliger Staatsmann stehen Sie über den Grabenkämpfen der Tagespolitik. Aufgrund dieser Tatsache, insbesondere aber wegen Ihrer großen Erfahrung und dem Ruf als „Krisenmanager“, wurden Sie der Wunschkandidat der Arbeitgeberseite.

Anliegen

Obwohl Sie auf Bitten der Arbeitgebervertreter in die Tarifverhandlungen eingeschaltet wurden, stehen Sie nicht „auf der Seite“ der ABC AG oder der Arbeitgeber. Sie verstehen zwar deren Argumente, begreifen sich aber in erster Linie als Vermittler in den festgefahrenen Verhandlungen. Stures Beharren auf den jeweiligen Positionen kann nirgendwo hinführen.

Da Ihr Name schon sehr früh als möglicher Schlichter ins Gespräch gebracht wurde, gerieten Sie schon zu Beginn der – erwartet schwierigen – Tarifverhandlungen ins Visier der Presse.

Position und Argumentation

Als berufener Schlichter sehen Sie sich als „Stimme der Vernunft“ und somit in der Rolle verhärtete Fronten aufzubrechen, Gemeinsamkeiten der Verhandlungspartner zu finden und eine Eskalation der Situation zu vermeiden. Dieses Ziel verfolgen und verdeutlichen Sie in den Interviews mit den verschiedenen Medienvertretern.

Rollenkarte: Schlichter der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD)



Einführung

Sie sind ein altgedientes und angesehenes Mitglied der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. Auch wenn Sie sich in den letzten Jahren aus dem Tagesgeschäft der Politik weitgehend zurückgezogen haben, ist Ihr Rat insbesondere in arbeitspolitischen Fragen nach wie vor gefragt. Sie gelten als Sozialdemokrat der „alten Schule“, im Allgemeinen als „gewerkschaftsnah“.

Anliegen

Sie glauben in der Tat an eine historische Verbundenheit zwischen Ihrer Partei und den Gewerkschaften. Andererseits sehen Sie sich in ihrer Rolle als Schlichter nicht als den verlängerten Arm der IG Metall. Sie wollen den Ausgleich: Natürlich muss ein vernünftiger Lohnabschluss erzielt werden. Die Sicherheit der Arbeitsplätze darf aber auch nicht vernachlässigt werden!

Da Ihr Name schon sehr früh als möglicher Schlichter ins Gespräch gebracht wurde, gerieten Sie schon zu Beginn der – erwartet schwierigen – Tarifverhandlungen ins Visier der Presse.

Position und Argumentation

Ihnen geht es in erster Linie um den sozialen Frieden. Die Sozialpartnerschaft und das Tarifsysteem stellen für Sie wichtige Errungenschaften dar. Folglich geht es Ihnen vor allem darum, die Konfliktparteien bei der Suche nach einer Lösung im Rahmen der Tarifautonomie, also ohne staatliches Eingreifen, zu unterstützen! Das Ziel ist für Sie einen Tarifvertrag zu gewährleisten, der sozial verträglich ist.

Rollenkarte: Pressevertreter (Boulevard)



Einführung

Sie sind Vertreter des „Blatts“, der zweitgrößten deutschen Tageszeitung. Ihre Zeitung ist vor allem für seine Enthüllungsgeschichten bekannt, welche in den letzten Jahren immer wieder zu Kontroversen in Politik und Gesellschaft geführt haben. Das Motto Ihrer Zeitung lautet: „Wir wollen die Nachricht, die Schlagzeile – als erste!“

Sie sind in Ihrer Redaktion für die Berichterstattung über den anstehenden Arbeitskampf in der ABC AG zuständig.

Anliegen

Ihnen geht es um die „menschliche Seite“ des kommenden Konfliktes. Sie werden die Tarifverhandlungen journalistisch begleiten und Zugang zu den beteiligten Akteuren erhalten. Dabei nehmen Sie eindeutig die Seite des kleinen Mannes in seinem Kampf um mehr Gehalt und Lohn ein. Sie stehen der Arbeitgeberseite kritisch gegenüber.

Wie Ihr Chefredakteur wiederholt versichert hat, geht es natürlich auch um die Auflage, den Verkauf der Zeitung! Am besten verkaufen sich griffige Überschriften und brisante Details im Arbeitskampf.

„Krieg ist gut fürs Geschäft“, hat er gesagt, „vor allem für die Kriegsberichterstatter!“

Rollenkarte: Pressevertreter (Bürgerlich)



Einführung

Die Deutsche Allgemeine Zeitung (DAZ) versteht sich, seit ihrer Gründung im Jahr 1949, als überparteiliches Organ, welches höchste Ansprüche an die journalistische Qualität anlegt und verwirklicht.

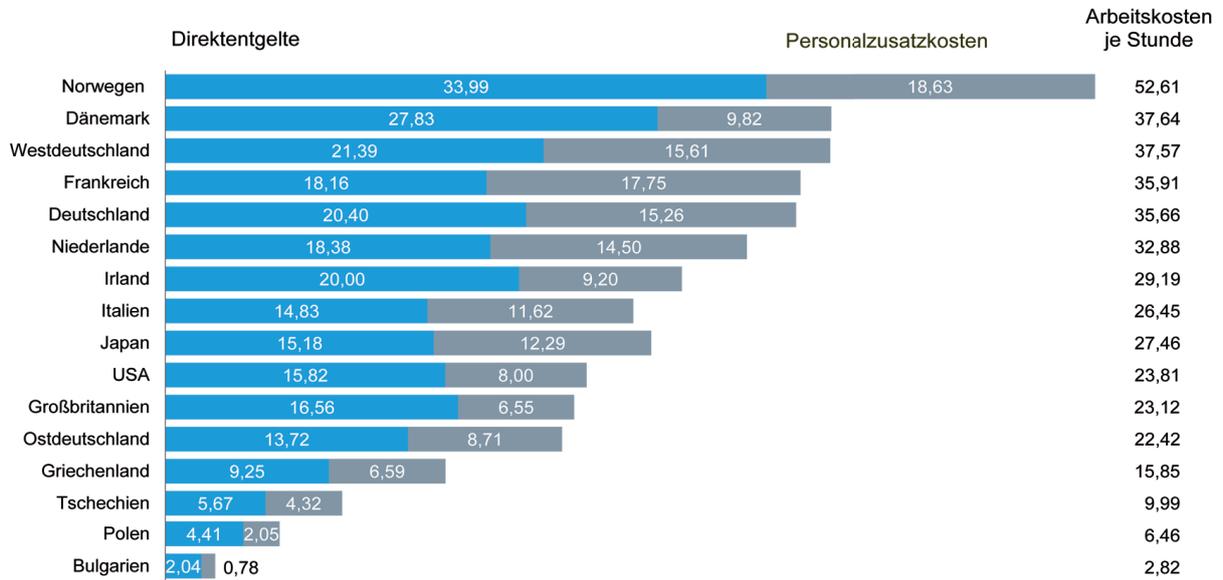
Auch wenn die DAZ im Allgemeinen als eher „bildungsbürgerlich – konservativ“ eingestuft wird, achtet die Redaktion streng auf eine überparteiliche, sachliche Berichterstattung!

Anliegen

Sie arbeiten in der wirtschaftspolitischen Redaktion der DAZ und berichten daher von den anstehenden Tarifverhandlungen. Ihnen geht es bei der journalistischen Begleitung um eine qualitativ hochwertige, umfassende und ausgewogene Berichterstattung. Sie folgen den Grundsätzen des sogenannten Pressekodex: Achtung vor der Wahrheit und Wahrung der Menschenwürde, gründliche und faire Recherche und Vermeidung unangemessener sensationeller Darstellungen.

Statistiken

Arbeitskosten im internationalen Vergleich 2011



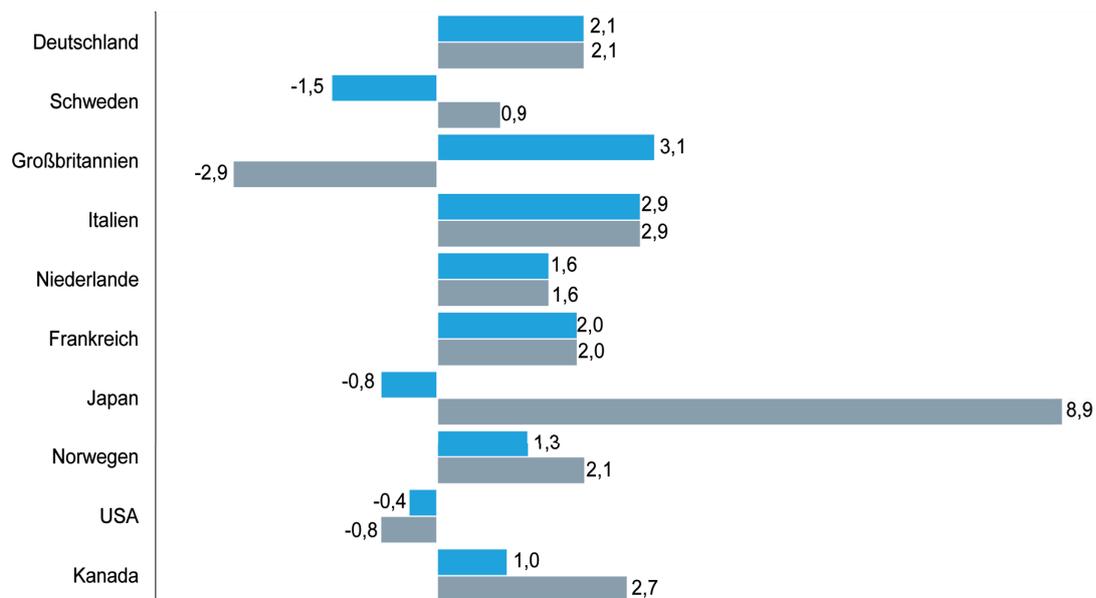
*Verarbeitendes Gewerbe, je Stunde, in Euro
Quelle: IW Köln



Lohnstückkosten* im internationalen Vergleich

Verarbeitendes Gewerbe, jahresdurchschnittliche Veränderung in Prozent 2007/2011

■ auf Nationalwährungs-Basis
■ auf Euro-Basis



* Verarbeitendes Gewerbe
Quelle: IW Köln, U.S. Department of Labor, OECD, Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

Stellungnahme IG Metall



Die Verhandlungen über einen Anschlussvertrag in der Metall- und Elektrobranche sind am gestrigen späten Abend gescheitert!

Das Angebot der Arbeitgeber war für uns nicht annehmbar. Wir fordern nach wie vor eine angemessene Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen! Die letzte Urabstimmung hat uns den Rücken gestärkt: 98,9% der Kolleginnen und Kollegen haben sich für die Einleitung von Arbeitskampfmaßnahmen ausgesprochen.

Die anstehenden Verhandlungen werden sicherlich kein Spaziergang. Die Kolleginnen und Kollegen sollen aber wissen, dass die IG Metall gerüstet ist. Die Leistung der Mitarbeitenden muss endlich angemessen gewürdigt werden. Wir sind bereit!

Stellungnahme ABC AG



„Die Forderungen der IG Metall gefährden das Ziel, Arbeit in Deutschland zu halten. Ich fordere die IG Metall auf, gemeinsam alles dafür zu tun, die wirtschaftliche Auszehrung zu stoppen und nicht zu beschleunigen.“

Eine Belastung über den echten Produktivitätsfortschritt hinaus ist von den überwiegend mittelständig geprägten Betrieben kaum zu tragen. Den Betrieben, auch der ABC AG, werden die Mittel entzogen, um sich vor allem mit Innovationen auf dem Weltmarkt behaupten zu können. Die Lage für viele Unternehmen ist kritisch.

Die Behauptung, mehr Kaufkraft durch Reallohnsteigerungen zu erlangen, ist für die Metall- und Elektro-Unternehmen, die überwiegend Investitionsgüter produzieren, vollkommen verfehlt. Rund vier Fünftel der Unternehmen, die vor allem für den Weltmarkt produzieren, haben sofort höhere Kosten, die sie international nicht kompensieren können. Nur ein Fünftel der Unternehmen, die Konsumgüter für den deutschen Markt produzieren, haben Aussichten, davon zu profitieren – vorausgesetzt, die Arbeitnehmer kaufen deutsche Produkte.



Presseerklärung

Offizielle Stellungnahme der _____

Unterschrift: _____



Sondermeldung

Meldung: _____

Tarifvertrag

Zum _____ wurde zwischen der Vertretung der Arbeitgeber und der IG Metall folgender Tarifvertrag geschlossen:

Die Laufzeit des Vertrags beträgt _____ Monate.

Die Bestimmungen im Einzelnen:

•

•

•

•

Unterschrift: _____ (für Arbeitgeber)

Unterschrift: _____ (für Arbeitnehmer)

Glossar

Tarifautonomie

Die Tarifautonomie kann aus Art. 9, Abs.3 [Das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereine zu bilden] abgeleitet werden und besagt, dass die Tarifparteien (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, einzelne Unternehmen) Tarifverträge unabhängig von staatlichen Eingriffen abschließen können.

Tarifvertrag

Vertrag zwischen Arbeitgebern (Unternehmen oder Arbeitgeberverbänden) und Arbeitnehmern (Gewerkschaften) zur Regelung der arbeitsrechtlichen Bedingungen (Löhne, Urlaubszeiten, Beschäftigungsgarantien usw.). (In der Bundesrepublik überwiegt der sog. Flächen – oder Branchentarifvertrag, d.h. ein Tarifvertrag gilt im Grunde für alle Unternehmen einer Branche in einem bestimmten Gebiet.)

Übertarifliche Leistungen

Tarifverträge regeln immer das Minimum. Da sie meistens für eine ganze Branche gelten, orientieren sie sich daran, was das schwächste Unternehmen verkraften kann. Erfolgreichere und größere Unternehmen bieten häufig bessere Bedingungen (höhere Löhne, bessere Weiterbildungschancen, mehr Urlaub etc.), um so die besten Arbeitskräfte zu halten oder zu bekommen.

Arbeitgeberverband

Freiwilliger Zusammenschluss von Arbeitgebern, häufig nach Branchen und Regionen gegliedert. Arbeitgeberverbände entsprechen auf Seiten der Unternehmer in etwa den Gewerkschaften.

Gewerkschaften

Arbeitnehmerorganisationen und Interessenvertreter der Arbeiter und Angestellten. Gewerkschaften sind in der Regeln nach Berufsgruppen gegliedert (IG Metall für die Arbeitnehmer und Angestellten der Metall- und Elektrobranche, verdi für den Dienstleistungsbereich, GEW für Lehrer und Erziehung usw.).

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht bindet sowohl die Arbeitsgeber-, als auch die Arbeitnehmerseite und besagt, dass während der Laufzeit eines Tarifvertrages keine Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden dürfen. Das heißt Arbeiter dürfen nur nach Ablauf des Tarifvertrags streiken, Arbeitgeber nur nach dem Ende der Vertragslaufzeit „aussperren“.

Aussperrung

Arbeitskampfmittel der Arbeitgeberseite, meistens als Reaktion auf Streiks. Arbeitgeber dürfen streikende Mitarbeiter aussperren, d.h. ihnen den Zutritt zum Betriebsgelände verweigern und für die Dauer der Aussperrung auch den Lohn einbehalten. Eine Aussperrung ist kein Kündigungsgrund.

Streik

Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmer, Niederlegung der Arbeit. Für die Dauer des Streiks zahlt in der Regel die Gewerkschaft ihren Mitgliedern ein Streikgeld (sofern der Arbeitgeber die Lohnzahlung einstellt).

Verhandlungsmatrix Oberstufe

Lohn und Gehalt (wieviel bekommen die Arbeiter)

Durchschnittlicher Stundenlohn	19,74 Euro
1% Lohnsteigerung	30 Euro/Arbeitnehmer
Wochenarbeitszeit	38 Stunden
Jahresurlaub	28 Tage

Wirtschaftswachstum und Preisentwicklung

Inflationsrate (Wertverlust der Wahrung)	Verlust von 2,2 bis 3,0 % pro Jahr
Wirtschaftswachstum der Metall- und Elektrobranche	7,4% Wachstum

Arbeitskampf und Streikkosten

Kosten pro Streiktag (ABC AG)	150000 Euro
Kosten Branche	1,4 Millionen Euro

Verhandlungsmatrix Mittelstufe

Lohn und Gehalt (wieviel bekommen die Arbeiter)

Lohn pro Stunde (jetzt)	10 Euro
120 Stunden Arbeit im Monat	1200 Euro Lohn pro Monat
Wochenarbeitszeit	40 Stunden
Jahresurlaub	28 Tage

Wirtschaftswachstum und Preisentwicklung

Teuerungsrate (um wie viel wird das tägliche Leben teurer? Z. B. Strom, Benzin, Nahrungsmittel, Miete)	Pro Jahr wird das Leben im Durchschnitt 360 Euro teurer (30 Euro im Monat).
Wirtschaftswachstum der Metall- und Elektrobranche	Jede Arbeitsstunde (Kosten 10 Euro) erwirtschaftet 25 Euro Gewinn.

Arbeitskampf und Streikkosten

Kosten pro Streiktag (ABC AG)	150000 Euro
Kosten Branche	1,4 Millionen Euro

Spielphasen

Arbeitnehmer - wollen mehr Lohn



Urabstimmung
„Wollen wir streiken?“

„Wir sollten unsere Forderungen überdenken.“

Urabstimmung
„Nehmen wir den Vertrag an?“

1. Tarifverhandlung: Diskussion um arbeitsrechtliche Bedingungen (Lohn, Urlaub etc.)

Pressekonferenz – Mit Tarifpartnern und Politik. Stellungnahmen der Politik und Schlagzeilen durch die Presse.

Keine Einigung

Streik. Niederlegung der Arbeit.
Die Gewerkschaft zahlt Streikgeld.
Kein Kündigungsgrund

Aussperrung. Zutritt zum Betrieb verweigert. Kein Lohn. Kein Kündigungsgrund.

2. Tarifverhandlung: Schlichter leitet zweite Runde der Verhandlungen.

Pressekonferenz. Bekanntgabe des Abschlusses oder des Scheiterns der Tarifverhandlungen.

Tarifvertrag tritt in Kraft.

Arbeitgeber - wollen niedrige Kosten



„Die Arbeiter streiken. Also lassen wir sie nicht mehr in den Betrieb!“

„Wir sollten unser Angebot überdenken.“

Du hast die Wahl in Wahlingen!

Kommunalpolitische Fragen entscheiden



Das Planspiel

- macht das Kommunalwahlsystem und die Gemeindeordnung Baden-Württembergs verständlich.
- vermittelt, wie Lokalpolitik funktioniert.
- hat einen hohen Alltagsbezug.
- verschafft den Spielern ein nachhaltiges Verständnis von Demokratie
- bietet eine profunde Einführung in das Thema.
- ist bei der LpB seit 2009 erfolgreich im Einsatz.
- informiert über Ablauf und Organisationsprinzipien eines Planspiels und gibt didaktische Hinweise.
- ist in den regulären Schulunterricht integrierbar.



Bestellung: 2,- Euro zzgl. Versand, Landeszentrale für politische Bildung, Fax 0711.164099 77, marketing@lpb.bwl.de, www.lpb-bw.de/shop

Sozialpolitik im Kaiserreich

Ein Planspiel zur Entstehung des ersten Krankenversicherungsgesetzes



Das Planspiel

- macht den konfliktreichen Entstehungsprozess um das erste Krankenversicherungsgesetz in Deutschland verständlich.
- zeigt die unterschiedlichen sozialen und politischen Kräfte im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts.
- bietet eine historische Einführung in das Thema.
- ist im Unterricht erprobt.
- informiert über Ablauf und Organisationsprinzipien eines Planspiels und gibt didaktische Hinweise.
- richtet sich an Lehrkräfte in den Fächern Geschichte, Wirtschaft, Gemeinschaftskunde sowie Religionslehre.
- kann auch im fächerübergreifenden Unterricht verwendet werden.



Bestellung: 2,- Euro zzgl. Versand, Landeszentrale für politische Bildung, Fax 0711.164099 77, marketing@lpb.bwl.de, www.lpb-bw.de/shop

