

„Für viele Unternehmen sind die Tarifverträge aus Wettbewerbsgründen zu teuer.“

Interview mit Hans Michael Weiss, METALL NRW

In der Metall- und Elektroindustrie in NRW ist die Tarifbindung der Unternehmen in den letzten dreißig Jahren deutlich zurückgegangen. Aktuell sind beim Arbeitgeberverband „Metall NRW“ 1.200 tarifgebundene Unternehmen und 900 Unternehmen ohne Tarifbindung organisiert. Wir sprachen mit dem stellv. Hauptgeschäftsführer von Metall NRW, Rechtsanwalt Hans Michael Weiss, über die Bedeutung der Tarifautonomie, eine mögliche Stärkung der Tarifbindung, die Arbeit des Tarifausschusses in NRW und die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.

G.I.B.: In Deutschland werden die wesentlichen Arbeitsbedingungen durch die Tarifautonomie von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden geregelt. Warum sind Tarifverträge so wichtig?

Hans Michael Weiss: Es ist für alle Beteiligten von Vorteil, wenn die Unternehmen, gebündelt über die Arbeitgeberverbände, mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen selbst aushandeln und der Staat außen vor bleibt. Unser System hat sich auch in Krisenzeiten bewährt, zum Beispiel als wir in den Jahren 2009 und 2010 den Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ und einen Krisenentgelttarifvertrag mit der IG Metall geschlossen haben. Mit einer staatlichen Lohnfestsetzung hätte Deutschland dies so nicht bewältigen können. Zum Erfolgsgeheimnis der Tarifautonomie zählt ein konstruktiver, verantwortungsbewusster und sozialpartnerschaftlicher Austausch zwischen den Vertragsparteien. Die in Deutschland gelebte Tarifautonomie genießt international hohes Ansehen. Ich selbst wurde in Brüssel und Paris zu dem Erfolgsgeheimnis befragt.

G.I.B.: Allerdings geht die Tarifbindung seit Jahren zurück, auch wenn sie in NRW noch vergleichsweise hoch ist. Wie sieht die Entwicklung in Ihrer Branche aus?

Hans Michael Weiss: In den 30 Jahren, in denen ich beim Verband arbeite, ist die durch eine Mitgliedschaft vermittelte originäre Tarifbindung deutlich gesunken. Die Zahl der tarifgebundenen Betriebe ist nur noch etwa ein Drittel so hoch wie damals. Mitglieder gewonnen haben wir über das OT-Modell: Unternehmen haben heute anders als früher die Möglichkeit, zwischen einer Mitgliedschaft mit oder ohne Tarifbindung zu wählen. Derzeit zählt unser Verband rund 1.200 tarifgebundene und 900 OT-Mitglieder.

G.I.B.: Welche Vorteile sehen die Unternehmen in einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung?

Hans Michael Weiss: Wir bieten ihnen einen kompletten Support. Unsere Verbandsorganisation ist schlagkräftig, unsere Mitarbeitenden sind kompetent. Wir beraten in Sozialversicherungsfragen und liefern kostenlosen Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht. Für viele Unternehmen sind die Tarifverträge aus Wettbewerbsgründen aber zu teuer. In der Metall- und Elektroindustrie zum Beispiel liegt der niedrigste Lohn bei 16,50 Euro. Das kann sich nicht jeder Betrieb leisten. Unser Grundsatz bleibt aber unverändert: Wir stehen für Tarifverträge und halten es für besser, Tarifabschlüsse in der Solidarität aller Unternehmen zu praktizieren.

G.I.B.: Handelt es sich bei den Mitgliedern ohne Tarifbindung um kleine und mittlere oder auch um größere Unternehmen?

Hans Michael Weiss: Tendenziell handelt es sich dabei um kleinere Unternehmen. Die 900 Firmen ohne Tarifbindung haben etwa 80.000 Mitarbeitende gegenüber rund 350.000 Beschäftigten in unseren 1.200 tarifgebundenen Unternehmen. In kleineren Betrieben gibt es noch den direkten Draht zwischen Firmenchef und Mitarbeitenden. Abgesehen von der finanziellen Komponente braucht es da nicht immer die Regelungen eines ordnenden Tarifwerks.

Größere Unternehmen dagegen erreichen mit der Tarifbindung über ihre Betriebsgrenzen hinweg einen branchenweiten Level. Ein Niveau, das für alle gilt, minimiert den Wettbewerb um Arbeitskräfte. Es entsteht ein Benchmark, an das sich alle Mitbewerber im Wesentlichen halten. Der wichtigste Grund für die Tarifbindung ist aber der Arbeitsfrieden. Auseinandersetzungen sind auf die kurzen Fristen beschränkt, in denen die Tarifvertragsparteien verhandeln. Für alle anderen Zeiten garantiert die Tarifautonomie eine ungestörte Wertschöpfungskette.



Hans Michael Weiss,
Metall NRW

G.I.B.: Eine Möglichkeit zur Stärkung der Tarifbindung ist die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. Brauchen wir, wie von den Gewerkschaften gefordert, mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge oder sollten sie die Ausnahme bleiben?

Hans Michael Weiss: Wir als Arbeitgeberorganisation stehen für Tarifbindung, die durch Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband freiwillig ins Unternehmen kommt. Tarifbindung, die von Staats wegen verordnet wird, besitzt eine andere Qualität. Sie widerstrebt Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes, der die positive und negative Koalitionsfreiheit regelt.

Würde die Allgemeinverbindlichkeit zur Regel, wären auch die – die so wichtige Tarifautonomie tragenden – Verbandsstrukturen gefährdet. Verbände leben schließlich von den Mitgliedern und deren Beiträgen. Das gilt für die Gewerkschaften genauso. In einer staatlich verordneten Tarifwelt gäbe es kaum noch Anreize für eine Mitgliedschaft.

Auch deshalb muss die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ganz klar die Ausnahme bleiben, die jedoch nicht zu verteufeln, sondern in Einzelfällen durchaus notwendig ist. Das kann ich aus eigener Erfahrung bestätigen, da ich in Nordrhein-Westfalen auf Arbeitgeberseite die Allgemeinverbindlichkeitsregelungen seit mehr als 20 Jahren als Mitglied im Tarifausschuss koordiniere.

G.I.B.: Unter welchen Voraussetzungen ist die Allgemeinverbindlichkeit möglich? Welchen Stellenwert hat der Tarifausschuss und wie arbeitet er?

Hans Michael Weiss: Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist ein hoheitlicher Akt, der für alle Betriebe und alle Beschäftigten einer Branche bindend und nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist. Der Tarifvertrag muss von besonderem öffentlichem Interesse sein. Das ist die rechtliche Komponente.

Daneben gibt es die politische Komponente. Dafür steht der Tarifausschuss, dem je drei Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite angehören. Sie werden von den Spitzenorganisationen im Land benannt. Auf Ar-

beitgeberseite wirken derzeit neben mir je ein Vertreter der Chemieindustrie und des Handwerks mit. Stellvertreter kommen etwa aus dem Brauereigewerbe und der DEHOGA.

Zunächst müssen beide Tarifvertragsparteien der jeweiligen Branche die Allgemeinverbindlichkeit gemeinsam beantragen. Dann kommt, gewissermaßen auf der Metaebene, der Tarifausschuss mit seiner Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbank ins Spiel. Ohne die mehrheitliche Zustimmung im Tarifausschuss darf der Minister die Allgemeinverbindlichkeit nicht erklären.

Eine der beiden Bänke hat also immer die Möglichkeit, die Allgemeinverbindlichkeit zu blockieren. Dieses Vetorecht für jede Seite wurde vom Gesetzgeber bewusst geschaffen und auch bei der letzten Reform durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz im Jahre 2014 beibehalten. Auf der Arbeitgeberbank entscheiden wir unabhängig von den Interessen einer Branche, ob wir mit unseren Grundprinzipien dem Ansinnen der Branchpartner zustimmen können. Eine Spielregel ist für uns ganz klar definiert: Keine Allgemeinverbindlichkeit für zu hohe Löhne!

Der gesetzliche Mindestlohn hat viel Druck aus der Debatte um allgemeinverbindliche Tarifverträge genommen. Es ist fraglich, ob die Festsetzung eines nur geringfügig über dem Mindestlohn liegenden Tarifs durch Allgemeinverbindlichkeit notwendig ist und im besonderen öffentlichen Interesse liegt.

G.I.B.: Mit Anträgen welcher Branchen haben Sie sich im Tarifausschuss zuletzt beschäftigt?

Hans Michael Weiss: Die Anträge betrafen die drei klassischen Branchen des Niedriglohnssektors: den Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA, das Friseurhandwerk und ganz aktuell das Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Zu Beginn meiner Arbeit im Tarifausschuss gab es deutlich mehr Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit, zum Beispiel im Handel. Für das Friseur- und Gaststätten-gewerbe bestanden früher Tarifverträge, die unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns lagen. Grund dafür wa-

ren vor allem die branchenüblichen Trinkgelder. Als der Mindestlohn gesetzlich verankert wurde, haben wir uns auf der Arbeitgeberseite schon darüber aufgeregt, dass der Gesetzgeber die durch Tarifautonomie frei gefundenen Entgeltverträge auf Bundesebene außer Kraft gesetzt hat.

G.I.B.: Wie bewerten Sie die Einführung des Mindestlohns?

Hans Michael Weiss: Der Mindestlohn ist eine Einmischung des Staates und eine Bevormundung der Tarifpartner, die am besten wissen, welche Entgelte für ihre Branche angemessen sind. Die Einführung des Mindestlohns zeigt die Tendenz des Gesetzgebers, möglicherweise auch wegen der sinkenden Tarifbindung, staatlicherseits in Entgeltfragen mehr einzugreifen.

G.I.B.: Gibt es dafür weitere Beispiele?

Hans Michael Weiss: Durchaus. Auch durch eine Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz können die Regelungen eines Tarifvertrags im Rahmen seines Geltungsbereichs auf Arbeitnehmer bisher nicht tarifgebundener Arbeitgeber erstreckt werden.

Vor allem stören mich gesetzliche Regelungen, die bestehende Tarifbindungen negieren. Nach dem Tarifvertragsgesetz gibt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag über Sozialkassen in seinem Geltungsbereich auch fremden Branchen Tarifbindungen vor. Ein Arbeitgeber kann sich dann nicht darauf berufen, dass er schon anderweitig tarifgebunden ist.

Das bedeutet, dass unsere Mitgliedsbetriebe, die auf dem Bau arbeiten und dort etwa selbst produzierte Geländer installieren, grundsätzlich von den Tarifverträgen der Bauindustrie erfasst werden. Um unsere Unternehmen zu schützen, haben wir eine Einschränkungsklausel vereinbart, nach der die Allgemeinverbindlichkeit nicht für bestimmte Mitglieder bestimmter Arbeitgeberverbände gilt. Wer bei uns Mitglied ist, hat damit Schutz vor der Allgemeinverbindlichkeit branchenfremder Regelungen.

G.I.B.: Bewerten Sie die Zusammenarbeit der Sozialpartner im NRW- Tarifausschuss trotz der verschiedenen

Grundhaltungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbank als partnerschaftlich?

Hans Michael Weiss: Ja. Bislang haben wir es immer geschafft, einvernehmliche Lösungen zu erzielen. Unsere Vorsitzende Anja Weber, die zugleich Landes-schlichterin ist, legt – wie bereits ihr Vorgänger – großen Wert darauf, Konfrontationen zu vermeiden. Wir stimmen uns in allen Fragen frühzeitig ab –, vor allem wenn Meinungsverschiedenheiten auftauchen. Dann gilt es auch, Einfluss auf die Antragsteller zu nehmen und bei der anderen Seite für Verständnis zu werben. Ein Beispiel ist unsere Grundsatzentscheidung, keine vollständigen Entgeltgitter mehr, sondern nur noch untere Lohngruppen für allgemeinverbindlich zu erklären. Es gibt im Vorfeld unserer Entscheidung aber keinen direkten Kontakt zur Gewerkschaft.

Natürlich führen wir im Tarifausschuss, der bis auf den Beratungsteil öffentlich tagt, längere Diskussionen. Zum Teil nehmen Anwälte die Interessen von Unternehmen wahr. Manchmal kommt es vor, dass wir uns in Einzelfragen vertagen und in der Zwischenzeit nach einem Konsens suchen. Es hat in NRW auch schon Klagen gegen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen gegeben: Zum Beispiel haben sich die Pizaauslieferungsbetriebe dagegen gewehrt, von der Allgemeinverbindlichkeit des DE-HOGA-Tarifvertrags erfasst zu werden.

G.I.B.: Auf Bundesebene ist das Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite offenbar nicht so harmonisch. Der DGB fordert, das Vetorecht der Arbeitgeberbank abzuschaffen. Ist das Allgemeinverbindlichkeitsverfahren aus Ihrer Sicht reformbedürftig?

Hans Michael Weiss: Nein. Wenn wir die Tarifautonomie so verstehen, wie von mir geschildert, und die Allgemeinverbindlichkeit die Ausnahme bleiben soll, muss es Steuerungsinstrumente geben. Die Beseitigung des Tarifausschusses würde der staatlichen Lohnfestsetzung Tür und Tor öffnen. Mir sind Fälle bekannt, in denen der Branchenverband auf Arbeitgeberseite im Rahmen des Tarifabschlusses quasi dazu genötigt wurde, den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gemeinsam mit der Gewerkschaft zu stellen. Möglicherweise könnte eine Gewerkschaft sogar dafür streiken, dass

der Arbeitgeberband die Allgemeinverbindlichkeit mit ihr beantragt. Ohne den Tarifausschuss entstünde ein sehr starkes Durchgriffsmandat für gewerkschaftliche Attitüden und keinesfalls eine Stärkung der Tarifbindung, wie bisweilen behauptet wird.

G.I.B.: Für eine Stärkung der Tarifbindung „von unten“ müssten die Gewerkschaften, aber auch die Arbeitgeberverbände ihre Mitgliederzahlen steigern. Was tun Sie als METALL NRW dafür, um neue Mitglieder mit Tarifbindung zu gewinnen?

Hans Michael Weiss: Wir haben Teams gebildet, die sich in Projekten mit diesem wichtigen Thema beschäftigen. Ein Tarifvertrag ist gewissermaßen der Stamm, an dem alles andere wächst. Ohne die tarifautonome Setzung der Arbeitsbedingungen für die Branche würden ein Arbeitgeberverband zu einer großen Anwaltskanzlei und eine Gewerkschaft zu einem Verbraucherschutzverein verkommen.

Die Tarifautonomie, die es uns erlaubt, grundgesetzlich geschützte Arbeitsbedingungen bis hin zum Streikrecht weitgehend ohne Einmischung des Staates zu regeln, hat Deutschland im internationalen Vergleich einen historisch gewachsenen Wettbewerbsvorteil verschafft.

Frankreich hat zum Beispiel versucht, diese Fragen mit staatlicher Macht zu regeln. Es ist auch insoweit kein Zufall, dass Macron zum neuen Staatspräsidenten gewählt wurde. Er versucht, das starre Staatssystem in der Arbeits- und Sozialpolitik aufzuweichen.

Vor große Probleme stellt uns der veränderte Wertewandel in unserer Gesellschaft. Früher war es für einen mittelständischen Firmenchef völlig klar: „Ich bin Mitglied im regionalen Arbeitgeberverband.“ Der gegenseitige Austausch in der großen Unternehmer-Community wurde sehr geschätzt. Die Managergeneration von heute lebt den Grundsatz „Gemeinsam sind wir stärker als allein“ nicht so intensiv. Die Grundeinstellung geht heute eher in die Richtung: „Ich kann meine Dinge selbst regeln.“ Es ist eine schwierige Aufgabe, Unternehmer in den Tarifprozess einzubinden und ihnen das Gefühl zu geben, mitreden zu können.

Dazu kommt die gewachsene Internationalisierung. Immer mehr Firmen werden von ausländischen Müttern gesteuert. Amerikaner und Kanadier haben meist kein Verständnis für deutsche Mitbestimmungsregeln und Gewerkschaften. Anders sieht es überraschenderweise bei den Chinesen aus, die die Gepflogenheiten im jeweiligen Land eher respektieren.

G.I.B.: Viele Firmenchefs halten das Tarifvertragsrecht für zu vielschichtig, zu kompliziert und zu starr. Gibt es Tendenzen zur Modernisierung und flexible Lösungen für Unternehmer, die nur bestimmte Teile eines Tarifvertrags übernehmen möchten?

Hans Michael Weiss: Tarifverträge sind in der Tat sehr komplexe Werke. Eine Tarifsammlung erreicht inzwischen Buchstärke. Eine ungebremschte Rechtsentwicklung seit 70 Jahren hat zu immer mehr Tarifbestimmungen geführt. Das Tarifbuch regelt Entgelt, Altersvorsorge, Zeitarbeit, Sonderzahlungen, Urlaub, Lohnfortzahlungen und vieles mehr. Sogar die Kontoführungsgebühr ist noch darin enthalten.

Bei Tarifverträgen gibt es traditionell eine gewisse „Beharrungstendenz“. Manche Regelungen sind nicht mehr zeitgemäß. In NRW haben wir es mit der IG Metall geschafft, diese Tendenz aufzuweichen und Dynamik ins Thema zu bringen. Wir haben den Tarifmantel mit 134 Änderungen grundlegend überarbeitet. Die wichtigste Änderung ist das Entgeltrahmenabkommen (ERA), das wir vor zehn Jahren mit einem innovativen Punktesystem zur Entgeltfindung eingeführt haben. Jeder Mitarbeiter erhielt danach ein neues Entgelt mit Absicherungen und Heranführungsbeträgen. Auch viele unserer Firmen ohne Tarifbindung waren und sind daran interessiert, dieses weiterhin hochmoderne Entgeltsystem zu übernehmen.

Um Unternehmen zu überzeugen, benötigen wir moderne und möglichst einfache Tarifverträge. Das Produkt als solches muss überzeugen. Dazu gehört zweifelsfrei eine gewisse Beweglichkeit. Beispiel Arbeitszeit: Sie ist mit der 35-Stunden-Woche grundsätzlich kurz, es gibt aber viele Möglichkeiten zur Flexibilisierung. Immerhin dürfen bis zu 18 Prozent der Beschäftigten 40 Stun-

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209, a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT

Stellv. Hauptgeschäftsführer METALL NRW

Mitglied der Hauptgeschäftsführung unternehmer nrw

Leitung Fachbereich Tarifpolitik, Tarifrecht, Arbeitswirtschaft

Uerdinger Str. 58 – 62, 40474 Düsseldorf

www.metall.nrw, www.unternehmer.nrw

Hans Michael Weiss, Tel.: 0211 4573-255

weiss@metall.nrw

den in der Woche arbeiten. Der Tarifvertrag erlaubt es sogar, in der Spitze 60 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Tarifverträge bieten auch in anderen Fragen Gestaltungsmöglichkeiten an, die jedoch nicht immer genutzt werden. Auf Betriebsebene wird das eine oder andere geblockt, was nach dem Vertragswerk möglich wäre. Ein „Fluch der guten Tat“ sind unsere zu hohen Löhne. Auch hier gibt es aber flexible Lösungen. Für Unternehmen, die einen Entgeltabschluss aus wirtschaftlichen Gründen nicht übernehmen können, sind Sonderregelungen möglich. Das konnten wir mit der IG Metall in NRW vereinbaren.

Nach einer anderen Öffnungsklausel darf vom Flächentarifvertrag abgewichen werden, um einen Betrieb für die Zukunft fit zu machen und die Beschäftigung zu sichern. Nach einer mit der IG Metall abgestimmten Liste haben in NRW 200 unserer 1.200 tarifgebundenen Betriebe von dieser Regelung Gebrauch gemacht.

Ein Tarifvertrag ist also nicht so starr, wie oft behauptet wird. Wir sehen ihn eher als eine gemeinsame Plattform, auf der betriebsindividuelle Anpassungen möglich sind. In Fragen der Modernisierung und Flexibilisierung sind wir auf einem guten Weg.

G.I.B.: Forderungen nach einer stärkeren Tarifbindung werden zunehmend auch in der Politik laut. Was kann sie für dieses Thema tun?

Hans Michael Weiss: Auf Bundesebene plädieren vor allem Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles, aber auch die Kanzlerin für eine Stärkung der Tarifbindung. Ich glaube nicht, dass sie diese Forderung auf die Metallbranche projizieren. Hier sind wir gut organisiert. Die IG Metall ist die stärkste Einzelgewerkschaft der Welt. Auch unsere OT-Unternehmen befinden sich nicht im tariffreien Raum, sondern verfügen über haustarifliche oder Anlehnungsregelungen.

Probleme sehe ich in einzelnen Regionen, vor allem in Ostdeutschland, und auf dem tertiären Sektor. Die Schwierigkeiten im Handel habe ich schon angesprochen. „Weiße Flecken“ in der Tarifbindung gibt es in einigen

Dienstleistungs-Branchen. Wenn keine Tarifstrukturen da sind und sich weder Gewerkschaften noch Arbeitgeberverbände berufen fühlen, daran etwas zu ändern, muss der Staat über Steuerungselemente nachdenken.

Zur Stärkung der Tarifbindung können Anreizsysteme und Gestaltungsspielräume beitragen. Nehmen wir das Beispiel Zeitarbeit: Seit April dieses Jahres dürfen Leiharbeiterinnen und -arbeiter grundsätzlich nur noch für 18 Monate in einem Betrieb bleiben. Mit der IG Metall haben wir vereinbart, dass die Überlindungsdauer auf 48 Monate ausgeweitet werden kann, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat trifft. Das ist eine gute Lösung. Denn Zeitarbeit hilft unseren Unternehmen, flexibel auf Auftragsspitzen zu reagieren.

Eine Ausnahme gilt auch für das vom Staat verordnete „Equal Pay“, das dem Leiharbeiter den Lohn eines vergleichbareren Arbeitnehmers des Entleihers garantiert. Wenn der Zeitarbeitsverband mit der DGB-Tarifgemeinschaft ein eigenes Lohnfindungssystem vereinbart, ist es erlaubt, bis zum 15. Monat vom „Equal Pay“ abzuweichen.

Leider sieht die Durchführungsanweisung der BA für die Zeitarbeit nicht vor, dass Abweichungen von der Grundvereinbarung nur für Unternehmen mit originärer Tarifbindung zulässig sind. Eine solche Regelung hätte zu einer erheblichen Tarifstärkung in der Zeitarbeit geführt.

Grundsätzlich gilt: Wir benötigen für jede Branche ein gutes Grundgerüst mit tariflichen Regelungen und zusätzlich branchenspezifische Anreize. Vor allem aber ist es wichtig, organisationspolitisch zu denken. Nur starke Verbände können auf Dauer wirksam gestalten. Deshalb müssen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen ihre Mitgliederzahlen steigern. Eine Schwächung der Verbände würde die Motivation des Staates erhöhen, weiter in die Tarifautonomie einzugreifen. Eine staatliche Einmischung gefährdet aber auf lange Sicht unser tarifliches Grundsystem und damit die Grundfesten unserer Wirtschaftsordnung.