

„Den Wettbewerb nicht auf dem Rücken der Beschäftigten austragen.“

Interview mit Michael Hermund, DGB Bezirk NRW

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

Michael Hermund: Tarifverträge sind vor allem für die Arbeitnehmer wichtig, die im Vergleich zu den Arbeitgebern in der schwächeren Position sind. Tarifverträge werden also benötigt, damit die Arbeitgeber ihre Marktmacht nicht unbegrenzt ausspielen können.

Tarifverträge sind für die Beschäftigten das wichtigste Instrument zur Regelung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Neben dem Maßstab einer fairen finanziellen Eingruppierung ermöglichen Tarifverträge den Arbeitnehmern auch, ihre Rechte wahrzunehmen und Rechtsansprüche zu erwirken.

G.I.B.: Allerdings geht die Tarifbindung seit Jahren kontinuierlich zurück. Nordrhein-Westfalen gilt traditionell als das Land der Tarifverträge. Wie beurteilen Sie die Entwicklung in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern?

Michael Hermund: Der Organisationsgrad ist in Nordrhein-Westfalen höher als in anderen Bundesländern. Deshalb können wir nach wie vor relativ viele Tarifverträge abschließen. Dabei darf man aber nicht verkennen, dass die Rahmenbedingungen auch hierzulande deutlich schwieriger geworden sind. Durch den Strukturwandel haben die einst herausragenden Branchen Kohle und Stahl ihre Dominanz verloren. Stattdessen sind viele neue Branchen entstanden, was unsere Arbeit nicht einfacher macht. Weltkonzerne wie Amazon begehen Tarifflucht.

Auch bei uns gibt es Zustände, die mit dem Grundsatz „Faire Arbeit – fairer Wettbewerb“ nichts zu tun haben. Bundesweit setzt NRW in Sachen Tarifautonomie aber immer noch Maßstäbe.

G.I.B.: Wo sehen Sie die Hauptursachen für den Rückgang der Tarifbindung?

Michael Hermund: Dafür gibt es verschiedene Gründe. In den klassischen Branchen steigen immer mehr Unternehmen aus dem Verband aus. Arbeitgeberver-

bände bewerben inzwischen Mitgliedschaften ohne Tarifbindung, um Firmen nicht zu verlieren. Zudem erschwert der Trend, immer kleinere Betriebseinheiten zu bilden, die gewerkschaftliche Organisation.

Auch Verkäufe und Standortverlagerungen von Unternehmen stehen für den Versuch, die Tarifbindung aufzuheben. In neuen Branchen mit geringem Organisationsgrad können die Arbeitgeber nach Belieben schalten und walten. Und es gibt sogar Branchen wie die ambulante Altenpflege, in denen wir gar keinen Verhandlungspartner vorfinden, der diese heterogene Branche repräsentiert.

Ein anderes Problem sind Arbeitgeberverbände, die nicht bereit sind, in Tarifvertragsverhandlungen einzusteigen. Ein Beispiel dafür ist die wachsende Branche der Callcenter im schlecht bezahlten Dienstleistungssektor, für die ein Tarifvertrag mehr als sinnvoll und wünschenswert wäre.

Auch die Politik der sozialen Spaltung der Beschäftigten durch prekäre Beschäftigungsformen hat dazu beigetragen, die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie zu untergraben. Beispiele dafür sind sachgrundlose Befristungen, Leiharbeit, Minijobs und Arbeit auf Abruf. Beschäftigte haben unter diesen Bedingungen Angst vor Repressionen, wenn sie sich organisieren. Hier ist der Gesetzgeber in der Pflicht zu handeln.

G.I.B.: Hat das Tarifautonomiestärkungsgesetz tatsächlich das Tarifvertragssystem stabilisiert?

Michael Hermund: Es sind einige Verbesserungen erkennbar, wirklich zufrieden kann man aber nicht sein. Die im Rahmen des Gesetzes verabschiedeten Maßnahmen wie die Einführung des Mindestlohns sind erste Schritte zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems; sie reichen aber nicht aus.

Nehmen wir das Thema Allgemeinverbindlichkeit: Wenn sich beide Tarifvertragsparteien der jeweiligen Branche einig sind und die Allgemeinverbindlichkeit gemeinsam beantragen, kann der Tarifausschuss immer noch sein Veto einlegen. Das ist sehr unbefriedigend.



Michael Hermund,
DGB Bezirk NRW

G.I.B.: Der DGB verlangt eine Reform des Verfahrens um die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Wie sehen die konkreten Forderungen aus?

Michael Hermund: Das Vetorecht des Tarifausschusses muss abgeschafft werden. Die Tarifvertragsparteien sind die handelnden Akteure. Sie kennen den Arbeitsmarkt und ihre Branchen. Ihre gemeinsame Entscheidung muss unwiderruflich gelten. Alles andere widerspricht demokratischen Grundsätzen.

Außerdem ist die „überwiegende Bedeutung“ eines Tarifvertrags neu zu definieren, die gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TVG Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung ist. Dabei ist die Stellung der jeweiligen Branche zu berücksichtigen, aber auch die Beantwortung der Frage: Wie wichtig ist es für den Arbeitsmarkt, dass genau dieser Tarifvertrag anerkannt wird? Die „überwiegende Bedeutung“ ist immer dann festzustellen, wenn die Tarifaufonomie und das Tarifvertragssystem stabilisiert, angemessene Entgelt- und Arbeitsbedingungen erreicht, soziale Standards gesichert und Wettbewerbsverzerrungen verhindert werden können.

Zudem müssen alle Tarifverträge, in denen Aufgaben und Leistungen einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien geregelt sind, von den Erleichterungen der Anerkennung einer Allgemeinverbindlicherklärung erfasst werden.

G.I.B.: Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sieht die Allgemeinverbindlichkeit nur als eng begrenzte Ausnahme und fordert statt staatlicher Regulierung eine Reform und Modernisierung der Tarifverträge und eine stärkere Öffnung für betriebliche Lösungen. Wie stehen Sie dazu?

Michael Hermund: Diese Sichtweise der BDA ist zweischneidig. Flexible Tarifverträge werden bereits in den verschiedensten Branchen – von Metall bis Chemie – traditionell angewandt. Viele Bereiche verfügen auch über Öffnungsklauseln, die aber oft mehr Probleme schaffen als sie lösen, vor allem wenn es um die Rückkehr zu den normierten Bedingungen geht. Wenn einmal ein Spalt zum Experimentieren und Abweichen

geöffnet ist, entsteht bei vielen Arbeitgebern die Erwartungshaltung, dass die Ausnahme ab jetzt immer gilt.

Im Kern stehen sich zwei verschiedene Wahrnehmungen gegenüber: Die Arbeitgeberverbände sprechen nur für ihre tarifgebundenen Unternehmen. Wir hingegen diskutieren die Probleme einer ganzen Branche. Uns geht es um den Abbau und die Verhinderung von „weißen Flecken“. Wir wollen auch „Schmutzkonkurrenz“ innerhalb einer Branche durch die Unterbietung von Löhnen verhindern.

Normalerweise müssten in unserer sozialen Marktwirtschaft beide Seiten dazu verpflichtet werden, für eine gesamte Branche die Augen aufzuhalten. Nur so lassen sich bestimmte Fehlentwicklungen vermeiden.

G.I.B.: Branchen mit einer hohen Tarifbindung wie die Baubranche oder die chemische Industrie stehen Branchen wie die Metall- und Elektroindustrie gegenüber, in denen die Tarifbindung deutlich gesunken ist. Wie sind diese unterschiedlichen Entwicklungen zu erklären?

Michael Hermund: Der Vergleich verschiedener Branchen ist kaum möglich, weil die Bedingungen stark voneinander abweichen und es eine große Spannweite unterschiedlicher Unternehmenstypen gibt.

Einige Branchen sind durch große Betriebe, andere dagegen mittelständisch geprägt. Bestimmte Branchen können durch die Marktmacht und das Preisdiktat der Abnehmer stark unter Druck geraten. In anderen Segmenten gibt es noch nicht einmal nennenswerte Arbeitgeberverbände. Wenn Betriebe nur den Mindestlohn zahlen, wird es für konkurrierende Unternehmen schwierig, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Entscheidend ist: Viele Gewerkschaftsmitglieder ergeben ein starkes Verhandlungsmandat. Eine Branche mit einem hohen Anteil an Verbandsmitgliedschaften ermöglicht Tarifverträge, mit denen die Wettbewerbsbedingungen im Arbeitgeberlager etwas fairer werden. Damit wird es schwerer, den Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen.

G.I.B.: Der DGB fordert – auch mit Blick auf die Veränderungen im digitalen Zeitalter durch Arbeit 4.0 und neue Beschäftigungsformen – stärkere gesetzliche Regelungen, um die Tarifbindung zu stärken. Welches sind neben der Reform der Allgemeinverbindlicherklärung Ihre Kernforderungen?

Michael Hermund: Es ist vor allem wichtig, dass wir unsere Grundsätze hochhalten. Mit der Einführung von Arbeit 4.0 dürfen wir nicht unsere sozialen Ererungenschaften über Bord werfen. Es darf nicht dazu kommen, dass neue Arbeitsformen Bestimmungen des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzes torpedieren. Im Gegenteil: Wir können auch Freelancer unter den Schutz eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses stellen. Freelancer müssen auch die Möglichkeit haben, sich in Gewerkschaften zu organisieren und an Tarifverträgen zu partizipieren.

Bei der Lösung dieser Probleme gibt es noch Lücken. Schon vor den Freelancern gab es den Begriff der Soloselbstständigen, die von der Kranken- bis zur Rentenversicherung alle ihre Angelegenheiten selbst regeln und bezahlen mussten. Am Ende des Monats hatten sie meist weniger Geld verdient als ein vergleichbarer Beschäftigter im Angestelltenverhältnis. Diese Schiefelage gilt es zu beseitigen.

Der Gesetzgeber muss der wachsenden Bedeutung und Attraktivität sozialversicherungspflichtiger Arbeit Rechnung tragen und prekäre Beschäftigungsformen unter diesen Schutz stellen. Auch die Tariffucht schwächt das Tarifsysteem. Deshalb fordern wir, Mitgliedschaften ohne Tarifbindung in den Arbeitgeberverbänden abzuschaffen, zumindest aber stark zu begrenzen.

Deutlich verbessert werden muss die Nachwirkung und Nachbindung eines Tarifvertrags bei Verbandsflucht. Außerdem fordern wir ein Verbandsklagerecht. Denn nur so können wir effektiv gegen Arbeitgeber vorgehen, die den Tarifvertrag systematisch in einigen Punkten gar nicht oder nicht korrekt anwenden.

Ein anderer wichtiger Aspekt: Tarifverträge müssen auch im Fall einer Aufspaltung, Abspaltung oder sons-

tigen Änderung im Rahmen des Umwandlungsrechtes oder eines Betriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB weiter gelten. Und schließlich: Die Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge von Bund, Ländern und Kommunen muss die Einhaltung der einschlägigen Tarifverträge sein.

G.I.B.: Grundsätzlich stellen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände trotz ihrer verschiedenen ideologischen Ausrichtungen die Tarifautonomie und Tarifbindung nicht infrage. Sind Tendenzen erkennbar, dass sich die Parteien in ihren unterschiedlichen Thesen einander annähern?

Michael Hermund: Das ist abhängig von der jeweiligen Branche, von der Gesprächsatmosphäre und auch davon, ob man die Interessen seiner Mitglieder vertritt oder die Interessen einer Branche.

Grundsätzlich erkenne ich an, dass die Arbeitgeberseite an der Tarifbindung festhalten möchte. Dann muss sie aber auch den zweiten Schritt gehen und die schon von mir kritisierten Mitgliedschaften ohne Tarifbindung ausschließen oder zumindest erheblich eindämmen. Alles andere wäre inkonsequent und auch unehrlich.

Die Arbeitgeberverbände müssen auch die von ihnen oft beklagte „Schmutzkonzurrenz“ durch Firmen bekämpfen, die mangels Tarifeinhaltung billig produzieren können. Die Gewerkschaften helfen gerne dabei mit.

Sehr erfolgreich war die Strategie der IG Metall, die in den letzten Tarifrunden gezielt die Unternehmen bestreikt hat, die nicht im Arbeitgeberverband vertreten waren. Diese Betriebe wurden quasi „auf dem falschen Fuß erwischt“, weil sie mit ihrem Austritt aus dem Verband nicht nur Geld sparen wollten, sondern auch damit gerechnet hatten, nun von Warnstreiks verschont zu bleiben.

Durch die Streiks erhielten die Firmen nicht nur einen „Schuss vor den Bug“, sondern auch eine gehörige Motivationsspritze, in den Arbeitgeberverband zurückzukehren und den Tarifvertrag wieder anzuerkennen. Auch für uns sind organisierte Arbeitgeber

mit Tarifbindung wichtig, um der jeweiligen Branche zu angemessenen Arbeitsbedingungen zu verhelfen.

Die Strategie der IG Metall halte ich auch für andere Branchen und Betriebe für zukunftsfähig. Gespräche helfen nicht immer weiter. Was nicht kooperativ am Verhandlungstisch geklärt werden kann, muss im Konflikt geregelt werden.

G.I.B.: Was kann der DGB Bezirk NRW selbst tun, um die Attraktivität der Mitgliedschaft und die Tarifbindung zu steigern?

Michael Hermund: Wir müssen werben und überzeugen. Nur mit vielen Mitgliedern gewinnen wir eine Verhandlungsmacht, die allen Beschäftigten gute Tarifverträge ermöglicht.

Das gilt insbesondere für die „desolaten“ Branchen, in denen wir deutlich mehr Mitglieder benötigen. Deshalb gibt es in verschiedenen Gewerkschaften Überlegungen, mit denen wir genau diese Branchen in den Blick genommen haben: zum Beispiel den Pflegebereich, aber auch die Metall- und Elektrobranche, wo wir zusätzliche Kapazitäten aufgebaut haben, um die nicht organisierten Beschäftigten zu erreichen.

Hier stehen wir vor einer großen Aufgabe, die wir hoffentlich möglichst schnell bewältigen können. Wir benötigen vor allem mehr aktive Mitglieder, die Verantwortung übernehmen und in ihrem Betrieb mitgestalten.

Erschwert wird unsere Arbeit durch die deutlich spürbare Werteverchiebung. Früher haben Arbeitnehmer Tarifverträge und damit auch die Arbeit der Gewerkschaften mehr geschätzt. Die jüngere Generation bezieht heutzutage ihre Informationen über Arbeitsbedingungen und faire Löhne durch Recherchen im Internet. Die jungen Leute rechnen spitz aus, was der Beitrag in einer Gewerkschaft kostet und welche Gegenleistung sie sich davon erhoffen. Am meisten hilft es, wenn man die jungen Leute mal zu einem Warnstreik mitnimmt und ihnen praktisch demonstriert: Das ist Gewerkschaft! So erkennen sie am besten, dass eine Tariferhöhung hart erkämpft wird und nicht vom Himmel fällt.

Ein anderes, sehr bedrückendes Thema ist die große Angst vieler Beschäftigten in prekären Arbeitsverhältnissen. Früher galt die Devise: Gemeinsamkeit macht stark. Mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft kaufe ich mir Schutz ein. Heute herrscht dagegen oft die pure Angst vor.

In etlichen Branchen sind die Bedingungen miserabel. Nehmen wir das Beispiel Callcenter: Hier arbeiten oft sehr viele Beschäftigte zu unterschiedlichsten Tages- und Nachtzeiten auf engstem Raum. Die allermeisten Arbeitsverhältnisse sind befristet. Leiharbeitsverhältnisse hebeln die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes aus. Der Organisationsgrad der Mitarbeitenden tendiert gegen null. Viele Beschäftigte trauen sich aus Angst vor der Kündigung noch nicht einmal, eine Gewerkschaftszeitung auch nur in die Hand zu nehmen. Das ist ein gravierendes Problem.

G.I.B.: In Nordrhein-Westfalen gab es vor Kurzem einen Regierungswechsel. Was erwarten Sie von der neuen Landesregierung zum Thema „Stärkung der Tarifbindung“?

Michael Hermund: Die neue Landesregierung hat angekündigt, das Tariftreue- und Vergabegesetz zu kippen. Wir erwarten von der Regierung aber auf jeden Fall, dass die wesentlichen Bestandteile der Tariftreue bei der Vergabe erhalten bleiben. Mit Steuergeldern dürfen Tariffucht und schlechte Arbeitsbedingungen nicht auch noch begünstigt werden. Deshalb fordern wir ganz deutlich: Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die Tarifverträge einhalten!

DAS INTERVIEW FÜHRTE

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

KONTAKT

DGB Bezirk NRW
Abt. Arbeitsmarktpolitik
Friedrich-Ebert-Str. 34 – 38, 40210 Düsseldorf
Michael Hermund, Tel.: 0211 3683116
Michael.Hermund@DGB.de