



Allgemeinverbindlicher
Tarifvertrag

Einer für Alle.

ver.di

Dokumentation



ver.di-Symposium »Einer für alle – Allgemeinverbindliche Tarifverträge im Handel«

Handel

Impressum

ver.di Bundesfachbereich Handel
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Verantwortlich: Stefanie Nutzenberger

Redaktion: André Scheer
Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik

Fotos: Dirk Lässig (Titel, 5 + S. 4, 6, 9, 10, 16,18, 21, 22, 26, 28, 32, 35),
Dietrich Hackenberg (Titel, 1), FDP (25), Hubert Thiermeyer (33)
Grafiken/Schaubilder: Thorsten Schulten

Berlin, April 2022

Das AVE-Symposium

Tariffucht und schwindende Tarifbindung im Einzel- und Versandhandel sowie im Groß- und Außenhandel haben ein Ausmaß erreicht, das dringend Gegenmaßnahmen erforderlich macht. ver.di fordert deshalb u.a. von der Politik, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) der Tarifverträge durch eine Gesetzesänderung erleichtert wird. Dadurch würden die Tarifverträge auch für bislang nicht tarifgebundene Unternehmen wie zum Beispiel Amazon, Zalando, Hornbach oder Peek & Cloppenburg gelten.

In einem öffentlichen Symposium hat der ver.di-Fachbereich Handel am 2. September 2021 in Berlin das Thema allgemeinverbindliche Tarifverträge mit Expertinnen und Experten sowie Abgeordneten der demokratischen Bundestagsparteien diskutiert. Statements gab es von Stefanie Nutzenberger, die im ver.di-Bundesvorstand für den Handel zuständig ist, sowie vom ver.di-Vorsitzenden Frank Werneke und von Prof. Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

An der anschließenden, von Maike Rademaker moderierten Podiumsdiskussion nahmen Carl-Julius Cronenberg (FDP), Susanne Ferschl (Die Linke), Cansel Kiziltepe (SPD), Beate Müller-Gemmeke (Bündnis 90/Die Grünen) und Uwe Schummer (CDU) teil. Die Veranstaltung wurde live im Internet übertragen und kann unter der Adresse www.ave-verdi.de angeschaut werden. In der vorliegenden Dokumentation sind die Inhalte des Symposiums nachzulesen.



Stefanie Nutzenberger

ver.di-Bundesfachbereichsleiterin Handel und Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, meine sehr geehrten Damen und Herren,

auch ich möchte Euch und Sie herzlich zu unserem Symposium »Einer für alle – Allgemeinverbindliche Tarifverträge im Handel« willkommen heißen. Bevor wir zu den Referenten und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Podiumsdiskussion kommen und ihnen das Wort erteilen, möchte ich kurz auf die aktuelle Tarifsituation eingehen.

Als wir das Symposium planten, ahnten wir nicht, dass wir auch jetzt noch, im September, mitten in den Tarifrunden für den Einzel- und Versandhandel und für den Groß- und Außenhandel stecken würden. Ich muss sagen: Die derzeitige Haltung der Arbeitgeber macht es unmöglich, zu einem Ergebnis zu kommen. Es fehlen Anerkennung und Respekt für eure Arbeit, für das, was ihr jeden Tag leistet und in den letzten Wochen und Monaten geleistet habt. Ihr steht Tag für Tag mit Maske im Laden. Ihr seid diejenigen, an denen sich Konflikte und schlechte Laune so mancher Kundinnen und Kunden entladen. Ihr füllt die Regale auf, schafft Lebensmittel und Kleidungsstücke und alles andere heran, füllt auf, kassiert und, und, und. Die Personaldecke ist zum Teil so dünn, dass die Hände nicht ausreichen, um die Arbeit zu erledigen.

Am gestrigen Mittwoch hat in Nordrhein-Westfalen die inzwischen fünfte Verhandlungsrunde für den Einzel- und Versandhandel stattgefunden, und was soll ich

sagen: Die Verantwortlichen aus den Unternehmen und aus den Verbänden bewegen sich quasi nicht von der Stelle, weder mit ihren Angeboten noch bei der Kompromissbereitschaft in anderen Fragen. Unsere Kolleginnen und Kollegen in NRW sind mit einem gut durchdachten Kompromissvorschlag in die Verhandlungen gegangen. Sie haben einen Vorschlag gemacht, wonach die Unternehmen, die nach dem Lockdown tatsächlich Probleme haben, für einen festgelegten Zeitraum die Erhöhung der Entgelte durch Freizeit ausgleichen können und die Beschäftigten in den Unternehmen hier entsprechend eine Wahlmöglichkeit haben. Damit sind die Kolleginnen und Kollegen der Tarifkommission dem Arbeitgeberverband sehr weit entgegenkommen. Und was haben sie erfahren? Ignoranz den Interessen der Beschäftigten gegenüber, Desinteresse der Arbeitgeber daran, wie es den Beschäftigten in der Pandemie tatsächlich geht. Und dann das Angebot: Zwei Prozent nach zwei Nullmonaten und eine weitere Erhöhung von 1,8 nach weiteren drei Nullmonaten im nächsten Jahr, im August 2022.

Das bedeutet Reallohnverlust bei historischen Umsatzzuwächsen im Einzelhandel. Eine völlig inakzeptable Erhöhung und null Annäherung beim Mindestentgelt, obwohl es die Spatzen von den Dächern pfeifen, dass inzwischen an allen Stellen in der Republik zwölf Euro gefordert werden. Auf Seiten der Arbeitgeber gibt es offensichtlich keine eigenen Lösungsvorschläge, um diesen Konflikt zu beenden. Wir sind noch meilenweit von einer Einigung entfernt, und damit provozieren die Arbeitgeber eine weitere Verschärfung des Konfliktes. Dazu sind wir bereit, wir stellen uns dieser Auseinandersetzung für die Interessen der Beschäftigten und für unsere Mitglieder im Handel. Wir werden nicht nachlassen und deutlich machen, dass das bisher angebotene nicht ausreicht und für einen Tarifabschluss inakzeptabel ist.

Meine Hochachtung gilt euch, den tausenden Kolleginnen und Kollegen, die sich in den vergangenen Wochen und Monaten an Streiks und Aktionen beteiligt haben, die Mut haben, das Herz in die Hand nehmen und den Druck auf die Unternehmer erhöhen und aufrechterhalten. Auch heute streiken im Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen und auch in Berlin-Brandenburg hunderte Kolleginnen und Kollegen. Ich weiß, dass viele von euch auch der Veranstal-

tung folgen, und ihr seid herzlich von hier aus begrüßt. Auch Mitglieder von mehreren Tarifkommissionen in den Ländern schauen heute zu. Darüber freuen wir uns sehr, und auch euch einen herzlichen Gruß. Ihr erfüllt eine ungeheuer wichtige Aufgabe in unserem Land. Mit eurem Engagement, mit eurem Mut verändert ihr und verändern wir die Arbeits- und Lebensbedingungen von Millionen Menschen im Einzel- und Versandhandel wie im Groß- und Außenhandel. Jede und jeder einzelne von euch ist Teil eines großen Ganzen. Zusammen stehen wir für gemeinsames Handeln und für Solidarität.

Unser Symposium steht unter der Überschrift »**Einer für alle – Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen**«.

Ihr wisst vielleicht, dass die Arbeitgeber in allen Verhandlungen im Einzel- und Versandhandel und im Groß- und Außenhandel aufgefordert werden, die Tarifverträge mit uns gemeinsam für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Sie haben deutlich gemacht, dass sie sich, egal, wie der Abschluss aussehen wird, weigern werden, das gemeinsam mit uns zu machen. Auch wenn diese Haltung keine neue ist, empört und überrascht sie mich immer wieder, denn die Arbeitgeberverbände wussten es schon mal besser. Ich zitiere aus einer Broschüre, die wir veröffentlicht haben, und in der ein Zitat aus dem Jahr 1999 enthalten ist. Damals erklärte der Einzelhandelsverband Nordrhein-Westfalen, dass die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge geboten sei, um die soziale Komponente der Marktwirtschaft im Einzelhandel zu erhalten. Es bestehe die Gefahr, dass zur Erhaltung oder Eroberung von Marktanteilen Einsparungen bei den Personalkosten angestrebt werden. Eine dieser Einsparmöglichkeiten sei auch die Nichtbeachtung geltender Tarifverträge. Da kann man doch nur sagen: Wie wahr! Es ist an der Zeit, dass sich die Verbände und die Unternehmen aus ihrer Wagenburg herausbewegen und anschauen, was in den letzten 20 Jahren dadurch, dass es keine Allgemeinverbindlichkeit gibt, passiert ist, und dass sie sich daran erinnern, was sie vor gar nicht allzu langer Zeit selbst gesagt haben.

Es gibt unzählige Gründe dafür, unsere Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Von mir an dieser Stelle nur so viel dazu: Es ist nicht glaubwürdig, wenn die Arbeitgeberverbände bei jeder sich bietenden Gelegenheit auf die Konkurrenz durch den

Onlinehandel verweisen, aber zugleich die Regulierung dieser Konkurrenz verhindern. Der Handelsverband Deutschland (HDE) hat Anfang 2020 Amazon als Mitglied in seiner Organisation aufgenommen. Damit ist der HDE noch mehr zu einer Lobbyorganisation für große Handelskonzerne geworden, während die kleinen und mittleren Unternehmen hinten runterfallen. Der HDE erlaubt, ebenso wie der Verband des Groß- und Außenhandels, BGA, Unternehmen sogenannte OT-Mitgliedschaften, Mitgliedschaften »ohne Tarifbindung«. Diese Unternehmen können also alle Vorteile des Verbandes in Anspruch nehmen, brauchen sich aber nicht an die von den Verbänden abgeschlossenen Tarifverträge zu halten. Bei einigen dieser OT-Mitglieder müssen die Kolleginnen und Kollegen seit Jahren für Tarifverträge, gegen Lohndumping und gegen miese Arbeitsbedingungen kämpfen. Wir wollen, dass Amazon und andere Mitglieder die Flächentarifverträge des Einzel- und Versandhandels übernehmen und mit uns einen Tarifvertrag zu Guter und Gesunder Arbeit verhandeln.

Nicht nur die Arbeitsverhältnisse im Einzel- und Versandhandel werden angegriffen und bedroht, sondern in den nächsten Jahren möglicherweise auch die der Kolleginnen und Kollegen im Groß- und Außenhandel.

Die AVE ist ein Weg zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Handel, im Groß- und Außenhandel wie auch im Einzel- und Versandhandel. Aber der HDE und die BGA nutzen ihr Vetorecht, das ihnen das Gesetz de facto einräumt, und stellen sich schützend vor Amazon und andere Unternehmen, indem sie eine gemeinsame Beantragung der AVE verweigern. So sorgen die Verbände dafür, dass der Multi seinen unsauberen Wettbewerbsvorteil behalten darf. Man muss sich schon fragen, warum dem kein Riegel vorgeschoben wird, obwohl es so offensichtlich ist.

Dabei ist klar: Die Folgen von niedrigem Einkommen und schlechten Arbeitsbedingungen tragen in erster Linie die Beschäftigten. Aber nicht nur sie, sondern alle zahlen. Die Allgemeinheit zahlt, die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler zahlen, weil Menschen finanzielle Unterstützung in Anspruch nehmen müssen, weil das Geld nicht reicht. So zahlen alle dafür, dass einzelne sich die Taschen voll stecken.

Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ist nicht nur ein Weg, sondern aus meiner Sicht für den Handel der richtige Weg. Wir müssen gemeinsam dafür sorgen, dass rund fünf Millionen Beschäftigte von ihrer Arbeit leben können und dass Tarifverträge ihre Arbeits- und Lebensbedingungen gestalten.



Frank Werneke

Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

ein herzliches Willkommen selbstverständlich auch von meiner Seite zu diesem wichtigen Symposium, das zu einer interessanten Zeit stattfindet. Es sind noch weniger als vier Wochen bis zur Bundestagswahl, die spannend zu werden scheint. Wir erleben einen spannenden Wahlkampf, in dem allerdings aus meiner Sicht zu viel über Personen und zu wenig über Inhalte und Programme diskutiert wird. Wir versuchen als ver.di, über viele Veranstaltungen, und die heutige gehört dazu, die politischen Inhalte, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig sind, in diesen Bundestagswahlkampf einzubringen. Wir haben, um beim Thema der Tarifbindung zu beginnen, ein Meinungsforschungsinstitut beauftragt, zu fragen: Wie schaut eigentlich der Wähler, wie schaut die Wählerin auf das Tarifvertragssystem? Das war eine repräsentative Befragung von Kantar Public, einem bekannten Mei-

nungsforschungsinstitut, bei insgesamt 1038 Wahlberechtigten im Zeitraum vom 1. bis 7. Juli. Die Befunde sind interessant und eindeutig.

Auf die Frage, »Wie beurteilen die Wählerinnen und Wähler, dass es eine nachlassende Tarifbindung in Deutschland gibt«, sagen 88 Prozent derer, die sich an der Befragung beteiligt haben, dass das negativ ist. In Ostdeutschland ist die kritische Bewertung noch einmal stärker. Besonders ist, dass es an der Stelle keine Unterschiede zwischen den Anhängerinnen und Anhängern der verschiedenen Parteien gibt. Ganz, ganz überwiegend ist es Usus, dass alle Anhängerinnen und Anhänger der verschiedenen Parteien die Tariferosion kritisch bewerten. Am kritischsten sind die Wählerinnen und Wähler der SPD mit 93 Prozent, aber auch bei den Wählerinnen und Wählern der FDP sehen immer noch drei Viertel die Tariferosion kritisch.

Diese Bewertung der Tariferosion und damit natürlich auch die positive Bewertung von Tarifverträgen steht leider im völligen Widerspruch zur tatsächlichen Entwicklung in Deutschland. Wir haben seit vielen Jahren eine nachlassende Tarifbindung. Dieser Trend ist ungebrochen und nimmt sogar an Geschwindigkeit zu. Die neuesten Zahlen sagen aus, dass nur noch 51 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Tarifschutz haben, und dabei besteht nochmal ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland. In Westdeutschland sind es noch 53 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Tarifvertrag haben, in Ostdeutschland sind es nur noch 43 Prozent. Diese Zahlen sind eigentlich schon dramatisch genug. Sie werden aber dadurch positiv überzeichnet und korrigiert, dass in diesen Zahlen natürlich auch der komplette öffentliche Dienst enthalten ist, wo wir eine unverändert hohe Tarifbindung haben. Gehen wir in die verschiedenen Bereiche der Privatwirtschaft, das gilt sowohl für Industrie als auch für die Dienstleistungsbranchen, sind die Zahlen noch einmal dramatisch schlechter. Im Bereich des Handels, des Einzelhandels, sind wir bundesweit mittlerweile bei unter 30 Prozent Tarifbindung angekommen.

Man könnte nun sagen, dass es vielleicht gar nicht so wichtig sei, ob ein Tarifvertrag gilt oder nicht, dass das vielleicht für die Gewerkschaft wichtig sei, aber die Menschen, die Beschäftigten, seien doch selbstbewusst

genug und treten schon individuell für ihre Interessen ein. Wenn man sich aber die Zahlen anschaut, dann ist klar, dass es bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die tarifgebunden sind, und denen, die nicht tarifgebunden sind, einen deutlichen Unterschied gibt. Nach den Erhebungen der Hans-Böckler-Stiftung erhalten Beschäftigte, die keinen Tarifschutz haben, im Schnitt elf Prozent weniger Gehalt als solche, die unter einen gültigen Tarifvertrag fallen. Es gibt auch Unterschiede bei der Arbeitszeit, in aller Regel arbeiten Kolleginnen und Kollegen, die keinen Tarifschutz haben, länger als Kolleginnen und Kollegen mit Tarifschutz. Deutliche Unterschiede gibt es auch bei Zuschlägen und Urlaubsanspruch.

Wenn der HDE jetzt hier im Raum wäre, dann würde er sagen: Na ja, es ist zwar richtig, dass die Tarifbindung über die Jahre nachgelassen hat, aber die Tarifierung ist in vielen Branchen ja unverändert hoch. Viele Betriebe orientieren sich zumindest in Teilen an dem Tarifvertrag, auch wenn sie formalrechtlich nicht darunter fallen, und am Ende ist es doch so, dass über 50 Prozent aller Beschäftigten unter Tarifierung fallen. Es macht einen himmelweiten Unterschied, ob ein Tarifvertrag rechtlich gilt und es damit ein einforderbares und im Zweifelsfall auch einklagbares Recht auf seine Bestimmungen gibt, oder ob gnädig Teile eines Tarifvertrages gewährt werden. Deshalb ist es für uns wichtig, dass Tarifverträge nicht nur in Teilen irgendwie zur Anwendung kommen, sondern dass tatsächlich echtes Recht auf Tarifschutz durch einen gültigen Tarifvertrag besteht.

Ich glaube, dass es Sinn macht, nochmal zu gucken, was eigentlich die Ursachen für die nachlassende Tarifbindung in den letzten grob 20 Jahren sind, nicht nur im Handel, sondern insgesamt. Es gibt da nicht die eine Antwort, sondern durchaus unterschiedliche Ansätze und Erklärungspunkte für die verschiedenen Branchen. Aber wenn ich mir den Bereich des Gesundheitswesens, der Pflege, anschau, dann hat dort die Privatisierung tiefe Spuren hinterlassen. Über die Hälfte der Anbieter in der Pflege sind mittlerweile private Konzerne, in der ambulanten Pflege ist der Anteil noch viel größer, und dort kommen Tarifverträge praktisch nicht vor. Es gibt aber auch in Branchen, die früher mal eine sehr hohe Tarifbindung hatten, Tendenzen und Trends, die klar feststellbar sind.

Während es noch in den 80er Jahren in Westdeutschland und auch in den 90er Jahren zumindest die Mehrheitsmeinung im Arbeitgeberlager gewesen ist, dass Flächentarifverträge eine positive Funktion haben, dass faire Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden sollen, ist diese Position heute im Arbeitgeberlager zwar noch vorhanden, aber sie ist dort mittlerweile völlig exotisch geworden. Der Mainstream im BDA, aber auch in fast allen Branchen-Arbeitgeberverbänden, ist heute, dass aufgrund von Internationalisierung und einer Ausdifferenzierung der Branchen die Idee, über Flächentarifverträge faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen, Geschichte sei. Es ist auch gar nicht mehr das Ziel. Da ist auch noch ein Schuss Ideologie dabei. Ich habe in den zwei Jahren, in denen ich jetzt ver.di-Vorsitzender bin, bestimmt zwei Dutzend Symposien und Zirkel im nicht-öffentlichen Raum bestritten, wo es mit Arbeitgebervertretern immer Debatten über die Zukunft des Tarifvertragssystems gegeben hat. Ich treffe da auf eine Mischung aus Kaltschnäuzigkeit und Verlogenheit. Die Erzählung geht dann ungefähr so: Wir als Gewerkschaften, speziell ver.di, sollen doch endlich aufhören, rumzuheulen, und unseren Job machen, Tarifverträge erstreiten und vorher Mitglieder gewinnen. Es gäbe überhaupt keinen Grund, warum die Arbeitgeber an dieser Stelle aktiv oder uns gar behilflich sein sollten. Wir könnten ja nicht erwarten, dass die Arbeitgeber die Tarifverträge auf dem Silbertablett präsentieren. Dafür seien wir da, und dafür müssten wir streiten.

Diese Haltung, die ganz offen auch im öffentlichen Raum ausgesprochen wird, steht natürlich im Widerspruch zum tatsächlichen Handeln. Wir erleben täglich, dass jeder Versuch, ein Tarifvertrag durchzusetzen, de facto auf den härtesten Widerstand des jeweiligen Arbeitgebers trifft. Schon vorher wird auch versucht, die Gründung von Betriebsräten mit allen Mitteln zu verhindern. Da, wo Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter erkennbar und aktiv sind, wird versucht, sie aufzukaufen oder unter Druck zu setzen. Gerade im Handel kann man Bücher über diese Entwicklungen schreiben. Oder es wird uns das elektronische Zugangsrecht verwehrt, das wir brauchen, um in dieser digitalen Welt überhaupt mit den Beschäftigten in Kommunikation treten zu können.

Es ist ein schwacher Trost, dass die Arbeitgeberverbände des Handels gar nicht an der Speerspitze der Ideologen

im Arbeitgeberlager stehen. Dort findet man vereinzelt immer noch die Position, dass der Flächentarifvertrag eine sinnvolle, stabilisierende Funktion hat, während diese Ansicht im Bereich Gesamtmetall und Co. nicht mehr existiert. Dort sitzen die tatsächlichen Hardliner, und in der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände ist mittlerweile eine Führung am Ruder, für die die wichtigste an der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit die negative Koalitionsfreiheit ist. Auch dann, wenn das Tarifvertragssystem nicht mehr funktioniert, habe sich der Staat herauszuhalten. Das ist dort der Mainstream.

Wir diskutieren heute am Beispiel der Allgemeinverbindlichkeit über die Frage, was in dieser Situation helfen und wie es zu einer Stabilisierung des Tarifvertragssystems kommen kann. Bevor wir in diese Themen einsteigen, ist mir noch eine Vorbemerkung wichtig: Wir als ver.di sind nicht mutlos und setzen all unsere Hoffnung auf den Staat. Wir vertrauen auf die eigene Kraft, Tarifverträge durchzusetzen. Nur, wenn es Tarifverträge gibt, kann dieser auch für allgemeinverbindlich erklärt werden. Aber die Kräfteverhältnisse in der Arbeitswelt und auch in der Tarifpolitik sind durch gesetzgeberisches Handeln aus dem Lot gekommen. Ich nenne das Befristungsunwesen, die Angst davor, dass viele Kolleginnen und Kollegen in Arbeitslosigkeit abrutschen und dann früher oder später im ALG 2-Regime landen, die enorme Zunahme von nicht sozial abgesicherten Minijobs, gerade auch im Handel, die Zunahme von Werkverträgen, von Leiharbeit. Durch diese Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt ist auch das Kräfteverhältnis in der Tarifpolitik aus dem Lot gekommen. Deshalb gibt es zwei Ebenen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems: Erleichterte AVE, Bundestariftreuegesetz und ähnliche Dinge, auf die ich gleich nochmal komme. Aber jeder Weg zu einer Reregulierung des Arbeitsmarktes, zu einer Zurückdrängung von Leiharbeit und Werkverträgen, zu einer Begrenzung von sachgrundloser Befristung, zur Abschaffung von Minijobs ist gleichzeitig ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems. Wenn wir an die Politik adressieren, dann adressieren wir diese beiden Ebenen.

Nochmal zurück zur Umfrage von Kantar. Ich habe schon gesagt, dass die nachlassende Tarifbindung ganz überwiegend kritisch gesehen wird. Sagen die Wählerinnen und Wähler denn auch, dass der Staat jetzt

handeln muss? Da ist das Bild schon differenzierter. 65 Prozent aller Befragten haben gesagt: Ja, es muss staatlich gehandelt werden, wir brauchen gesetzgeberische Maßnahmen, um das Tarifvertragssystem zu stabilisieren. 31 Prozent sagen nein, der Staat hat sich da herauszuhalten, und wenn das Tarifvertragssystem rutscht, dann ist es eben so.

Es gibt deutliche Unterschiede zwischen den Parteipräferenzen. 89 Prozent der Wählerinnen und Wähler der Linken sagen, dass es gesetzgeberisches Handeln braucht, während eine deutliche Mehrheit der Wählerinnen und Wähler der AfD und der FDP das ablehnen. Wir haben dann gefragt ob es vielleicht Bereiche gibt, die besonders fokussiert werden müssen und wo es über die allgemeine Entwicklung hinaus Handlungsbedarf gibt. Das interessante Ergebnis ist, dass selbst diejenigen, die gegen ein Eingreifen des Staates zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems sind, zwei Ausnahmen machen, die Pflege und den Handel. Dort sagt die überwiegende Mehrheit auch der Skeptiker, der Ablehnenden, dass der Staat aktiv werden muss. Hier ist die Tariferosion so weit vorangeschritten, dass es soziale Verwerfungen gibt und es deshalb Handlungsbedarf gibt.

Was sind unsere Ansätze? Mit Blick auf die Zeit nur kurz: Die Allgemeinverbindlichkeit. Hier haben wir zwei konkrete Forderungen.

Wir wollen, dass es eine stärkere Gewichtung des öffentlichen Interesses bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gibt. Derzeit wird noch sehr stark auf die Repräsentativität von Tarifverträgen abgehoben. Wir wollen, dass das Ziel der Erreichung von angemessenen Entgelten und Arbeitsbedingungen in dem betreffenden Wirtschaftszweig als öffentliches Interesse anerkannt wird und tatsächlich Grundlage für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung sein kann. Und wir wollen, das ist der wichtigste Punkt, dass es im sogenannten Tarifausschuss nicht am faktischen Veto der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände scheitern kann, wenn zwei Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären wollen. Bisher braucht es eine Mehrheit im Tarifausschuss, die Arbeitgeberbank muss also für eine Allgemeinverbindlichkeit immer mitstimmen. Weil es dieses Damoklesschwert des praktischen Vetorechtes des Spitzenverbandes der

Arbeitgeberverbände gibt, scheitern viele Gespräche zur Anmeldung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages bereits im Vorfeld, weil darauf hingewiesen wird: Wir als Branchenarbeitgeberverband könnten uns das ja vorstellen, aber nie und nimmer mit der BDA. Deshalb mache es überhaupt keinen Sinn, weiter zu verhandeln.

Es gibt zum Teil ja auch Vorschläge, Tarifverträge einseitig im Tarifausschuss zur Abstimmung zu stellen. Ich will klar sagen: Das ist aus meiner Sicht problematisch, weil das Tür und Tor öffnen würde, dass nicht repräsentative Tarifverträge von Arbeitgeberverbänden im Tarifausschuss für allgemeinverbindlich erklärt werden, also gegen uns eine Allgemeinverbindlichkeit von Nicht-DGB-Tarifverträgen ausgesprochen wird.

Ein zweiter Punkt, der auch für den Handel wichtig ist, ist die kollektive Nachwirkung von Tarifverträgen. Wir haben derzeit die Situation, dass bei jeder Unternehmensänderung, bei jeder Ausgründung oder, wie es im Handel so schön heißt, bei jeder Privatisierung aus der Genossenschaft hin zum selbständigen Kaufmann, der Tarifvertrag praktisch über Nacht verloren geht, weil Tarifverträge durch Einzelarbeitsverträge abgedungen werden können. Deshalb wollen wir, dass ein Tarifvertrag nur durch einen Tarifvertrag ersetzt werden kann und bei jedem Betriebsübergang der bestehende Tarifvertrag erhalten bleibt, bis er durch einen anderen Tarifvertrag abgelöst wird.

Ein letzter Punkt, der für uns als Gesamtorganisation wichtig ist, auch wenn er für den Handel keine unmittelbare Wirkung hat: Der Staat, Bund, Länder und Kommunen, öffentliche Arbeitgeber, sind der größte Auftraggeber in diesem Land. Aufträge im Umfang von 400 Milliarden Euro werden durch den Staat vergeben. Wir wollen, dass nur noch tarifgebundene Unternehmen diese staatlichen Aufträge erhalten. Es sind unsere Steuergelder, und wir wollen unsere Steuergelder nicht im Tarifdumpingwettbewerb wissen.

Stefanie Nutzenberger hat bereits auf Amazon hingewiesen. Wir haben die schon genannte Befragung auch genutzt, um nochmal speziell zu Amazon zu fragen. Amazon betreibt ja viel Aufwand, um seine »guten Arbeitsbedingungen« mittels Spots im Fernsehen und so weiter öffentlich darzustellen. Deshalb haben wir



die Befragten mit der Frage konfrontiert: Glauben Sie, dass Amazon in Deutschland gute Arbeitsplätze schafft? Auch da ist der Befund eindeutig, nur 29 Prozent der Befragten sagen, dass Amazon in Deutschland gute Arbeitsplätze schafft, während knapp 70 Prozent das kritisch sehen und damit einen realistischen Blick auf die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in Deutschland haben. Die gute Nachricht ist: 70 Prozent würden auch sagen, dass es Amazon gut täte und sie das Unternehmen positiver bewerten würden, wenn es endlich zu einem Tarifvertrag kommt. Das ist ermutigend. Das ersetzt unsere Kämpfe bei Amazon nicht, aber das beweist, dass wir einen großen Teil der Bevölkerung hinter uns haben.

Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren, viel Stoff für die Diskussion auf diesem Symposium. Ich mach den Weg dafür frei, aber nicht ohne als letztes auch von meiner Seite aus für die gesamte ver.di den Kolleginnen und Kollegen im Handel, die heute im Streik sind, die in dieser ganz schwierigen Tarifausinandersetzung Rückgrat zeigen, solidarische Grüße und Unterstützung auszusprechen. Manche Tarifrunden im Handel haben schon sehr lange gedauert und es ist ein zähes Aushalten notwendig, aber wir werden auch in dieser Tarifrunde am Ende erfolgreich sein. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.



Reiner Hoffmann

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

euer Symposium kommt genau zum richtigen Zeitpunkt. Im Handel sind inzwischen nur noch knapp ein Viertel der Betriebe in einem Branchen- oder Haustarifvertrag. Immer mehr Arbeitgeber stellen sich aus ihrer sozialen Verantwortung.

Im DGB sind wir uns einig: Das werden wir nicht akzeptieren, weder im Handel noch in anderen Branchen. Die sinkende Tarifbindung und die anhaltende Tarifflicht von Arbeitgebern, die eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung eingehen, muss endlich gestoppt werden. Wir wissen: Mit Tarifvertrag haben die Beschäftigten bis zu elf Prozent mehr Lohn als die Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Betrieben. Wir wissen: Mit Tarifvertrag haben die Beschäftigten bis zu acht Tagen mehr Urlaub. Das ist eine Menge. Und wir wissen: Mit Tarifvertrag arbeiten die Beschäftigten im Schnitt eine Stunde weniger pro Woche.

Aus diesem Grund sagen wir: Gute Arbeit braucht Tarifverträge, und zwar für alle. Ich finde es richtig, dass ihr endlich Druck macht. Allgemeinverbindlichkeit ist ein guter Weg, um unser Ziel zu erreichen. Für den DGB und seine acht Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Wir müssen die Allgemeinverbindlichkeit weiter erleichtern. Deshalb fordern wir die Politik auf, dass sie endlich nachbessert, und zwar rasch. Die Reform aus 2014 hat eben nicht die Wirkung gezeigt, die wir uns davon erhofft haben, und das öffentliche Interesse für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung muss auch

gelten, wenn damit unser Tarifsysteem stabilisiert wird. Liebe Kolleginnen und Kollegen, eines ist doch klar. Tarifverträge sind ein öffentliches Gut. Also lasst uns gemeinsam den Druck aufrechterhalten. Ich wünsche euch eine erfolgreiche Veranstaltung und gute Diskussion. Glück Auf!



Thorsten Schulten

Wissenschaftlicher Leiter des WSI-Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

Guten Tag, meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen!

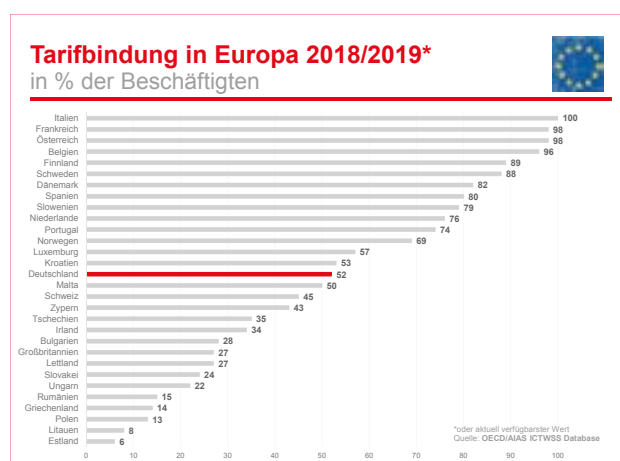
Mein Name ist Thorsten Schulten, ich leite das WSI-Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, und ich freue mich, heute euch und Ihnen ein paar Eindrücke aus der wissenschaftlichen Debatte um das Thema Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu geben.

Es wurde ja schon gesagt: Wir diskutieren aktuell über sehr viele unterschiedliche Ansätze zur Steigerung der Tarifbindung. Ich möchte im Folgenden versuchen zu begründen, warum ich die Reform und die stärkere Nutzung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung tatsächlich als einen Schlüssel für mehr Tarifbindung in Deutschland ansehe.

Ich möchte das Ganze in drei Schritten diskutieren. Am Anfang möchte ich ganz kurz ein bisschen über den

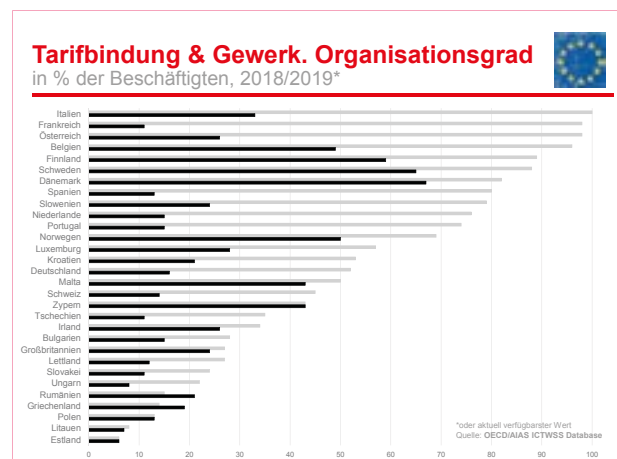
deutschen Tellerrand hinausschauen und mich mit der Frage beschäftigen, welche Bedeutung die AVE in anderen europäischen Ländern hat. Gibt es da vielleicht Erfahrungen, von denen wir lernen können? Wie wird dieses Instrument in unseren europäischen Nachbarländern genutzt? Im zweiten Punkt werde ich auf die aktuelle Entwicklung der Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland eingehen. Welche Tarifverträge haben wir eigentlich in Deutschland, die allgemeinverbindlich erklärt werden, welche Erfahrungen, welche Entwicklungen sehen wir. Im dritten Schritt werde ich dann ein bisschen konkreter auf die verschiedenen Reformvorschläge eingehen, die in der aktuellen Diskussion eine Rolle spielen. Ich glaube, das ist dann auch eine gute Überleitung zur politischen Diskussion, die wir im Anschluss haben werden.

Die Bedeutung der AVE im internationalen Vergleich

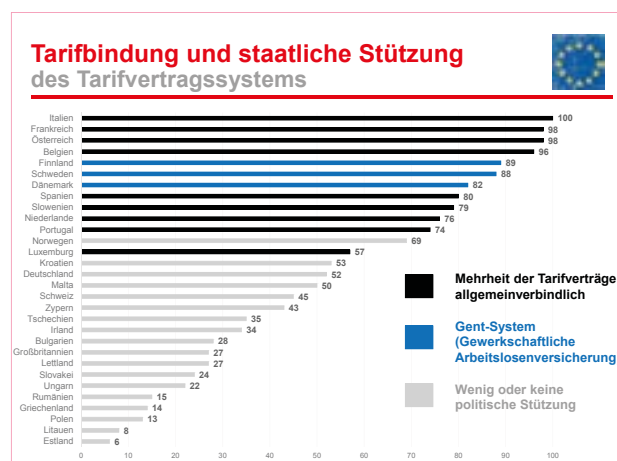


Auf dem aktuellen Slide seht Ihr einen Überblick über die unterschiedlich starke Tarifbindung in Europa. Die Daten zeigen, wie viel Prozent der Beschäftigten noch einem Tarifvertrag unterliegen. Da haben wir in Europa große Unterschiede. Das Spektrum reicht von einer Reihe westeuropäischer Nachbarländer, in denen noch 80, teilweise über 90 bis zu 100 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden sind und die Welt noch einigermaßen in Ordnung zu sein scheint, weil der Tarifvertrag sozusagen die Normalität ist, bis hin zu Ländern vor allem in Osteuropa, wo nur eine kleine Minderheit überhaupt einem Tarifvertrag unterliegt, während die große Mehrheit überhaupt keine Tarifverträge kennt. Deutschland liegt hier mit 52 Prozent – die aktuellen Zahlen müssten noch etwas niedriger sein –, also knapp der Hälfte der Beschäftigten, irgendwo im Mittelfeld.

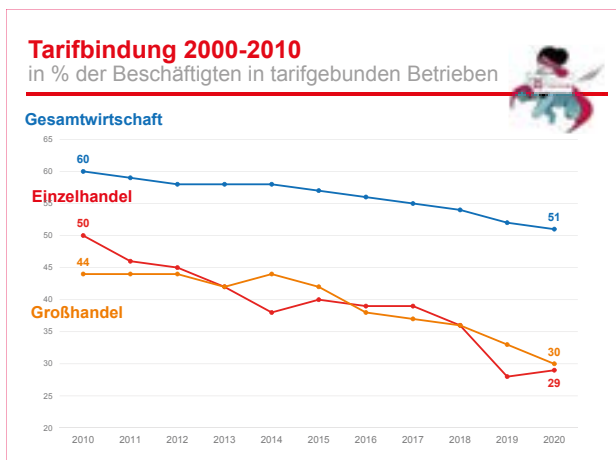
Die spannende Frage ist: Was erklärt diese Unterschiede? Warum haben wir was die Tarifbindung in Europa angeht, solche großen Diskrepanzen? Die erste Frage, die man sich als guter Gewerkschafter natürlich immer stellen wird, ist: Liegt das an uns? Liegt das an der gewerkschaftlichen Stärke?



Frank Werneke hat eben schon gesagt: Um Tarifverträge zu haben, braucht man Gewerkschaften, und um gute Tarifverträge zu haben, braucht man gute Gewerkschaften. Die Rolle der Gewerkschaften und ihre Stärke spielt natürlich für die Frage der Tarifbindung immer eine große Rolle. Gleichwohl kann man sehen, dass das Bild doch nicht so eindeutig ist. Nicht überall, wo wir starke Gewerkschaften haben, haben wir automatisch auch eine hohe Tarifbindung und umgekehrt. Wir haben durchaus Länder mit einer hohen Tarifbindung, in denen die Gewerkschaften ähnlich schwach organisiert sind wie zum Beispiel in Deutschland. Das heißt, es gibt offensichtlich auch andere wichtige Faktoren, die dazu beitragen, das von Gewerkschaften in Tarifverträgen erkämpfte zu verallgemeinern, so dass möglichst viele oder gar alle Beschäftigten davon profitieren können.



Wenn man sich das Bild noch mal anschaut, dann stellt man fest, dass alle Länder mit sehr hoher Tarifbindung, in denen also weit über die Hälfte, mehr als drei Viertel oder vielleicht sogar über 90 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden sind, Formen der gesellschaftlichen, der politischen staatlichen Unterstützung des Tarifvertragssystems haben. Unterstützung meint vor allen Dingen das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung. Es gibt auch andere, ähnlich gelagerte Instrumente, aber das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung ist in vielen Ländern sehr weit verbreitet. Umgekehrt haben die Länder, in denen die staatliche politische Unterstützung des Tarifvertragssystems relativ schwach ausgeprägt ist, und dazu würde ich auch Deutschland zählen, eine entsprechende niedrige Tarifbindung. Meine These lautet also: Man kann aus der internationalen Erfahrung lernen, dass eine umfassende Tarifbindung in der Regel nicht ohne staatliche Stützung in Form von AVE oder ähnlich gelagerten Instrumenten erreicht werden kann. Das zeigt zumindest die internationale Empirie.



Kommen wir zur deutschen Situation. Der Trend der Tarifbindung ist nach wie vor rückläufig. Wenn man sich in der Statistik den Einzelhandel anschaut, gibt es in der Kurve einen kleinen Knick von 2019 auf 2020. Zu diesem Zeitpunkt ist die Tarifbindung offensichtlich um ein Prozent hochgegangen. Prompt hören wir Jubelschreie des Arbeitgeberverbandes, dass die Tarifbindung wieder angestiegen und das Problem also gar nicht so groß sei. Das ist wirklich Unsinn.

Wir sehen ab und zu solche Zahlen, denn das sind ja alles Werte aus Umfragen bei Unternehmen, keine harten, dokumentierten Zahlen. Da gibt es immer mal

Veränderungen. Wenn der Wert in einem Jahr mal ein bisschen hochgeht, dann heißt das überhaupt nicht, dass die Tarifbindung wirklich angestiegen ist. Auch im Einzelhandel kann man keine reale Evidenz dafür finden. Der Grund für solche Schwankungen sind oft methodische Fragen: Z.B. können Veränderungen in den befragten Unternehmen das Ergebnis beeinflussen. Im Handel gibt es auf jeden Fall keinen Grund zur Entwarnung.

Was hat das nun mit der Allgemeinverbindlichkeit zu tun? Dazu ein kurzer historischer Exkurs:

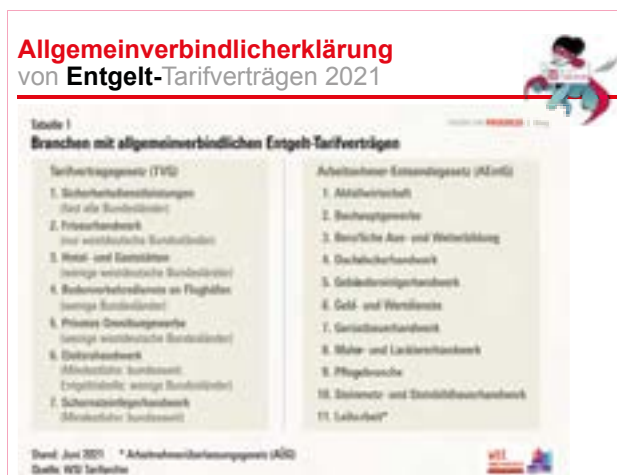
Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung ist in Deutschland relativ alt. Eingeführt wurde es bereits vor mehr als 100 Jahren mit der Tarifvertragsordnung von 1918. Interessanterweise, das ist heute wenig bekannt, hatte die Allgemeinverbindlicherklärung in der Weimarer Republik eine ganz wichtige Bedeutung zur Etablierung und Durchsetzung des Tarifvertragssystems. In der Weimarer Republik waren in den 1920er Jahren mehr als ein Drittel aller Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. Wir hatten also schon einmal eine sehr breite Nutzung dieses Instruments.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde dann das Instrument der AVE mit dem Tarifvertragsgesetz wiederaufgenommen, und die AVE hatte im Nachkriegsdeutschland eine zwar begrenzte, aber doch für viele Branchen sehr wichtige Bedeutung. Der Handel, der Einzel- wie der Groß- und Außenhandel, über die wir heute reden, gehörte zu diesen Branchen.

Nach 1990 sehen wir dann aber einen extremen Rückgang der Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen und parallel dazu eine Zunahme der OT-Mitgliedschaften bei Arbeitgeberverbänden, nach der die Mitgliedsunternehmen nicht mehr an den Verbandstarifvertrag gebunden sind. Ich glaube, hier sind wir schon beim entscheidenden Zusammenhang. Wenn ein Arbeitgeberverband sich entscheidet, auch Mitglieder aufzunehmen, die nicht tarifgebunden sind, kann er kein Interesse an einer Allgemeinverbindlicherklärung haben, weil das dieses OT-Prinzip ad absurdum führen würde. Deshalb wird der Handelsverband Deutschland, solange er so stark an der OT-Mitgliedschaft festhält wie bisher, kein Interesse haben, einer AVE zuzustimmen.



Wenn man das in Zahlen ausdrückt, sind für das aktuelle Jahr, also 2020, ganze 24 Allgemeinverbindlicherklärungen beschlossen worden. Das entspricht 1,1 Prozent aller Branchentarifverträge, die in diesem Jahr neu abgeschlossen wurden. 1,1 Prozent – das ist eigentlich nichts. In anderen Ländern, zum Beispiel in den Niederlanden mit einem ähnlich gelagerten Tarifvertragssystem wie in Deutschland, wird jeder zweite Flächentarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt.



Wenn man noch etwas genauer guckt, sieht man, dass sich die Allgemeinverbindlichkeit auf ganz wenige Branchen konzentriert. Wir haben ein paar Besonderheiten mit dem Arbeitnehmerentendegesetz, wo dann aber in der Regel nur branchenspezifische Mindestlöhne für allgemeinverbindlich erklärt werden. Und wir haben nach dem Tarifvertragsgesetz ein paar wenige Branchen, wo es allgemeinverbindliche Entgelttarifverträge gibt. Es gibt nur eine Branche, wo das weitgehend flächendeckend der Fall ist, die Sicherheitsdienstleistungen, auch eine ver.di-Branche. Alle anderen Bereiche – Fri-

seurhandwerk, Hotel und Gaststätten, Bodenverkehrsdienste, Flugreisen, Elektrohandwerk – sind Bereiche, in denen wir die Allgemeinverbindlichkeit in einzelnen Regionaltarifverträgen haben, in anderen Bereichen aber auch nicht. Also auch hier sehen wir keine flächendeckende, sondern eine sehr fragmentierte Nutzung dieses Instrumentes.

Man sieht also, die AVE ist ein in Deutschland aktuell nur sehr begrenzt eingesetztes Instrument. Was sind die Gründe dafür? Warum haben wir so eine geringe Nutzung der AVE?

Ich habe vier Punkte aufgeführt. Der erste ist, dass das AVE-Verfahren in Deutschland nach wie vor relativ kompliziert ist und es hohe Verfahrenshürden gibt. Bis 2014 gab es das sogenannte Quorum, nach dem nur Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden konnten, die sowieso schon eine mindestens 50-prozentige Abdeckung hatten. Dieses Quorum wurde 2014 mit dem sogenannten Tarifautonomiestärkungsgesetz abgeschafft, um mehr Allgemeinverbindlichkeit durchzusetzen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht, unter anderem deshalb, weil heute zwar kein starres Quorum mehr existiert, aber nach wie vor als wichtige Bedingung verlangt wird, dass ein Tarifvertrag eine »überwiegende Bedeutung« haben muss. Und was heißt »überwiegende Bedeutung«? In der Praxis ist es faktisch so, dass die Tarifausschüsse und die Ministerien doch wieder zählen und eine überwiegende Bedeutung vielleicht nicht immer erst bei 50 Prozent gesehen wird, aber schon 45 Prozent oder ähnlich hohe Werte verlangt werden. Die Fixierung auf eine bestimmte Zahl besteht also nach wie vor, deshalb hatte der Wegfall dieses Quorums auch kaum einen erleichternden Effekt. Wenig präzisiert ist in dem Gesetz auch, was wir unter öffentlichem Interesse zu verstehen haben, das ist eine sehr breit gefasste Formel. Es gibt zwar eine umfangreiche Arbeitsrechtsprechung, die versucht, das zu präzisieren, aber die kennt in der Praxis natürlich kaum jemand.

Dann haben wir als zweiten Punkt eine sehr restriktive Grundhaltung der Arbeitgeberverbände. Die BDA spricht selber immer davon, dass sie die AVE nur als ein Ausnahmeinstrument für wenige Branchen akzeptiert. Das ist insofern interessant, weil die Haltung der Arbeitgeberverbände in anderen europäischen Ländern eine

ganz andere ist. Dort sind es im Gegenteil oft sogar eher die Arbeitgeberverbände, die sagen: Wir wollen und brauchen die AVE, um gleiche Wettbewerbsbedingungen, gleiche Chancen zu haben, damit alle in der Branche zum Beispiel mit gleichen Lohnzahlungen konfrontiert sind. Die Position der BDA ist also zum Teil sehr ideologisch motiviert.

Dann haben wir, und das ist sicherlich einer der wichtigen Punkte, im Prinzip eine doppelte Vetoposition der Arbeitgeberseite. Doppelt in dem Sinne, dass erstens sowieso nur noch gemeinsame Anträge möglich sind. Das war nicht immer so: Bis 2014 waren auch einseitige Anträge möglich, das wurde erst im Zuge der AVE-Reform geändert. Wenn der Arbeitgeberverband also nicht mitmacht, und gerade im Handel macht er nicht mit, gibt es keine Chance auf einen AVE-Antrag. Hinzu kommt die zweite Vetoposition im Tarifausschuss, wo immer die Zustimmung der Arbeitgeberseite nötig ist. Hier entscheiden oft die Dachverbände, in dem Fall die BDA, ob sie der AVE zustimmt oder nicht. Es gibt genügend Fälle auch in Organisationsbereichen von ver.di, zum Beispiel im Friseurhandwerk, wo die BDA trotz eines gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien die AVE im Ausschuss blockiert hat.

Der letzte Punkt, und meines Erachtens sogar der wichtigste, ist die zunehmende Verbreitung von OT-Mitgliedschaften. Die Arbeitgeberverbände haben damit ein Organisationsprinzip entwickelt, das dem Gedanken und dem inhaltlichen Ziel einer Allgemeinverbindlichkeit diametral widerspricht.

Weil die Arbeitgeberverbände eine große Geheimniskrämerei darum machen, haben wir kaum Informationen darüber, wie viele ihrer Mitglieder »OT« und wie viele tarifgebunden sind. Wir haben viel Einzelevidenz, dass der Anteil der OT-Mitgliedschaften zunimmt, aber wir kennen keine genauen Zahlen. Der einzige Arbeitgeberverband, der sehr transparent seine Mitgliedsdaten veröffentlicht, ist Gesamtmetall. Dort ist mittlerweile mehr als die Hälfte aller Mitgliedsfirmen, 56 Prozent, OT-Mitglied. Das sind dann zum Teil eher kleinere Unternehmen, sodass die Zahl der Beschäftigten, die diese OT-Mitglieder repräsentieren, etwa ein Viertel ist. Aber mehr als die Hälfte der Mitgliedsfirmen des Verbandes sind nicht tarifgebunden.

Der Handelsverband Deutschland (HDE) veröffentlicht demgegenüber überhaupt keine Mitgliederdaten. Ich habe mal auf einer ver.di-Veranstaltung den Präsidenten des HDE in der Pause gefragt, wie viele OT-Mitglieder sein Verband eigentlich habe. Er antwortete mir, dass er das selbst nicht wisse. Ich habe wohl etwas verdutzt geguckt, und da hat er gesagt, sie hätten föderale Strukturen und Verbände, und diese sagen ihm das auch nicht.

**OT-Mitgliedschaften
in den Arbeitgeberverbänden:**

Handelsverband
Nordrhein-Westfalen

Fax-Nr: 0201-421086 (Dortmund)
E-Mail: mail@hde.com.de

Beitrittserklärung

Ich möchte beitreten...

Ich möchte mit Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft)

Ich möchte ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft)

Name: _____

Firmenname: _____

Mitarbeiter-ID: _____

Im ersten Augenblick habe ich gedacht, dass er mich veräppeln will, aber vielleicht weiß er das tatsächlich nicht. Die Vermutung ist aber nach allem, was wir an Evidenz haben, dass die Zahl möglicherweise noch deutlich höher ist als in der Metallindustrie. Wenn man Mitglied beim HDE werden will, muss man eine Beitrittserklärung ausfüllen, und auf der kann man einfach per Kreuzchen mitteilen, ob man Mitglied mit oder ohne Tarifbindung werden will. Es gibt gar keine Priorisierung mehr. Der Arbeitgeberverband agiert gar nicht mehr als Arbeitgeberverband, sondern signalisiert, dass es einerlei ist, ob ein Mitglied tarifgebunden ist oder nicht.

Zum Ende komme ich zu den Vorschlägen für eine Reform des AVE-Verfahrens, die es in der Diskussion gibt. Da möchte ich im Wesentlichen auf eine ganz wichtige Initiative hinweisen, die meines Wissens leider weitgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattgefunden hat. Der meines Erachtens umfassendste Reformvorschlag, der bisher zum Thema AVE entwickelt wurde, ist eine gemeinsame Bundesratsinitiative gewesen, die ursprünglich von Bremen ausgegangen ist und dann von Berlin und Thüringen unterstützt wurde, also von den drei rot-rot-grünen Regierungen in Deutschland. Sie haben zum einen gesagt: Wir brauchen eine

Änderung im Abstimmungsmodus im Tarifausschuss. Nicht mehr die Zustimmung, sondern die Ablehnung eines Antrages bedarf der Mehrheit, sodass dadurch hier die Veto-Position der Arbeitgeberseite aufgehoben wird. Sie wollten außerdem auch ermöglichen, dass die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen wieder durch eine einzelne Tarifvertragspartei beantragt werden kann.

Wenn man die Vetoposition der Arbeitgeberverbände aufhebt, dann hebt man natürlich auch die Vetoposition auf, die theoretisch auf der Gewerkschaftsseite liegen kann. Es wurde ja angesprochen: Was ist dann mit Tarifverträgen, die von Nicht-DGB-Gewerkschaften abgeschlossen worden sind. Meines Erachtens gibt es in den letzten 20 Jahren nur einen einzigen Fall, wo das mal praktische Evidenz hatte. Das war bei einem Tarifvertrag bei Bewachungs- und Sicherheitsdiensten in Sachsen, wo der Tarifvertrag tatsächlich nicht mit ver.di, sondern mit der christlichen so-called-»Gewerkschaft GÖD« vereinbart und für allgemeinverbindlich erklärt werden sollte. In der Praxis ist das der einzige Fall, der mir bekannt ist, wo dann die DGB-Vertreter*innen dagegen gestimmt haben. Das heißt natürlich, dass, wenn man so will, ein Risiko besteht. Das besteht aber immer, wenn wir die Vetoposition der Arbeitgeberseite aufheben wollen. Ich sehe allerdings keinen anderen Weg, wie man ansonsten zu mehr AVE kommen kann.

Der dritte Punkt ist die Präzisierung des öffentlichen Interesses. Da ist ganz wichtig, dass schon die Stabilisierung des Tarifvertrags selber im öffentlichen Interesse ist und damit sozusagen die Begründung für eine AVE sein kann.

Leider wurde diese Initiative nur noch von Hamburg unterstützt, alle anderen Bundesländer haben sie abgelehnt und es gab auch kaum eine ernsthafte Diskussion darüber. Ich glaube aber, dass der Vorschlag und andere Ideen es nach wie vor wert sind, sie zu diskutieren und sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

Ein Kernpunkt ist natürlich die Frage der OT-Mitgliedschaft. Wahrscheinlich kann man sie nicht gesetzlich verbieten, weil dies in die Satzungsautonomie der Arbeitgeberverbände eingreifen würde. Man kann sie aber vielleicht einschränken, und man kann vor allem die Unternehmen verpflichten, die Daten und Infor-

mationen transparent zu machen, damit eine Gewerkschaft auch weiß, ob ein Unternehmen OT-Mitglied oder tarifgebunden ist.

Ich bin die Parteien noch mal durchgegangen, und es ist interessant, dass in allen Parteiprogrammen von SPD, Linke, Grüne und auch CDU im Prinzip die Idee der Wichtigkeit der Allgemeinverbindlicherklärung und ihrer Stärkung formuliert wird. Es wird aber kaum konkret gesagt, was das bedeutet, was das heißen soll. Die spannende Frage gleich in der Runde, wäre wahrscheinlich, ein bisschen genauer zu erfahren, was das konkret heißt. Ist der Vorschlag der drei Bundesländer der Weg, den die Parteien aufnehmen, oder gibt es vielleicht noch ganz andere?

In diesem Sinn bedanke ich mich für die Aufmerksamkeit und spannende Diskussion.



Podiumsdiskussion

Carl-Julius Cronenberg (FDP)

Susanne Ferschl (Die Linke)

Cansel Kiziltepe (SPD)

Beate Müller-Gemmeke (Bündnis 90/Die Grünen)

Uwe Schummer (CDU)

Moderation: Maike Rademaker

Maike Rademaker

Das Thema ist jetzt schon weidlich besprochen worden, viele Fakten wurden schon genannt. Ich habe mich dabei gefragt: Wir haben, Frau Nutzenberger hat es eben gesagt, im Handel über fünf Millionen Beschäftigte, die oft abends arbeiten, die am Wochenende arbeiten, die Schichtarbeit machen, die zu einem großen Teil Niedriglöhne bekommen, die seit Monaten streiken und sich bemühen, Aufmerksamkeit zu bekommen. Sie bekommen sie aber nicht. Über die GDL und ihren Streik bei der Deutschen Bahn wird von morgens bis abends gesprochen, über andere Streiks auch, aber beim Einzelhandel, bei den vielen Menschen, die uns während Corona tagtäglich unter großem Stress versorgt haben, passiert nicht viel. Bekommen sie die Aufmerksamkeit, die sie eigentlich verdienen?

Uwe Schummer (CDU)

Die Aufmerksamkeit für die Beschäftigten im Handel müsste größer sein. Wir haben ja gerade während der Pandemie gemerkt, dass der Handel systemrelevant ist. Die Versorgungssicherheit der Bevölkerung ist notwendig, und sie haben härter gearbeitet. Der Sturm auf die Handelsgeschäfte war ja offenkundig, und von

daher ist die Aufmerksamkeit für diesen Arbeitskampf in der Tat zu gering. Das Störpotential der GDL ist offenkundig stärker, wenn irgendwelche Anschlusszüge nicht fahren oder Menschen sich nicht mehr fortbewegen können. Aber natürlich ist die Betroffenheit von mehreren Millionen Menschen im Handel hier stärker, und von daher ist es gut, wenn die Aufmerksamkeit stärker geschürt wird.

Wir wissen, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechte immer dann stark sind, wenn in der Öffentlichkeit auch darüber diskutiert wird. Das war auch ein Beispiel bei den Paketboten, wo die Generalunternehmerhaftung durchgesetzt werden musste, oder bei der Frage, gegen die Missstände in der industriellen Schlachtung vorzugehen. Erst als es öffentlich und dann auch breit berichtet wurde, sind wir auch politisch eingestiegen und haben nachgesteuert. Offenkundig ist das hier etwas, was wir noch tun müssen.

Maike Rademaker

Dietmar Bartsch von der Partei Die Linke hat sich zur GDL auch ganz deutlich geäußert und gemahnt, es müsse nun auch politisch agiert werden. Muss man als Politikerin bzw. Politiker vielleicht auch einfach mal mehr reingehen, sich an den Streiks beteiligen, Streikorte besuchen? Kann man das unterstützen, kann man da bei der Aufmerksamkeit mehr machen?

Susanne Ferschl, Die Linke

Das sehe ich auf alle Fälle so. Als langjährige Betriebsrätin und Gewerkschafterin war ich schon mehrmals bei Streikauseinandersetzungen bei den Kolleginnen und Kollegen von ver.di, und an der Stelle möchte ich auch die solidarischen Grüße unserer Fraktion übermitteln und viel Erfolg wünschen. Lasst nicht nach! Meine Erfahrung ist, dass immer etwas erreicht werden kann, wenn Kolleginnen und Kollegen zusammenstehen.

Ja, man kann unterstützen. Man kann nicht direkt auf die Tarifverhandlungen Einfluss nehmen, weil das Aufgabe der Tarifparteien ist. Aber natürlich stehen wir solidarisch an der Seite der Kolleginnen und Kollegen. Vor allem könnte man als Politik, als Bundesregierung, die Rahmenbedingungen verbessern, sprich das, worüber wir heute schon den ganzen Tag diskutiert haben, zum Beispiel die Allgemeinverbindlicherklärung erleichtern. Da ist leider in den vergangenen vier Jahren überhaupt nichts passiert.

Beate Müller-Gemmeke (Grüne)

Erst einmal – herzlichen Dank für diese Veranstaltung, weil das auch eine Form ist, um auf den Streik, auf die Tarifaueinandersetzung aufmerksam zu machen. Es ist wichtig, dass die Situation und Ergebnisse auch verbreitet werden. Ich möchte auch deutlich sagen, dass wir, die Grünen, uns mit den Beschäftigten im Handel solidarisch erklären. Sie sollen Mut haben, sie sollen Kraft haben, weiterhin auf die Straße zu gehen und auch zu streiken. Wir wünschen viel Erfolg und vor allem einen langen Atem für einen guten Tarifabschluss.

Ich würde auch vorschlagen, die Politikerinnen und Politiker einfach einzuladen, vor Ort Kundgebungen zu machen, damit sie sich positionieren müssen bzw. auch können. Das kann helfen, dass der Streik mehr Relevanz bekommt. Ganz grundsätzlich sind wir aufgerufen, immer und immer wieder deutlich zu machen, wie wichtig diese Arbeit ist, dass sie gesellschaftlich wichtig ist. Es heißt immer »systemrelevant«, das ist seit Corona das neue Wort. Der Handel ist ganz wichtige, gesellschaftlich wertvolle Arbeit. Da sind auch wir in der Politik gefragt, das immer wieder zu betonen.

Cansel Kiziltepe (SPD)

Jeder von uns wird sich an die Zeit letztes Jahr oder vor anderthalb Jahren mittlerweile erinnern, als während der Pandemie alle geklatscht haben, bis die Hände blau wurden. Aber Klatschen reicht eben nicht. Deshalb ist es auch richtig, dass die Beschäftigten im Einzelhandel protestieren und streiken. Ich war am Dienstag in Berlin selbst vor Ort und habe unterstützt. Natürlich ist der öffentliche Druck sehr, sehr wichtig, aber auch der politische Druck ist wichtig. Deshalb wünsche ich mir natürlich auch, dass andere Kolleginnen und Kollegen aus dem Bundestag ebenfalls unterstützen könnten. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist auch für mich und meine politische Arbeit sehr wichtig. Wir haben zuletzt in der Großen Koalition 2014, das Jahr wurde ja genannt, die Regeln zur Allgemeinverbindlicherklärung geändert. Wir haben das Quorum von 50 Prozent abgeschafft. Das war unser Punkt, den wir in der Großen Koalition durchgesetzt haben, aber es reicht eben noch nicht. Das war ein Kompromiss, wir hätten uns mehr gewünscht.

All die Punkte, die Thorsten Schulten in seinem Referat genannt hat, wie die Abschaffung der OT-Mitglied-

schaften, die andere Definition der Repräsentativität, die Mehrheitsentscheidung – jetzt braucht man ja immer den Arbeitgeberverband, um Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären zu können –, müssen wir diskutieren, um die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Wir haben einen historischen Tiefstand erreicht. Das ist nicht mehr haltbar, gerade in den Dienstleistungs- und sozialen Berufen. Auch die Arbeit am Menschen ist uns persönlich immer sehr wichtig, aber in den Pflegeberufen wird leider diese Wertschätzung in Form der Entlohnung nicht bezahlt.

Carl-Julius Cronenberg (FDP, per Video zugeschaltet)

Streik wirkt, das kann ich hier zu Protokoll geben. Ich wäre sehr gerne nach Berlin gekommen, die Möglichkeit bestand aber nur mit der Deutschen Bahn, und das war mir angesichts des Streiks der GDL einfach zu unsicher, weil ich heute noch eine Podiumsdiskussion in Münster habe.

Sie hatten eben das Stichwort Aufmerksamkeit genannt. Wir freuen uns, dass wir in einem freien Land leben, und deshalb können die Medien berichten, wovon sie wollen. Wenn sie über andere Streiks mehr berichten als über die im Einzelhandel, dann wundert mich das auch ein bisschen, aber so ist das eben. Wir haben Tarifautonomie in Deutschland, das ist mir sehr wichtig, deshalb würde ich mich als Abgeordneter des Deutschen Bundestages nicht in laufende Tarifgespräche und -verhandlungen einmischen. Ich bin aber von zu Hause aus mittelständischer Unternehmer und als solcher würde ich unter Umständen schon zur Streikveranstaltung gehen, aber als Politiker würde ich mich immer raushalten und an die Tarifpartner appellieren, sich zu einigen. Streik ist ein starkes Instrument – gut, dass wir das haben – und die Tarifpartner sind aufgefordert, sich zu einigen.

Maike Rademaker

Ich weiß jetzt nicht, ob ein Besuch bei Streikenden vor Ort eine Einmischung ist, denn Sie werden ja nicht als FDP eingeladen, sondern als Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales.

Ich würde dann jetzt, nachdem wir nun ein erstes allgemeines Bild haben, in medias res gehen. Bei der AVE-Reform, bei den Reformvorschlägen von Bremen, Thüringen und Berlin, war nur Hamburg zum Schluss

dafür, und da habe ich mich gefragt: Warum haben Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg und Niedersachsen und Hessen nicht auch gesagt: Gute Idee, da sind Bestandteile dabei? An die SPD und Grünen gerichtet: Was war falsch an dem Bremer Antrag?

Beate Müller-Gemmeke (Grüne)

Inhaltlich finde ich einen Punkt wirklich schwierig, über den ich mich gerne mit Herrn Schulten auseinandersetzen würde. Wenn es einseitig einen Antrag auf AVE gibt, sieht der Reformvorschlag vor, dass immer abwechselnd jeweils von der Arbeitgeber- bzw. Gewerkschaftsseite eine Person in den Tarifausschuss geholt wird, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einigen können. Das ist ein Vorschlag, den ich nicht ganz nachvollziehen kann. Aber unabhängig davon geht es darum, dass wir in Baden-Württemberg mit der CDU regieren. Was bei der CDU jetzt im Parteiprogramm steht, ist dort irgendwie noch nicht angekommen. Das Thema AVE müsste noch mehr verbreitet werden. Es ist eine große Aufgabe für Koalitionsverhandlungen, das stark zu machen, falls wir nach der Bundestagswahl in diese Situation kommen. Ich glaube, die Zahlen sind ja genannt worden, dass die Mehrheit in der Bevölkerung starke Tarifverträge haben will. Die Mehrheit will, dass wir uns politisch einmischen, und dann müssen wir die AVE politisch auch durchsetzen. Momentan ist es uns in Baden-Württemberg noch nicht gelungen, den Partner davon zu überzeugen, aber der Antrag wurde im Bundesrat ja auch noch gar nicht abgestimmt.

Cansel Kiziltepe (SPD)

Für mich gibt es kein Problem mit dem Antrag. Ich kenne die Bundesratsinitiative und teile diese Forderungen. Es ist gut, dass Bremen, Berlin und Thüringen vorangegangen sind, aber offenbar gibt es im Bundesrat hierfür keine Mehrheit. Ich habe mich auch gewundert, warum Baden-Württemberg und Hessen nicht zugestimmt haben. Ich wünschte mir, dass hier eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung übernommen wird. Herr Schummer ist leider auch in seiner Partei in der Minderheit. Es kann nicht sein, dass die Arbeitgeber ein Vetorecht haben, aber faktisch ist das nach der geltenden Rechtslage so. Wir wollen als SPD eine Mehrheitsentscheidung auch in der Tarifkommission herbeiführen, damit das öffentliche Interesse durch das Bundesarbeitsministerium umgesetzt werden und der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden kann.



Maïke Rademaker

Maïke Rademaker

Herr Schummer, die CDU hat ja in ihrem Programm zur Bundestagswahl stehen: »Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen leistet einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Tarifgeltung in Branchen mit geringer Tarifbindung. Dieses Instrument werden wir stärken.« Sind Sie gar nicht in der Minderheit, wie Frau Kiziltepe meint?

Uwe Schummer (CDU)

Nein, und wir haben in der letzten Phase auch einiges getan. Als ich zum Beispiel im Ausschuss noch für Weiterbildung zuständig war, war das auch ein Thema, denn im Weiterbildungsbereich gibt es kaum gewerkschaftliche Organisationsgrade. Deshalb haben wir gesagt, wir gehen runter von den 50 Prozent und definieren auch das öffentliche Interesse. Das war ein Weg, um in dem Bereich mehr Tarifbindung zu erreichen und ist dort, glaube ich, auch gelungen. Aber das muss natürlich auch in weiteren Bereichen möglich sein.

In der letzten Legislaturperiode sind wir natürlich mit Themen erschlagen wurden. Es haben sich in einer Weise, wie ich es nie gedacht hätte, die Krisen eine nach der anderen die Klinke in die Hand gegeben. Aber unser Weg war eigentlich, die Nahrungskette zu entwickeln: Erst die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung, die jetzt über 100 Jahre alt ist. Wir wissen, dass dort, wo es betriebliche Mitbestimmung und Betriebsräte gibt, die Tarifbindung bei knapp 80 Prozent liegt. Nach der betrieblichen Mitbestimmung dann die Tarifbindung und nach der Tarifbindung dann in der Nahrungskette höhere Löhne und anständige Arbeit. Auch mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben wir ein Stück weit versucht, die Erosion der Tarifbin-

dung und der betrieblichen Mitbestimmung anzugehen, weil dort, wo zwischen Arbeit und Kapital vertrauensvoll zusammengearbeitet wird, dann auch die Tarifbindung stärker ist. Das war eines der Schwerpunktthemen, die wir dann in der letzten Legislaturperiode hatten. Wir haben aber auch gesehen, dass es Verwerfungen gibt, etwa bei den Paketdiensten, bei der Altenpflege – wo wir ab 2022 die Tariforientierung als Voraussetzung für die Anerkennung einführen werden – oder auch bei der industriellen Schlachtung im Nahrungsmittelbereich. Im Grunde haben wir aber bisher immer reagiert und beispielsweise Werkverträge verboten, so dass aus indirekt beschäftigten Schlachtern 166.000 direkt Beschäftigte wurden, die jetzt auch Tarifverträge mit der NGG bekommen. Aber wir haben eben reagiert. Deshalb ist der Ansatz heute, dass wir vorausschauen, bevor diese sozialen Verwerfungen eintreten und wir in einer Branche tätig werden müssen. Das ist, glaube ich, eine Erkenntnis, die in der Union mit der Frage der Allgemeinverbindlichkeit und der Tarifbindung einhergeht und wo wir dann auch sehr stark mit Nordrhein-Westfalen und Armin Laschet agieren wollen.

Susanne Ferschl, Die Linke

Es ärgert mich, dass, wenn man an der Tarifbindung was macht, es ein Reagieren ist. Es ist allerhöchste Eisenbahn, die sozialen Verwerfungen sind doch eindeutig schon da. Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die zu Armutslöhnen arbeiten, denen Armutsrenten drohen. Da kriege ich einen dicken Hals, da muss in der nächsten Legislatur unbedingt was passieren.

Zum Thema Allgemeinverbindlichkeit ist unser Vorschlag genauso, wie er vorhin von Thorsten Schulten vorgestellt worden ist, entspricht also letztendlich der Länderinitiative. Genau diese drei Punkte haben wir auch als Antrag in den Bundestag eingebracht, also dass eine Tarifvertragspartei alleine den Antrag einbringen kann, dass der Punkt des öffentlichen Interesses anders definiert und dass der Abstimmungsmodus verändert wird, so dass dieses faktische Vetorecht der Arbeitgeber entfällt. Das ist es, was wir vorschlagen. Zusätzlich haben wir auch noch den Antrag eingebracht, die Tarifbindung zu stärken, indem bei Betriebsübergängen, bei Abspaltungen oder Outsourcing usw. die Nachwirkung bestehen bleibt, und wir haben in dem Antrag auch gefordert, die sogenannte OT-Mitgliedschaft zu verbieten. Wir haben das auch über Wolf-

gang Däubler rechtlich prüfen lassen. Der hat gesagt, dass ein Verbot rechtlich möglich ist. Natürlich ist mir klar, dass es genügend Juristen gibt, die sich anders entscheiden werden, aber ich denke, dass die Bundesregierung da auch mal mutig sein und Entscheidungen treffen muss, die im schlimmsten Fall gekippt werden. Aber wer es nicht versucht, wird auch nie wissen, ob es nicht doch funktioniert.

Maike Rademaker

Herr Cronenberg, es gibt eine Menge Menschen, die im Einzelhandel Teilzeit arbeiten müssen und so wenig verdienen, dass sie jetzt schon aufstocken müssen und im Zweifelsfall dann auch in der Rente aufstocken müssen. Es gibt auf der anderen Seite einen Einzelhandel, der 1998/99 noch klar gesagt hat, dass man den Wettbewerb nicht über die Personalkosten austragen möchte, dass man keine Schmutzkonzurrenz möchte und deswegen gerne eine AVE hätte. Das hat sich gewandelt. Sehen Sie nicht den Bedarf, da einzugreifen? Im Wahlprogramm der FDP ist das Thema de facto nicht vorhanden. Aber sehen Sie nicht den Bedarf, dass man »die Allgemeinheit« davor schützt, dafür aufkommen zu müssen, dass der Einzelhandel nicht mitziehen will?

Carl-Julius Cronenberg (FDP)

Wir stehen grundsätzlich zur Allgemeinverbindlichkeit, und zwar in dem Rahmen, den wir zurzeit haben. Ungefähr 1,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Einzelhandel müssen tatsächlich aufstocken. Das sind wenige, und die meisten davon, Frau Rademaker hat es gerade gesagt, arbeiten in Teilzeit. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten sind wir da wirklich im sehr niedrigen Prozentbereich. Insgesamt wird im Einzelhandel gar nicht so schlecht bezahlt.

Zur Allgemeinverbindlichkeit äußern wir uns im Wahlprogramm nicht, weil wir keinen Veränderungsbedarf sehen. Wenn man sagt, dass die Allgemeinverbindlichkeit stark erleichtert werden soll, wie es von den Grünen und der SPD in der Bundesratsinitiative vorgeschlagen wurde, dann ist das ein sehr starker Eingriff in die unternehmerische Freiheit, in die negative Koalitionsfreiheit und auch in die Tarifautonomie. Da sind wir außerordentlich skeptisch. Allgemeinverbindlichkeit ja, wenn sich die Tarifpartner im Vorfeld auf einen gemeinsamen Antrag geeinigt haben. Das ist eigentlich die entscheidende Hürde.

Ich möchte auch dem Eindruck widersprechen, dass es auf den weiteren Stufen, im Tarifausschuss, zu Ablehnungen kommt. Das konnte man in einer Grafik von Herrn Schulten sehr schön sehen. In den vergangenen Jahren wurde dort fast kein Antrag abgelehnt, vielleicht mal einer. Die große Hürde ist tatsächlich der gemeinsame Antrag. Dabei sollten wir bleiben, damit die Tarifpartnerinnen und Tarifpartner gemeinsam feststellen können, ob es im öffentlichen Interesse liegt, die Allgemeinverbindlichkeit anzustreben.

Das Stichwort Pflege fiel nun auch schon ein, zwei Mal. Da möchte ich einbringen, dass die Pflegelöhne in den vergangenen Jahren stärker gestiegen sind als die Tariflöhne. Das zeigt, dass der Markt, auch ein Arbeitsmarkt, funktioniert, und dass Tarifvereinbarungen manchmal hinter der Lohnentwicklung zurückbleiben, wenn Fachkräftemangel und Arbeitskräftemangel vorherrschen. Deshalb sehe ich nach wie vor die politische Aufgabe, dass wir Rahmenbedingungen schaffen, die zu Vollbeschäftigung führen. Dann steigen die Löhne, und dann steigt hoffentlich auch wieder die Tarifbindung.

Beate Müller-Gemmeke (Grüne)

Der Kollege von der FDP hat gesagt, dass die Löhne im Bereich Handel gar nicht so schlecht wären. Wenn ich richtig informiert bin, dann bekommen Berufseinsteiger*innen dort ungefähr 1800 Euro, und wer sechs Jahre in dem Bereich arbeitet, liegt bei 2700 Euro. Das Einkommen liegt bei den Berufseinsteiger*innen also knapp über dem Mindestlohn, und die anderen liegen auch nach sechs Jahren noch weit unter dem durchschnittlichen Einkommen bei uns in Deutschland. Von daher kann man nicht wirklich sagen, dass sie nicht schlecht verdienen. Natürlich muss es in dem Bereich bessere Löhne geben.

In dem Zusammenhang möchte ich gerne auch Kollegen Schummer antworten, der gesagt hatte, dass das Thema nicht aufgenommen worden wäre, weil die Regierung auf viele andere Entwicklungen reagiert habe. Ich weiß nicht, wie oft wir in dieser Legislaturperiode im Bundestag über das Stichwort Tarifbindung diskutiert haben. Es gab Anträge, wir haben zum Beispiel einen zur Stärkung der Tarifbindung eingebracht, bei dem die AVE natürlich ein Aspekt war. Und ich höre noch die Sonntagsreden, was die Tarifpartnerschaft für ein hohes Gut sei und natürlich müsse sie stark sein. Aber

es gab keine einzige echte Diskussion in der Koalition, auch nicht im Hintergrund.

Wir wissen, dass zwischen Union und SPD viel gekämpft wurde, und wir wissen, über was gestritten wurde. Aber an dem Punkt, bei der AVE, da gab es keine Debatte. Es ist nichts gemacht worden, obwohl wir gesehen haben, was bei Corona passiert ist. Wir haben gesehen, wie die Beschäftigten gerade im Einzelhandel davon betroffen waren, weil es Schließungen gab und sie also auf Kurzarbeitergeld angewiesen waren, das aber für die Frauen nicht zum Leben gereicht hat. Sie mussten deshalb zum Jobcenter laufen. Das war eine ganz schwierige Situation, und da hätte die Regierung tatsächlich etwas auf den Weg bringen müssen. Aber ich möchte nach vorne schauen und ganz deutlich sagen: Es steht wirklich an, dass sich alle demokratischen Parteien hier zusammenschließen und sich darauf einigen, dass in diesem Bereich etwas getan werden muss. Es braucht eine AVE, die tatsächlich umgesetzt wird und etwas bewirken kann. Da geht es um das Veto, da geht es um die Kriterien beim öffentlichen Interesse. Es muss endlich etwas auf den Weg gebracht werden, damit die AVE, dieses wichtige Instrument, das nicht mehr nutzbar ist, tatsächlich wieder geschärft wird.

Uwe Schummer (CDU)

Unser Weg war immer, dass sich der Staat dort, wo Tarifbindung besteht, wo die wirtschaftliche Steuerung durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände funktioniert, mehr rauszieht. Da gibt es mehr innere Freiheiten. Wo die Kontrollmechanismen in den Unternehmen sind, die betriebliche Mitbestimmung funktioniert, ist auch mehr Stabilität in der Beschäftigung, und dem folgt dann auch Tarifbindung. Das war unsere Idee. Wir haben mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz auch die Vorfeldinitiatoren geschützt, damit die betriebliche Mitbestimmung wieder wirken kann.

Wir haben uns auch im Pflegebereich für die Tarifbindung eingesetzt, oder auch in der industriellen Schlachtereierie, wo jetzt 175.000 Menschen in die Tarifbindung gekommen sind. Aber es ist richtig, wir hätten früher und stärker agieren müssen und nicht nur auf Missstände reagieren. Das ist ein Vorwurf, den nehme ich an. Aber das stand nicht auf der Agenda im Koalitionsvertrag, und man muss ja immer das abarbeiten, was im Koalitionsvertrag steht.



Beate Müller-Gemmeke

Jetzt haben wir im Unionsprogramm zur Bundestagswahl die Allgemeinverbindlichkeit aufgenommen. Im Baubereich habe ich erlebt, dass eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Dachverband, durch die BDA, blockiert wird, die sehr oft ideologisch agiert, während der Fachverband die AVE will. Dieser Fachverband weiß, wie in der Branche auch durch Schmutzkonkurrenz anständige Betriebe unter Druck gesetzt werden. Unsere Idee als Arbeitnehmergruppe und auch als CDA ist, dass die AVE auch einseitig beantragt werden kann, wie es früher der Fall war, dann aber letztendlich neben den Dachverbänden auch der jeweilige Fachverband einbezogen wird. Ich glaube, dass dann Fachkompetenz und branchenspezifisches Denken in den Prozess reinkommt, weniger Ideologie. Das wäre für uns ein Weg, um die Allgemeinverbindlichkeit zu erleichtern.

Susanne Ferschl (Die Linke)

Über diesen Punkt kann man mit Sicherheit reden. Das ist, denke ich, ein vernünftiger Vorschlag. Ich habe auch gar nicht entsetzt geguckt, sondern eher erstaunt, weil ich mich freue. Aber ich muss auch die CDA in Schutz nehmen: Wenn solche Impulse kommen, dann immer von der CDA. Die ist nur leider in der CDU oder in der Union nicht in der Mehrheit. Wenn eine Diskussion darüber stattfinden würde, wäre das schon das erste Schrittchen in die richtige Richtung. Aber es reicht natürlich noch nicht aus, weil wir auch über das öffentliche Interesse sprechen müssen und über den gemeinsamen Antrag in diesen Tarifausschuss. Aber das ist schon mal ein Punkt, den ich gut mitnehmen kann.

Cansel Kiziltepe (SPD)

Ich finde das auch toll. Herr Schummer beklagt ja auch selber die BDA-Ideologie. Tatsächlich ist es die BDA, die

mit dem Vetorecht alles torpediert und so kommen wir eben nicht voran. Deshalb ist auch der Anteil der Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt werden, nur bei einem Prozent.

Herr Cronenberg, der FDP-Kollege, will offenbar alles so belassen wie es ist, und geht davon aus, dass der Markt schon alles regelt. Er hat ja keinen einzigen Vorschlag gemacht, wie er die Allgemeinverbindlichkeit stärken möchte, und ist relativ zufrieden, wie sich das jetzt nach Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt einpendelt. Aber es reicht eben nicht. Beim Arbeitsmarkt geht es um Menschen und nicht um Waren. Man braucht einen Rahmen, man braucht Mindestlöhne und Tariflöhne und höhere Löhne. Da ist, glaube ich, die FDP leider noch nicht so weit.

Beate Müller-Gemmeke (Grüne)

Wir wollen, dass es keine Vetomöglichkeit mehr im Tarifausschuss gibt. Ich bin relativ leidenschaftslos, ob wir das mit Fachverbänden machen und damit den Tarifausschuss so vergrößern, dass ein Veto nicht mehr möglich ist, oder mit der Regelung, dass die Mehrheit dagegen stimmen muss. Ich möchte eine Regelung haben, die nachher rechtssicher ist, die funktioniert. Das ist für mich das Entscheidende. Und wir müssen auf jeden Fall auch an die Kriterien ran, was das »öffentliche Interesse« ist. Das sind die Themen, die auf dem Tisch liegen. Wenn es in diese Richtung geht, dann sind wir dabei. Aber wenn es schwierig ist und es wieder irgendwelche halb-garen Vorschläge gibt, die wieder Schlupflöcher aufmachen, werden wir nicht mitgehen.

Natürlich schaue ich dabei die CDU an, wen denn sonst? Bei der FDP schaue ich gar nicht erst hin, weil ich weiß, dass es wahrscheinlich überhaupt keine Chancen dafür gibt.

Ich möchte noch auf einen Punkt eingehen, der bisher noch nicht angesprochen worden ist, der mir aber wichtig ist. In dieser Legislaturperiode ist die europäische Entsenderichtlinie in nationales Recht umgesetzt worden. Wir haben sehr stark kritisiert, dass nicht alle Gestaltungsspielräume tatsächlich genutzt wurden. Das Bundesarbeitsministerium hätte eine AVE im Arbeitnehmerentsendegesetz auch für regionale Tarifverträge und vor allem für ganze Tarifgitter auf den Weg bringen können. Die europäische Entsenderichtlinie

hätte das ermöglicht. Es wurde hier in Deutschland nicht gemacht, das haben wir stark kritisiert. Auch da müssen wir nochmal ran, damit wir bei der AVE mehr Möglichkeit haben. In Deutschland gibt es kaum bundesweite, sondern vor allem regionale Tarifverträge. Das gebe ich der Union nochmal mit auf den Weg.

Maike Rademaker

Herr Cronenberg, Sie haben eben gesagt, dass die BDA eigentlich noch nie etwas verhindert habe. Das Problem, das Herr Schulten hier ja auch geschildert hat, ist, dass die Anträge gar nicht so weit kommen, weil jeder weiß, dass die dann verhindert würden. Aber wenn bei den Fachverbänden die Arbeitgeber dafür sind, die AVE zu bekommen, was spricht denn dagegen, dass zum Beispiel die Fachverbände darüber entscheiden können?

Carl-Julius Cronenberg (FDP)

Gar nichts. Ich habe ja gesagt, dass ich bei den Regelungen der Allgemeinverbindlicherklärung nicht viel ändern möchte. Aber ich möchte nochmal auf einen wichtigen Umstand hinweisen. Der Rückgang der Tarifbindung liegt nicht an der verlorenen Allgemeinverbindlichkeit, sondern am Fehlen repräsentativer Tarifverträge. Meiner Meinung nach sollte man erstmal an der Ursache ansetzen, und da greife ich auch gerne die Einlassung von Kollegin Kiziltepe auf.

Erstmal finde ich es ganz wichtig, dass sich der Gesetzgeber nicht anstelle der Tarifpartner in Dinge einmischt, die die Tarifpartner betreffen. Ich nenne mal die Stichworte Brückenteilzeit und Homeoffice. Brückenteilzeit wurde verabschiedet, Homeoffice ist nicht mehr verabschiedet worden. Das sind ganz typische Regelungsgebiete, die den Tarifpartnern vorbehalten bleiben sollten. Der Gesetzgeber sollte sich raushalten. Je mehr sich der Gesetzgeber in solche Dinge einmischt, desto weniger attraktiv sind Tarifverträge für neue, junge Unternehmen oder für bestehende Unternehmen.

Öffnungsklauseln. Abweichungen vom Gesetz sollten möglich sein, wenn sich die Tarifparteien darauf einigen, gerne auch mit Zustimmung der Betriebsräte. Das würde dann auch eine echte Stärkung der Betriebsräte bedeuten, denn gegen den Betriebsrat kann es keine Öffnung geben. Oder modulare Tarifverträge, mit denen man vor allem junge, neue Unternehmen oder ausländische Unternehmen an die Tarifverträge



Uwe Schummer

heranführt und von den Vorteilen überzeugt. Öffnungsklauseln innerhalb der Tarifverträge sollten auch möglich sein, wenn sie mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Und letzter Punkt: Tarifverträge müssen praktikabel und zeitgemäß sein, müssen möglichst auch harmonisiert werden. Ich habe öfter mal gehört, dass das Fehlen dieser Merkmale gerade im Handel ein Riesenhemmschuh sei. Durch Allgemeinverbindlichkeit wird nicht die Tarifbindung erhöht, sondern nur die Tarifwirkung. Ich behaupte sogar das Gegenteil: Allgemeinverbindlichkeit schwächt die Tarifbindung. Viele Unternehmen, die jetzt tarifgebunden sind, würden sich aus der Tarifbindung verabschieden, wenn Tarifverträge über die Allgemeinverbindlichkeit sowieso erstreckt werden. Das ist vielleicht auf den ersten Blick und für Betroffene nur ein kleiner, formaler Unterschied, aber vor dem Hintergrund einer extrem offenen Volkswirtschaft, die wir haben, ist es ein wichtiger Unterschied, wenn man die Tarifautonomie stärken will. Das spielt beim Handel eine etwas geringere Rolle als bei Metall. Aber ich komme ja aus der Metallwelt, und da kann ich sagen, dass es erhebliche Folgen hätte, wenn ein Tarifvertrag unter dem Druck der Automobilindustrie für allgemeinverbindlich erklärt werden würde. Das wäre ein massiver Wettbewerbsnachteil für den gesamten Maschinenbau mit extrem guten Löhnen und mehr als einer Million Beschäftigten. Wir sollten da sehr, sehr vorsichtig sein.

Maike Rademaker

Die Ansicht, dass man sich nicht in die Tarifautonomie einmischen soll, ist nicht überall verbreitet. Die EU ist offensichtlich der Meinung, dass Tarifbindung ein relativ hohes Gut ist und hat einen Vorschlag in der Tasche, der spätestens bis Sommer 2022 umgesetzt werden soll: Entweder ein anständiger Mindestlohn oder eine anständige Tarifbindung.

Uwe Schummer (CDU)

Das ist in der Tat ein Thema, das derzeit in der Europäischen Union und im Europäischen Parlament mit Dennis Radtke als Berichterstatter erarbeitet wird und auf eine Initiative von Ursula von der Leyen zurückgeht. Es soll festgelegt werden, dass entweder, was ja nicht unser Weg ist, ein am Median orientierter gesetzlicher Mindestlohn festgelegt wird oder alternativ, was unser Weg sein sollte, nationale Aktionsprogramme für eine höhere Tarifbindung anstelle einer Lohnfestschreibung durch das Parlament erstellt werden. Das heißt, wenn wir eine Tarifbindung von 90 bis 100 Prozent haben, brauchen wir keinen gesetzlichen Mindestlohn. Der Punkt ist also: Nicht je mehr sich der Gesetzgeber einmisch, desto weniger Tarifbindung, sondern je weniger Tarifbindung, desto mehr muss sich der Gesetzgeber einmischen, weil ansonsten die Schutzmöglichkeiten erodieren. Und deshalb ist die Aufgabe, die wir miteinander von der Europäischen Union bekommen, auch in Deutschland ein Aktionsprogramm zu entwickeln, wie Tarifbindung wieder auf die 75, 80 oder 90 Prozent erhöht werden kann. In dieser Erklärung steht auch drin, dass seit dem Jahr 2000 in 22 der 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Tarifbindung massiv zurückgegangen ist. Das ist also kein Effekt, der allein Deutschland betrifft, sondern der in 22 von 27 Staaten der Europäischen Union stattfindet. Deshalb ist es wichtig, dass wir sagen, wir machen dieses nationale Aktionsprogramm zur Erhöhung der Tarifbindung, damit wieder bessere Löhne gezahlt werden. Das wird dann neben Koalitionsverhandlungen und Regierungsprogramm auch ein Thema sein, das im nächsten Jahr von Seiten der Europäischen Union auf uns zukommen wird und das wir umzusetzen haben.

Maike Rademaker

Die Europäische Union ist ja immer ein Faktor, bei dem man nicht so genau weiß, ob etwas nächstes Jahr, in zwei oder in drei Jahren passiert, je nach dem, was gerade noch an Krisen dazwischenkommt. Deswegen würde ich jetzt gerne nochmal auf den konkreten Punkt der OT-Mitgliedschaften kommen. Es gab dazu auch eine Frage des Kollegen Holger Honings: Warum haben die Arbeitgeber ein Vetorecht bei der AVE, während die Gewerkschaften kein Vetorecht bei einer OT-Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden haben. Bei der Linken steht im Wahlprogramm, OT-Mitgliedschaften

sollten »abgeschafft« werden, bei der SPD ist die Rede davon, sie »zurückzudrängen«. Wie kriegt man diese Clubs in den Griff?

Susanne Ferschl (Die Linke)

Man kriegt sie in den Griff, indem man gesetzgeberisch tätig wird und sagt, dass die Möglichkeit der OT-Mitgliedschaft nicht mehr besteht. Es ist ja umstritten gewesen, ob das geht, und wir haben jetzt die juristische Position, dass das möglich ist und würden das entsprechend in Gesetzesform packen. Ich möchte aber noch gern ein Wort zu dem Thema sagen, dass sich der Gesetzgeber raushalten soll. Wofür gibt es denn die Bundesregierung, wenn nicht um Rahmenbedingungen zu setzen, die für die Beschäftigten auch funktionieren? Abgesehen davon hat sich der Gesetzgeber ja nicht rausgehalten, sondern die Situation, in der wir uns jetzt befinden, mitverursacht. Die prekären Beschäftigungsverhältnisse, Befristung und Leiharbeit, ich habe das doch am eigenen Leib erfahren: Befristete Kolleginnen und Kollegen gehen nicht raus zum Streiken, weil sie Angst haben, dass sie den Arbeitsplatz verlieren. Man hat die Bedingungen für die Beschäftigten in diesem Land seit zehn, 15 Jahren permanent verschlechtert. Aber dann stellt man sich hin und sagt: Wir müssen uns als Gesetzgeber raushalten. Ganz ehrlich, das kann wirklich nicht der Weg sein.

Cansel Kiziltepe (SPD)

Ich bin über die Aussagen von Herrn Cronenberg auch erschrocken. Er hat die Brückenteilzeit erwähnt, die wir in dieser Legislaturperiode durchgesetzt haben. Beim Homeoffice hat der Koalitionspartner leider blockiert, und auch bei einem weiteren Punkt, den Herr Cronenberg jetzt nicht erwähnt hat, der sachgrundlosen Befristung, gab es eine massive Blockadehaltung der CDU, das haben wir auch nicht durchsetzen können. Aber das sind alles prekäre Formen, die der Tarifbindung nichts nutzen, sondern schaden, und deshalb bleiben sie auf der Tagesordnung.

Ich freue mich, dass die EU und auch die Kommission mittlerweile erkannt haben, dass die einseitige Richtung Kapitalverkehrsfreiheit etc. nicht mehr ausreicht. Wir hatten in den letzten 15 bis 20 Jahren verschiedene Urteile, in denen es auch darum ging, dass ausländische Unternehmen versucht haben, Mindestlöhne oder andere Regelungen in Deutschland zu umgehen. Ich

bin froh darüber, dass wir heute über eine Allgemeinverbindlicherklärung diskutieren, weil wir natürlich nicht nur mit dem Arbeitnehmerentendegesetz ausländischer Lohnkonkurrenz Einhalt gebieten können, sondern auch mit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Und dass die EU jetzt verlangt, Mindestlöhne oder Tarifbindung zu erhöhen, ist ein sehr wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Lohngerechtigkeit und gegen Lohnkonkurrenz innerhalb der EU.

Mich würde ehrlich gesagt interessieren, ob Herr Cronenberg, der mittelständischer Unternehmer ist, bei der Gesamtmetall eine OT-Mitgliedschaft hat.

Wir wissen, dass es juristisch immer wieder unterschiedliche Meinungen nicht nur bei der Frage der OT-Mitgliedschaften, sondern bei vielen Fragen gibt. Deshalb haben wir gesagt, dass wir das massiv zurückdrängen und nicht abschaffen wollen. Wir wollen die OT-Mitgliedschaften eigentlich nicht, aber wollen schauen, wie man das auch juristisch sauber hinbekommt, so dass das nicht angreifbar ist und nicht wieder gekippt wird.

Beate Müller-Gemmeke (Grüne)

Das sehen wir auch so. OT-Mitgliedschaften machen überhaupt keinen Sinn. Sie widersprechen dem, was eine Sozialpartnerschaft eigentlich leisten muss und zwar Tarifverträge abzuschließen. Natürlich muss es rechtssicher sein. Man muss sich den Weg überlegen und genau prüfen, denn eine Regelung, die anschließend vom Bundesverfassungsgericht wieder einkassiert wird, sollten wir nicht auf den Weg bringen. Aber die Stoßrichtung, OT-Mitgliedschaften unmöglich zu machen, ist wichtig.

Es ist aber noch wichtiger, tatsächlich die Tarifbindung zu stärken, denn dann spielt es überhaupt keine Rolle mehr, ob es eine OT-Mitgliedschaft gibt oder nicht. Deshalb wollen wir zum Beispiel ein Bundestariftrüesgesetz, damit öffentliches Geld, öffentliche Aufträge, nicht mehr an diejenigen gehen können, die aus der Tarifbindung rausgehen, die Lohndumping betreiben. Sie dürfen nicht mit öffentlichen Aufträgen dafür noch belohnt werden. Öffentliche Aufträge dürfen nur vergeben werden, wenn die Unternehmen tarifgebunden sind oder nach Tarif bezahlen.

Wichtig ist auch, dass Betriebsübergänge anders geregelt werden. Wir haben im Südwesten gerade das Problem, dass bei Edeka die Bäckereien verscherbelt werden und ungefähr 3000 Beschäftigte aus dem Tarif herausfallen. Dazu sagen wir ganz klar »Nein«. Wenn Betriebsteile verkauft werden, wenn Tochtergesellschaften gegründet werden, wenn ein Unternehmen zersplittert wird, dann muss der Tarif so lange gelten, bis wieder ein neuer Tarifvertrag verhandelt wurde, also nicht nur ein Jahr. Es darf für die Unternehmen keinen Nutzen haben, wenn sie zersplittern und aus dem Tarif rausgehen.

Wir wollen auch die steuerliche Förderung von Mitgliedsbeiträgen an die Gewerkschaften verbessern. Diese Kosten gehen meistens im Arbeitnehmerpauschbetrag unter, und von daher nutzt es nichts, sie in der Steuererklärung anzugeben. Es gibt also viele Punkte, mit denen wir Gewerkschaften und die Tarifbindung stärken können, und das sollten wir wirklich auf den Weg bringen.

Vielleicht noch ein Wort an Herrn Cronenberg zu Brückenteilzeit und zum Homeoffice. Ich dachte immer, dass die FDP modern ist. Wenn sie dann aber im Endeffekt keine gute Lösungen, keine praktikable Regelungen für das Homeoffice will und auch keine für die Brückenteilzeit, obwohl es darum geht, dass Arbeit besser in das Leben der Menschen passt, dann finde ich das schon heftig. Das zeigt doch sehr deutlich, dass bei der FDP nicht die Menschen im Mittelpunkt stehen, sondern allein die Wirtschaft.

Maike Rademaker

Herr Cronenberg, jetzt sind Sie ein paar Mal angesprochen worden, und ich glaube, Sie müssen als Unternehmer jetzt Farbe bekennen. Sind Sie OT-Mitglied?

Carl-Julius Cronenberg (FDP)

Also erstmal muss ich hier überhaupt nichts, und zweitens bekenne ich sehr gerne Farbe.

Liebe Beate Müller-Gemmeke, wir hatten im Metallbereich eine Brückenteilzeitregelung gefunden. Ich habe mich wahnsinnig geärgert, dass ich als tarifgebundener Unternehmer dadurch einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt verliere, dass ich beim Anwerben von Fachkräften nicht mehr mit der Brückenteilzeitmöglichkeit werben



Carl-Julius Cronenberg

kann, weil sie nun sozusagen per Gesetz für alle gilt. Das ist doof, das ist richtig doof, und das stärkt nicht die Tarifbindung.

Ich glaube, die wichtigste Frage habe ich mit einem Halbsatz schon beantwortet. Wir sind selbstverständlich tarifgebunden, ich bin ein überzeugter tarifgebundener Unternehmer und mache auch bei einigen Unternehmerkollegen Werbung dafür. Ich möchte aber hier dem Eindruck widersprechen, dass die BDA oder irgendein Verband die OT-Mitgliedschaft erfunden hätte. Das ist natürlich nicht so. Vielmehr war es das Bundesverfassungsgericht, das vor etwas mehr als zehn Jahren ausdrücklich festgestellt hat, dass Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes immer auch negative Koalitionsfreiheit bedeutet. Wir haben hier ein Bundesverfassungsgerichtsurteil, das dazu geführt hat, dass viele Unternehmen gesagt haben: Entweder darf ich OT-Mitglied sein, oder ich verlasse den Verband. Und dann haben die Verbände gesagt, es ist dann vielleicht immer noch besser, wenn man im Gespräch bleibt und wir das Mitglied behalten. Das ist aus dem Eigeninteresse heraus legitim. Man muss nicht gut finden, dass das bei dem Mitgliedsantrag des HDE so ein bisschen arg neutral rüberkommt.

Jetzt nochmal ganz konkret zu Metall, weil das eben von der Kollegin Kiziltepe angesprochen wurde. Herr Schulzen hatte gesagt, der Anteil der OT-Mitgliedschaften sei ungefähr 56 Prozent, betreffe aber nur 24 Prozent der Beschäftigten. Woher kommt das? Viele Abschlüsse wurden im Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden abgeschlossen, da sitzen viele Automobilhersteller. Die Automobilhersteller haben geringe Lohnkosten und geringe Personalkosten und sehr hohe Kapitalkosten. Deswegen haben sie oft Abschlüsse getätigt, die der

Maschinenbau nicht mittragen konnte. Deshalb sind beispielsweise die mittelständischen kleineren Maschinenbauunternehmen aus der Tarifbindung ausgestiegen, aber im Verband geblieben. Das wäre eine sehr profunde Analyse wert.

Maike Rademaker

Ich würde gerne eine Frage aus dem Kreis unserer Zuschauerinnen und Zuschauer nachreichen. Wir hatten in unseren Vorgesprächen auch über die Plattformökonomie gesprochen. Das ist ja auch ein Thema, zumal Amazon OT-Mitglied im Handelsverband ist. In unserem Gespräch haben Sie gesagt, wenn ich mich richtig erinnere, dass die Plattformökonomie ein Problem ist, an das man ran muss.

Carl-Julius Cronenberg (FDP)

Unbedingt, das ist ein ganz dickes Brett, und das hat auch gar nicht so viel damit zu tun, dass man sozialversicherungspflichtig Beschäftigte stärken müsste. Wir haben einen Mindestlohn, und Sie wissen, dass die FDP zum Mindestlohn und vor allem zur Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission steht. Das Problem ist, dass die Beschäftigten im Niedriglohnsektor über die Plattformökonomie auch grenzüberschreitend im Wettbewerb stehen zu Selbstständigkeiten, die man prekär nennen kann. Gerade bei diesen Selbstständigkeiten gibt es zu wenige Regelungen auf europäischer Ebene, aber auch auf nationaler Ebene. Ich glaube, dass es ganz wichtig wäre, hier als Bundesgesetzgeber, aber auch als Europäischen Union, für faire Wettbewerbsbedingungen und für ausreichenden sozialen Schutz der Selbstständigen in der Plattformökonomie Sorge zu tragen. Da sind Regelungslücken.

Ich will hier jetzt nichts verkünden, was Sie im Wahlprogramm der FDP nicht finden würden, aber wir sind selbstverständlich offen dafür, dass man darüber nachdenkt, wie man parallel zum Mindestlohn auch ein Mindesthonorar für Selbständige einführt. Was ebenfalls deutlich verbessert werden muss, egal ob für Selbständige oder für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ist eine bessere Arbeitszeiterfassung und eine digitalere Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen. Da hat es interessante Vorschläge und Beiträge vom IAB gegeben, von Prof. Dr. Enzo Weber, Stichwort digitale soziale Sicherung. Die sozialen Sicherungssysteme müssen weiterentwickelt und digitalisiert werden.

Maike Rademaker

Frau Ferschl, in Ihrem Wahlprogramm steht, dass die Unternehmen nur noch Steuergelder bekommen dürfen, wenn sie tarifgebunden sind. Kann man dann nicht auch sagen, die Menschen kriegen nur noch Steuergelder, wenn sie Gewerkschaftsmitglieder sind?

Susanne Ferschl (Die Linke)

Nein, das sehe ich anders. Man hat ja in den Statistiken, die Herr Schulten gezeigt hat, gesehen, dass in den Ländern, in denen der Staat unterstützt, die Tarifbindung eine deutlich höhere ist. Also müssen hier Maßnahmen ergriffen werden. Es ist ja schon vom Bundesvergabegesetz gesprochen worden. Mit Steuergeldern werden Aufträge bezahlt, und warum sollte ein Unternehmen, das nicht tarifgebunden ist und unter Umständen Dumpinglöhne bezahlt, diesen Auftrag bekommen?

Man kann das auch noch an anderen Beispielen festmachen. Es sind ja in dieser Krise wahnsinnig viele Gelder geflossen an Unterstützungsleistungen für Unternehmen, die auch notwendig waren. Auch da könnte man sagen, dass man es an bestimmte Bedingungen knüpft, zum Beispiel daran, dass die Menschen ordentlich bezahlt werden oder daran, dass nicht Dividenden ausgeschüttet werden, obwohl man Kurzarbeit macht. Ich denke also, dass man stärker regulierend eingreifen könnte und bestimmte Bedingungen für Subventionen und für Unterstützungszahlungen festlegen könnte und sollte.

Beate Müller-Gemmeke (Grüne)

Rund 30 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel sind in Minijobs tätig. Während Corona haben wir gesehen, dass von ihnen 13 Prozent sofort arbeitslos geworden sind. Sie standen sofort auf der Straße und haben kein Arbeitslosengeld I bekommen. Sie bekommen natürlich auch kein Kurzarbeitergeld, weil sie keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Damit wird deutlich, dass das eine ganz prekäre Beschäftigungsform ist, die wir verändern müssen. Wir müssen alle Jobs sozialversicherungspflichtig machen. Ich bin mir sicher, dass es im Handel dann auch wieder besser laufen würde, dass nicht mehr so viele kleine Minijobs an Randzeiten verteilt werden, sondern die Beschäftigten wieder richtig angestellt sind und so auch mehr Sicherheit haben. Ich glaube, dass dies auf jeden Fall die Situation im Han-



Susanne Ferschl

del verbessern würde. Es geht ja darum, dass es den Beschäftigten tatsächlich bessergeht und das sind in diesem Bereich vor allem Frauen.

Cansel Kiziltepe (SPD)

Ein Punkt ist noch unerwähnt geblieben. Wir haben letztes Jahr während der Pandemie den Unternehmen durch Überbrückungshilfen, aber auch durch die Kurzarbeiterregelungen – was eine sehr wichtige Regelung ist, damit wir Beschäftigung erhalten können – wirklich Unterstützung geliefert. Wir sehen an den Zahlen des Handelsverbandes, dass im Einzelhandel Gewinne gemacht worden sind, zehn Prozent mehr Gewinn im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Gewinn soll aber nicht fair geteilt werden. Es muss darum gehen, dass wir auch darüber diskutieren, dass die Belegschaft davon profitieren kann, wenn Wohlstand geschaffen wird. Das ist aus meiner Sicht im Moment der Hauptkonflikt in der Tarifaueinandersetzung im Einzelhandel.

Der zweite Punkt: Die Digitalisierung ist ein ganz wichtiger Bereich, das erleben wir in vielen Branchen und eben besonders auch im letzten Jahr in der Pandemie. Ich hatte vorhin Herrn Cronenberg leider nicht ganz verstanden, als er von Selbstständigen sprach. Ich glaube, er meint die Scheinselbstständigen, nämlich die Riders, die Kurierfahrerinnen und Kurierfahrer. Es gab dazu eine Reihe von Urteilen in Großbritannien und auch in Deutschland. Das Bundesarbeitsgericht hat geurteilt, dass das Scheinselbstständige sind, die in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden müssen. Deshalb hat Lieferando auch umgestellt, es gibt in diesem Bereich keine Soloselbstständigen mehr. In der Plattformökonomie geht es darum, dass erst einmal Grundbedingungen des Gesundheitsschutzes, des Arbeitsschutzes, der Mindestlohn eingehalten werden,

und dass unsere Gesetzgebung in diesem Bereich, für die wir in Deutschland hart gekämpft haben, auch für neue Bereiche gilt. Mitbestimmung muss mitgedacht werden.

Herr Schummer hat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz erwähnt, das ist ein sehr wichtiger Schritt in die richtige Richtung, weil es sich dem sogenannten Union Busting entgegenstellen will. Wir erleben sehr häufig, dass verhindert wird, dass sich Betriebsräte gründen, aber wo mehr Betriebsräte sind, kann natürlich mehr über tarifliche Regelungen und über Arbeitnehmer*inenschutz gewacht werden. Das ist ein Punkt, an dem wir auch noch weiterarbeiten.

Maike Rademaker

Ich würde gerne eine der Fragen aufnehmen, die hier allmählich einlaufen. Mindestlohn hoch als eine Unterstützung für die Menschen im Handel? Das kommt aus Ostwestfalen-Lippe. Und die zweite Frage, die wir eben auch schon ein bisschen diskutiert haben: Was machen wir mit der Plattformökonomie?

Uwe Schummer (CDU)

Zum Ersten: Der Mindestlohn müsste der Tariflohn sein. Deshalb Tarifbindung, dann weiß man auch, dass es in den Unternehmen das Potential gibt, so zu handeln. In der Pandemie haben uns die Arbeitgeber die Bude eingerannt und gesagt, wir haben keine Fachkräfte mehr, wir brauchen Fachkräfte. Jetzt ist offenkundig der Punkt erreicht, an dem wir sagen müssen, wenn ihr gute Fachkräfte wollt, müsst ihr sie auch anständig bezahlen. Und deshalb ist es auch so entscheidend, dass man möglichst eine Tarifbindung von bis zu 90 Prozent wie in Österreich, wie in Dänemark, wie in Schweden erreicht. Dann ist der gesetzliche Mindestlohn nicht mehr das zentrale Thema, sondern dann organisieren das die Arbeitgeber und die Arbeitnehmerorganisationen.

Was die Plattformökonomie angeht, war das ja genau unser Weg in der Betriebsrätemodernisierungslinie, die wir miteinander entschieden haben. Ein Punkt war, die Gewerkschafter, Vorfeldinitiatoren einer Betriebsratsgründung, die durch Mobbing rausgeekelt werden, wirksam vor einer Kündigung zu schützen. Die Initiative für die Bildung des Betriebsrates ist bereits schützenswert, dann kommt der Wahlvorstand und dann kommt

der Betriebsrat selbst, wenn er gewählt ist. Wir wollen mehr Betriebsräte, weil damit die innerbetrieblichen Kontrollmechanismen gestärkt werden, und weil man mit der betrieblichen Mitbestimmung eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt, die dann auch hin zu Tarifbindung führt.

Ich bin selbst seit 45 Jahren in der IG Metall, bin gelernter Groß- und Außenhandelskaufmann, und bin in die IG Metall eingetreten, weil dort damals ein guter Betriebsrat war. Deshalb ist es ein Stück weit auch eine Stärkung der Gewerkschaften, wenn in den Unternehmen dann entsprechend gut gearbeitet wird. Daraus resultiert dann die Nahrungskette betriebliche Mitbestimmung, Tarifbindung, faire Löhne.

Bei der Digitalisierung, die ja bei über zwei Millionen Menschen, die in der Plattformökonomie tätig sind, ein zentrales Element ist, ist die zweite Linie, dass wir gesagt haben, wir wollen auch eine Modernisierung der Betriebsratsarbeit. Deshalb haben wir Videokonferenzen ermöglicht und festgelegt, dass beim Einsatz Künstlicher Intelligenz Experten in die Betriebe hineingeholt werden, damit auch die Arbeitnehmervertretung entsprechend mitreden kann. Und wir haben ein Initiativrecht für Weiterbildung wie auch bei Homeoffice geschaffen. Da haben wir nicht nur abgelehnt, sondern gesagt, dass wir keinen einseitigen Rechtsanspruch nur für eine Seite, sondern den Gestaltungsspielraum der Betriebspartner stärken wollen. Deshalb haben wir auch die kollektive Vereinbarung der Homeoffice-Gestaltung in das Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen, denn da gehört es hin. Wir hätten gerne auch Onlinewahlen gehabt, aber das war derzeit nicht möglich, da müssen wir nochmal rangehen. Denn es gibt eben eine Arbeitswelt, in der keine Fabriksirene mehr ist, kein schwarzes Brett und kein Aushang, sondern da ist das Fahrrad, und eine App ist das Unternehmen. Dann muss man solche Menschen eben über Onlinewahlen und über digitale Möglichkeiten abholen und dies dann auch im Betriebsverfassungsgesetz und anderweitig ermöglichen.

Maike Rademaker

Wir erleben gerade, dass in der Gastronomie nach Mitarbeitern gesucht wird, weil während Corona viele Menschen von der Gastronomie weggegangen sind,

viele sind wohl in den Handel gewechselt. Aber auch der Handel ist ja nicht sakrosankt, auch den wird es irgendwann treffen mit der demographischen Entwicklung. Wird der Fachkräftemangel dazu führen, dass sich die Unternehmer alle umgucken und die AVE lieben lernen?

Carl-Julius Cronenberg (FDP)

Arbeitskräftemangel führt zu steigenden Löhnen, da haben wir noch Potentiale. Wenn man jetzt aber Millionen von Rentnern und Studenten aus Minijobs drängt, wenn man dieses Instrument verbietet, dann wird man den Fachkräftemangel noch verschärfen. Auch bei der Zuwanderung von Arbeitskräften, Fachkräften schlummern Potentiale, da sind wir noch nicht aktiv und schnell genug. Die Bundesregierung hat da einen ersten zaghaften Schritt getan, aber der reicht sicherlich nicht aus.

Allgemeinverbindlichkeit hilft nicht, Arbeitskräftepotenziale z. B. durch mehr Zuwanderung zu heben. Allerdings kann Allgemeinverbindlichkeit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen schwächen, und dann entsteht daraus Arbeitslosigkeit. Dann wären wieder Arbeitskräfte da. Das kann man sich überhaupt nicht wünschen. Aber ich habe absolut nichts dagegen, wenn die Gastronomie so das Problem »Fachkräftemangel« dadurch löst, dass sie höhere Löhne anbietet. Ich wünsche mir steigende Löhne. Es ist tatsächlich betrüblich, dass wir in Deutschland 20 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnsektor haben, und ein gesunder Arbeitsmarkt mit Vollbeschäftigung sorgt alleine dafür, dass die Löhne stark steigen. Das haben wir in der Pflege gesehen, das ist Empirie und nicht Hoffnung oder sowas. Das ist der richtige Weg, denn gute Rahmenbedingungen führen zu Vollbeschäftigung und bei Vollbeschäftigung steigen die Löhne.

Beate Müller-Gemmeke (Grüne)

Ich bin überzeugt, dass alle Probleme, die es in einer Branche gibt, am besten zu lösen sind, wenn es gute Tarifverträge gibt, wenn es gute Löhne gibt, wenn die Arbeitsbedingungen gut sind, wenn die Mitbestimmung gut ist, wenn die Leute mit Anerkennung, mit Wertschätzung behandelt werden, wenn die Betriebe attraktiv sind und gute Arbeitszeitmodelle anbieten. Das sind alle Faktoren, wie eine Branche, aber auch einzelne Unternehmen attraktiver werden können.



Cansel Kiziltepe

Ich würde gerne noch zwei, drei Sachen erwähnen, zu denen ich noch nichts sagen konnte. Zum Mindestlohn wollte ich dem Kollegen Schummer kurz sagen, dass gestern sein Kollege Christian Bäumler hier war und sich für einen Mindestlohn in Höhe des Median ausgesprochen hat. Die Erhöhung des Mindestlohns ist wichtig, denn dann rutschen auch die Tarifverträge nach oben, dann erhöhen sich die Tariflöhne. Zu den Plattformen: Ja, es gab da viel Scheinselbstständigkeit, das muss aufgedeckt und geahndet werden. Andererseits müssen aber auch Selbstständige besser geschützt werden. Ich bin zutiefst überzeugt, dass wir irgendwann auch ein Mindesthonorar bei den Plattformen haben werden. Wir brauchen eine Interessenvertretung und vor allem die soziale Absicherung, das heißt eine Bürgerversicherung. Die Selbstständigen müssen in die gesetzliche Rente einbezogen werden. Und als letztes, das ist auch im Zusammenhang mit AVE wichtig: Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat eine extreme Schwachstelle, weil darin das digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften fehlt. Es gibt einfach nicht mehr das schwarze Brett in den Unternehmen, deshalb brauchen die Gewerkschaften den digitalen Zugang. Das ist extrem wichtig, und zwar für die Mitbestimmung und im Übrigen auch für die Tarifbindung, denn nur so erreichen die Gewerkschaften künftig die Beschäftigten.

Cansel Kiziltepe (SPD)

Der Strukturwandel, aber auch der allgemeine Fachkräftemangel, sind eine große Herausforderung. Dazu gibt es verschiedene Wege, einen hat Herr Cronenberg ja genannt. Er hätte gerne als attraktiver Arbeitgeber über die Brückenteilzeit verhandelt, um Arbeitskräfte gewinnen zu können. Das ist der eine Weg: Arbeitgeber müssen attraktiver werden, Löhne erhöhen und auch vielleicht mal andere Sachen anbieten. Der zweite

Weg ist: Wir müssen aktive Arbeitsmarktpolitik auch für Beschäftigte machen. Diesen Punkt sind wir in den letzten Jahren angegangen. Wir ermöglichen Weiterbildung und Fortbildung für die Menschen, die sich in der Branche im Strukturwandel befinden. Aber auch die, die keinen Job haben, müssen durch Weiterbildung und Fortbildung stärker gefördert werden. Der dritte Weg ist natürlich, mehr Fachkräfte aus dem Ausland zuzulassen, als es bisher möglich ist, auch für Tätigkeiten, die eben nicht hoch bezahlt, sondern eher im mittleren Bereich angesiedelt sind.

Susanne Ferschl (Die Linke)

Ein Großteil des Fachkräftemangels ist zumindest aktuell hausgemacht. Es gibt Branchen, wo er tatsächlich faktisch vorhanden ist, aber in vielen Branchen stimmen die Kolleginnen und Kollegen mit den Füßen ab, weil die Arbeitsbedingungen zu schlecht sind. Das ist in der Gastronomie der Fall. Im Handel ist es jetzt noch etwas besser, aber das wird auch der Handel irgendwann zu spüren bekommen. Je mehr sich die Situation verschärft, desto mehr werden die Arbeitgeber ein Problem haben, wenn sie nicht dafür sorgen, dass die Löhne passen, dass die Arbeitsbedingungen passen. Mir ist es schon auch noch mal wichtig zu sagen, dass der Mindestlohn einfach zu niedrig ist, er ist ein Armutslohn. Natürlich sind tarifliche Löhne besser, das ist die beste Lösung, aber die haben wir nicht und werden wir so schnell nicht erreichen. Darum brauchen wir den armutsfesten Mindestlohn.

Und wir brauchen natürlich auch Qualifizierung, um auf das Thema Demographie und Fachkräftemangel zu reagieren. Wir brauchen einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung. Es ist doch ein Skandal, wenn man sieht, wie viele junge Menschen ohne Berufsabschluss und ohne Ausbildung dem Arbeitsmarkt eigentlich zur Verfügung stünden. Da muss Politik auch noch die Hausaufgaben machen.

Uwe Schummer (CDU)

Beim Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat die SPD bei den Onlinewahlen blockiert, und wir haben dann gesagt: Wenn ihr die Onlinewahlen macht, machen wir mit euch das gewerkschaftliche Zugangsrecht, so wie es in der Personalvertretung auch vorhanden ist. Wir haben dann in einer Protokollnotiz miteinander vereinbart, dass wir dieses Thema in der nächsten Le-

gisaturperiode neu aufgreifen und dann entsprechend erweitern und korrigieren werden. Das ist ein Angebot. Wir wollen beides haben, Onlinewahlen und das gewerkschaftliche Zugangsrecht, und das können wir auch miteinander verbinden.

Spannend finde ich auch das Thema der Nachwirkung, dass keine Betriebe mehr aus der Tarifbindung herausfallen können, sondern es ein Stück weit Sicherheit bis zum nächsten Tarifvertrag gibt. Und dass wir letztlich auch beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales mal ein Tarifregister bekommen, das nicht zehn Jahre alt ist, sondern wo man in den Branchen auch mal schauen kann, was für allgemeinverbindlich erklärt ist, was davon nach dem Entsendegesetz und was nach den entsprechenden Tarifverträgen. Wenn das noch käme, wäre das auch eine gute Unterstützung. Ansonsten glaube ich: Alles wird gut.

Maike Rademaker

Vielen Dank Herr Schummer. Wir haben zwischendurch immer ein bisschen Wahlkampf gehabt, das bleibt so kurz vor der Wahl nicht aus. Aber es war eine sehr sachliche Diskussion. Es gab bis hin zur FDP Einigkeit darüber, dass man an die Plattformökonomie ran muss und mal über Regelungen nachdenken kann. Es gab eine etwas kleinere Einigkeit darüber, dass man auf jeden Fall über die AVE diskutieren muss und da und an die Tarifbindung wirklich nochmal dran muss, weil uns sonst im Zweifelsfall die EU erzählen wird, wie das aussehen muss. Damit sind, glaube ich, für die nächsten Wochen oder ab dem 26. September eine ganze Menge von Aufgaben zusammengefasst. Ich bedanke mich sehr herzlich bei den Gästen der politischen Diskussion.



Solidaritätsstatements (per Video)

Klaus Barthel

Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen, SPD

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zu eurem AVE-Symposium darf ich euch namens der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD unsere herzlichen Grüße und Erfolgswünsche übersenden.

Dieses Symposium findet in einer Zeit statt, in der ihr gerade in einer intensiven Tarifauseinandersetzung seid. Die Beschäftigten zeigen, dass sie bereit sind, für bessere Arbeitsbedingungen und für mehr Tarifbindung zu kämpfen, und für diesen gewerkschaftlichen und tariflichen Kampf wünschen wir euch viel Erfolg.

Wir sind uns aber auch bewusst, welche Entwicklungen es im Handel in den letzten Jahren und Jahrzehnten gegeben hat. Die Umsätze pro Fläche und pro Beschäftigten haben enorm zugenommen. Der Leistungsdruck steigt immer mehr, und gleichzeitig haben sich über die Jahre hinweg die Arbeitsbedingungen regelmäßig verschlechtert, die Löhne stehen unter enormem Druck. Die Tarifbindung hat rigoros abgenommen.

Das hat auch damit zu tun, dass sich die Arbeitgeber in den letzten 20 Jahren geweigert haben, die Allgemeinverbindlichkeit eurer Tarifverträge mitzumachen und mit zu beschließen. Wir schlussfolgern daraus, wie auch in anderen Bereichen übrigens, dass es dringend notwendig ist, die gesetzlichen Grundlagen dafür zu verbessern, dass Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Es darf in Zukunft nicht mehr möglich sein, dass eine Seite, sprich: die Arbeitgeberverbände, die Allgemeinverbindlichkeit blockieren kann. Dafür müssen in der nächsten Legislaturperiode die gesetzlichen Regelungen verändert werden, und dafür werden wir gemeinsam mit euch kämpfen. Eure Tagung, euer Symposium, das jetzt stattfindet, ist ein wichtiger Beitrag dafür, die Pflöcke für die Zeit nach der Bundestagswahl zu setzen.

Viel Erfolg auf diesem Weg und »Glück auf« bei eurer Tagung.

Frank Bsirske

GewerkschaftsGrün, Bündnis 90/Die Grünen

Als GewerkschaftsGrüne wissen wir: Tarifverträge schützen. Arbeitnehmer mit Tarifverträgen haben bessere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Umso dramatischer ist die sinkende Tarifbindung in Deutschland. Und das ist insbesondere ein Problem im Handel nur noch 30 Prozent der Beschäftigten überhaupt tarifgebunden sind. Das muss geändert werden, und ein Schlüssel dazu ist: Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen muss erleichtert werden.

Wie läuft das Verfahren heute ab? Beide Tarifparteien müssen einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit stellen, der geht an einen Tarifausschuss, der paritätisch drei zu drei zusammengesetzt ist aus Arbeitgebervertretern und Gewerkschaftsvertretern. Dort braucht es heute eine Mehrheit dafür, dass der Antrag weitergereicht wird, an das Sozialministerium, wo das öffentliche Interesse geprüft wird und dann, wenn das bejaht wird, der Tarifvertrag allgemeinverbindlich wird.

Wir wollen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erleichtern und dazu das Mehrheitserfordernis verändern, damit nicht mehr die Mehrheit für die Erklärung gebraucht wird, sondern ein Patt ausreicht. Und es soll künftig notwendig sein, eine Mehrheit zu haben, wenn man einen Antrag verhindern will, also ein umgedrehtes Mehrheitserfordernis. Und selbst das würde für den Handel noch nicht ausreichen, weil sich der HDE, der Arbeitgeberverband im Handel, ja weigert, mit ver.di zusammen eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf den Weg zu bringen.

Deswegen wollen wir GewerkschaftsGrüne, dass es in Zukunft reicht, wenn eine Tarifpartei den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit stellt, und dann reicht ein Patt im Tarifausschuss, um den Antrag an das Sozialministerium weiterzureichen, wo das öffentliche Interesse geprüft wird. Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, Stärkung der Tarifverträge im Einzelhandel, Stärkung und Schutz der Beschäftigten in den Betrieben im Handel.

Ulrike Eifler

AG Betrieb und Gewerkschaft der Partei Die Linke

Mit Tarifverträgen arbeitet es sich besser. Tarifverträge regeln höhere Löhne, Tarifverträge regeln bessere Arbeitsbedingungen. Wir wissen, dass Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben im Schnitt 18 Prozent mehr Gehalt bekommen als Kolleginnen und Kollegen in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind. Das Problem besteht allerdings darin, dass die Tarifbindung in der Bundesrepublik Deutschland seit vielen Jahren rückgängig ist. Wir haben allein im Einzelhandel in den letzten zehn Jahren einen Einbruch bei der Tarifbindung um 45 Prozent erlebt. Das bedeutet in der Konsequenz, dass nicht einmal jeder fünfte Betrieb im Einzelhandel nach Tarif zahlt. Das bedeutet in der Konsequenz, dass die Leidtragenden die Beschäftigten sind. 1,5 Millionen Kolleginnen und Kollegen im Einzelhandel arbeiten zu Stundenlöhnen von deutlich unter 13 Euro, und das in einem der reichsten Länder dieser Welt, und in einer Zeit, in der die Kolleginnen und Kollegen auch und besonders im Einzelhandel als Helden des Alltags beklatscht wurden.

Die Linke sagt: Das ist beschämend und das ist nicht akzeptabel. Deswegen sehen wir die Politik hier in der Verantwortung. Die Bundesregierung hat die Möglichkeit, über eine Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitsklärungen von Tarifverträgen an dieser Situation etwas zu ändern und diesem Treiben ein Ende zu setzen. Die Allgemeinverbindlichkeitsklärung von Tarifverträgen würde bedeuten, dass alle Beschäftigten im Einzelhandel, egal in welchem Bundesland, egal in welchem Betrieb, zu gleichen Arbeitsbedingungen angestellt werden. Wir finden, das ist gerecht, wir finden, das ist angemessen, wir finden, das ist ein deutliches Signal an die Arbeitgeber, dass gute Arbeitsbedingungen keine reinen Kostenfaktoren sind. Das ist ein deutliches Signal an die Arbeitgeber, dass das unternehmerische Risiko nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden darf und dass mit Niedriglohnbezahlung Schluss sein muss. Wir finden, das ist angemessen, und wir finden, es ist Zeit Veränderung.

Karl-Josef Laumann

Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA), CDU/CSU

Liebe Kolleginnen und Kollegen von ver.di, erst einmal: Schön, dass ihr euch heute mit den Tarifverträgen beschäftigt und vor allen Dingen auch mit ihrer Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

Wir wissen ja alle, dass die Arbeitswelt sehr stark bestimmt wird einmal durch staatliche Regelungen, aber dann auch vor allen Dingen durch Tarifverträge. Und da, wo wir Tarifverträge haben, haben wir bessere Arbeit als dort, wo wir keine Tarifverträge haben. Aber die Tarifverträge geben uns auch die Möglichkeit, dass wir in einem Tarifvertrag viel besser, als es der Gesetzgeber kann, genau für die Branche, für den Betrieb passgenaue Lösungen auf Augenhöhe zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zu verhandeln. Deswegen bin ich ein großer Freund von Tarifverträgen.

Im Übrigen: Die Tarifverträge gehören auch zur sozialen Marktwirtschaft. Wir können die Lohnfindung nur vernünftig machen, wenn sie zwischen Gewerkschaften und Unternehmen bzw. deren Verbänden auf Augenhöhe ausgehandelt wird. Deshalb müssen wir als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter natürlich sehen, dass wir auch tariffähig bleiben, das heißt, wir brauchen überall Mitglieder. Da, wo wir viele Mitglieder haben, haben wir Tarifverträge, und da, wo wir keine Mitglieder, kriegen wir ja auch nichts hin. Dann kommt immer der Ruf nach dem Staat, das staatlich zu regeln. Ich glaube, wenn wir das staatlich regeln, werden wir uns völlig übernehmen, weil man mit einem Gesetz gar nicht über alle Branchen mehr die Lebenswirklichkeit treffen kann.

Deswegen ist es natürlich eine Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, damit sie dann auch für diejenigen gelten, die keiner Tarifvertragspartei angehören. Ich glaube, dass das ein gutes Instrument ist, ich setze es in Nordrhein-Westfalen jedenfalls, da wo ich es mit Landesrecht kann, sehr gerne um, und ich bin auch sicher, dass ein CDU Arbeitsminister in Berlin nach der Bundestagswahl ähnliches für ganz Deutschland machen wird.



Stefanie Nutzenberger

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

es ist deutlich geworden, dass Tarifverhandlungen und Tarifverträge zentrale Säulen unseres wirtschaftlichen und sozialen Lebens sind. Wer die Tarifbindung schwächt, wer Wildwestmanieren und -mentalitäten an den Tag legt und kurzfristiges Profitdenken an die Stelle eines gesellschaftlichen sinnvollen Miteinanders setzt, schwächt auf Dauer unser Land. Wenn wir Gewerkschaften für Tarifverträge, existenzsichernde Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen antreten, nicht nur hier, sondern international, dann kämpfen wir nicht nur für die Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Branche, sondern wir kämpfen für eine bessere Gesellschaft.

Es ist deutlich geworden, dass Tariffahrt und Dumpinglöhne uns allen schaden. Wenn Menschen von ihrem Einkommen nicht leben können, wenn sie arm trotz Arbeit sind, dann muss die Gemeinschaft einspringen. Fast ein Sechstel der ungelernten und angelernten Verkäuferinnen im Lebensmittelhandel muss Aufstockerleistungen in Anspruch nehmen, weil das Einkommen zum Leben nicht reicht. Wenn sogar nach Angaben der Bundesregierung ein Viertel aller Vollzeitbeschäftigten im Handel lediglich einen Niedriglohn erhält, wenn man dann noch berücksichtigt, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen im Handel nur in Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle haben und mit entsprechend niedrigen Löhnen nach Hause gehen müssen, dann sage ich: Das ist ein Skandal.

Armutslohne heute führen zu Armut im Alter. Im Vorfeld der Tarifrunde haben wir Umfragen unter unseren

Kolleginnen und Kollegen im Handel durchgeführt, und die übergroße Mehrheit von ihnen hat geantwortet, dass sie damit rechnen müssen, im Alter eine Rente unterhalb der Armutsgrenze zu erhalten. Der Handel ist eine der Branchen mit dem größten Risiko von Altersarmut. Das ist nicht hinnehmbar, und das werden wir nicht hinnehmen.

Ein entscheidender Faktor ist, dass die Menschen Tariflöhne erhalten. Wir haben Professor Schulten gehört: Das WSI hat festgestellt, dass die Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Unternehmen im Schnitt elf Prozent weniger verdienen und fast eine Stunde länger arbeiten als ihre Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren, aber tarifgebundenen Unternehmen. Eine ifo-Studie aus dem Jahr 2015 kam zu dem Ergebnis, dass die Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Kassiererinnen bei 30 Prozent, bei Verkäuferinnen bei 25 Prozent lag. Auch in der Diskussion ist deutlich geworden, dass die bestehenden Regularien gegen Tariffahrt und Dumpinglöhne nicht ausreichen, und Appelle an die Unternehmen und die Arbeitgeberverbände fruchten ganz offensichtlich nicht. Es ist nicht nur der BDA, sondern auch der Verband des Groß- und Außenhandels und der Verband des Einzelhandels. Der HDE hat zum Beispiel einen Zehn-Punkte-Plan zur Bundestagswahl veröffentlicht, in dem sich er wieder mal gegen die AVE gestellt hat. Dort heißt es: »Die AVE stellt einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie und eine Einschränkung der negativen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz dar, die eine Ausnahme bleiben muss und einer besonderen Rechtfertigung bedarf.« Ich sage: Das ist doch für den Handel einfach absurd. Der HDE und die BGA ermöglichen den Unternehmen seit Jahren eine Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung, wir haben darüber heute viel gehört, und Prof. Schulten hat nochmal deutlich gesagt, welche Folgen diese OT-Mitgliedschaft hat, dass sie Tariffahrt unterstützt und damit die Tarifautonomie untergräbt. Und wenn es dann um Maßnahmen geht, die Tarifbindung zu stärken, Lohndumping zu bekämpfen und den Verdrängungs- und Vernichtungswettbewerb im Handel zu beenden, dann sieht der Arbeitgeberverband auf einmal die Verfassung in Gefahr.

Es ist wichtig, dass die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung nicht länger ein stumpfes Schwert bleibt. Wir erwarten vom Gesetzgeber, dass

er die Grundlagen für allgemeinverbindliche Tarifverträge im Handel schafft. Es gibt Reformvorschläge: die Änderung des Abstimmungsmodus im Tarifausschuss, die Ermöglichung von Anträgen durch nur eine Partei, die Präzisierung des öffentlichen Interesses. Darüber wurde heute gesprochen. Es wurden auch Gründe genannt, warum das an der einen oder anderen Stelle nicht passt, was es für Risiken gibt.

Manchmal habe ich den Eindruck, dass viel darüber geredet wird, was nicht geht. Aus meiner Sicht ist es an der Zeit, darüber zu reden, was für die Beschäftigten im Handel geht, für die Tarifverträge im Handel. Der Handel ist eine Branche, die öffentliches Interesse verdient. Es ist im öffentlichen Interesse, dass die AVE zur Stabilisierung der Funktion der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems sowie zur Erreichung angemessener Entgelte und Arbeitsbedingungen oder als Mittel zur Sicherung sozialer Standards und zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen geeignet ist. Eine Branche, die für die Versorgung der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland verantwortlich zeichnet, ist natürlich von öffentlichem Interesse. Da steht der Scheinwerfer drauf. In der Pandemie ist deutlich geworden, wie wichtig, wie wunderbar und wie großartig die Arbeit der Menschen war, die im Einzel- und Versandhandel und im Groß- und Außenhandel arbeiten, und wie wichtig ihre Arbeit immer noch ist. Wir reden über fünf Millionen Menschen mit ihren Familien.

Es gibt Unternehmen, die den Tarifvertrag anwenden und auch anwenden wollen. Aber es gibt andere, die durch Lohndumping den Verdrängungs- und Vernichtungswettbewerb weiter massiv anheizen, und das gilt es zu stoppen. Es gilt zu stoppen, dass Menschen arm trotz Arbeit sind und dass Altersarmut die Folge davon ist. Und das sage ich an die Adressen aller Parteien, ganz unabhängig davon, wer nach der Bundestagswahl die neue Regierung stellt. Für mehr als fünf Millionen Beschäftigte im Handel ist die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge eine entscheidende Frage.

Heute ist an der einen oder anderen Stelle der Einzelhandel stärker nach vorne gerückt worden. Deshalb will ich an dieser Stelle noch mal ausdrücklich sagen: Es geht um den Einzel- und Versandhandel und es geht um die Beschäftigten im Groß- und Außenhan-



del. Der Groß- und Außenhandel wird manchmal als der stille Riese bezeichnet, weil er nicht im Vordergrund steht, weil viele nicht genau wissen, was dort eigentlich gemacht wird. Ohne den Groß- und Außenhandel, das ist jetzt das passende Beispiel, sind die Regale im Einzelhandel nicht gefüllt. Die Kolleginnen und Kollegen sind maßgeblich an der Versorgung der Bevölkerung beteiligt und müssen genannt werden. Deswegen wollte ich das an dieser Stelle nochmal ausdrücklich tun.

Für mehr als fünf Millionen Beschäftigte im Handel ist die Allgemeinverbindlichkeit eine entscheidende Frage. Im Interesse unserer Mitglieder und der Beschäftigten insgesamt werden wir deshalb sehr genau hinsehen und Einfluss nehmen, was die künftigen Regierungsparteien in dieser Hinsicht planen. Aber nicht nur hinsehen. Wir bleiben an dem Thema dran und vertrauen auf unsere eigene Kraft in der Durchsetzung von Tarifverträgen. Denn nur, wenn es einen Tarifvertrag gibt, kann dieser auch für allgemeinverbindlich erklärt werden. Wir werden uns künftig möglicherweise auf noch härtere Tarifaueinandersetzungen und Arbeitskämpfe einstellen müssen. Ich bin da frohen Mutes, unsere Kolleginnen und Kollegen haben in den letzten Wochen und vergangenen Monaten gezeigt, dass sie bereit und in der Lage sind, zu kämpfen.

In diesem Sinne war unser heutiges Symposium keine Abschluss-, sondern eine Auftaktveranstaltung für den weiteren Kampf für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im Handel. Ich möchte deshalb mit dem Slogan enden, den ich auf vielen Streikversammlungen aus tausenden Stimmen immer wieder gehört habe: Einer für alle, alle für einen! Warum? Weil wir

Altersarmut bekämpfen, Vernichtungswettbewerb stoppen und Existenzen sichern wollen.

Ich bedanke mich bei allen, die heute an der Diskussion teilgenommen haben: Bei den Politikerinnen und Politikern, bei den Referenten, bei denjenigen, die uns Videobotschaften gesendet haben, bei unserer Moderatorin. Und ich möchte mich auch bei allen bedanken, die im Hintergrund aktiv gewirkt haben, dass dieses Symposium überhaupt auf die Beine gestellt werden konnte. Einen herzlichen Dank an euch.

Zum Ende möchte ich euch danken, die ihr euch einsetzt für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten im Handel, für euren Mut, für eure Kraft, für euer Durchhaltevermögen, für euer Durchsetzungsvermögen. In diesem Sinne beende ich die heutige Veranstaltung, unser Symposium für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, und bedanke mich für die Aufmerksamkeit.





Jetzt
Mitglied werden.
Es geht auch online:



mitgliedwerden.verdi.de