

„Die Entschlossenheit der Beschäftigten war enorm“



Foto: Daniel Naupold (c) dpa

Andrea Becker, vormals Mitarbeiterin einer Arbeitsagentur, leitet beim Landesbezirk NRW der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) den Fachbereich „Die Besonderen“. Zuständig ist der Fachbereich etwa für die „Callcenter“, eine Branche ohne Tarifbindung, oder die „Technische Überwachung“, eine Branche mit – nach Ansicht der Gewerkschafterin – „durchaus guten Tarifverträgen“, aber auch das Touristik-Gewerbe, die Immobilienwirtschaft sowie das Wach- und Sicherheitsgewerbe. Hier hat die Gewerkschaft ver.di im April 2013 in einem bundesweit beachteten Tarifkonflikt und nach einem harten Streik beachtliche Lohnerhöhungen für die Beschäftigten durchgesetzt.



Andrea Becker, ver.di

G.I.B.: Frau Becker, mit dem Streik im Wach- und Sicherheitsgewerbe an Flughäfen haben Sie in diesem Jahr für Schlagzeilen gesorgt. Was sind aus Ihrer Sicht die besonderen Merkmale der Branche, was zeichnet sie aus?

Andrea Becker: Um die Branche zu verstehen, muss man wissen, wie sie entstanden ist, nämlich dadurch, dass viele Arbeitgeber den Bereich der Sicherheit ausgliedert, also outgesourct haben, um ihn billiger zu machen. Das Markenzeichen der Wach- und Sicherheitsbranche ist: „Wir sind die Billigen und wir wollen auch billig sein, denn sonst übernehmen unsere Auftraggeber den Job wieder selbst.“ Das heißt: In unseren Tarifverhandlungen sitzt virtuell der Kunde mit am Tisch. Wir haben es hier mit einem Dreiecksverhältnis zu tun zwischen den Arbeitgebern im Wach- und Sicherheitsgewerbe, ihren Kunden und uns. Der Konflikt, in dem wir dabei stehen, liegt darin, dass die Löhne schon deshalb gedrückt werden, damit die Betriebe des Wach- und Sicherheitsgewerbes ihren Kunden ein günstiges Angebot machen können. Ein weiteres Merkmal der Branche ist, dass sie geprägt ist von vielen prekären Arbeitsverhältnissen sowie einem hohen Anteil an befristet Beschäftigten und Niedriglöhnern. Nicht wenige der Beschäftigten kommen nur deswegen mit ihrem Einkommen einigermaßen klar, weil sie mehr als 200 Arbeitsstunden im Monat leisten. Und last but not least gilt nicht nur für einzelne Arbeitgeber, sondern fast für die gesamte Branche: Es mangelt an Wertschätzung der hier agierenden Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten. In dieser Branche herrschen Ausbeutungsstrukturen.

G.I.B.: Zugespitzt hat sich die diesjährige Tarifrunde für das Sicherheitsgewerbe an den Flughäfen in Nordrhein-Westfalen. In Düsseldorf und Köln kam es zu Arbeitskämpfen. Wie war die Ausgangssituation für die hier Beschäftigten zu Beginn der Tarifrunde?

Andrea Becker: An den Flughäfen haben wir überwiegend Beschäftigte mit befristeten 120-Stunden-Arbeitsverträgen, wohingegen die Regelarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigten 160 oder 170 Stunden umfasst. Diese 120 Stunden verteilen sich aber auf sieben Tage

pro Woche und rund um die Uhr. Das bedeutet für die Beschäftigten geteilte Dienste mit einem Arbeitszeitbeginn etwa von drei oder vier Uhr morgens bis tief in die Nacht. Passagierkontrolleure etwa haben kaum die Möglichkeit, mal Pause zu machen oder zur Toilette zu gehen. Der Grund: Das Personal wird aufgrund zuvor von den Flughafenbetreibern erhobener Kundenströme eingesetzt und sieht sich im Arbeitsalltag ständig mit einer hohen Taktzahl konfrontiert. Viele Flughafenbeschäftigte schilderten mir, dass aufgrund der oft kurzfristig angesagten Verteilung ihrer Arbeitszeiten auf die Woche und Tage ihr Privatleben nicht planbar sei und dass ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum mehr gelinge. Sie sagten: Unser Privatleben findet in Facebook statt, etwas anderes ist nicht mehr möglich. Hinzu kam, dass sich dort – unterstützt durch die Arbeitgeberseite, die sich so vermutlich den Abschluss billigerer Tarife erhoffte – die Deutsche Polizeigewerkschaft breit machen wollte, obwohl sie gar nicht tarifzuständig ist. Das haben wir aber geklärt.

Das Betriebsklima sowohl in Köln als auch in Düsseldorf war sehr stark angespannt, Konflikte zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern alltäglich. Von den Beschäftigten hörten wir: Wir haben nichts mehr zu verlieren, diese Bedingungen akzeptieren wir nicht länger, jetzt ist Schluss! Wir wollen jetzt höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Die Entschlossenheit der Beschäftigten an den Flughäfen in Düsseldorf und Köln war natürlich eine günstige Voraussetzung für die tariflichen Auseinandersetzungen und für unsere gemeinsam mit den Betriebsräten entwickelte Strategie zur Begrenzung der Befristungen, zur Erhöhung der Stundenzahl in den Verträgen und vor allem zur Erhöhung der Löhne.

Das war die Ausgangslage an den Flughäfen. Im Bewachungsgewerbe sah die Situation ein wenig anders aus. Hier beklagten sich die Betriebsräte über die viel zu geringen Lohnerhöhungen der letzten Jahre. Zu Recht, denn dabei handelte es sich um Beträge von lediglich acht oder fünfzehn Cent pro Stunde. Damit konnten die Beschäftigten ihre Existenz immer noch nicht ausreichend sichern. Wir haben sofort reagiert

und gesagt: Okay, wir hören die Signale, aber wir brauchen euch dazu! So entstand eine für Tarifrunden ungewöhnliche Aufbruchstimmung und eine hohe Erwartungshaltung der Beschäftigten sowie eine große Bereitschaft, dafür auch etwas zu tun.

G.I.B.: Eine der Forderungen lautete: Ein Lohn muss zum Leben reichen! Das heißt, Sie haben die Niedriglohndebatte mit der Tarifrunde verknüpft. Zudem haben Sie mit einer auch aus gewerkschaftlicher Sicht ungewöhnlich hohen Forderung von 30 Prozent Lohnsteigerung für Aufsehen gesorgt. Wie kam es dazu?

Andrea Becker: Wir haben zuvor ausführlich mit den Beschäftigten diskutiert und ihre Auffassung war nachvollziehbar. Sie sagten: Wenn wir aus diesen niedrigen Löhnen herauskommen wollen, dann reichen die üblichen kleinen Lohnanhebungen nicht!

Wir haben gemerkt, dass der Druck in den Betrieben an den Flughäfen Köln und Düsseldorf extrem groß war. Das hat unsere Entscheidung erleichtert.

Unsere gewerkschaftlichen Forderungen orientieren sich immer an drei Faktoren: Erstens an der Inflationsrate. Wenn sie ausgeglichen ist, sind die Beschäftigten immerhin bei plus/minus null. Zweitens am Produktivitätszuwachs, der durchaus – wenn auch im Dienstleistungsbereich nicht immer leicht – messbar ist. Der dritte Faktor betrifft das Thema „Umverteilung“, ein Aspekt, der in den Tarifabschlüssen der letzten Jahre kaum berücksichtigt worden ist. Uns war klar, dass wir mit marginalen Lohnerhöhungen früherer Tarifrunden nie weiterkommen und immer deutlich hinter anderen Branchen mit Stundenlöhnen von 20 Euro zurückbleiben. Da wir aber die politische Forderung, aus dem Niedriglohnsektor herauszukommen, unterstützen wollten, war es eine logische Konsequenz, den Tarifvertrag als Hebel zu nutzen, um höhere Löhne durchzusetzen. Die 30-Prozent-Forderung war also ernst gemeint und verknüpft mit einer poli-

tischen Forderung: Wir haben den Arbeitgebern gesagt: Ihr produziert Armut und das wollen wir nicht mit unterschreiben!

Die Höhe der Forderung war auch innergewerkschaftlich etwas Neues und hat hier und da zu Irritationen geführt. Aber wir wussten ja, dass es den Mitgliedsunternehmen des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft (BDSW) möglich war, die aufgrund der Lohnerhöhungen steigenden Preise gegenüber ihren Kunden durchzusetzen, denn die unterste Lohngruppe ist ja für allgemeinverbindlich erklärt worden, so dass es zwischen den Betrieben nicht zu einem Unterbietungswettbewerb kommen konnte.

Diese unterste Lohngruppe war uns besonders wichtig. Nach Berichten unserer Betriebsräte – das haben die Arbeitgeber immer bestritten – sind rund 70 Prozent der Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe in der untersten Lohngruppe verortet. Eine Lohnerhöhung diese Kollegen und Kolleginnen, so viel war klar, würde den Großteil des Gesamtvolumens ausmachen.

G.I.B.: Wie haben die Arbeitgeber auf die prozentual ungewöhnlich hohen Lohnforderungen reagiert?

Andrea Becker: Als wir ihnen die Forderung eröffneten, sind sie fast ins Koma gefallen, aber wir waren von der Berechtigung der Forderung völlig überzeugt, denn Forderungen von lediglich vier Prozent auf 8,15 Euro hätten wieder nur die typischen Cent-Beträge ergeben. Anfangs wussten sie offensichtlich nicht, ob sie das wirklich ernst nehmen sollten. Hinzu kam, dass ich erst seit zwei Jahren diesen Fachbereich in ver.di leite und mich die Arbeitgeber als eine ihnen unbekanntere Verhandlungsführerin möglicherweise nicht richtig einschätzen konnten. Andererseits haben sie schon aufgrund der Forderung gemerkt, dass im diesjährigen Tarifkonflikt mehr Dampf vorhanden ist als früher. Sie kennen ja die Zustände in ihren Betrieben und haben deshalb folgerichtig bereits in ihrem ersten Angebot deutlich mehr angeboten als in vorherigen Tarifrunden als Ergebnis herauskam. Sie boten gleich 40 Cent mehr, wohingegen frühere Abschlüsse ein Plus von gerade mal acht bis fünfzehn Cent verzeichneten.

Sie versuchten uns einzureden, dass 40 Cent ein tolles Ergebnis wäre, das wir unseren Mitgliedern leicht verkaufen könnten. Aber wir haben gesagt: Nein, das reicht uns nicht! Erst nach der zweiten Verhandlungsrunde haben sie gemerkt, dass ein anderer Wind wehte und dass wir uns nicht vorschnell auf irgendwelche Kompromisse einlassen würden, sondern unsere Stärke und die Entschlossenheit der Beschäftigten in dieser Tarifrunde nutzen wollten. Dann wurde die Tonart rauer in den Verhandlungen, es folgten öffentliche Angriffe auf meine Person, nach dem Motto: Die ist neu hier und versteht noch nicht, wie das bei uns läuft. Außerdem haben sie darauf gesetzt, dass ein Arbeitskampf gerade mal einen Streiktag dauern würde, aber darin hatten sie sich getäuscht.

G.I.B.: Das Wach- und Sicherheitsgewerbe ist eine heterogene Branche. Nicht alle Beschäftigten arbeiten in großen Belegschaften, viele sind vereinzelt an ihren Einsatzstätten tätig. Sie für einen Arbeitskampf zu gewinnen, dürfte weitaus schwieriger gewesen sein.

Andrea Becker: Ja, das war uns bewusst. Bevor man in so eine Auseinandersetzung geht, muss man sich über die eigene Stärke im Klaren sein, doch so richtig weiß man das erst, wenn man sich bereits in einer Auseinandersetzung befindet. Für uns war der Streik Neuland, Erfahrungen lagen nicht vor. Insofern gab es schon eine Unsicherheit auf unserer Seite. Andererseits haben wir gemerkt, dass der Druck in den Betrieben an den Flughäfen Köln und Düsseldorf extrem groß war. Das hat unsere Entscheidung erleichtert.

Die Bewachungsbereiche waren für uns das Experimentelle in diesem Arbeitskampf. Beschäftigte im Wachdienst arbeiten in der Tat oft vereinzelt an konkreten Objekten wie etwa dem RWE-Tower. Hier identifiziert sich das Wachpersonal vielleicht sogar stärker mit RWE als mit seinem Arbeitgeber. Zu diesen Beschäftigten haben die Betriebsräte meist nur wenig Kontakt. Insofern herrscht hier eine ganz andere Situation und Streiks sind schwierig zu organisieren. Und dennoch: In der ersten Streikversammlung waren 200 Menschen anwesend. Ihnen habe ich gesagt: Ihr seid wirklich die Helden! Denn sie hatten noch am Mor-

gen desselben Tages von ihren Arbeitgebern zu hören bekommen: Du kriegst eine Abmahnung, du kannst dir einen neuen Job suchen, du kriegst dein Objekt entzogen. Sie haben richtig Prügel bezogen in ihren Betrieben, weil sie an dem Tag zu uns gekommen sind, und hatten in der Folge mit Repressalien zu kämpfen. Wir bereiten uns auch in diesem Bereich auf eine größere Aktionsfähigkeit vor.

Mir hat das gezeigt, dass mittlerweile der Niedriglohn bzw. das Thema in der Mitte der Gesellschaft, in allen Familien, angekommen ist.

G.I.B.: Wie lange genau liefen die Tarifaufeinandersetzungen?

Andrea Becker: Die Tarifaufeinandersetzungen begannen im Dezember letzten Jahres und endeten in der zweiten Schlichtungsrunde Anfang April dieses Jahres. Insgesamt gab es fünf Verhandlungen und 13 Streiktage. Die Arbeitgeberseite wollte schon nach der zweiten Verhandlungsrunde in die Schlichtung gehen, aber wir haben uns dem verweigert mit dem Argument: In Deutschland verhandeln Tarifparteien so lange, bis sie an einen Punkt kommen, wo offensichtlich nichts mehr geht. Aus unserer Sicht war dieser Punkt noch nicht erreicht. Wir haben auf weiteren Verhandlungen bestanden und zu verstehen gegeben, dass wir in Sondierungsgespräche einsteigen wollen, haben mehrere Brücken gebaut, um aus unserer Sicht einen Kompromiss finden zu können. Doch auf der Gegenseite gab es keine Bereitschaft, und zwar auch deshalb nicht, weil der NRW-Tarifvertrag die Vorlage für alle bis 2014 noch anstehenden Tarifrunden in den anderen Landesbezirken ist und die Arbeitgeber in unserem Bezirk nicht mit besonders hohen Lohnsteigerungen vorpreschen wollten. Das war teilweise eine verfahrenere Situation.

G.I.B.: Das mediale Interesse an dem Streik war groß. Wie haben die vom Streik unmittelbar betroffenen Fluggäste reagiert?

Andrea Becker: Über deren Reaktion war ich absolut erstaunt und sie hat gewiss auch mit der Niedriglohndebatte zu tun, die wir seit vielen Jahren in Deutschland führen. Zum einen waren viele Fluggäste stocksauer und manche haben das auch verbal zum Ausdruck gebracht. Dafür habe ich vollstes Verständnis, denn ich weiß, was es bedeutet, in den Urlaub fliegen zu wollen und der Flieger geht nicht – und dann auch noch, weil andere mehr Geld haben wollen. Zu körperlichen Übergriffen aber ist es nicht gekommen, obwohl wir morgens in den Flughäfen Düsseldorf und Köln präsent waren. Wir haben uns also nicht davor gedrückt und auch intensiv mit den Fluggästen gesprochen.

Die Debatte um den gesetzlichen Mindestlohn ist wichtig, aber genauso entscheidend ist die Frage, was wir über unsere eigenen Instrumente, die Tarifverträge, erreichen können.

Die zweite Botschaft der Fluggäste – und da gab es nur wenige Ausnahmen – war aber eine ganz andere. Sie sagten: Trotz dieser momentanen Widrigkeiten kann ich euch verstehen. Mir hat das gezeigt, dass mittlerweile der Niedriglohn bzw. das Thema in der Mitte der Gesellschaft, in allen Familien, angekommen ist. Trotz Beeinträchtigungen gab es also für den Streik auch unter den Fluggästen ein großes Verständnis.

G.I.B.: Welche Ergebnisse haben Sie mit Ihren Verhandlungen und mit dem Streik erreicht?

Andrea Becker: Der wichtigste Eckpunkt des Tarifergebnisses ist die Steigerung der Stundenlöhne in der untersten Lohngruppe im Bewachungsgewerbe um 10,43 Prozent auf neun Euro. Die weiteren Steigerungsraten in den anderen Lohngruppen der Bewachung liegen zwischen sieben und zehn Prozent. An den Flughäfen waren das 18 Prozent im Bereich der Passagierkontrollere und 22 Prozent im Bereich der Frachtkontrollere. Deutliche Steigerungsraten sind auch in den Bereichen

Aviation und Werkfeuerwehr zu verzeichnen sowie mit sieben Prozent bei den Azubi-Vergütungen. Darüber hinaus gab es eine Korrektur der Übergangsregelung für die Kontrollschaffner mit einer Erhöhung der Löhne um 36,36 Prozent auf 12,90 Euro.

G.I.B.: Sind die hohen Steigerungsraten für die Unternehmen überhaupt verkraftbar? Könnten sie nicht zumindest in Einzelfällen sogar zu Betriebsschließungen führen?

Andrea Becker: Da hatte ich keine Sorgen, denn im Bewachungsgewerbe werden die Kosten an die Kunden weitergereicht. Mit der Lohnsteigerung um zehn Prozent im Bewachungsgewerbe sind die Dienstleistungen der hier tätigen Firmen immer noch deutlich billiger, als wenn deren Kunden den Part selbst übernehmen und die Leute nach ihrem eigenen Tarif bezahlen müssten. Aber es gibt noch einen zweiten Aspekt: Auftraggeber an den Flughäfen ist das Bundesinnenministerium. Beschäftigte der beauftragten Firmen, die an den Flughäfen in der Passagierkontrolle arbeiten, sind sogenannte Beliehene, weil dieser Tätigkeitsbereich eigentlich eine Aufgabe des Bundes ist, der aber – abgesehen von deutschlandweit rund 300 Bundespolizisten – diesen Job ausgelagert hat. Der Bund aber kann die erzielten Lohnerhöhungen gewiss verkraften. Pleiten gab es in der Folge der Lohnerhöhungen jedenfalls nicht. Dem beugt auch die Allgemeinverbindlichkeit für die unterste Lohngruppe vor, was bedeutet, dass alle Unternehmen, egal ob sie im Verband sind oder nicht, diesen Lohn zahlen müssen. Außerdem ist das Bewachungsgewerbe eine Wachstumsbranche, weil immer mehr Betriebe diesen Bereich ausgelagert haben.

G.I.B.: Welche Rolle spielte der Landesschlichter beim Zustandekommen der Verhandlungsergebnisse?

Andrea Becker: Die Arbeitgeberseite hatte Bernhard Pollmeyer als Arbeitsschlichter vorgeschlagen und wir haben uns damit einverstanden erklärt. Bei den anschließenden Verhandlungen ging es bis tief in die Nacht wirklich zur Sache. Man muss bedenken: Einen Streik wie diesen hatte es in der Branche zuvor noch nicht gegeben und es war schwierig, sachlich Kom-

promise auszuloten. In einer solchen Situation ist ein Schlichter Gold wert und ich muss sagen: Bernhard Pollmeyer hat wirklich gute Arbeit geleistet!

Beide Seiten haben Zugeständnisse gemacht. So hätten wir uns für den Bewachungsbereich noch stärker steigende Löhne gewünscht, denn auch von neun Euro pro Stunde kann man nicht richtig gut leben und viele kommen auch bei dieser Summe noch in den Bereich von Aufstockung, aber es ist ein deutlicher, um das Dreifache stärkerer Anstieg als sonst und insofern vom Ergebnis her okay.

So wichtig der Schlichter war: Erst die Mitgliederbefragung und der anschl. Beschluss der Tarifikommission haben den Streik beendet. Die Mitglieder haben mit 87,04 Prozent für die Annahme des Schlichterspruchs votiert. In der aufgeheizten Situation wollten manche lieber noch weiterstreiken, aber das Ergebnis zeigt, dass die deutliche Mehrheit zufrieden gewesen ist. Erkennbar ist das auch daran, dass wir in der Branche 500 neue Mitglieder gewonnen haben und dieser Trend setzt sich weiter fort. Beteiligung in Tarifrunden ist mir ein besonders wichtiges Anliegen.

G.I.B.: Was meinen Sie: Haben die Ergebnisse des Tarifkonflikts Signalwirkung für die Gesamtbranche?

Andrea Becker: Auf jeden Fall, das ist schon jetzt zu beobachten. Kein Wunder, denn wir haben es für den Aviationsbereich, das sind die Flugsicherheitsassistenten an den Flughäfen, geschafft – und das hat auch etwas mit unserer Tarifaueinandersetzung zu tun – einen bundesweiten Manteltarifvertrag durchzusetzen, der so gute Regelungen beinhaltet, wie wir sie noch nie hatten. Das hat aber auch damit zu tun, dass durch den Streik in NRW ein Netzwerk an den Flughäfen entstanden ist. Zurzeit finden Streiks in Leipzig mit Forderungen statt, deren Ursprung hier in NRW liegt. Die Beschäftigten der Branche haben sich gesagt: Wir wissen jetzt, was wir können, und wir holen uns diese Lohnsteigerungen jetzt auch.

Für die Beschäftigten im Bewachungsgewerbe in den anderen Landesbezirken, wo derzeit die Tarifverträge

auslaufen, erwarte ich ebenfalls eine Signalwirkung. Die anderen Landesbezirke haben sich abgestimmt, und ich bin gespannt, ob wir auch da andere Marken erreichen als bisher. Zudem haben wir innergewerkschaftlich eine Diskussion ausgelöst, bei der es um die Frage geht, ob unsere Forderungen nicht deutlich höher sein müssten, um schneller aus dem Niedriglohnsektor rauszukommen. Die Debatte um den gesetzlichen Mindestlohn ist wichtig, aber genauso entscheidend ist die Frage, was wir über unsere eigenen Instrumente, die Tarifverträge, erreichen können.

Doch es gibt noch eine weitere Lehre aus diesem Arbeitskampf: Es gibt für Beschäftigte eine Perspektive, es gibt ein Instrument, an ihrer Situation etwas zu verändern, und zwar dann, wenn sie sich in einer Gewerkschaft organisieren. Die im Grundgesetz Artikel 9 verankerte Möglichkeit, sich in Gewerkschaften zu vereinen, um gemeinsam eigene Interessen zu vertreten, kann dafür sorgen, die eigene Existenz besser abzusichern und sich und die eigene Familie auch ernähren zu können.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Arnold Kratz

Tel.: 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

KONTAKT

Andrea Becker

Landesfachbereichsleiterin „Besondere Dienstleistungen“

ver.di-Landesbezirk NRW

Karlstraße 123 – 127

40210 Düsseldorf

Tel.: 0211 61824-390

E-Mail: andrea.becker@verdi.de