

„Kein Wettbewerb über den Lohn!“

Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland mit der Institution eines aktiven Landesschlichters. Er wird als unparteiischer und neutraler Moderator und Schlichter dann aktiv, wenn es die Sozialpartner oder die Betriebsparteien gemeinsam wünschen. Durch Einschaltung des Landesschlichters können Arbeitsniederlegungen und Streiks begrenzt oder vermieden werden. Standen im Aufgabenprofil des Landesschlichters früher Schlichtungen bei Branchentarifauseinandersetzungen im Vordergrund, hat sich die Schlichtungs- bzw. Moderationstätigkeit mittlerweile stärker auf die betriebliche Ebene verlagert. Zum weiteren Aufgabenspektrum des Landesschlichters zählen u. a. der Vorsitz des Tarifausschusses NRW, vermittelnde Gespräche bei Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung sowie die Leitung des Tarifregisters NRW. Darin werden sämtliche in NRW gültigen Tarifverträge gesammelt und ausgewertet. Jedes Jahr kommen rund 1.700 neue Tarifverträge hinzu. Jeden Tag informieren sich bis zu 2.000 Besucherinnen und Besucher auf der Internetseite des Tarifregisters: Beschäftigte, Arbeitgeber und Institutionen. Aktueller Landesschlichter in NRW ist, seit 15 Jahren, LMR Bernhard Pollmeyer.

G.I.B.: Herr Pollmeyer, einen Landesschlichter gibt es nur in NRW. Warum eigentlich?

Bernhard Pollmeyer: Rechtsgrundlage des Landesschlichters ist das Kontrollratsgesetz Nr. 35 der Alliierten von 1946. In NRW hatten wir seitdem erst drei Landesschlichter. Die große Kontinuität im Amt spricht für das Vertrauen der Sozialpartner in diese Institution. Die Akzeptanz des Landesschlichters hat ihren Grund vielleicht auch darin, dass im Vorfeld seiner Benennung durch den Arbeitsminister Arbeitgeber und Gewerkschaften gleichermaßen konsultiert werden. Das wichtigste aber ist, dass ein Schlichter überparteilich sein und die Kunst beherrschen muss, die Parteien im Konfliktfall zusammenzuführen. Gelingt das, kommt die Nachfrage automatisch. Die Institution des Landesschlichters NRW ist aber auch Ausdruck davon, dass wir das Land der Tarifverträge und das Land der Mitbestimmung sind.

G.I.B.: Wie funktioniert Ihre „Shuttle-Diplomatie“ zwischen den Sozialpartnern? Was sind Ihre Aufgaben?

Bernhard Pollmeyer: Schlichtung basiert auf Freiwilligkeit. Das heißt: beide Parteien müssen eine Schlichtung wollen. Mal werde ich von den Arbeitgebern angesprochen, mal von den Gewerkschaften. Mitunter aber gehe ich auch von mir aus auf die Akteure zu. Etwa dann, wenn es bei einem Streik keine Weiterentwicklung, sondern einen Stillstand gibt und die Parteien in den Gräben verharren. Manchmal aber kommt ein Erstkontakt auch über die Politik zustande, indem etwa der/die Ministerpräsident(in) oder der Arbeitsmi-

nister um Unterstützung bei der Lösung von Arbeitskonflikten angesprochen werden. Diese Fälle können dann an mich weitergeleitet werden.

Primäre Aufgabe ist die Schlichtung von Tarifkonflikten sowohl auf betrieblicher als auch auf Branchenebene. Zu meinen weiteren Aufgaben gehört die Moderation von Betriebskonflikten im Vorfeld teurer Arbeitsgerichtsverfahren sowie von Einigungsstellen, deren Vorsitz ich mitunter auch übernehme. Weiterhin bin ich zuständig für die vermittelnden Gespräche zwischen den Gewerkschaften und den Unternehmensleitungen bei Maßnahmen der regionalen Wirtschaftsförderung

Die Institution des Landesschlichters NRW ist aber auch Ausdruck davon, dass wir das Land der Tarifverträge und das Land der Mitbestimmung sind.

(Investitionszuschüsse oder Landesbürgschaften), und zwar dann, wenn die Gewerkschaften Bedenken gegen eine Förderung vortragen, weil es Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte geben soll.

Weitere Aufgaben sind der Vorsitz des NRW-Tarifausschusses gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG), der den Anträgen auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen zustimmen muss, sowie die Geschäfts-



LMR Bernhard Pollmeyer,
Landesschlichter NRW und Leiter
des Tarifregisters NRW

führung und der Vorsitz für zwei beratende Ausschüsse nach dem Tariftreuegesetz in NRW (TVgG-NRW). Das TVgG-NRW sorgt mit dem Mindeststundenentgelt in Höhe von zurzeit 8,62 Euro dafür, dass es bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht zu Lohndumping und Schmutzkonkurrenz zwischen den Wettbewerbern kommt. Einer der beiden beratenden Ausschüsse, die paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammengesetzt sind, hat jährlich einen Vorschlag über die Anpassung des Mindeststundenentgelts zu unterbreiten. Aufgabe des anderen beratenden Ausschusses ist es, die repräsentativen Tarifverträge im öffentlichen Personennahverkehr festzulegen. Weitere zentrale Aufgabe des Landesschlichters ist die Leitung des Tarifregisters NRW.

G.I.B.: Gerade in dieser Funktion dürften Sie den Überblick darüber haben, in welchen Branchen schon lange kein neuer Tarifvertrag mehr abgeschlossen worden ist? Wo sind die weißen Flecken, wo wären Neuregulierungen besonders nötig?

Bernhard Pollmeyer: Tatsächlich gibt es Wirtschaftszweige, in denen es noch nie eine Tarifbindung gegeben hat, und andere, in denen Tarifparteien schon lange nichts Neues mehr ausgehandelt haben, – so etwa

Wir verzeichnen tatsächlich einen Trend weg von den klassischen Branchentarifvertragsschlichtungen hin zur betrieblichen Ebene.

im Taxigewerbe, in der Freizeit- und Wellness-Industrie, die sich bisher noch gar nicht richtig organisiert hat. Freizeitparks, Fitnesscenter, Kosmetik- und Sonnenstudios, Videotheken sowie der Betrieb von Sportanlagen oder aber auch Zahntechnikerwerkstätten sind allesamt Bereiche i. d. R. ohne jegliche Tarifbindung. Auch im Berufsfeld der Augenoptiker gibt es seit vielen Jahren keinen neuen Branchentarifvertrag. Gleiches gilt für Kinos, Zahnarztshelfer/innen im Tarifgebiet Nordrhein, die Fleischwarenindustrie und die Call-Center,

wo lediglich vereinzelte Firmentarifverträge zu finden sind. Aber genauso Besorgnis erregend sind die zurückgehende Tarifbindung sowie die Erosion in Bereichen, in denen zwar noch ein Tarifvertrag existiert, der aber nicht von allen tarifgebundenen Unternehmen vollständig angewandt wird. Wir sprechen hier auch von einer zurückgehenden Tarifverbindlichkeit.

G.I.B.: Gibt es hinsichtlich der rückläufigen Tarifbindung Unterschiede zwischen NRW und dem Rest der Republik?

Bernhard Pollmeyer: Ja. Die Tarifbindung – festgemacht an der Zahl der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben – ist in NRW in den letzten zehn Jahren leider von 72 auf 64 Prozent zurückgegangen, während sie in Westdeutschland in diesem Zeitraum sogar von 70 auf nunmehr 60 Prozent gesunken ist. Nachdem wir in NRW 2011 schon mal bei 63 Prozent lagen, könnte man bei gegenwärtig 64 Prozent von einer gewissen Stabilisierung sprechen, doch insgesamt ist es eine problematische Entwicklung, die erst in jüngster Zeit politische Aufmerksamkeit erlangt hat.

G.I.B.: Können Sie den Eindruck bestätigen, dass es eine Entwicklung weg von tariflichen hin zu betrieblichen Konflikten gibt?

Bernhard Pollmeyer: Ja, wir verzeichnen tatsächlich einen Trend weg von den klassischen Branchentarifvertragsschlichtungen hin zur betrieblichen Ebene. Das betrifft auch Sanierungsvereinbarungen und Sanierungstarifverträge in und für Unternehmen, die sich in wirtschaftlicher Notlage befinden, oder ohne nachhaltige Investitionstätigkeit in der Zukunft wirtschaftliche Probleme bekommen könnten. Hier geht es dann darum, sog. Arbeitnehmerverzichte auszuhandeln, um Investitionen zu ermöglichen und Arbeitsplätze am Standort zu erhalten, gleichzeitig aber auch zu klären, wie diese Arbeitnehmerbeiträge bei verbesserter wirtschaftlicher Situation des Unternehmens wieder den Arbeitnehmern zurück gezahlt werden sollen. Auf der anderen Seite stelle ich fest, dass im Zuge des zunehmenden Fachkräftebedarfs das Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer gerade in KMU wieder wächst und die Konflikte um Einkommens- und Arbeitsbedingungen

vor allem in den Bereichen zunehmen, in denen staatliche Aufgaben privatisiert worden sind, wie zum Beispiel in Krankenhäusern, an Flughäfen oder im Öffentlichen Personennahverkehr.

G.I.B.: Ihre erfolgreiche Schlichtung des Konflikts an Flughäfen in diesem Jahr fand ein starkes Medienecho.

Bernhard Pollmeyer: Ja, das war die Schlichtung eines intensiven Arbeitskampfes mit gravierenden Auswirkungen nicht nur an den unmittelbar bestreikten Flughäfen Köln, Düsseldorf und Hamburg. Die Arbeitgeber kamen zuerst, schon um die Weihnachtszeit 2012 auf mich zu. Es dauerte einige Wochen bis schließlich auch ver.di einer Schlichtung zugestimmt hatte. Im Frühjahr des Jahres konnte dann im Rahmen einer Schlichtung ein neuer Tarifvertrag für die Fluggastkontrolleure und das gesamte private Sicherheitsdienstleistungsgewerbe in NRW mit 35.000 Beschäftigten vereinbart werden.

Im Anschluss daran kam es mit meiner Hilfe auch zu einer Verständigung über einen neuen Tarifvertrag für die Fluggastkontrolleure in Hamburg. Ein wenig stolz bin ich darauf, dass wir den Lohn in der untersten Entgeltgruppe für einen Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutzdienst, im Servicedienst und im Pförtnerdienst ab dem 1. Januar 2014 von 8,23 Euro auf 9,00 Euro anheben konnten. Die Schlichtung dieses Flächentarifvertrages, der im August des Jahres von Arbeitsminister Guntram Schneider allgemeinverbindlich erklärt worden ist, war wirklich eine sehr schwierige und für alle Akteure Kräfte zehrende Angelegenheit.

Eine weitere interessante Schlichtung – diesmal nicht auf Branchen-, sondern auf betrieblicher Ebene – ist die für eine Servicegesellschaft für Krankenhäuser im Kreis Lippe mit mehr als 300 Beschäftigten gewesen. Dort ging es um einen Firmentarifvertrag in einem Unternehmen, das die Reinigungsarbeit in Krankenhäusern, aber auch die vom Krankenhaus ausgegliederten Serviceaufgaben für Patienten übernimmt. Ursprünglich gab es gar keine Tarifbindung, doch später hat man sich an die Tarife des Gebäudereinigerhandwerks angelehnt, womit aber die Aufgaben der Patientenversorgung nicht vernünftig abgedeckt werden konnten.

Hier gelang es, im Rahmen einer Schlichtung mit beiden Parteien die Löhne für die Servicekräfte von vorher 9,00 auf 10,60 Euro anzuheben. Der Lohnanstieg von 17,8 % ist erheblich. Das neue Lohnniveau dürfte jedoch der Aufgabenstellung jetzt eher gerecht werden.

G.I.B.: Können Tarifverhandlungen mit anschließenden Tarifverträgen den wachsenden Niedriglohnbereich eingrenzen?

Bernhard Pollmeyer: Seit 2004 geben wir im Auftrag des Arbeitsministeriums NRW den sogenannten Tarifspiegel heraus, der aktuell unter anderem Tarifverträge und Tariflöhne mit Löhnen unter 8,50 Euro die Stunde ausweist. Seitdem ist eine positive Entwicklung gerade in diesen Bereichen nachweisbar, weil die Sozi-

Ich stelle fest, dass im Zuge des zunehmenden Fachkräftebedarfs das Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer gerade in KMU wieder wächst und die Konflikte um Einkommens- und Arbeitsbedingungen zunehmen.

alpartner versuchen, nach und nach die Tarife über bestimmte Schwellenwerte hinaus anzuheben. Ein gutes aktuelles Beispiel dafür ist das Friseurhandwerk, das vor fünf, sechs Jahren auch mal eine Zeitlang tariflos war und jetzt in einem Stufenplan die 8,50 Euro die Stunde anpeilt, flankiert durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Tarifvertrages.

G.I.B.: Wie ist es gelungen, in NRW im Friseurhandwerk eine AVE durchzusetzen?

Bernhard Pollmeyer: Daran kann ich mich gut erinnern, denn die damalige Tarifrunde Ende 2007/Anfang 2008 durfte ich selbst schlichten. Mehrere Jahre lang gab es in dieser Branche einen tariflosen Zustand. Die Arbeitgeber wollten damals die Arbeitszeiten verlängern, doch die Gewerkschaften sprachen sich dagegen aus. In der Folge wurden die Tarifverträge gekündigt und eine Tarifeinigung kam nicht zustande. Doch im

weiteren Verlauf haben die Arbeitgeber offensichtlich festgestellt, dass ohne einen Tarifvertrag die Schmutzkonzurrenz in dieser Branche noch weiter an Einfluss gewonnen hätte. Das hat ihre Bereitschaft für eine Verständigung erhöht, sodass ein Tarifvertrag abgeschlossen und eine Tarifbindung erzielt werden konnten. Beide Parteien haben gleichzeitig die AVE dieses Tarifvertrags beantragt, um Schmutzkonzurrenz und unlauteren Wettbewerb zu vermeiden, also kein Wettbewerb über den Lohn.

Erste Voraussetzung für eine AVE ist, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften einen Tarifvertrag abschließen und eine der Parteien formal den Antrag auf AVE stellt. Wenn die andere Seite das nicht will, ist es nicht möglich, im paritätisch besetzten Tarifausschuss eine Mehrheit dafür zu finden. Wenn der Ausschuss aber den Antrag befürwortet hat, kann der Arbeitsminister die AVE erklären. Er kann ihn aber ablehnen (z. B.

Die Fleischwarenindustrie zeigt ja, dass die Bereitschaft der Akteure steigt, vom Schmutzimage wegzukommen, wenn sich Politik und Medien diesen problematischen Entwicklungen widmen.

bei fehlendem öffentlichen Interesse), was jedoch bis jetzt noch nicht in NRW vorgekommen ist. Anders als beim Arbeitnehmerentsendegesetz kann jedoch nicht einseitig gegen das Votum des Tarifausschusses eine die AVE erklären werden. Wenn Voraussetzungen des AVE-Instrumentes gem. § 5 TVG erfüllt sind, könnte man damit Niedriglöhne in jeder Branche abwehren. Das Problem ist jedoch, die gesetzlich vorgegebenen Voraussetzungen einer AVE zu erfüllen. Dazu gehört das sog. 50 %-Quorum. Um es zu erfüllen, müssen 50 Prozent der Beschäftigten in der betroffenen Branche tarifgebunden sein. Dies ist in der Praxis ein häufig unüberwindbares Hindernis. Außerdem müssen sie im paritätisch aus Arbeitge-

ber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzten Tarifausschuss eine Mehrheit, ein positives Votum zustande bekommen.

G.I.B.: Ist die AVE also ein Schönwetterinstrument, das nur in Branchen funktioniert, in denen die Welt noch halbwegs in Ordnung ist?

Bernhard Pollmeyer: Da ist was dran. Deshalb gab es Anfang des Jahres im Bundestag auch eine Anhörung mit Experten zur Frage der Notwendigkeit einer Reform des AVE-Instrumentariums. Nach Auffassung der meisten Experten ist das 50-Prozent-Quorum wegen der rückläufigen Tarifbindung nicht mehr zeitgemäß. Alternativ schlagen sie eine Orientierung an Tarifverträgen vor, die für eine Branche repräsentativ sind. Aber das ist eine politische Debatte, deren weiteren Verlauf in der neuen Legislaturperiode wir abwarten müssen.

G.I.B.: Speziell im Hinblick auf die Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ mit ihrem Ziel „auskömmliche Löhne“: Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, um diese tariflosen Zustände zu beenden?

Bernhard Pollmeyer: Die Fleischwarenindustrie zeigt ja, dass die Bereitschaft der Akteure steigt, vom Schmutzimage wegzukommen, wenn sich Politik und Medien diesen problematischen Entwicklungen widmen. Das ist beim Thema Leiharbeit nicht anders gewesen. Politische Aufgabe ist es, auf die Akteure zuzugehen und zunächst für Transparenz zu sorgen.

AVE's sind in diesem Zusammenhang ein wirksames Instrument, wie in diesem Jahr das Gaststättengewerbe als positives Beispiel in NRW zeigt. Hier müssen seit dem 1. September 8,50 Euro in der untersten Entgeltgruppe in der Stunde für einfache Tätigkeiten nach einer bestimmten Einarbeitungszeit gezahlt werden, in der nächsten Entgeltgruppe für Anlernertätigkeiten schon 8,88 Euro. Im Sicherheitsdienstleistungsgewerbe ist u. a. die unterste Entgeltgruppe mit 9 Euro die Stunde ab dem 1. Januar 2014 AVE und im Friseurgewerbe, dem zurzeit dritten AVE-Bereich in NRW, werden die 8,50 Euro pro Stunde nach einem Stufenplan im Oktober 2015 erreicht.

Wichtig ist, dass der einzelne Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf einen AVE-Mindestlohn hat, denn die AVE hat Gesetzescharakter. Wer dagegen verstößt, muss als Arbeitgeber damit rechnen, später Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen und/oder wegen eines Straftatbestands belangt zu werden. Arbeitnehmer, die vermuten, ihr Arbeitgeber zahle ihnen einen zu geringen Lohn oder er betreibe Lohnwucher, können sich u. a. auf unserer Homepage www.tarifregister.nrw.de über Tarifstandards und unter der Rubrik „Aus der Rechtsprechung“ über möglicherweise „sittenwidrige“ Löhne informieren. Dort werden höchstrichterliche Urteile des BAG aufgeführt, die Lohnwucher und sittenwidrige Löhne anhand von Fallbeispielen definieren. Indiz für einen sittenwidrigen Lohn kann ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Vergütung und dem ortsüblichen und dem tariflichen Entgelt sein (z. B. weniger als zwei Drittel). Für diesen Fall sollte man die Ecklöhne bzw. Einstiegsgehälter nach der Ausbildung unter der Tarifregister-Homepage-Rubrik Tarifinformationen/Tarifdaten aus Branchen mit der eigenen Lohnabrechnung vergleichen, um so ggf. Anhaltspunkte für eine etwaige Sittenwidrigkeit zu erhalten.

G.I.B.: Haben die AVE in NRW Auswirkungen auf Bundesebene?

Bernhard Pollmeyer: Ja, für den Bereich des Gaststättengewerbes kann man das sagen. Da ist es den Sozialpartnern gemeinsam mit dem damaligen MAGS im Jahre 2006 zum ersten Mal gelungen, die beiden untersten Entgeltgruppen allgemeinverbindlich zu erklären. Mittlerweile ist es auch in Niedersachsen zu einer AVE gekommen, denn unser Erfolg hat Wellen geschlagen im politischen Bereich. Tarifverträge für Friseur sowie für das Wach- und Sicherheitsgewerbe sind auch in anderen Bundesländern allgemeinverbindlich.

G.I.B.: Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnet für NRW 900.000 sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte unterhalb der Niedriglohnschwelle. Wie definieren Sie diese Schwelle und in welchen Branchen sind Niedriglöhne besonders stark verbreitet?

Bernhard Pollmeyer: Nach den Berechnungen und Auswertungen des Institutes für Arbeit und Qualifikation

an der Universität Duisburg-Essen (IAQ) gelten in NRW zwei Drittel des jeweiligen mittleren Stundenlohns als Niedriglohnschwelle. In Westdeutschland sind das 9,54 Euro. Wir haben aber eine andere Zahl vom Statistischen Bundesamt, in die Überstunden und Zuschläge in die Berechnung eingehen, nämlich 10,36 Euro. Folgende Branchen weisen einen hohen Anteil an Niedriglöhnen auf: Einzelhandel, Gastgewerbe, Leiharbeit, Friseurgewerbe, Wäschereien, Taxifahrer, Callcenter, Bäckereigewerbe sowie sonstige persönliche Dienstleistungen etc. IT. NRW hat ausgerechnet, dass ca. 680.000 Arbeitnehmer in NRW weniger als 9,08 Euro in der Stunde verdienen (unterste Entgeltgruppe des TV-L). Beim Schwellenwert von 10,36 Euro sind es ca. 880.000 Arbeitnehmer in NRW, die weniger verdienen.

G.I.B.: Was muss oder kann Politik tun, um die weitere Ausweitung des Niedriglohnsektors zu stoppen?

Bernhard Pollmeyer: Ich bitte um Verständnis, dass ich hier kein politisches Statement abgeben kann, weil das Thema auch zwischen den Sozialpartnern umstritten ist. Ich kann aber so viel sagen: Zentral bleibt die Stärkung der Sozialpartner, indem Beschäftigte den Gewerkschaften beitreten und Unternehmen sich in Arbeitgeberverbänden organisieren und diese beiden Parteien die Arbeits- und Einkommensbedingungen untereinander regeln. Dazu gehört auch, dass wieder mehr Allgemeinverbindlicherklärungen zustande kommen.

DAS INTERVIEW FÜHRTE

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

KONTAKT

Bernhard Pollmeyer, Tel.: 0211 8553362

Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales des Landes NRW

Der Landesschlächter

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf

E-Mail: bernhard.pollmeyer@mais.nrw.de