

SYSTEMRELEVANT 29

Johanna Wenckebach und Marco Herack sprechen darüber, wie sich die Tarifbindung stärken lässt und welche Probleme bestehen.

Marco Herack:

Heute ist Mittwoch, der 21. Oktober 2020. Willkommen zur 29. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hallo Marco. Ich grüß dich.

Marco Herack:

Johanna, du bist die Direktorin des HSI, also des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht, der Hans-Böckler-Stiftung. Das Institut macht, was im Namen steht, vermute ich mal. Sprich, sich mit Fragen des Arbeits- und Sozialrechts auseinanderzusetzen. Bist du mit der Beschreibung einverstanden?

Johanna Wenckebach:

Ja, das ist genau die richtige Beschreibung. Und das Thema, was wir heute hier besprechen wollen, ist natürlich auch ein Thema, das uns sehr bewegt, nämlich die Tarifbindung und die Tarifautonomie.

Marco Herack:

Wie immer aber vorweg der Hinweis, dass, wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter erreichen @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach, also Johanna Wenckebach und Letzteres mit CK.

Johanna Wenckebach:

Ganz genau.

Marco Herack:

Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über die Tarifbindung unterhalten, wie Johanna schon sagte. Dem ein oder anderen ist es sicherlich nicht entgangen; es gab Warnstreiks im öffentlichen Dienst und das, obwohl wir doch alle brav geklatscht haben, als die Belastung im öffentlichen Dienst besonders hoch war. Sei es auf der Krankenstation, in der Pflege oder beim öffentlichen Nahverkehr. Johanna, ja, das scheint mir ein ganz guter Anlass zu sein für unser Thema heute.

Johanna Wenckebach:

Ja, definitiv. Das ist ein sehr guter Anlass. Denn wenn wir bessere Arbeitsbedingungen wollen für die Beschäftigten, nicht nur im öffentlichen Dienst, in den sogenannten systemrelevanten Berufen, sondern eigentlich in allen Branchen, dann sind Tarifverträge das zentrale und entscheidende Mittel dafür. Und wir haben aus dem WSI der Hans-Böckler-Stiftung eigentlich in sehr regelmäßigen Abständen regelmäßige Warnmeldungen dazu, dass die Tarifbindung abnimmt. Und das hat verheerende Folgen auch und gerade für die Themen, für die in der Krise geklatscht wurde und für die es scheinbar Einhelligkeit gab, dass es wichtig ist, dass hier Verbesserungen erzielt werden.

Marco Herack:

Jetzt geht es ja drum, die Besserungen umzusetzen und das kostet natürlich Geld und dann ist die Freude weniger groß. aber bevor wir da reingehen, vielleicht; was ist denn diese Tarifbindung, über die wir heute sprechen? Also was genau meint das?

Johanna Wenckebach:

Ja, ich finde es total wichtig, dass du die Frage stellst, denn man hört von der Politik ja regelmäßig allgemeine Erklärungen, wie wichtig und gut die Tarifbindung sein, dass die Tarifautonomie zur sozialen Marktwirtschaft gehöre, ein wesentliches Element sei und deswegen gefördert gehört. Wenn man dann aber mal in die Tiefe geht, wird es doch recht dünn, das, was dann da zu hören ist und was auch an Initiativen ergriffen wird. Und vielleicht ist es eine gute Gelegenheit, einfach auch die gesellschaftliche Debatte über Tarifbindung noch mal ein bisschen anzukurbeln, wenn man einfach auch noch mal ein paar Details erklärt. Denn es ist ja tatsächlich nicht ganz unkompliziert und um sich eine Meinung zu bilden, muss man sich vielleicht so ein paar auch rechtlich geregelte Aspekte noch mal klarmachen.

Also Tarifverträge sind tatsächlich Verträge, die zwischen zwei Parteien geschlossen werden. Das ist im Tarifvertragsgesetz rechtlich geregelt, wie das funktioniert. Tarifverträge wirken – und das ist das Besondere und auch das Gute für die Beschäftigten – wie Gesetze. Sie haben richtig Gesetzesrang und haben damit einfach eine wirklich sehr große Verbindlichkeit. Das ist eine meiner Thesen, schon einer der Punkte, wo die Arbeitgeber eigentlich ihr Problem haben. Denn sie bewirken dadurch natürlich auch eine große Stabilität für die Beschäftigten. Sie sind Verträge, das heißt, sie sind verhandelt. Damit kommt zum Ausdruck, wie sehr es auch um Autonomie geht, und zwar von beiden Vertragsparteien, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, und letztendlich auch um Demokratie. Denn wenn so ein Tarifvertrag verhandelt wird auf Gewerkschaftsseite, ist das ein langer demokratischer Prozess, wie eine Forderung zustande kommt, ob das Ergebnis dann angenommen wird. Das alles wird natürlich in Gremien diskutiert, beraten und beschlossen. Und dieser Tarifvertrag wird zwischen einer Gewerkschaft, wo die Arbeitnehmer organisiert sind, geschlossen und der Arbeitgeberseite. Das kann entweder ein Arbeitgeberverband sein, in dem sich die Arbeitgeber organisieren, oder es ist auch ein einzelner Arbeitgeber, dann ist es ein Firmentarifvertrag.

Da immer mehr Arbeitgeber nicht mehr in Arbeitgeberverbänden sind oder in der sogenannten OT-Mitgliedschaft, also die Vorteile eines Arbeitgeberverbandes, wie zum Beispiel rechtliche Beratung und Vernetzung nutzen, ohne sich aber einem Tarifvertrag zu unterwerfen, was leider vom Bundesarbeitsgericht als zulässig angesehen wurde, was Gewerkschaften sehr kritisieren. Für die gilt dann nicht automatisch der Tarifvertrag, den ein Verband abgeschlossen hat und da müssen dann quasi im Häuserkampf Tarifverträge zum Abschluss gebracht werden durch die Gewerkschaften. Und das ist ein Prozess, der sehr eindeutig an den Statistiken zu Tarifbindung nachweisbar ist.

Marco Herack:

Also OT heißt in dem Fall dann auch tatsächlich „ohne Tarif“-Vertrag.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Und das ist ein ganz wesentlicher Kritikpunkt in diesem Feld, wenn man über Tarifbindung stärken redet. Arbeitgeberverbände sollten natürlich den Anspruch haben, auch Tarifbindung herzustellen und die für sie bestehenden Vorteile eines Tarifvertrages, wie zum Beispiel das Verhindern von Schmutzkonkurrenz, einfach einheitliche Arbeitsbedingungen einer Branche, Konkurrenz nicht über schlechtere Arbeitsbedingungen, sondern innovative Produkte, Konzepte, Dienstleistungen und so weiter. All das sollte natürlich ein Arbeitgeberverband wollen. Das lässt sich natürlich sehr in Frage stellen, wenn da eine Mitgliedschaft angeboten wird, wo gesagt wird, komm zu uns in den Verband, wir verhindern aber, dass Tarifverträge für euch gelten. Das ist schon ein sehr seltsames Konstrukt und es gibt immer mehr Unternehmen, die sagen, oh wunderbar, das machen wir, haltet uns doch bitte die Gewerkschaften möglichst vom Hals.

Marco Herack:

Klingt ja nach einem kleinen Geschäftsmodell.

Johanna Wenckebach:

Das ist es definitiv, ja.

Marco Herack:

Ja. Wie umfassend ist denn die Tarifbindung? Also du hast ja jetzt schon so angedeutet, es gibt so diverse Schlupflöcher, die dann wiederum dazu führen, dass es nicht so ist, dass jeder Arbeitgeber dieser Tarifbindung unterliegt.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Ich glaube, wir können ja gleich noch mal auf die Probleme im Einzelnen zu sprechen kommen. Aber wichtig ist, denke ich, vorab zu schicken, was mit der Tarifbindung passiert. Und ich zitiere hier gerne das, was meine Kollegen aus dem WSI, Malte Lübker und Thorsten Schulten, in einem aktuellen Papier zu Tarifpolitik aufgeschrieben haben, Tarifbindung in den Bundesländern. Und da sieht man eben, wie die Linien fallen mit der Entwicklung und wir einfach einen kontinuierlichen Schwund haben, und zwar sowohl an Betrieben, die der Tarifbindung unterfallen, also deren Arbeitgeber entweder im Arbeitgeberverbund an einen Flächentarifvertrag gebunden ist oder einen Firmentarifvertrag abgeschlossen hat, als auch die Beschäftigten, die von Tarifverträgen erfasst werden, sinken. Ich sage die Zahlen vielleicht erst mal. Also wir haben im Jahr 2017 nur 54 Prozent der Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis mit Tarifbindung und nur noch 27 Prozent der Betriebe. Der Unterschied ist deshalb so groß, weil eben vor allen Dingen Großbetriebe noch die Arbeitgeber sind, die sich an Flächen- oder Firmentarifverträge binden und da sehr viele Beschäftigte sind. Dieser eindeutige Sinkflug ist eben auch durch die letzten gesetzgeberischen Maßnahmen, die es da gegeben hat, nicht angehalten worden, sodass es dringend nötig ist, da mal über Ursachen und Gegensteuerungsmaßnahmen zu reden.

Marco Herack:

Ja, dann lass uns das doch gleich mal tun. Wenn du mir das schön serviert hast hier. Woran liegt es denn? Also gibt es denn da so Gründe, wo man sagen kann,

also das ist definitiv ein wichtiger Aspekt, der dazu führt, dass da die Bindung nicht mehr stattfindet.

Johanna Wenckebach:

Wir können ja mal damit anfangen, was die Arbeitgeber dazu sagen. Die sagen natürlich zum einen, ja, Gewerkschaften machen halt ihren Job nicht, müssen halt mehr Beschäftigte organisieren. Dann kann man ja auch einen Tarifvertrag durchsetzen. Zum anderen sagen sie, da gibt es ein aktuelles Papier aus dem Sommer diesen Jahres dazu, wie sich die BDA die Stärkung der Tarifbindung vorstellt und sie sagen, ja, das ist alles zu starr und viel zu generell, man muss das stärker modularisieren, also das alles viel flexibler machen. Ich würde das mal unter die Überschrift „wünsch dir was“ setzen und das steht natürlich in einem riesengroßen Widerspruch zu dem Interesse, dass Beschäftigte eigentlich an Tarifverträgen haben, und das ist die von mir schon erwähnte Stabilität, die gerade Tarifverträge bieten und eben eine umfangreiche Regelung von Arbeitsbedingungen, auf die sich dann beide Seiten verlassen können.

Marco Herack:

Was bedeutet denn diese Flexibilität? Also die ganzen Angestellten eines Unternehmens sind dann bei der Gewerkschaft und machen dann ihren Tarifkampf. Sondern jede Abteilung ist dann bei einer Gewerkschaft oder wie muss ich mir das vorstellen mit der Flexibilität?

Johanna Wenckebach:

Ich glaube, deren Vorstellung ist vor allen Dingen, dass es einfach die Idee des Flächentarifvertrages, so wie es sie jetzt gibt, nämlich dass für eine ganze Branche ein Tarifvertrag gilt, der eben nicht nur die Entgelte regelt, sondern auch regelt, wie viel Urlaub die Beschäftigten haben, was passiert, wenn ihre Kinder erkranken, zu welchen Anlässen sie freigestellt werden, vielleicht sogar Elemente hat zur Alterssicherung, all das brancheneinheitlich für alle Arbeitgeber regelt, die dort tarifgebunden sind. Das ist aus Sicht der Arbeitgeber zu umfassend. Ich glaube, ihnen wäre es lieber, wenn ein Unternehmen sagt, gut, ich habe jetzt hier Beschäftigte, die unruhig sind, weil sie zwei Tage mehr Urlaub haben wollen, da können wir ja den Tarifvertrag mit den zwei Paragraphen zum Urlaub zur Anwendung bringen oder wir brauchen jetzt eine Alterssicherung und möchten gerne die Alterssicherung zur Anwendung bringen. So verstehe ich diese Idee von modularer Tarifpolitik. Aber natürlich sind Tarifverträge ein Gesamtpaket. Sie sind eine Aushandlung. Da sind natürlich auch Kompromisse drin, weil die eine Seite vielleicht Zugeständnisse macht in einem Bereich, wenn es – ich sagte ja schon, das sind auch auf Gewerkschaftsseite demokratische Prozess – auf der anderen Seite Regelungen gibt, die den Beschäftigten wirklich ganz wichtig sind. Ja, Arbeitszeit zum Beispiel ist ja in letzter Zeit wirklich sehr relevant geworden auch als Regelungsfeld für Tarifverträge durch Gewerkschaften. Deswegen ist es natürlich Quatsch zu sagen, man bringt da etwas modular zur Anwendung. Fakt ist aber, und das würde ich zum Beispiel mal als eines der wesentlichen Probleme benennen, dass es jetzt schon so ist. Denn man könnte ja meinen, ein Tarifvertrag – so, wie ich erklärt habe – gilt für die Tarifgebundenen, also Gewerkschaftsmitglieder, als Teile der vertragschließenden Partei Gewerkschaft. Fakt ist aber, dass in der Realität Arbeitgeber in Arbeitsverträge auch für Außenseiter, sogenannte, also Nicht-

Gewerkschaftsmitglieder, letztlich tarifliche Leistungen anbieten und sie einfach einzelvertraglich zur Anwendung bringen, was dazu führt, dass Gewerkschaften Mitgliedwerbung machen müssen. Und ich meine, Solidarität äußert sich natürlich auch über Mitgliedsbeiträge, die bezahlt werden jeden Monat. Das ist wichtig, denn außer ihren Mitgliedern haben die Gewerkschaften keine anderen Ressourcen. Und so ein Arbeitskampf auf die Beine zu stellen, eine Tarifrunde durchzuführen, all das, was gewerkschaftliche Politik ist, nimmt natürlich eine ganze Menge Ressourcen in Anspruch. Und wenn dann ein Tarifabschluss erzielt wird, diejenigen, die sich da eingesetzt haben, die vielleicht auch Risiken eingegangen sind, weil sie sich an Arbeitskämpfen beteiligt haben, sich da in Konflikte begeben haben, nicht nur diejenigen profitieren dann von einer Lohnerhöhung oder einem attraktiven Abschluss zur Altersteilzeit beispielsweise, sondern auch diejenigen, die sich zurückgelehnt haben, den Kollegen viel Glück gewünscht haben im besten Fall und sich eben nicht beteiligt haben, auch die profitieren davon.

Und da könnte man natürlich die Frage stellen, ist das etwas, was Sinn macht, oder sollte man nicht schauen, dass man exklusivere Regeln schafft, die eben wirklich auf der einen Seite nur Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen, auf der anderen Seite aber auch nur wirklich tarifgebundenen Arbeitgebern. Und wir haben uns im HSI gerade mit einem Themenbereich befasst, wo es um Öffnungsklauseln geht, wo es also darum geht, dass Gesetze erlassen werden und dann gesagt wird, die Tarifvertragsparteien können hier eigene Regeln treffen. Das ist ein nicht unumstrittenes Thema unter Gewerkschaften, weil natürlich haben Gewerkschaften zurecht die Ansicht, dass Tarifverträge jetzt nicht dazu dienen, sollten Mindestarbeitsbedingungen zu unterschreiten. Das ist völlig klar. Sondern es geht hier aber auch darum, dass man eben auf Branchen zugeschnittene Lösungen finden kann und, wenn Gewerkschaften im Boot sind, gehe ich natürlich davon aus, dass auch verhandelt wird und Vorteile in anderen Bereichen zum Beispiel behandelt werden können. Öffnungsklauseln werden aber in der aktuellen Praxis so behandelt, dass eben nicht nur tarifgebundene Arbeitgeber davon profitieren, sondern auch welche, die Tarifverträge nur anwenden.

Und da ist dann meine Erfahrung, ich habe ja auch viele Jahre bei der IG Metall Tarifpolitik gemacht, dass dann Arbeitgeber aufschlagen und sagen, oh, also diese eine Regelung aus dem Tarifvertrag die würden wir gerne durch eine Betriebsvereinbarung zur Anwendung bringen. Und dann hat man auch wieder das Thema, dass eben nicht das ganze Paket angeboten wird und dass auch nicht sichergestellt ist, dass die positive Seite eines Kompromisses bei den Beschäftigten ankommt. Und natürlich haben einzelvertragliche Regelungen und auch Betriebsvereinbarungen nicht diese gesetzesähnliche – oder gesetzesgleiche sogar – Verbindlichkeit von Tarifverträgen.

Marco Herack:

Also die Arbeitgeber, wenn ich das so mal versuche zusammenzufassen, haben so ein bisschen die Strategie, dass sie sagen, wir versuchen das Gesamte aufzusplitten, sodass es nicht mehr so wirkmächtig ist, wenn dann diese Verhandlungen stattfinden. Und wenn wir dann ein Ergebnis haben, versuchen wir, das irgendwie so zu steuern, dass es dann auch noch mal irgendwie so aufgesplittet wird. Das heißt also, dass das nicht so ein großes Korsett da ist, dem man sich

beugen muss, sondern dass man dann auch so die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so ein bisschen aufsplitten kann und dann mehr so ein Gegeneinander als ein Miteinander ist.

Johanna Wenckebach:

Ja und das ist natürlich schon ein großes Thema, dieses Gegeneinander. Wenn man sich jetzt anschaut, was für Unternehmen hier im Zuge der Digitalisierung, aber auch zum Beispiel was einfach neue Geschäftsmodelle angeht, ich nenne jetzt mal hier das Beispiel Tesla, was da auf den Markt strömt. Und da kann man ja in einer gewissen Weise von einer Amerikanisierung sprechen. Und als ich als Juristin, als Anwältin gearbeitet habe, hatte ich öfter mit amerikanischen Investoren zu tun, die sagen, ein Tarifvertrag, was ist das denn, das will ich nicht, das ist ja schrecklich, Gewerkschaft, wie kriegt man das weg. Also, wir haben jetzt zum Beispiel Tesla, die sich bewusst schon mal gegen eine mitbestimmte Form des Unternehmens entschieden haben. Die IG Metall hat natürlich den Anspruch, da für die ... das werden ja einige tausende Beschäftigte sein bei dem neuen Werk, das da in Brandenburg entsteht. Es wird gehypt als Zukunftsbild der Industrie im nächsten Jahrzehnt. Und es wird natürlich eine entscheidende Frage, ob da Gewerkschaft auch eine Rolle spielt. Bisher sieht man, dass Tesla sich da, wie viele andere amerikanische Unternehmen ... Amazon ist das nächste wirklich schreckliche Beispiel, finde ich, wo es ein vehementes zur Wehr setzen gegen diese demokratische Idee von Tarifbindung und Tarifautonomie gibt.

Und da darf man dann aber nicht vergessen, und ich denke, da ist schon auch die Politik in der Pflicht, diese Unternehmen daran zu erinnern, dass es eben kein Wunschkonzert ist, ob man sich mit Gewerkschaften auseinandersetzt oder nicht, sondern schon auch im Grundgesetz steht und von der Verfassung vorgesehen ist. Aber natürlich müssen sich auch die Beschäftigten sich dazu entscheiden. Und wenn wir über die Beschäftigten reden und deren Bereitschaft, sich zusammenzuschließen, sich zu solidarisieren, sich einzusetzen für ihre Arbeitsbedingungen, muss man natürlich sich auch den Arbeitsmarkt insgesamt angucken. Und es ist kein Zufall, wenn wir uns anschauen, dass eben zum Beispiel Tarifbindung in den Branchen, wo die Arbeitsbedingungen besonders schlecht sind, besonders viele Menschen atypisch beschäftigt sind, prekäre Arbeitsverhältnisse haben, dass die Tarifbindung da besonders niedrig ist. Und das ist wirklich so meine absolute Life-Erfahrung als Gewerkschaftssekretärin, die Beschäftigte, die einen Tarifvertrag erzielen wollen, unterstützt, wenn die Menschen alle befristet beschäftigt sind zum Beispiel, dann macht ihnen das Angst, in einen Konflikt zu gehen, insbesondere wenn das ein Arbeitgeber ist, der ganz klar sagt, wer sich zur Gewerkschaft bekennt, ist hier falsch, mit denen wollen wir nichts zu tun haben.

Und wer aktiv da sozusagen Zugang der Gewerkschaft zum Betrieb verhindert, wirklich bei jeder Kleinigkeit in Auseinandersetzung geht, all das erzeugt ja eine Stimmung. Und je prekärer die Menschen beschäftigt sind, und deswegen sind gerade die heute neu noch mal veröffentlichten Zahlen auch zum Niedriglohnsektor so relevant für die Debatte hier, je schlechter diese Bedingungen sind, umso schwieriger ist es für Gewerkschaften, Solidarität zu erzeugen, weil eben die Angst wirklich auch sehr groß ist. Das korrespondiert natürlich auch mit Betriebsräten zum Beispiel. Natürlich sind Betriebsräte ein ganz essenzieller Bestandteil auch von

Gewerkschaftspolitik, weil sie eben Zugang zu wichtigen Informationen haben, weil sie mit den Beschäftigten in Kontakt sind, einfach eine ganz wichtige Person sind, um gewerkschaftliche Themen zu diskutieren, zu vernetzen. Das war jetzt auch sicherlich ganz, ganz schwierig in diesem Corona-Jahr, wo so viele Beschäftigte nicht im Betrieb waren, weil Gewerkschaftsarbeit ist Kontakt, ist Austausch, ist sich in Verbindung setzen und das ist alles eine Ressourcenfrage. Und wenn ich mir anschau, wie viele Betriebe gar keinen Betriebsrat haben, ist das natürlich auch Teil des Problems.

Marco Herack:

Jetzt hast du aber ganz schön viele Baustellen aufgemacht. Wie kann man denn da von denen aus, na ja, in Lösungen reingeraten? Ist da jetzt der Gesetzgeber gefragt oder müssen die Gewerkschaften was verändern? Also wo sind so die Ansatzpunkte.

Johanna Wenckebach:

Die Gewerkschaften sind ja dran. Also die Gewerkschaften sind natürlich ... also ich meine, es geht um ihre Mitglieder, um ihre Basisarbeit. Aber man kann ja nicht so tun, als sei diese Arbeit, die Gewerkschaften machen, um Mitglieder zu gewinnen und dann auch Kampfkraft zu erreichen, um eben Tarifverträge einzufordern und durchsetzen zu können, das ist ja nicht losgelöst von rechtlichen Rahmenbedingungen. Und diese rechtlichen Rahmenbedingungen sind einfach essenziell und ich finde, da muss weiter drüber geredet werden. Es hat 2014 ein Tarifautonomiestärkungsgesetz gegeben, dazu gehörte der Mindestlohn. Und, was auch wichtig war, ist, dass es eine Reform gegeben hat für die sogenannte Allgemeinverbindlicherklärung, also die Möglichkeit, dass in einer Branche abgeschlossene Tarifverträge für alle, also für die gesamte Branche, zur Geltung gebracht werden. Das ist natürlich ein sehr effektives Instrument.

Das waren wichtige Verbesserungen, die es da gegeben hat. Es gibt aber nach wie vor zum Beispiel hier noch die Veto-Möglichkeit von Arbeitgebern, die sagen können, nein, wir wollen nicht, dass dieser Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wird. Und auch da ist der rechtliche Rahmen noch nicht abschließend klar, um dieses Instrument so effektiv einsetzen zu können zur Stärkung der Tarifbindung, wie es wünschenswert und richtig wäre. Eine andere Baustelle ist zum Beispiel, da hat es jetzt ein paar gute Beispiele gegeben für Regelungen in Bundesländern. Das sind tariffreue Regelungen, also tariffreue Gesetze, also Gesetze, wo für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen festgelegt wird: Wir vergeben das nur an Unternehmen, die auch tarifgebunden sind. Mecklenburg-Vorpommern hat da gerade ganz gute Regeln getroffen auch zum Mindestlohn, der da gilt. Und ich meine, da wird staatliches Geld vergeben und warum nicht darauf achten und dieses Kriterium benennen und sagen, wir wollen, dass nur solche Unternehmen staatliche Aufträge erhalten, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Also das ist eigentlich eine sehr naheliegende Regelung. Und das sollte auch bundesweit zum Beispiel gemacht werden. Ist auch so eine ganz konkrete Maßnahme, die ergriffen werden kann und auch sollte.

Marco Herack:

Das könnte ja auch dazu führen, dass dann die, ich sage mal, Billigkonkurrenz dann

dadurch auch ausgeschlossen wird, die ja, wie man so erfahrungsgemäß sieht, auch nicht immer die Qualitätsansprüche dann erfüllt, die man eigentlich erwartet, wenn irgendwo irgendwas gebaut wird. Haben wir hier in Leverkusen diese schöne Brücke.

Johanna Wenckebach:

Ja. Okay, die Brücke kenne ich jetzt nicht. Aber du hast natürlich völlig recht, das ist die Idee und da ist auf jeden Fall gesetzlicher Spielraum, was zu tun. Was auch ein Riesenthema ist, ist dieses Thema Aufspaltung von Unternehmen, Abspaltung, Betriebsübergänge, Da werden natürlich ziemlich viele gesellschaftsrechtlich mögliche Schachzüge betrieben, die Unternehmen letztlich so zerstückeln, dass da die rechtliche Geltung von Tarifbindung nicht hinterherkommt und Leute quasi, die ursprünglich mal bei Siemens gearbeitet haben, jetzt sechs Jahre später nach sechs verschiedenen GmbHs, in denen sie tätig waren, natürlich nicht mehr, obwohl sie noch Gewerkschaftsmitglieder sind, die Tarifbindung haben. Und das ist auch eine Ressourcenfrage, da hinterherzukommen und da gibt es auch sehr konkrete gesetzliche Hebel, um da eben den Erhalt von Tarifbindung sicherzustellen.

Marco Herack:

Also du meinst jetzt so Auslagerungen in Tochtergesellschaften und Ähnliches.

Johanna Wenckebach:

Ganz genau, so was. Ja. Weil da verändert sich ja die Arbeitgeberfunktion. Und da gibt es zwar eine Regelung, dass Tarifverträge erst einmal weiter gelten, aber das ist eben keine wirklich wasserdichte Lösung und da sind sehr viele Schlupflöcher drin, definitiv. Und ich meine, wenn wir über Tarifbindung reden, müssen wir auch über Streik reden, über Arbeitskampf reden. Denn das ist das Druckmittel, was die Verfassung Gewerkschaften zur Durchsetzung und Herstellung von Tarifbindung natürlich zur Verfügung stellt. Und auch das hat ja Rahmenbedingungen. Also da müssen wir auf Gewerkschaftsseite definitiv in der Zukunft kreativ werden. Also, was passiert jetzt mit all den Menschen im Homeoffice, wie ist es, die zu mobilisieren, mitzumachen, sich einzubringen. Man sieht jetzt ja bei den Streiks, die ver.di gerade organisiert, dass doch viele Menschen selbst unter diesen engen Corona-Auflagen zusammenkommen, um einzustehen auch in der Öffentlichkeit für ihre Tarifforderungen. Aber man muss ja erst mal ... ich nehme an, dass viele von den Beschäftigten jetzt zum Beispiel an Warnstreiks teilnehmen, sich sichtbar machen, nicht erst jetzt ver.di-Mitglieder geworden sind.

Und man muss ja Mitglieder gewinnen und Betriebe erschließen. Und wir haben mittlerweile hier auf dem Markt Unternehmen, eins davon ist im DAX, einer der Lieferdienste. Also das ist nicht irgendwie so eine kleine Branche am Rand, sondern ein boomender Markt, wo eigentlich eine App der Arbeitgeber ist und es gar keinen Betrieb mehr gibt, wo Leute hingehen, wo man ein Schwarzes Brett aufhängen kann und sagen kann, hier, wir sind eure Gewerkschaft, meldet euch, wir treffen uns am Donnerstag in der Eckkneipe da vorne, um zu diskutieren, was uns stört an unseren Arbeitsbedingungen. Da braucht man digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften, damit überhaupt der Kontakt aufgenommen werden kann. Ich habe gerade auf der LABOR.A mit einem Kollegen, der frischer Betriebsrat bei einem von diesen Fahr-/Essenslieferdiensten ist, der gesagt hat, wir mussten gerade erst mal bei Gericht

durchklagen, dass wir die Adressen der Beschäftigten bekommen. Das ist eine ganz neue Dimension von Gewerkschaftsarbeit. Es trifft jetzt natürlich nicht zu auf die Industriebetriebe. Aber die haben eben wiederum sich die Frage zu stellen, was machen wir mit all den Angestellten, die im Homeoffice sind, wie kommt man als Gewerkschaft an die heran. Auch da ist es eben nicht nur Kreativität auf gewerkschaftlicher Seite, die gefragt ist, sondern definitiv auch ein rechtlicher Rahmen, der sicherstellt: Das Medium, das der Arbeitgeber wählt, um in Kontakt zu sein mit seinen Beschäftigten im Homeoffice über eine App, wie auch immer, diesen Zugang müssen auch Gewerkschaften haben, um Mitglieder gewinnen zu können und ihre Arbeit zu machen, um dann auch, ja, kampfstark zu sein, um einen Tarifvertrag abschließen zu können.

Marco Herack:

Das geht ja so ein bisschen auch Richtung Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber ihren Angestellten.

Johanna Wenckebach:

Ja, da geht es tatsächlich da drum. Das ist immer so eine Frage. Wir haben gerade noch mal in dem Gutachten, das ich schon erwähnt habe, von Professor Kingreen zu den Tariföffnungsklauseln ... der setzt sich mit der sogenannten negativen Koalitionsfreiheit auseinander. Das ist quasi die Kehrseite von der positiven Koalitionsfreiheit, also dem Recht, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen. Das heißt natürlich auch eine andere Seite der Medaille, nämlich das Recht, nicht einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft anzugehören. Interessanterweise halten das auch die Arbeitgeberverbände immer sehr hoch, diese negative Koalitionsfreiheit. Natürlich führt sie rechtlich dazu, dass jetzt kein Zwang ausgeübt werden kann auf Menschen, Gewerkschaftsmitglieder zu werden oder auf Unternehmen, sich einem Verband anzuschließen. Nur, wenn sichergestellt wird, dass Gewerkschaften Kontakt aufnehmen können zum Beispiel, ist das ja überhaupt nicht berührt. Und für das Thema der gesetzlichen Öffnungsklauseln, da haben Arbeitgeber natürlich ein Interesse dran aufgrund dieses Interesses an Flexibilisierung, das ich schon beschrieben habe. Aber das sollte eben nur wirklich auch tarifgebundenen Arbeitgebern zugänglich gemacht werden. Und wenn die Arbeitgeber da dann rufen, hach, ja, dann werden wir ja gezwungen, Mitglied im Arbeitgeberverband zu sein, das verstößt gegen unsere negative Koalitionsfreiheit, da ist der Verfassungsrechtler Kingreen zu dem Ergebnis gekommen, nein, das tut es nicht, denn einen Anreiz zu setzen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer, Mitglied in Verbänden zu werden, das ist noch nicht gleichzusetzen mit Zwang auszuüben. Und das ist, glaube ich, eine ziemlich wichtige Information auch für die verfassungsrechtliche Debatte, die ja dann, gerade wenn es um Arbeitnehmer und Gewerkschaftsrechte geht, immer gerne, geführt wird, auch von der Arbeitgeberseite.

Marco Herack:

Man kann ja dann auch hergehen und sagen, der Arbeitnehmer kann sich ganz bewusst gegen seine Mitgliedschaft entscheiden, er muss aber gefragt werden vom Unternehmen, wenn denn ohnehin kein anderer Zugang zum Arbeitnehmer besteht für die Gewerkschaften. Wäre dann auch noch so ein Einfallstor.

Johanna Wenckebach:

Entweder das oder es muss halt einfach sichergestellt werden, dass die Gewerkschaft vom Unternehmer die Kontaktdaten bekommen, auf welchem Kanal dann auch immer kommuniziert wird, um eben zu sagen, hallo, wir sind da, wir setzen uns für dich ein, mach bei uns mit, das und das sind unsere Ziele.

Marco Herack:

Nun kann man natürlich sagen, die Gewerkschaften haben natürlich ein starkes Interesse daran, dass sie Mitglieder bekommen und dass sie auch als Verhandlungspartner dann für diese auftreten. Aber bringen sie den Leuten denn wirklich irgendwas? Also ist es denn wirklich so, dass, wenn man dann so einen Tarifvertrag hat, dass dann derjenige mit dem Tarifvertrag besser gestellt ist als derjenige ohne Tarifvertrag? Gibt es dazu Untersuchungen?

Johanna Wenckebach:

Ach danke, Marco, dass du die Frage stellst. Ich hatte mir nämlich natürlich eigentlich vorgenommen, mit einem Loblied auf Tarifverträge einzusteigen. Stattdessen haben wir gleich hier angefangen, die Probleme zu wälzen. Aber das ist natürlich was total Essenzielles. Also wenn man sich das anschaut, was hier zum Beispiel meine Kollegen Lübker und Schulten in dem von mir schon genannten Papier schon zusammengetragen haben, dann sieht man da ganz deutlich, dass einfach Beschäftigte mit Tarifverträgen weniger unbezahlte Überstunden machen, dass sie definitiv mehr Geld verdienen. Wir wissen auch, dass Tarifverträge einen positiven Einfluss auf Geschlechtergerechtigkeit haben, ja, dass die Entgeltlücke in tarifgebundenen Betrieben kleiner ist. Der Verdienst ist höher, die Beschäftigten haben mehr Urlaub. All das sind diese positiven Effekte. Ich glaube aber auch, dass gerade jetzt in diesen Zeiten auch der Transformation und des wirtschaftlichen Umbruchs dieser Faktor, der vielleicht ein bisschen zurückgetreten ist in diesen Jahren des wirtschaftlichen Booms zuletzt, diese Stabilität, die Sicherheit, die gerade Tarifverträge auch in wirtschaftlichen Krisen bieten, ein ganz entscheidender Aspekt sind und nicht nur in wirtschaftlichen Krisen, sondern eben auch in großen Umbruchsituationen, wie ja die Digitalisierung nun mal eine ist.

Es gibt hier technische Entwicklungen, die ausgerollt werden in den Betrieben – künstliche Intelligenz mal als Stichwort genannt. Natürlich sind es immer die Tarifvertragsparteien gewesen, die ... hier ist auch zum Beispiel mobile Arbeit, Homeoffice ein Beispiel dafür. Da gibt es tarifliche Regelungen schon seit vielen, vielen Jahren. Und die innovativen Regelungen kann man im Grunde genommen abschreiben aus Tarifverträgen. Sich als Sozialpartner, also arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig, die Frage zu stellen, wie wollen wir wirtschaftliche Herausforderungen meistern, was brauchen wir für Rahmenbedingungen, was brauchen die Beschäftigten, was ist aber auch das Interesse des Unternehmens, das ist doch eigentlich der große Vorteil und das kann auch ein Staat, finde ich, den Sozialpartnern nicht abnehmen, weil eben dieser Autonomieanspruch, dieser Gestaltungsanspruch doch auch so wichtig ist. Und meiner Ansicht nach hat das eben auch ganz, ganz viel mit Demokratie zu tun, damit, dass Beschäftigte eben nicht nur in den Betrieb gehen, um da abzuliefern, sondern wirklich wahrgenommen werden als kluge Menschen, die sehen, wo Probleme liegen, die einbringen können, was besser laufen könnte und die sich eben auch einbringen über die

Gewerkschaften in der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Das ist gerade jetzt in den Zeiten, wo wir irgendwie eine Krise der Demokratie diskutieren, finde ich, auch ein ganz essenzieller Punkt, wenn wir über Tarifbindung sprechen.

Marco Herack:

Es ist ja schon so, dass Unternehmen auch soziale Hubs sind. Also das ist nicht einfach nur etwas, dasteht und etwas produziert, sondern da findet Gesellschaft statt. Wir sehen das ja auch so ein bisschen in den USA, wo es ja dann keine Gewerkschaften gibt, dass genau diejenigen, die dann einen gewissen Mangel bedienen, also die, deren Arbeitskraft sehr wertvoll ist, dann natürlich auch in der Lage sind, das Beste für sich selber rauszuschlagen – aber eben alle anderen nicht. Also alle anderen, wo dann vielleicht auch die Arbeitskraft markttechnisch einem Überangebot unterliegt. Also potenziell einfachere Tätigkeiten, die dann vielleicht auch sogar durch Maschinen ersetzt werden können in naher Zukunft.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Das ist übrigens zu dem, was wir eingangs diskutiert haben, auch noch mal ein wichtiger Zusammenhang. Also was du jetzt ansprichst, ist ja auch Solidarität tatsächlich. Und wir haben in großen Unternehmen Menschen in den ganz unteren Entgeltgruppen und hochqualifizierte Spitzenleute. Und in der Industrie gilt für die ein Tarifvertrag und die ziehen gemeinsam in einen Arbeitskampf. Das ist tatsächlich die Idee und da steckt für mich wirklich ganz, ganz viel Solidarität drin. Und wenn man aber jetzt, wie die Arbeitgeber es vorschlagen, da modularer rangeht, sehe ich zum Beispiel die Gefahr, dass dann die Fachkräfte, um die in Zukunft immer auch Konkurrenz unter Arbeitgebern sein wird, dass es denen dann gelingt, tolle Arbeitsbedingungen zu verhandeln, aber was ist mit all den anderen, die eben letztlich ja auch die Arbeit der Hochqualifizierten ermöglichen mit dem, was sie tun? Auch sie tragen ein System mit. Und das ist, finde ich, auch tatsächlich diese gesellschaftliche Bedeutung von Tarifbindung, dass es eben Solidarität auch über, ja, tatsächlich Klassen hinweg sein kann, wenn es gelingt. Was aber sicherlich auch eine Herausforderung ist für Gewerkschaften, denn da werden sehr unterschiedliche Menschen mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen, Kommunikationsformen angesprochen. Und all denen gerecht zu werden, ist definitiv eine Ressourcenfrage und da ist natürlich das Risiko eines Teufelskreises gegeben. Denn wie gesagt, die finanzieren sich über Mitgliedsbeiträge und Mitglieder muss man eben gewinnen mit den Ressourcen, die vorhanden sind.

Marco Herack:

Wie ist das denn vielleicht abschließend, vielleicht finden wir ja auch noch etwas Versöhnlicheres, aber es gibt doch sicherlich auch Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen, die jetzt nicht unbedingt versuchen, ihre Mitarbeiter da gegeneinander auszuspielen. Also es gibt doch sicherlich auch welche, die dann versuchen, mit den Gewerkschaften positive Lösungen da zu finden für alle Parteien.

Johanna Wenckebach:

Fandst du also, ich war zu unversöhnlich, ja?

Marco Herack:

Na, ich wollte es zumindest mal erwähnt haben, dass es natürlich Positives gibt und

dass es auch eine Zusammenarbeit gibt. So ein Unternehmen ...

Johanna Wenckebach:

Das ist auch richtig. Das ist auch richtig und das ist total wichtig. Und das ist ja auch definitiv, zähle ich, und ich denke, das zählen auch die Arbeitgeber zu den Stärken der Tarifbindung. Und auch das ist als Tariffjuristin und Tarifsekretärin bei der IG Metall zum Beispiel mein täglich Brot gewesen, mit tarifgebundenen Arbeitgebern im Einvernehmen, eben ohne einen großen Konflikt, ohne ein Gerichtsverfahren, praxisbezogene, branchenbezogene Lösungen zu finden. Und die Arbeitgeber können sich darauf verlassen in solchen, dass Gewerkschaften und die in der Gewerkschaft Beschäftigten im Betrieb dann eben auch Vermittler sind, die schwierige Situationen, Entscheidungen, Kompromisse vermitteln und letztlich damit auch Betriebsfrieden ja erzeugen, weil sie eben sagen, wir tragen das. Und sie sind diejenigen – das war meine Erfahrung – sie sind diejenigen, die dann letztlich erklären, um Zustimmung werben und Leute motivieren, da gut eingestellt zu sein. Das ist ein ganz wichtiger Faktor. Und ich habe in meiner Praxis viele Arbeitgeber kennengelernt, die das definitiv auch zu schätzen wissen. Das ist nicht so, es wäre nur eben wünschenswert, wenn gerade eben bei großen aufstrebenden Unternehmen diese Erkenntnis stärker verbreitet wäre. Und wenn man sich anschaut, was Amazon da betreibt, gibt es eben durchaus Anlass, unversöhnliche Töne anzuschlagen bei diesem Thema. Das möchte ich noch mal hervorheben.

Marco Herack:

Ja, Johanna Wenckebach, ich bedanke mich für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Ganz herzlichen Dank an dich, lieber Marco.

Marco Herack:

Und wenn ihr uns noch mal etwas mitteilen möchtet, vielleicht auch von der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite, dann könnt ihr uns anschreiben an systemrelevant@boeckler.de. Das ist die E-Mailadresse. Auf Twitter erreicht ihr uns [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und Johanna Wenckebach findet ihr als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach) auf Twitter, also Johanna Wenckebach mit CK. Euch wünschen wir noch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Ciao.