

Kampagne der IG Metall

## Offensive Handwerk

**Die IG Metall strebt eine bessere Verankerung im Handwerk mit seinen über 5 Millionen Beschäftigten an. Organisationsgrad und Tarifbindung sollen erhöht und die Arbeitsbedingungen in der Branche verbessert werden. Mit einer Handwerksoffensive soll dem Fachkräftemangel in der Branche entgegengewirkt werden.**

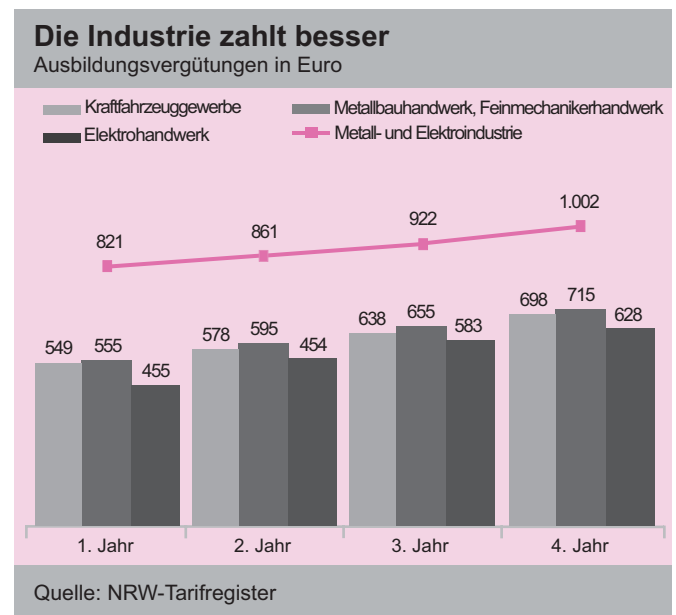
Nach Ansicht der IG Metall ist das Handwerk für die Zukunft schlecht gerüstet. Aufgrund der seit Jahren anhaltenden Tariffucht – nach Angaben der Gewerkschaft ist im Kfz-Handwerk oder im Elektrohandwerk nur noch jeder zweite Betrieb Innungsmitglied und damit tarifgebunden – öffnete sich die Lohnschere im Vergleich zur Industrie immer weiter. Bereits die geringe Ausbildungsvergütung sei für die Beliebtheit handwerklicher Berufe nicht förderlich. Im Vergleich zu Auszubildenden der Metall- und Elektro-Industrie, die im ersten Lehrjahr mit 820,55 Euro entlohnt werden, erhalten beispielsweise die Auszubildenden im Kfz-Gewerbe mit 549 Euro eine deutlich geringere Vergütung (Grafik). Dies trage mit dazu bei, dass Ausbildungsstellen im Handwerk sehr häufig unbesetzt bleiben und zuletzt 31 Prozent der abgeschlossenen Ausbildungsverträge von den Auszubildenden vorzeitig gekündigt wurden. Zum Vergleich: In den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe und Handel waren es lediglich 22 Prozent. Dies ermittelten das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Statistische Bundesamt.

Die IG Metall beklagt auch, dass durch die sinkenden Zahlen der Auszubildenden zu viele ältere Arbeitnehmer im Handwerk beschäftigt seien. Der fehlende Nachwuchs führe zu einer Überalterung der Belegschaft. Die älteren Arbeitnehmer könnten häufig nicht bis zum regulären Renteneintrittsalter der Erwerbsarbeit nachgehen, weil die Arbeitsbedingungen zu hart seien.

Im November 2012 hat die IG Metall daher die „Offensive Handwerk“ gestartet, mit der sie bessere Arbeitsbedingungen und eine Lohnangleichung an die Industrie durchsetzen will. Die Gewerkschaft strebt dazu ein „verträglicheres Arbeitstempo“ und weniger Überstunden an. Auch die altersgerechte Arbeit wird thematisiert, damit das gesetzliche Renteneintrittsalter häufiger erreicht wird. Schließlich sollen mehr Jugendliche für das Handwerk gewonnen werden. Hier setzt die Gewerkschaft auf das Anheben von Ausbildungsvergütungen und Löhnen, um die Branche für junge Leute attraktiver zu machen.

Die IG Metall will den Handwerksbetrieben auch Hilfe anbieten. Analysen und betriebliche Konzepte sollen die systematische Personal- und Nachfolgeplanung der Betriebe erleichtern. Dabei geht es nicht nur darum, mehr qualifizierte

Nachwuchskräfte zu sichern, sondern auch gezielt Ältere weiterzuqualifizieren, um sie rechtzeitig auf zukünftige technologische Anforderungen vorzubereiten. Zudem sollen Konzepte zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze erarbeitet werden.



Ob die Kampagne erfolgreich sein wird, ist schwer zu beurteilen. Zum einen ist der Einfluss der Gewerkschaft im Handwerk eher gering. Da das Handwerk kleinbetrieblich strukturiert ist, liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Organisationsbereich der IG Metall (Stahl- und Metallbau, Kfz-Werkstätten, Tischlereien, Elektro-, Heizungs- und Sanitärbetriebe), der insgesamt 1,3 Millionen Beschäftigte umfasst, bei weniger als 10 Prozent. Um dies zu ändern, müssten in den Betrieben häufiger Betriebsräte gewählt werden, weil diese eine wichtige Funktion bei der Mitgliederwerbung übernehmen. Dies müsste die Gewerkschaft erfolgreich anstoßen.

Zum anderen hat auch die Arbeitgeberseite das Nachwuchsproblem erkannt und unabhängig von der IG Metall Initiativen gestartet. So wirbt der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) seit März 2010 mit einer Imagekampagne „Das Handwerk. Die Wirtschaftsmacht. Von nebenan“, um der Öffentlichkeit die wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung des Handwerks zu verdeutlichen und Jugendliche für das Handwerk zu begeistern. Seit März 2013 läuft zudem die Jugendkampagne „Handwerk bringt dich überall hin“ mit „Entdecker-Praktika“, die den Jugendlichen die Vielfältigkeit der Branche zeigen sollen.

Lisa Schmid

Der Landesschlichter

## Brücke zum sozialen Frieden

**Der Landesschlichter kann bei Tarifkonflikten auf Branchen- oder Firmenebene ebenso vermitteln wie bei Konflikten zwischen den Betriebsparteien. Basierend auf dem Kontrollratsgesetz der Alliierten Nr. 35 vom 20. August 1946 ist Nordrhein-Westfalen das einzige Land, dessen Landesregierung dieses für die Tarif- und Betriebsparteien kostenlose Angebot auch heute noch aktiv anbietet. Der Landesschlichter wird hauptberuflich als unparteiischer und neutraler Moderator und Schlichter immer dann aktiv, wenn die Parteien dies gemeinsam wünschen.**

Insbesondere im Dienstleistungssektor hat die Zahl der Arbeitskämpfe in jüngster Zeit zugenommen. Vor dem Hintergrund einer sich ständig im Wettbewerb befindlichen und höchst störungsanfälligen Wirtschaft stellt sich die Frage, ob die herkömmlichen industriellen Konfliktregulierungsmechanismen in ihrer Gesamtheit noch greifen. Konkret geht es um die Weiterentwicklung von modernen Verfahren und Techniken des Ausgleichs bei (kollektiven) Interessenkonflikten im Vorfeld von Arbeitsgerichtsverfahren und Arbeitskämpfmaßnahmen. Die Mediation ist hier ein Ansatz auf betrieblicher Ebene, der die Arbeitsgerichte entlasten und die Zahl der Klageerhebungen reduzieren kann, vor allem für Klein- und Mittelbetriebe mit begrenzten finanziellen Ressourcen. Die Schlichtung bleibt ein bewährtes Instrument bei festgefahrenen Tarifaueinandersetzungen.

Der Landesschlichter kann von den Tarifvertragsparteien im Streitfall angerufen werden. In ihm finden die Tarifvertragsparteien einen Ansprechpartner,

- der die komplexe Tariflandschaft und die komplementäre Arbeits- und Sozialgesetzgebung besonders gut kennt,
- der mit den Zielsetzungen und Empfindlichkeiten der Sozialpartner vertraut ist,
- dessen Neutralität und Fachkompetenz von beiden Tarifpartnern als Voraussetzung für erfolgreiche Schlichtungen bekannt und akzeptiert ist.

Diese Kompetenzen machen den Landesschlichter zu einem gefragten Vermittler bei Tarifstreitigkeiten (siehe auch die Übersicht). Können sich die Tarifvertragsparteien nicht über den Abschluss eines neuen Tarifvertrags einigen, kann schon im Vorfeld von Kampfmaßnahmen oder zur Vermeidung eines dauerhaften tariflosen Zustands auf den Landesschlichter zurückgegriffen werden. Unter seiner Leitung werden die festgefahrenen Verhandlungen fortgesetzt. Der Landesschlichter bemüht sich, auch in bilateralen Verhandlungen mit den Sozialpartnern einen für beide Seiten tragbaren Kompromissvorschlag zu erarbeiten, in dem Bewegungsspielräume mit neuem Blickwinkel ausgelotet werden. Die Schlichtungsempfehlung kann den Mitgliedern der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften als

vernünftige Alternative zu dem sonst drohenden Streik vermittelt werden oder einen bereits laufenden Arbeitskampf beenden oder abkürzen. Ein Zwang zur Annahme des Schlichtervorschlags besteht grundsätzlich nicht. Die Tarifparteien müssen aber der Öffentlichkeit gegenüber vermitteln, warum sie einen Vorschlag ablehnen. Die Sozialpartner können jedoch auch vereinbaren, dass sie sich einem Schlichterspruch unterwerfen werden.

Neben klassischen Tarifkonflikten vermittelt der Landesschlichter auch bei firmenspezifischen Sanierungstarifverträgen. Das sogenannte Pforzheimer bzw. Gelsenkirchener Abkommen in der Metall- und Elektroindustrie aus dem Jahr 2004 war der „Wellenbrecher“ für legale Abweichungen vom Flächentarifvertrag auf der betrieblichen Ebene, der auch auf andere Branchen ausstrahlte. So kann in vielen Branchen von den Standards in Flächentarifverträgen abgewichen werden, wenn auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens dauerhaft gesichert und eine Arbeitsplatzverlagerung ins Ausland verhindert werden kann. Die Beträge, auf die die Mitarbeiter während der Laufzeit eines solchen angepassten Firmentarifvertrags verzichten, werden dann häufig für nachhaltige Investitionen des Unternehmens eingesetzt. Der Interessenausgleich, zu dem in der Regel auch kostensenkende betriebliche Maßnahmen gehören, ist zumeist komplex und der Arbeitnehmerverzicht zumeist schwierig in die Belegschaft hineinzukommunizieren. Durch eine neutrale Schlichtung kann dieser Prozess mitunter vertrauensvoller und effektiver gestaltet werden.

Der Einsatz des Landesschlichters ist in einer Reihe dieser sogenannten Notlagen- oder Sanierungstarifverträge verbindlich vorgesehen, z. B. wenn sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen während der Laufzeit der betrieblichen Bündnisse für Arbeit gravierend verändern oder bei Streitigkeiten im Hinblick auf Vereinbarungen zum sogenannten Besserungsschein für die Belegschaft (Rückzahlung der gestundeten Arbeitnehmerbeiträge). Diese Sonder- oder Ergänzungstarifverträge sind häufig bereits mit Hilfe des Landesschlichters abgeschlossen worden. Neben den Tarifvertragsparteien sitzen auch die Geschäftsführung und der Betriebsrat des beteiligten Unternehmens mit am Verhandlungstisch. Themenschwerpunkte der betrieblichen Ebene sind Anpassungen übertariflicher Leistungen und Fragen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung.

Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung agiert der Landesschlichter am wirkungsvollsten, wenn er Betriebskonflikte im Vorfeld von Einigungsstellen und Arbeitsgerichtsverfahren moderieren kann. Können sich streitende Betriebsparteien nicht einigen, kommt es nicht zu einem Arbeitskampf, sondern zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung (über die Einigungsstellen und Arbeitsgerichte). In

Einzelfällen kann es durchaus sinnvoll sein, Probleme auf dem Rechtsweg zu lösen. Schwierig wird es allerdings, wenn Betriebsparteien nur noch über ihre Anwälte miteinander sprechen. Ursachen dafür, warum ein Streit vor Gericht endet, gibt es viele. Häufig prallen Maximalforderungen aufeinander. Die Folge: Stillstand auf allen Ebenen. Eine richterliche Entscheidung ist dabei oft nur die zweitbeste Lösung. Viele Themen wie etwa Arbeitszeitmodelle, Vergütungsfragen oder Schichtarbeit lassen sich nicht isoliert regeln. Hier gilt es, viele Aspekte zu diskutieren und nach Lösungen in der Breite der Themenfelder zu suchen. Das können Arbeitsgerichte in der Regel nicht leisten.

Bevor die Betriebsparteien vor Gericht oder die Einigungsstelle ziehen, sollten sie überlegen, ob ein Mediator eine neue Basis für Verhandlungen schaffen kann. Diese Rolle kann dann der Landesschlichter übernehmen. In einem solchen Prozess erhalten beide Seiten zunächst die Möglichkeit, ihre Position vorzutragen. Wenn es zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung hakt, spielen meist nicht nur sachliche Meinungsverschiedenheiten eine Rolle. Kompromisse können auch an persönlichen Konflikten der Akteure scheitern. Solche Konstellationen müssen mit einbezogen werden, bevor gemeinsam nach Lösungen in der Sache gesucht werden kann. Wenn es in Sachfragen hakt, hilft in vielen Fällen ein Blick über den Tellerrand. Beispiele, wie andere Betriebe Arbeitszeitmodelle und Mitarbeiterbeteiligung gestaltet und eingeführt haben, bringen meist auch die eigenen Verhandlungen voran.

Wichtigstes Ziel einer Moderation ist immer, beide Seiten wieder an einen Tisch zu bringen und eine neue Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen. Auch im Nachgang kann der Landesschlichter diesen manchmal sehr schwierigen Prozess begleiten, besonders dann, wenn von Zielvereinbarungen einseitig abgewichen wurde oder sich neue Konfliktfelder entwickelt haben. Er kann aber auch als unparteiischer Vorsitzender der (betrieblichen) Einigungsstelle gemäß § 76 Betriebsverfassungsgesetz fungieren.

**Bernhard Pollmeyer**

*Weiterführender Link: [www.landesschlichter.nrw.de](http://www.landesschlichter.nrw.de)*

### **Handlungsfelder des Landesschlichters**

#### **Flächen- und Branchentarifverträge**

In klassischen Lohnrunden wurde der NRW-Landesschlichter unter anderem im Bau- und Baunebengewerbe, in der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie, im Wach- und Sicherheits- sowie im Geld- und Werttransportgewerbe, in der Spirituosenindustrie, im Gaststätten- und Hotelgewerbe und in der Mühlenindustrie angerufen. Jüngstes Beispiel für eine erfolgreiche Schlichtung ist der Streik der Fluggastkontrolleure an den Flughäfen in Düsseldorf und Köln. Besonders komplex war die Schlichtung bei den Fliesenlegern in Westfalen. Dort musste vor einigen Jahren ein völlig neuer Akkordtarifvertrag verhandelt werden. Eine besondere Schlichtungsherausforderung war auch die Erarbeitung eines komplett neuen Tarifwerks

(Entgelt, Entgeltrahmen und Mantel) für das Friseurgewerbe NRW nach einem tariflosen Zustand, der über mehrere Jahre bestand.

#### **Firmentarifverträge**

Involviert war der Landesschlichter hier unter anderem beim längsten Arbeitskampf im Gesundheitswesen, einem Streik von Therapeuten bei der Dr. Becker Klinikgesellschaft in Köln/Nümbrecht. Auch öffentlichkeitswirksame Streiks wie beim Caterer Gate Gourmet am Düsseldorfer Flughafen, bei der Blutspendedienst West GmbH und bei der Nervenklinik Dr. Spernau in Bad Salzuflen konnten mit seiner Hilfe beendet werden. Zum Handlungsfeld gehört auch die Verhandlung von erstmals abgeschlossenen Firmentarifverträgen wie bei dem Energieversorger Mark E in Hagen oder den Spielbanken in NRW. Im ersten Fall musste die Fusion zweier Unternehmen aus unterschiedlichen Tarifbereichen tarifvertraglich gestaltet werden. Im zweiten Fall galt es, ein vollkommen neues Vergütungssystem zu etablieren, nachdem die Trinkgeldeinnahmen seit Jahren nicht mehr auskömmlich waren. Darüber hinaus konnten in den letzten zehn Jahren in mehreren Branchen mit Unterstützung des Landesschlichters Saniertarifverträge vereinbart werden, insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie, in der Druck- und Papierverarbeitenden Industrie, in der Möbelindustrie, und in der Chemischen Industrie. Hinzu kommen Krankenhäuser und Bildungseinrichtungen.

#### **Tarifliche Einigungsstelle**

In einer Reihe von Branchen- und Firmentarifverträgen ist der Landesschlichter als unparteiischer Vorsitzender von tariflichen Schlichtungsstellen fest etabliert. Tätig wurde er in jüngster Zeit auch im Tischlerhandwerk NRW und bei einem Smartphone-Netzbetreiber. Schwerpunktmäßig geht es hier um strittige Eingruppierungs- oder Auslegungsfragen bei der Arbeitszeitgestaltung.

#### **Betriebskonflikte/Einigungsstellen**

Beispielhaft ist eine mehrmonatige Moderation zwischen Geschäftsführung und erstmals gewähltem Betriebsrat bei einem westfälischen Tiefbauunternehmen zu nennen. Konfliktgegenstand waren unter anderem die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden und zahlreiche Arbeitsgerichtsverfahren (in Sachen Arbeitszeitregelung, Schulung für Betriebsräte oder Arbeitskleidung). Die Arbeitsgerichtsverfahren konnten aufgrund der Vermittlung des Landesschlichters allesamt beigelegt werden. Ergebnis der Moderation war auch ein spezifisch auf das Unternehmen zugeschnittenes gemeinsames Handlungskonzept zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. Das Papier wurde gemeinsam auf einer Belegschaftsversammlung vorgestellt. Im Rahmen einer Einigungsstelle nach § 76 BetrVG wurde z. B. eine auch für andere Betriebe modellhafte Arbeitszeitregelung bei einem großen Einzelhandelsunternehmen erarbeitet.

*Quelle: Landesschlichter NRW*



Gewerkschaftstag

## GEW gibt sich kämpferisch

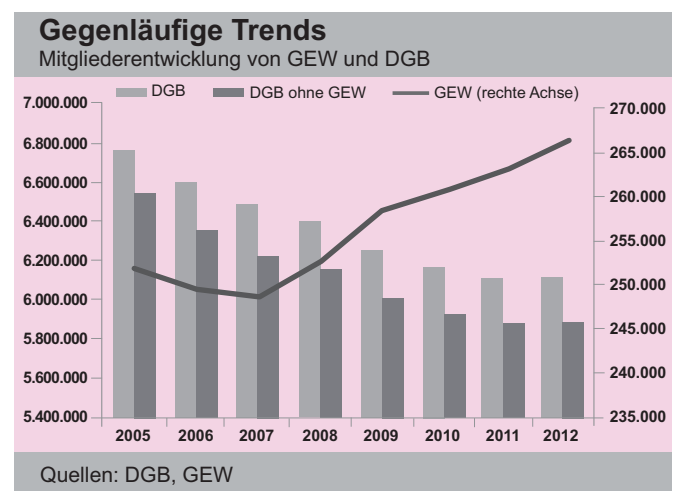
**Der 27. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) fand vom 12. bis 16. Juni 2013 in Düsseldorf statt. Die Zusammenkunft stand unter dem Motto „Alles beginnt mit guter Bildung“. Die neue Vorsitzende der GEW ist Marlis Tepe, die 52,4 Prozent der Stimmen auf sich vereinen konnte. Nach acht Jahren ist damit wieder eine Frau an der Spitze der GEW. Der GEW-Hochschulexperte Andreas Keller wurde zu Tepes Stellvertreter gewählt. Nach Angaben der GEW zählt die Gewerkschaft derzeit 266.500 Mitglieder, davon 70 Prozent Frauen.**

Die Delegierten diskutierten intensiv über die eigenständige Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst, die im November 2009 erstmals in Kraft trat. Der Gewerkschaftstag beschloss, dass die Regeln für den Sozial- und Erziehungsdienst bei künftigen Tarifverhandlungen für den Öffentlichen Dienst als eigenständiger Teil der Entgeltordnung erhalten bleiben sollen. Hintergrund dieses Beschlusses ist, dass der Tarifvertrag zum 31. Dezember 2014 gekündigt werden kann. Auf mögliche Verhandlungen will die GEW gut vorbereitet sein. Anpassungsbedarf sieht die Gewerkschaft bei den Eingruppierungsmerkmalen. Aufgrund ihrer fachlichen Expertise will die GEW die Verhandlungen darüber – ebenso wie über weitere tarifliche Forderungen – nicht ver.di überlassen, sondern selbst übernehmen.

Auf der Tagesordnung stand auch das politische Streikrecht. Beantragt vom Landesverband Bremen diskutierten die Delegierten intensiv, ob Streiks unabhängig von Tarifkonflikten, die den Interessen der abhängig Beschäftigten dienen, legitim sind. Die GEW-Delegierten bekannten sich sowohl zum politischen Streik als auch zum Generalstreik als politisches Kampfmittel. Sie erzielten jedoch keine Einigung darüber, diese Forderung in die Satzung aufzunehmen. Mit dem Beschluss „Jenseits des Tarifkonflikts“ soll aber gesichert werden, dass die Diskussion über den politischen Streik und den Generalstreik in den kommenden Jahren in den Gremien fortgesetzt wird.

Ein weiterer Tagesordnungspunkt war das Thema Tarifautonomie. In einer eigenen Resolution fordert die GEW die politischen Parteien auf, nicht nur in ihren Parteiprogrammen für Tarifautonomie einzutreten, sondern dies auch in ihrer Regierungsverantwortung zu beherzigen. Hintergrund: Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) – und somit indirekt die Regierungsparteien, deren Regierungschefs die Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst führen – habe in der Tarifrunde 2013 durch ihr Vorgehen die Tarifautonomie schwer angegriffen. Schon in den Tarifrunden 2006 und 2009 habe die TdL Verhandlungen über die Eingruppierung angestellter Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen zugesagt, forderte jedoch ein

umfassendes Alleinbestimmungsrecht hinsichtlich der tarifvertraglichen Eingruppierungsregelung für Lehrkräfte. Die GEW verlangt, dass der Arbeitgeberverband ernsthaft mit der GEW über die tarifliche Eingruppierung der bundesweit 200.000 angestellten Lehrkräfte an Schulen und Hochschulen verhandelt. In diesem Zusammenhang wurde auch das Problem der befristeten Arbeitsverträge von angestellten Lehrern diskutiert. Häufig würden mit den Befristungen die Sommerferien ausgespart. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren 2012 in den Sommermonaten bundesweit 5.400 Lehrer zusätzlich arbeitslos gemeldet.



Als politische Gastredner traten unter anderem Sigmar Gabriel von der SPD und Jürgen Trittin von Bündnis 90/Die Grünen auf. Trittin kritisierte unter anderem das von der Bundesregierung beschlossene Betreuungsgeld, das frühe Selektieren der Kinder nach der Grundschule und den geringen Anteil von Arbeiterkindern unter den Studierenden (17 Prozent). Besonderen Beifall fand seine Ankündigung, im Falle eines Regierungswechsels den Hochschulpakt mit einer Milliarde Euro aufzustocken, um die Arbeitsbedingungen und Perspektiven für Wissenschaftler und Lehrer zu verbessern.

Im Anschluss an den Gastvortrag Trittins kritisierte Tepe, dass auch SPD und Bündnis 90/Die Grünen in Sachen Lehrkräfte-Entgeltordnung bisher nichts zu einem Abschluss beigetragen hätten. Die neue GEW-Vorsitzende fordert von den Grünen mehr Einsatz für einen Tarifvertrag. Jedenfalls signalisiert die Gewerkschaft den Arbeitgebern schon heute, dass sie in der nächsten Tarifrunde gut gerüstet ist, um ihre tarifpolitischen Forderungen durchzusetzen. Die Delegierten beschlossen eine Beitragserhöhung, um die Streikkasse aufzubessern. Ab 2014 sollen die Mitglieder monatlich zwischen 2 und 9 Prozent mehr zahlen.

Lisa Schmid