

3. Konferenz zur sozialen Spaltung

Diskussionsrunde 4: Alter Hut oder Phoenix aus der Asche? Tarifverträge als Gestaltungsinstrument von Arbeit

Impuls: Martin Dieckmann, ver.di Hamburg

Leitung: Frank Düchting, Evangelische Akademie der Nordelbischen Kirche

Was kann man mit Tarifverträgen heute und vor allem morgen noch erreichen, wenn man die Arbeitsbedingungen verbessern will, wenn man Arbeit gestalten will? Das war die Ausgangsfrage der Arbeitsgruppe am Nachmittag des 16.2.2012 in der HAW.

Zu Gast war Martin Dieckmann, der als langjähriger Experte bei ver.di im Bereich Verlage, Medien, Druck einen sehr guten Überblick über die Tariflandschaft hat und die Vor- und Nachteile dieses zentralen gewerkschaftlichen Instrumentes kennt.

Eine ganz klare und eindeutige Antwort auf die Ausgangsfrage gab es schließlich nicht, wahrscheinlich auch, weil es sie nicht geben kann. Es bleibt beim Einerseits und Andererseits: Einerseits kann man mit einem Tarifvertrag (TV) natürlich starken Einfluss auf die Rahmenfaktoren nehmen, unter denen gearbeitet wird. Andererseits kann ein perfekter, ein guter TV auch dazu führen, dass der Druck und das Interesse der MitarbeiterInnen eher nachlässt, man sich auf dem Erreichten ausruht, der Organisationsgrad in der Firma eher sinkt und die Kraft nachlässt, Neues durchzusetzen.

Einerseits ist ein Flächentarifvertrag eine wichtige Errungenschaft aus dem letzten Jahrhundert, der Arbeit überhaupt erst regulierbar werden lassen – andererseits kann man mit Verträgen für einzelne Häuser manchmal mehr für die dort Arbeitenden erreichen, als wenn man eine ganze Branche abdecken und so notwendige Kompromisse eingehen muss. Einerseits wünschen sich die Arbeitgeber häufig TVs, um Ruhe im Betrieb und kalkulierbare Perspektiven für die Produktion zu haben. Andererseits versuchen sie TVs zu verhindern, weil dadurch die Macht der Arbeitnehmer steigt. Einerseits kann man über TVs gleiche Bezahlung für alle erreichen- andererseits kann diese Bezahlung noch unter dem Mindestlohn liegen. Einerseits ist es richtig, dass per Gesetz bestimmte Mindeststandards, wie z.B. Urlaub und Arbeitszeit – vielleicht auch Mindestlöhne – festgesetzt werden. Andererseits wird es dadurch für die Gewerkschaften schwieriger, Forderungen durchzusetzen, die über den gesetzlich fixierten Rahmen hinausgehen. Einerseits kann man für die Stammebelegschaft mit einem TV sehr viel regeln, andererseits hindert das einige Arbeitgeber nicht daran, bis zu 50% der Arbeitsplätze auszulagern und später als Leiharbeitsverhältnisse wieder einzustellen.

Die Ausgangsfrage lässt sich deutlicher beantworten, wenn man die Voraussetzungen für die Durchsetzung von Tarifverträgen in den Blick nimmt, nämlich die Organisationsfähigkeit, den Organisationsgrad. Die Organisationskraft muss hoch sein, muss hoch gehalten werden, um Arbeitsverhältnisse gut zu gestalten. Je kampfstärker die Basis in den Betrieben ist, je mehr können sie erwirken, ohne sich dann auf dem einmal Erreichten auszuruhen. Wie aber bekommt man als Gewerkschaft eine gute Organisationskraft hin – eine Frage, die die Gewerkschaften bewegen, solange es sie gibt. Um eine gemeinsame Kampfstärke zu erreichen, muss aber auch ein Interesse, ein Bewusstsein für das Ganze vorhanden sein, nicht nur für den eigenen Geldbeutel. Und das ist, gerade in Bereichen, in denen rund um die Uhr im Schichtbetrieb gearbeitet wird, häufig kaum zu erreichen. Die Belegschaft kommt nie zusammen. Es gibt, wie z.B. auch im Sicherheitsgewerbe, kaum einen Zeitpunkt, an dem man im Betrieb eine Versammlung abhalten kann.

Wenn es gelingt, eine hohe Organisationskraft in einem Betrieb, einer Branche zu erreichen und Verträge abzuschließen, sie ständig weiter zu entwickeln und so lebendig zu halten, wenn es gelingt, die Arbeitnehmer für ihre Interessen zu aktiviert zu halten, Unruhe, statt Satttheit zu

haben, dann können Tarifverträge ein wirkliches Moment von Gestaltung guter Arbeit sein. Ein Moment – denn ob die Arbeit als befriedigend empfunden wird, ob sie sinnvoll und nützlich ist und nicht nur Perspektiven für einige Jahre hergibt, das hängt häufig nicht allein von den Tarifverträgen ab.