



## WENN NICHT JETZT, WANN DANN?

Franz Rettensteiner, Deutschland

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)



Die deutschen BauarbeiterInnen verzichteten die letzten Jahre auf Teile ihres Weihnachtsgeldes. In der aktuellen Hochkonjunktur fordern sie dieses wieder zurück - zurecht?

Die Auftragsbücher sind voll und die Arbeitsplätze gesichert, kurz gesagt: die Baubranche in Europa boomt wie seit den Nachkriegsjahren nicht mehr. Anfang 2018 begannen in Deutschland die ersten Verhandlungen im Bauhauptgewerbe. Schon nach der ersten Runde wurden diese für gescheitert erklärt. Auf Grund der schlechten Wirtschaftssituation der letzten Jahre verzichteten die deutschen Bauarbeiter auf bis zu 50 % ihres 13. Gehalts, das sie nun 2018 zurückfordern.

Am 16. Mai wurden die Verhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaft fortgesetzt, die auf Grund des schlechten Gegenangebots der Arbeitgeber von der Gewerkschaft abgebrochen wurden. Um ein gutes Ergebnis zu erzielen muss auf beiden Seiten noch viel gearbeitet werden.

### Tarifverträge

In Deutschland ist die rechtliche Basis das Tarifvertragsgesetz (TVG), das am 9. April 1949 ins Leben gerufen wurde. Der Tarifvertrag in Deutschland ist ein ausgehandelter Vertrag zwischen den Tarifvertragsparteien. Damit vergleichbar ist in Österreich der Kollektivvertrag nach dem Arbeitsverfassungsgesetz und im schweizerischen Arbeitsrecht der Gesamtarbeitsvertrag. Wichtige Regelungen in Tarifverträgen sind: Arbeitsentgelt (Lohn, Gehalt), Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Arbeitsbedingungen, Abschluss bzw. Kündigung von Arbeitsverhältnissen und die Laufzeit des Vertrages. Anders als in Österreich können Arbeitgeber und Gewerkschaften aus den Verbänden austreten und verlieren daher die Bindung an den Flächentarifvertrag ihrer Branche. Es gelten die Regelungen noch nachwirkend, bis sämtliche Abmachungen in einem neuen Tarifvertrag oder in einem Arbeitsvertrag geregelt werden. Man spricht hierbei von

der sogenannten Nachwirkung. Es gibt die verschiedensten Versionen eines Tarifvertrages:

- 1) **Der Verbandstarifvertrag** (Flächentarifvertrag) wird geschlossen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband mit Gültigkeit für eine bestimmte Branche und für einen räumlich abgegrenzten Tarifvertragsbezirk, der die Bundesrepublik Deutschland insgesamt oder – häufiger – ein Teilgebiet umfasst. Er ist immer noch die am weitesten verbreitete Art des Tarifvertrags bei der Unterscheidung nach Parteien.
- 2) **Der firmenbezogene Verbandstarifvertrag** wird ebenfalls zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband geschlossen, allerdings ist er nur für ein bestimmtes Unternehmen gültig.
- 3) **Der Firmentarifvertrag** (Haustarifvertrag) wird zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen, in dem er gelten soll, geschlossen.
- 4) **Der mehrgliedrige Tarifvertrag** wird auf einer oder beiden Seiten von mehreren Vertragspartnern abgeschlossen, so wie beispielsweise in der Zeitarbeitsbranche, wo es einen Tarifvertrag mit zwei Arbeitgeberverbänden auf der Arbeitgeberseite und acht DGB-Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite gab.
- 5) **Der Konzerntarifvertrag** wird zwischen der Gewerkschaft und einem Konzern abgeschlossen mit Wirkung für die einzelnen Unternehmen des Konzerns. Je nach Ausgestaltung handelt es sich rechtlich eigentlich entweder um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag oder um einen Firmentarifvertrag mit der Muttergesellschaft, den weitere Konzernunternehmen übernehmen.

## Forderungen und Gegenangebote

Unter dem Motto „Du Bist Es Wert“ forderte die Gewerkschaft I.G. BAU 6 % mehr Lohn für 12 Monate, dass Fahrzeiten als Arbeitszeiten gelten sollen, die Lohnangleichung zwischen Ost und West bzw. den Wiedereinstieg in das volle Weihnachtsgeld.



Mit diesen Forderungen möchte man nicht nur wieder einen ersten Schritt in Richtung volles 13. Gehalt machen, sondern endlich die Verdienstschere zwischen Ost- und Westdeutschland schließen. Im Westen verdienen die Bauarbeiter noch heute um ganze 6 % mehr als im Osten, was natürlich dazu führt, dass Arbeitgeber auf die billigeren Arbeitskräfte im Osten zurückgreifen.

**Als Gegenangebot** von den Arbeitgeberverbänden gab es +1,65 % für 12 Monate und zusätzlich +1,35 % mehr pro Jahr für den Osten. Angebote für die geforderten Wegzeiten oder das Weihnachtsgeld unterblieben vorerst.

## Mobilisierung der ArbeitnehmerInnen

Deutschland galt lange Zeit als eines der Streikländer Europas. Die älteren BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen verfügen diesbezüglich auch über eine Menge Erfahrung, doch die arbeitenden Menschen heutzutage auf die Straße zu bringen ist ein echter Knochenjob. Die Gewerkschaften sind zur Bewältigung der Aufgabe in diesem Bereich auf die BetriebsrätInnen angewiesen. Klar – denn diese haben wesentlich mehr Kontakt und Vertrauen zu ihren

KollegInnen aufbauen können, um solche Mobilisierungsgespräche mit ihnen zu führen. In Deutschland bedarf es gemäß Arbeitsrecht nur eine Abmeldung beim Arbeitgeber, und schon geht's zur Demo oder zum Streik. Was Arbeitgeber nicht machen müssen, ist diese diese Tage auch zu entlohnen.

Nicht nur die Angst um den Arbeitsplatz, sondern auch die Haustarifverträge, die zum Glück noch nicht so häufig vorkommen, erschweren die Mobilisierung der ArbeitnehmerInnen. In Unternehmen, wo ohnehin bereits mehr bezahlt wird als verpflichtend ist, kann man Menschen nur schwer zum Demonstrieren motivieren.

### Zwischen Schlichtung und Streik

Ein Schlichtungsverfahren ist in Deutschland gesetzlich verpflichtend, wenn Verhandlungen ohne Ergebnis enden und für gescheitert erklärt wurden. Der Ablauf ist ganz simpel: Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften sitzen gemeinsam mit einem sogenannten Schlichter an einem Tisch und versuchen, ein für beide Seiten attraktives Ergebnis zu erreichen.

Zur Leitung dieses Verfahrens werden meist pensionierte Politiker herangezogen. Für die Schlichtung im Bauhauptgewerbe 2018 wurde Wolfgang Clement bestimmt. Während dieser Verfahren befindet man in einer „Friedensstellung“ dem Arbeitgeberverband gegenüber, das heißt, es darf in dieser Zeit nicht gestreikt werden. Gesamt hat man 14 Tage Zeit, um auf ein Ergebnis zu kommen; ist das nicht der Fall, geht es in die Urabstimmung und dann zum Streik.

Informationen über den Schlichter: Wolfgang Clement ist bei solchen Schlichtungen schon etwas erfahrener. Damals unter Bundeskanzler Schröder wurde er Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit in der SPD, wechselte später aber hauptberuflich in die Privatwirtschaft. Er wurde schon häufiger bei Schlichtungen herangezogen, anscheinend mit guten Ergebnissen für beide Seiten.

### Schiedsspruch 2018

Für die Bauarbeiter in Deutschland war es wahrlich kein Zuckerschlecken. Doch am 12. Mai 2018 gab es einen Schiedsspruch.

Im Ergebnis beinhaltet der Spruch des Schlichters Wolfgang Clement Einkommenserhöhungen von 5,7 % ab 1. Mai 2018, eine Einmalzahlung von insgesamt € 1.100,- (entspricht einem Volumen 2,75 %) im Tarifgebiet West und 7,4 % in zwei Stufen, sowie eine Einmalzahlung in Höhe von € 250,- (entspricht einem Volumen von 0,63 %) im Tarifgebiet Ost.

Zudem ist ein Einstieg in das volle 13. Monatsgehalt gelungen.

Am 1. Juni wurde dieser Schiedsspruch von beiden Seiten angenommen. Davon werden viele Bauarbeiter profitieren. Nur die Einkommensschere zwischen Ost und West wird sich vermutlich erst um 2021 herum schließen.

