IPG

INTERVIEWS 03.09.2021

„Tarifbindung ist die beste Medizin“

Arbeitsausbeutung, Lohnbetrug und Zwangsarbeit sind auch in Deutschland wieder Realität, kritisiert der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann.

Die Fragen stellte Anja Wehler-Schöck.

Am Montag wird in den USA und in Kanada der Tag der Arbeit gefeiert. US-Gewerkschaften kritisieren dort unter anderem fehlende soziale Sicherung, mangelnde Arbeitsschutzbestimmungen und die Einschränkung der Organisationsfreiheit. Von ethischen Erwägungen abgesehen: Spielen die Arbeitsbedingungen in anderen Ländern für uns in Deutschland eine Rolle?

Sie spielen für uns sogar eine sehr wichtige Rolle. Das noch immer vorherrschende Geschäftsmodell der Globalisierung basiert darauf, möglichst dort produzieren zu lassen, wo Arbeit am billigsten ist und wo Arbeitnehmerrechte sowie sozialer Schutz schwach und Umweltstandards niedrig sind. Der Faktor Arbeit wird so zum Bestandteil von Wettbewerb. Bieten wir dem nicht Einhalt, droht eine Abwärtsspirale nach unten, die in der Konsequenz alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit betreffen kann.

In den USA beklagen die Gewerkschaften, dass deutsche Unternehmen sich dort nicht an Arbeitsstandards halten, die in Deutschland eine Selbstverständlichkeit sind – vor allem im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung und gewerkschaftlichen Organisation. Sollten deutsche Unternehmen im Ausland Regelungen befolgen, zu denen sie dort nicht gesetzlich verpflichtet sind?

Deutsche Unternehmen sind grundsätzlich in der Pflicht, universelle Arbeitsstandards – wie etwa die ILO-Kernarbeitsnormen – zu respektieren. Aber wir müssen von deutschen Unternehmen erwarten können, dass sie darüber hinausgehen. Noch nicht in allen Chefetagen herrscht das Bewusstsein, beim Risikomanagement nicht mehr nur die eigenen wirtschaftlichen Risiken im Blick zu haben, sondern auch die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken für die Menschen entlang ihrer Wertschöpfungsketten.

Manche Arbeitgeber machen sich einen Sport daraus, die Betriebsratsarbeit zu behindern.

Das gilt vor allem für die Vereinigungsfreiheit. Dieses Menschenrecht ist existenziell für Gewerkschaften. Aber noch mehr ist es für die Menschen von Bedeutung, die damit ihre strukturelle Unterlegenheit ausgleichen und so ihr Recht auf Selbstbestimmung erreichen können. Allerdings ist dieses Menschenrecht eines der am meisten verletzten Rechte. Der Internationale Gewerkschaftsbund hat für dieses Jahr gemeldet, dass die Zahl der Länder, in denen die Zulassung von Gewerkschaften behindert wurde, auf 109 gestiegen ist. Das ist einfach inakzeptabel und darf kein Grund für deutsche Unternehmen sein, sich an grundlegenden Arbeits- und Menschenrechten zu vergreifen.

Ab 2023 gilt in Deutschland das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Danach sind Unternehmen ab 3 000 Beschäftigten, die einen Sitz in Deutschland haben, auch in ihren Lieferketten im Ausland dafür verantwortlich, dass Menschenrechts- und Umweltstandards eingehalten werden. Das Gesetz ist sehr umstritten – während die einen es als Pionierleistung feiern, kritisieren es die anderen als Wettbewerbsnachteil für deutsche Unternehmen. Der DGB hat die Verabschiedung des Gesetzes unterstützt. Was bedeutet das Lieferkettengesetz für die Gewerkschaften?

Das Lieferkettengesetz ist ein großer Erfolg. Endlich hat man von der freiwilligen Selbstverpflichtung Abschied genommen und eine gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass Unternehmen Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten respektieren müssen. Besonders freut mich, dass es uns gelungen ist, mit dem Lieferkettengesetz auch das Betriebsverfassungsgesetz zu ergänzen. Zukünftig werden Betriebsräte über den Wirtschaftsausschuss stärker in das menschenrechtliche Risikomanagement miteinbezogen. Damit können sie über die Grenzen ihrer Unternehmen hinweg über Arbeitsbedingungen in den globalen Wertschöpfungsketten beraten. Aber es geht auch um die Nachhaltigkeit des eigenen Unternehmens. Nachhaltig wirtschaftende Unternehmen sind widerstandsfähiger und zukunftsorientierter. Das sichert Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen.

Die Sozialpartnerschaft ist kein allgemein geschütztes Kulturgut, sondern etwas,

Drehen wir die Perspektive um: Wie steht es um ausländische Arbeitgeber in Deutschland?

Ausländische Investoren bringen zwar durchaus

das immer wieder errungen und verteidigt werden muss.

gelegentlich ruppige Verhaltensweisen mit, müssen sich aber dem deutschen Recht beugen und sich mit selbstbewussten Gewerkschaften auseinandersetzen. Auch Tesla und Amazon müssen sich an Recht und Gesetz halten.

Bei ausländischen wie auch bei deutschen Arbeitgebern gibt es allerdings durchaus Fälle, in denen versucht wird, bestehende Vorgaben zu umgehen. Hier kommt es teilweise zu einer kriminellen Verletzung von Arbeitsstandards. Leider sind Arbeitsausbeutung, Lohnbetrug, Zwangsarbeit und Formen des Menschenhandels in Deutschland wieder Realität. Dagegen gibt es zu wenig behördliches Eingreifen und Kontrollen. Der Skandal in der Fleischindustrie war eher die Spitze des Eisbergs. Hier war das gesetzliche Eingreifen von Bundesminister Heil absolut richtig. Skandalös ist hingegen das Handeln von Bundeslandwirtschaftsministerin Klöckner, die die Beschäftigung von Erntehelfern ohne jeden sozialen Schutz gestattet. Damit muss Schluss sein! Auch die Nahrungsmittelwirtschaft ist ein Teil einer Lieferkette, und diese muss menschenwürdige Arbeit garantieren.

Bis vor einigen Jahren war der Begriff des „*union busting*“, der gezielten Verhinderung bzw. Zerschlagung von gewerkschaftlicher Organisationsarbeit, noch ein Fremdwort in Deutschland. Nun scheint die Praxis aber auch bei uns um sich zu greifen. Wie konnte es in einem Land wie Deutschland mit einer starken sozialpartnerschaftlichen Tradition dazu kommen? Sind es hauptsächlich ausländische Unternehmen, die zu solchen Strategien greifen?

Die Sozialpartnerschaft ist kein allgemein geschütztes Kulturgut, sondern etwas, das immer wieder errungen und verteidigt werden muss. Die gewerbsmäßige systematische und planmäßige Verhinderung der kollektiven Interessenvertretung hat in Deutschland zum Glück noch nicht die Dimension erlangt, wie wir sie aus den USA kennen. Aber auch in Deutschland ist die erstmalige Wahl eines Betriebsrates oft mit Konflikten verbunden, manche Arbeitgeber machen sich einen Sport daraus, die Betriebsratsarbeit zu behindern. Das sind teilweise kriminelle Aktivitäten, denen leider kaum rechtliche Konsequenzen folgen.

Dank des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes genießen Initiatoren von Betriebsratswahlen mittlerweile einen deutlich besseren Kündigungsschutz. Das ist ein erster Schritt, aber es reicht nicht: Staatsanwaltschaften müssen fachlich und personell so ausgestattet werden, dass eine Strafverfolgung zügig und konsequent aufgenommen werden kann.

Wir vergeben mit Steuergeld bezahlte Aufträge an Firmen, die systematisch Lohndumping betreiben.

Die Sozialpartnerschaft in Deutschland ist geschwächt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den letzten Jahren stetig gesunken, und auch die Mitgliedschaft von Unternehmen in Arbeitgeberverbänden. Die Tarifbindung liegt aktuell gerade mal bei 50 Prozent. Was kann getan werden, um diesen Trend umzudrehen?

Da brauchen wir Unterstützung von der Politik. Bund, Länder und Kommunen sollten öffentliche Aufträge nur an Unternehmen vergeben, die tarifgebunden sind. Gerade passiert das Gegenteil, und das ist ein Unding: Wir vergeben mit Steuergeld bezahlte Aufträge an Firmen, die systematisch Lohndumping betreiben. Außerdem könnte die Regierung mehr Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären und bestimmen, dass die Arbeitgeber dies nicht so leicht ablehnen können. Da müssen die Arbeitgeber und auch die Koalition ihre Blockadehaltung aufgeben. Mehr Tarifbindung ist die beste Medizin für mehr Sicherheit der Beschäftigten.



Reiner Hoffmann
Berlin

Reiner Hoffmann ist Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

-