

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

E 18/749

10.04.2024

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Josef Neumann MdL

Einladung

49. Sitzung (öffentlich, Livestream)
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
am Mittwoch, dem 17. April 2024,
10.00 Uhr, Plenarsaal

Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

Gemäß § 53 Absatz 1 der Geschäftsordnung des Landtags berufen wir den Ausschuss ein und setzen folgende Tagesordnung fest:

Tagesordnung

Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für Tarifbindung werden!

Antrag der Fraktion der SPD
Drucksache 18/6851
Stellungnahme 18/1375
Stellungnahme 18/1392
Stellungnahme 18/1395
Stellungnahme 18/1402

Anhörung von Sachverständigen

gez. Josef Neumann
- Vorsitzender -

F. d. R.

Susanne Stall
Ausschussassistentz

Anlage
Verteiler

Anhörung von Sachverständigen
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für Tarifbindung werden!
Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/6851

am Mittwoch, dem 17. April 2024
10.00 bis (max.) 12.00 Uhr, Plenarsaal, Livestream

Verteiler

Vorsitzende
Anja Weber
Deutscher Gewerkschaftsbund Nord-
rhein-Westfalen
Düsseldorf

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.
Berlin

Geschäftsführerin
Jennifer Schramm
Landesinnungsverband des Gebäude-
reiniger-Handwerks für das Land Nord-
rhein-Westfalen
Köln

Präsident
Arndt. G. Kirchhoff
unternehmer nrw
Landesvereinigung der Unternehmens-
verbände Nordrhein-Westfalen e.V.
Düsseldorf

Pagonis Pagonakis
Landesarbeitsgemeinschaft
'Arbeit und Leben'
Düsseldorf

Regionalleiter
Björn Wißuwa
IG BAU
Dortmund

- TOP -

Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für Tarifbindung werden!

21.11.2023

Antrag

der Fraktion der SPD

Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für Tarifbindung werden!

I. Ausgangslage

Nordrhein-Westfalen galt bis vor einigen Jahren als Musterland der Tarifbindung. Unter der rot-grünen Regierung hatte NRW 2012 mit dem Tariftreuegesetz eine Vorreiterrolle bei der Ausrichtung der öffentlichen Auftragsvergabe übernommen. Dieses Gesetz wurde nach und nach durch die Folgereregierungen deutlich abgeschwächt und eingeschränkt. Heute stellt der Fachkräftemangel den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft, Sozialwirtschaft und den Dienstleistungssektor in Nordrhein-Westfalen vor große Herausforderungen. Unternehmen mit einer hohen Beteiligung der Beschäftigten weisen auch in Krisen große Resilienzen auf. Tarifbindung und Mitbestimmung sind ein Indikator für gesunde Unternehmen und ein Wettbewerbsvorteil bei der Werbung und Bindung von Fachkräften. Trotzdem steigt in NRW der Anteil von Menschen in prekärer oder ungesicherter Beschäftigung und auch die Tariffucht nimmt zu. Der Streik zahlreicher osteuropäischer LKW Fahrer, die wochen- und zum Teil monatelang kein Gehalt erhalten haben oder deren Gehalt gekürzt wurde, hat in diesem Jahr ein Schlaglicht auf das Thema prekäre Beschäftigung geworfen. Aber auch in anderen Branchen wie beispielsweise im Paketdienst, bei sogenannten Ridern von Lieferdiensten, in der Fleischindustrie, im Baugewerbe oder im Bereich der 24h-Betreuung und häuslichen Pflege im Rahmen der Live-in sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse ein ernstzunehmendes Problem.

Im April 2022 arbeiteten 21% der abhängig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Niedriglohnssektor. Das entspricht rund 1,8 Mio. Menschen, die in Arbeitsverhältnissen stehen, die unter der bundeseinheitlichen Niedriglohnschwelle liegen. Vor der Erhöhung des Mindestlohns im Oktober 2022 haben 1,5 Mio. Beschäftigte sogar weniger als 12 Euro verdient. Nicht alle dieser Beschäftigungsverhältnisse liegen im Geltungsbereich des Mindestlohns.¹ Neben der niedrigen Bezahlung gibt es bei prekären oder ungesicherten Beschäftigungen kaum oder keine soziale Absicherung. Die Arbeiten sind zudem häufig physisch oder psychisch anstrengend und gehen mit einer großen Unsicherheit für die Beschäftigten einher. Auch Ausbeutung und Menschenhandel sind Teil der prekären Beschäftigung. Wenige Kontrollen und mögliche Sprachbarrieren sorgen zudem dafür, dass Menschen, die prekär beschäftigt sind, der Situation oft hilflos ausgeliefert sind. Von ungesicherten Arbeitsbedingungen sind sogenannte „Live-in“ stark betroffen. Es handelt sich um Betreuungskräfte im Bereich der häuslichen Pflege. Überwiegend sind es Frauen aus Osteuropa, die in Privathaushalten eingesetzt werden und häufig 24 Stunden Betreuung gewährleisten sollen und nicht selten auch pflegerische Tätigkeiten erbringen. Vielfach muss dabei bereits von Ausbeutung der Arbeitskraft gesprochen

¹ <https://www.it.nrw/nrw-17-prozent-aller-jobs-wurden-im-april-2022-mit-weniger-als-1200-euro-entlohnt-18388> (Stand: 8.5.2023).

werden. Expertinnen und Experten gehen von mehr als 150.000 teils ausbeuterischen Beschäftigungen aus. Genaue Zahlen sind dazu aber nicht bekannt. Um gezielt diesen Beschäftigten zu helfen, braucht es Daten und Fakten über wie viele Fälle wir sprechen. Zudem müssen den Beschäftigten, überwiegend Frauen, Möglichkeiten offenstehen einer gesicherten Beschäftigung nachzugehen.

Um prekäre und unsichere Beschäftigung zu verhindern und um gute Arbeit zu gewährleisten, sind mitbestimmte und tarifgebundene Arbeit von zentraler Bedeutung. Gute Arbeit ist damit sicher und fair entlohnt. Denn für uns ist klar: Wer den ganzen Tag arbeitet, muss von seiner Arbeit ohne zusätzliche Unterstützung leben können. Auch das ist eine Frage des Respekts. Auf Bundesebene hat die SPD-geführte Ampelregierung deshalb den Mindestlohn erhöht. Tarifverträge sind dennoch das zentrale Instrument, um gute und vor allem nachhaltige Beschäftigung zu garantieren. Sie gewährleisten eine bessere Entlohnung und Sicherheit für die Beschäftigten. Beschäftigte, die tarifgebunden arbeiten, haben beispielsweise auch eine geringere Wochenarbeitszeit, einen besseren Verdienst und Tarifbindung sorgt dafür, dass sich die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern schneller schließt. Tarifverträge leisten gerade deshalb einen elementaren Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit in NRW.

In Nordrhein-Westfalen sind aber immer weniger Beschäftigungsverhältnisse tarifgebunden. Zusätzlich ist der Anteil tarifgebundener Unternehmen in NRW geringer als in den Nachbarländern Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Quote von tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen deutlich gesunken. Nur noch rund jede zweite Arbeitnehmerin bzw. jeder zweite Arbeitnehmer fällt laut DGB NRW unter den Schutz von Tarifverträgen. Das bedeutet nicht nur schlechtere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, sondern auch Verluste für den Staat und die Sozialversicherungen. Allein rund 5,5 Milliarden Euro Verluste bei der Einkommenssteuer und 8,8 Milliarden Euro bei den Sozialversicherungen ergeben sich in NRW wegen mangelnder Tarifbindung.²

Der landespolitische Gestaltungsspielraum wird bei weitem nicht ausgenutzt, dabei hat das Land Nordrhein-Westfalen als größtes Land ein großes Steuerungspotenzial, Marktmacht und einen Vorbildcharakter für die kommunalen Vergabestellen. Bei Initiativen zur Stärkung und Sicherung der Tarifbindung ist NRW in den letzten Jahren deutlich hinter andere Länder zurückgefallen.³ Ziel muss es jetzt sein ein Tariftreuegesetz aufzulegen, dass seinem Namen auch wieder gerecht wird. Das Land muss als Vorbild agieren, indem bei Ausschreibungen Tariftreue eine Voraussetzung ist. Auch bei der Vergabe von Fördergeldern muss Tarifbindung stärker berücksichtigt werden. So können Niedriglöhne und ein Wettbewerb der Unterbietung dahingehend verhindert und prekäre Beschäftigung eingedämmt werden. Gleichzeitig werden Unternehmen und Träger, die tarifgebunden sind, gestärkt. Dies ist insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel wichtig, da tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb um Arbeitskräfte attraktivere Arbeitsbedingungen bieten. Um Gesetzesmissbrauch zu verhindern, ist eine robuste Kontrollinfrastruktur für die tarifliche Vergabe unerlässlich.

Zur Gestaltung von sicheren, fairen und gut entlohnerten Arbeitsplätzen ist die Arbeit und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften unerlässlich, da diese u.a. ausschließlich als Tarifpartner Tarifverträge verhandeln dürfen. Den Ansprüchen der Beschäftigten auf Mitgestaltung, die Anerkennung und der Respekt der Leistungen muss durch die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und der Gewerkschaften gewährleistet werden. Gleichzeitig gilt es die

² DGB NRW 2023: Teure Tariffucht – Nordrhein-Westfalen entgehen jährlich rund 25 Mrd. Euro jährlich. Online unter: <https://nrw.dgb.de/presse-und-social-media/++co++8bdcb8c8-7c8b-11ee-a8e1-001a4a160123> (Stand: 15.11.2023).

³ WSI 2022: Tarifverträge und Tariffucht in Nordrhein-Westfalen. Study Nr.30, Hans-Böckler-Stiftung. S.8

weitreichenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt aktiv mitzugestalten, prekäre Beschäftigung einzudämmen, den landespolitischen Spielraum nutzen, um eine Tarifflicht zu verhindern und als Land wieder eine Vorreiterrolle im Bereich Tariftreue einzunehmen.

II. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- bei eigenen Aufträgen und Ausschreibungen des Landes die Einhaltung der Tariftreue bei der Vergabe zu gewährleisten.
- bei der Vergabe von Fördergeldern ab einer Höhe von 25.000 € Tariftreue zu gewährleisten.
- das Tariftreue- und Vergabegesetz für Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) so zu reformieren, dass die Tarifbindung wieder gestärkt und eine faire Bezahlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer garantiert wird.
- bei öffentlichen Beteiligungen an Unternehmen und Einrichtungen die grundlegenden Informationen zur Tarifbindung einzuholen und in die Beteiligungsberichte des Landes und der Kommunen aufzunehmen.
- sich aktiv für eine Reform des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung auf Bundesebene einzusetzen.
- wieder regelmäßig Tarifkonferenzen durchzuführen, um mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden den Stand der Tarifbindung zu diskutieren und den Austausch dazu zu stärken.
- weitere Maßnahmen vorzulegen, um prekäre Beschäftigung einzudämmen.
- aktuelle Zahlen zu Live-in zu erheben und darauf aufbauend eine Initiative zu starten, um die Situation für die Betroffenen zu verbessern und sie ins reguläre Pflegesystem zu integrieren.
- Beratungsstellen für ausländische Beschäftigte zu stärken und eigene Beratungsangebote für Live-in ins Leben zu rufen.
- Maßnahmen zu ergreifen und zu unterstützen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einfacher und in verschiedenen Sprachen über ihre Rechte und wo man sie einfordern kann, aufzuklären.
- den Arbeitsschutz in NRW zu stärken und finanziell besser auszustatten, um verstärkte Kontrollen des Arbeitsschutzes zu ermöglichen.

Jochen Ott
Ina Blumenthal
Lisa Kapteinat
Lena Teschlade
Thorsten Klute

und Fraktion

Tarifbindung in NRW

Stellungnahme von Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e. V.

Das Wichtigste in Kürze:

- Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e.V. führt das Projekt "Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten" durch, das seit 2013 EU-Beschäftigte in NRW bei der Durchsetzung ihrer Rechte im Arbeitsverhältnis unterstützt.
- In Betrieben **ohne Tarifbindung** werden eingewanderte Beschäftigte oft aufgrund von fehlenden Informationen oder Aberkennung von Abschlüssen, Sprachbarrieren und mangelnder Verhandlungsmacht **unterbezahlt**.
- Scheinselbstständigkeit, falsche Entsendungen und undokumentierte Arbeitsverhältnisse führen zu **prekären Arbeitsbedingungen**, insbesondere bei Live-Ins, im Transportsektor und im Baugewerbe.
- Prekäre Arbeitsbedingungen erhöhen das Risiko von Berufsunfähigkeit schon ab 50 Jahren. Dies führt zu einer **großen Belastung der Gesundheits- und Rentensysteme**.
- **Tarifgebundene Betriebe** bieten einen **garantierten Lohn und Schutz** vor willkürlichen Änderungen, was zu höherem Interesse an betrieblicher Mitbestimmung und geringerer Fluktuation führt. **Nicht tarifgebundene Betriebe** haben eine **hohe Fluktuation von bis zu 100% jährlich**, da sich Mitarbeiter*innen dort als *Mitarbeiter*innen zweiter Klasse* fühlen.
- Arbeitssuchende aus osteuropäischen Ländern haben oft **Schwierigkeiten, den Begriff des Tariflohns zu verstehen**, was ihre Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erschwert.
- **Beratungsstellen** spielen eine entscheidende Rolle bei der Integration dieser Arbeitssuchenden, indem sie Informationen über Arbeitsbedingungen vermitteln, Missverständnisse beseitigen und **Klarheit über Begriffe wie Tariflohn und Mindestlohn** schaffen.
- **Stellenanzeigen ohne konkrete Angaben zum Lohn** (nur Erwähnung einer Bezahlung nach Tarifvertrag) **verlieren oft an Attraktivität** und Glaubwürdigkeit für osteuropäische Arbeitssuchende, was betrügerische Machenschaften begünstigen kann.

Arbeit und Leben NRW, die Einrichtung für politische und soziale Bildung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen, ist seit 2013 Träger des Projekts „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“. Das Projekt wird durch das NRW-Arbeitsministerium im Rahmen des ESF gefördert und kooperiert mit dem DGB und den Gewerkschaften ver.di, NGG sowie der IG BAU.

*Im Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ werden Beschäftigte aus der Europäischen Union, die in NRW arbeiten, beraten und dabei unterstützt, ihre Ansprüche und Rechte, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, außergerichtlich einzufordern bzw. durchzusetzen. Die muttersprachliche Unterstützung erfolgt sowohl präventiv durch Informationsaktionen vor Werkstoren, in Kantinen oder Unterkünften als auch konkret bei bestehenden Fragen und Problemen. Ein weiteres Ziel des Projekts ist die Sensibilisierung der Öffentlichkeit gegenüber der Situation zugewanderter Arbeitnehmer*innen in Deutschland und das Herantragen der festgestellten Problematiken an gewerkschaftliche und politische Akteur*innen. Neben der Fleischindustrie findet die Beratung insbesondere in den Branchen Transport und Logistik, Erwerbsgartenbau, Saisonarbeit in der Landwirtschaft und Bauhauptgewerbe statt.*

„Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ ist gleichzeitig die landesweite, mandatierte Anlauf- und Fachberatungsstelle für Fälle von Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit.

In unserer Stellungnahme legen wir den Schwerpunkt auf die Perspektive der Betroffenen und Fälle aus unserer täglichen Beratungsarbeit.

Tarifbindung in NRW – Branchenübergreifende Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Fast in allen Branchen stellen wir in der Beratung fest, dass eingewanderte Beschäftigte aufgrund fehlender Informationen über ihre Arbeitsplatzbeschreibung, fehlender Sprachkenntnisse oder Aberkennung von Abschlüssen aus den Heimatländern, nicht ihren Fachkompetenzen und fachlich ausgeführten Arbeiten entsprechend bezahlt werden.

In Betrieben ohne Tarifbindung akzeptieren Beschäftigte in der Regel ihren individuell häufig schlecht ausgehandelten Lohn, der Grund: Sie haben, wegen fehlender deutscher Sprachkenntnisse und auf sich allein gestellt, meistens keine Möglichkeit, sich bessere Löhne zu erkämpfen oder zu verhandeln.

Oft sind in Arbeitsverträgen in der Fleischwirtschaft oder im Transportsektor individuell geregelte Prämien und Boni – Leistungszulage, Positionszulage, Anwesenheitsprämie – zu konstatieren, die meist alle auf freiwilliger Basis vom Arbeitgeber gewährt werden. Der Arbeitgeber hat damit die Möglichkeit, willkürlich diese Prämien von einem Monat zum anderen zu streichen, z.B. beim Auftreten einer Arbeitsunfähigkeit. Das macht Beschäftigte machtlos und sie können ohne juristische Unterstützung nicht klären, ob die nachteiligen Änderungen rechtens sind oder nicht. Dementsprechend kündigen sie

und versuchen etwas Besseres zu finden, was oft im Niedriglohnsektor ohne Sprachanforderungen nicht zu finden ist. Mit einer Tarifbindung und einer fachgerechten Eingruppierung dagegen hätten Beschäftigte einen garantierten Lohn und keine zerstückelte Lohnkonstruktion, die sich aus dem Mindestlohn und zusätzlichen freiwilligen Zulagen zusammensetzt.

In der Fleischindustrie konnten wir Fälle von rumänischen Beschäftigten begleiten, die durch Eingreifen des Betriebsrates oder durch rechtliche Unterstützung der Gewerkschaft in tarifgebundenen Betrieben, die richtige, höhere Eingruppierung von Arbeiter*innen mit solider Erfahrung und Fachkenntnissen erfolgreich eingeklagt haben. Grundlage war die tarifliche Basis und die Tarifentgeltgruppe, an die sich der Arbeitgeber halten musste. Da die Mehrheit der zugewanderten Belegschaft in der Fleischindustrie und in vielen anderen Branchen eher für Helfertätigkeiten und selten für Facharbeiten vergütet wird, und da sich diese selten dagegen wehren (kann), ist mit hohen finanziellen Verlusten für die Beschäftigten und den Sozial- und Staatskassen zu rechnen.

Bei einer tariflichen Bezahlung in der entsprechenden Lohngruppe stellen wir in der Beratung fest, dass das Interesse an betrieblicher Organisation und Mitbestimmung selbst bei ausländischen Beschäftigten steigt. Sie identifizieren sich als gleichberechtigte und gleichbehandelte Mitarbeiter*innen, wollen in den Betrieben bleiben und an Verbesserungen ihrer Arbeitsplätze mitwirken. Im Gegensatz dazu ist die Resignation in nicht tarifgebundenen Betrieben sehr hoch: Beschäftigte fühlen sich als Mitarbeiter*innen zweiter Klasse, die sowohl subjektiv am Arbeitsplatz als auch objektiv, aus finanziellen Gründen, schlechter gestellt werden. Dementsprechend besteht eine Fluktuation von bis zu 100% jährlich in solchen Betrieben, die oft in der Fleischwirtschaft anzutreffen sind.

Bei den Live-Ins ist die Tarifbindung erst dann möglich, wenn überhaupt eine Anstellung existiert. Zunächst müsste also das System der Scheinselbständigen verboten werden, die durch Vermittlungsagenturen in die Familien gelangen. In solchen Fällen melden die Agenturen Gewerbe an und schreiben monatliche Rechnungen im Namen der Haushaltshilfen bzw. Betreuer*innen, was viele Betroffene zur falschen Annahme verleitet, dass sie de facto bei den Agenturen angestellt sind.

Erst in unseren Beratungsgesprächen erfahren die Betroffenen, dass sie eigentlich nicht angestellt waren und keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind. Besonders dramatisch stellen sich diese Fälle dar, wenn es zu Arbeitsunfällen kommt, die aufgrund des Selbständigenstatus nicht als solche anerkannt werden. Damit entfallen jegliche Unterstützungsmaßnahmen der zuständigen Berufsgenossenschaften.

Ähnliche Konstellationen mit noch höheren Risiken der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten sind im Baugewerbe festzustellen. Dort haben wir oft falsche bzw. falsch angegebene Entsendungen, Scheinselbständigkeiten und undokumentierte Arbeitsverhältnisse, bei denen vermehrt der Mindestlohn unterschritten wird und die Arbeiter als Helfer vergütet werden, obwohl sie Facharbeiten ausführen.

Eine Tarifbindung, selbst bei Kleinbetrieben und in den Subunternehmerketten, würde für eine fachgerechte Entlohnung und überhaupt einen Schutz in einem undurchsichtigen System sorgen. Auch aufgrund der Belastung der Gesundheits- und Rentensysteme sowohl in Deutschland als auch in den Herkunftsländern der Arbeiter*innen ist eine richtige und finanziell gerechte Entrichtung der Sozialabgaben und Steuern von Bedeutung, denn aufgrund der prekären Arbeitsbedingungen sind hohe Berufsunfähigkeitsfälle schon ab 50 Jahren festzustellen/zu erwarten.

Bereits jetzt erleben wir in unseren Beratungsstellen körperlich erschöpfte und arbeitsunfähige Menschen in dieser Altersklasse, die wegen der langen Arbeitszeiträume in Deutschland u.a. in der Fleischindustrie, der Reinigung, der häuslichen Pflege, der Paketzustellung und dem Baugewerbe gesundheitlich keine oder nur noch eine geringfügige Tätigkeit ausüben können. Da ihre Renten bei der Entrichtung der Abgaben nur nach dem Mindestlohn oder bei der fehlenden Entrichtung der Sozialabgaben sehr klein ausfallen, liegt ihre Hoffnung auf Aufstocken zum Lebensunterhalt durch Sozialhilfe, die jedoch in osteuropäischen Ländern sehr niedrig ausfällt und das Existenzminimum nicht sicherstellen kann.

Tariflohn und Arbeitsmärkte: Herausforderungen und Reaktionen von osteuropäischen Arbeitssuchenden im deutschen Niedriglohnssektor

Arbeitssuchende aus Rumänien und anderen Staaten Osteuropas, die neu auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind oder sich Arbeitsplätze in Deutschland suchen, sind aufgrund mangelnder Kenntnisse über die deutschen Arbeitsstandards und mögliche sprachliche Barrieren anfälliger für Ausbeutung. Oft zeichnen sie sich durch geringe formale Bildung und weniger Qualifikationen aus, und sie zeigen vermehrtes Interesse am deutschen Niedriglohnssektor. Diese Gruppe wird aufgrund ihres Bildungsniveaus und Informationsdefiziten oft Opfer von Betrügern und sogar Menschenhändlern. Der Begriff „Tariflohn“, dem sie in fairen Stellenanzeigen meistens begegnen, ist für sie erfahrungsgemäß ein Mysterium, das eher Ungutes verheißt. Dies stellt häufig ein Problem für ihre Integration in den deutschen Arbeitsmarkt dar.

Das Missverständnis bezüglich des Tariflohns bei Arbeitssuchenden aus Rumänien, wie wir es im Rahmen unseres Schwesterprojektes "Arbeitsmigration fair begleiten" genauer beobachten konnten, dürfte auch bei vielen Arbeitssuchenden aus anderen Staaten Osteuropas vorhanden sein und lässt sich auf mehrere Faktoren zurückführen. Zum einen ist vielen von ihnen der Begriff „Tariflohn“ nicht vertraut, und sie reagieren skeptisch, wenn in einer Stellenanzeige oder einem Arbeitsvertrag keine konkreten Zahlen bezüglich des Lohns genannt werden. Dies liegt daran, dass in Rumänien die Bezahlung nach Tarif nicht unbedingt gängig ist und es ihnen an Vorstellungen darüber fehlt, was Tariflohn in Deutschland bedeutet.

Zudem spielt möglicherweise eine Rolle, dass viele der weniger qualifizierten oder unqualifizierten Arbeitssuchenden aus Rumänien in ihrer Heimat nicht in geregelten Arbeitsverhältnissen standen, was Schwierigkeiten bei der Erfassung der Strukturen und Standards des deutschen Arbeitsmarktes mit sich bringen könnte.

Die mangelnde Kenntnis über die deutschen Arbeitsverhältnisse, insbesondere im Niedriglohnssektor, ist ein weiterer entscheidender Faktor. Den Arbeitssuchenden fehlen grundlegende Informationen über die Arbeitsverhältnisse in Deutschland, wie

beispielsweise die Höhe des Mindestlohns oder die universelle Geltung desselben für alle Arbeitskräfte, unabhängig von der Herkunft.

Hier spielen Beratungsstellen eine wichtige, unverzichtbare Rolle: Diese Stellen, wie unser Projekt „Arbeitsmigration fair begleiten“, dienen als Vermittler, um gezielte Informationskampagnen über die Arbeitsbedingungen in Deutschland durchzuführen. Durch umfassende Beratung können Missverständnisse beseitigt und Klarheit über Begriffe wie Tariflohn und Mindestlohn geschaffen werden. Beratungsstellen können auch auf individuelle Bedürfnisse eingehen und die Arbeitssuchenden über die Gepflogenheiten in Deutschland, insbesondere hinsichtlich der Benennung von Lohnarten in Stellenanzeigen und Arbeitsverträgen, aufklären.

Somit tragen Beratungsstellen maßgeblich dazu bei, die Integration der osteuropäischen Arbeitssuchenden in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern und gleichzeitig sicherzustellen, dass sie die ihnen zustehenden Rechte und Vorteile verstehen. Dies betrifft auch das Engagement dieser Arbeitskräfte in Gewerkschaften und ihren Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse.

Welche Stellenanzeigen „attraktiv“ und welche „unattraktiv“ sind, wenn sie auf das Misstrauen und die Unkenntnis rumänischer Arbeitssuchenden treffen und in der Stellenanzeige keine konkreten Zahlen bezüglich des Lohns genannt werden, ist eindeutig zu beobachten: Meistens verlieren, scheinbar widersprüchlich, die transparenteren und faireren Stellenangebote an Attraktivität und Glaubwürdigkeit. Der Grund: Das Misstrauen, das durch die Unsicherheit über den Lohn entsteht, wirkt sich häufig negativ auf die Wahrnehmung von Stellenanzeigen aus und begünstigt die Machenschaften von Betrügnern.

ATTRAKTIV - unabhängig von Sprache.

Anzeige scheint in Ordnung zu sein. Sie beinhaltet Details, wie den Name des Arbeitgebers. Die meisten Stellenangebote auf Facebook tun das nicht!



Muncitori agricoli germania

Germaniamea.ro anunt: Firma Weilandt Erdbeer - Plantagen este o firma cu peste 40 de ani de experienta in domeniul agriculturii, suntem specializati pe fructe de sezon: capsuni, zmeura, cirese, coacaze si mere.

Sediul nostru se afla in Germania, Salzkotten, cod postal 33154. Avem si un site al firmei <https://weilandts-erdbeeren.de>

Firma Weilandt Erdbeer - Plantagen caută personal pentru sezonul 2024

• Muncitori agricoli pentru culegerea capsunilor (nu se necesita experienta sau limba)

• Salariu 12,41 €/Ora(brut), 1500-2000 net in functie de statutul dumneavoastra in Romania (casnic, student, pensionar, angajat)

• Firma dispune de traducator roman

• Posibilitate de cazare langă firmă (12,00 €/Noapte, bucatarie comuna, bai separate barbati / femei + dusuri, nu oferim mancare

• Internet gratuit, fara TV, 2 persoane in camera

• Transport catre sere si campuri gratuit

• Munca se incepe la ora 5:00 dimineata



Ofertă de muncă în Germania

Klare Lohnangaben:

- 12,41 Euro brutto pro Stunde
- 1500 - 2000 euro netto pro Monat
- Nu se lucreaza pe furtuni sau ploii torentiale
- 0 zi pe saptamana liber
- Avans din salariu (acont) saptamanal
- Contract de munca legal pe o perioadă de 3 luni zile, contract tradus romana-germana.
- Program 8 Ore/Zi (se pot efectua si ore suplimentare)

Stellenanzeige Facebook : Erntehelfer

UNATTRAKTIV Auch wenn die Anzeige vom Arbeitgeber geschaltet ist und alle wichtigen

Informationen, auf Deutsch und Rumänisch, beinhaltet, verliert sie aus Sicht der Arbeitssuchenden aus dem Ausland durch die Lohnangaben. Es wird nach Tarif bezahlt, jedoch sind keine Zahlen angegeben, die leicht lesbar wären.

Cum am găsit un loc de muncă în Germania - învățată din experiența altora!
Claudia Varga - 10. Mai 2023

Firma Omexom in Uedem sucht Bauleiter (m/w/d) für den Leitungsbau mit rumänischen Sprachkenntnissen

Compania Omexom din Uedem caută șef de șantier (m/f/d) pentru construcția de conducte cu cunoștințe de limba română

Wir freuen uns auf dein Bewerbung unter <https://www.omexom.de/karriere/stellenportal/> an bewerbung.uedem@omexom.com oder claudia.varga@omexom.com

Mehr anzeigen



OMEXOM.SOFTGARDEN.IO
Bauleiter (m/w/d) für den Leitungsbau mit rumänischen Sprachkenntnissen
Bauleiter (m/w/d) für den Leitungsbau mit rumänischen Sprachkenntnissen

Stellenanzeige Facebook

Die ausgeklappte Stellenanzeige erwähnt bei Bezahlung nur: Tarif

Compania germană "Omexom din Uedem" oferă locuri de muncă pe termen lung pentru lucrătorii ca ajutor de electrician.



Vă oferim:

- Baza tarifară de exemplu, plata în conformitate cu contractul colectiv de muncă și plata suplimentară a concediului de odihnă
- Concediu tarifar, dintre care 3 săptămâni sunt posibile vara și 2 săptămâni de Crăciun
- Perspective de angajare pe termen lung
- Ajutor pentru găsierea unei locuințe, relații cu autoritățile, corespondență
- Școlarizare de germană, perfecționare, posibilitatea de a obține licențe pentru utilaje

Profilul dvs.:

- Permis de conducere clasa B
- Cunoștințe minime de limba germană
- Condiția fizică
- Plăcerea de a practica activități fizice în aer liber

ATTRAKTIV - unabhängig von Sprache.

Klare Lohnangaben. Der Rest wird nicht mehr hinterfragt.



Extens Deutschland ▶ Oferte de lucru in Germania

20 Std. · 🌐

...

Lucru pentru bărbați în depozitele alimentare din Germania, orașul Hamm (hala uscata/hala lactate).

Cerințe pentru candidați: cunoasterea numerele în germană până la 100 (lucru prin intermediul castilor sistema pick by voice)

Experiența în domeniu prezintă un avantaj, dar nu e obligatorie.

Incaltamintea specială este oferită gratuit de către angajator.

Achitarea depinde de numărul de produse/cuții colectate. Plata la cutie, de la 6 centi pentru fiecare produs colectat.

Salariul minim convenit: 13.50 euro brutto pe oră pentru primele trei zile de training.

In medie de la 2000-3000 euro brutto.

Oferim contract de munca german pe perioada de 9 luni luni cu posibilitate de prelungire.

Programul de lucru in doua schimburi, 8 ore pe zi 06.00-14.30 si 14.00-22.30.

Cine are nevoie de cazare:

Cazare in apartamente dotate cu electrocasnice, mobilier, internet (250/luna).

!!!Doar pentru detinatorii de pasaport european!!!

Detalii la +4917630034428 viber/whatsapp



Stellenanzeige Facebook : Lagerist in Hamm/ Deutschland

UNATTRAKTIV

Auch wenn die Anzeige alle wichtigen Informationen auf Deutsch und Rumänisch beinhaltet, verliert sie aus Sicht der Arbeitssuchenden aus dem Ausland durch die Lohnangaben.



Bundesagentur für Arbeit

Veröffentlicht: 13.12.2023
Zuletzt bearbeitet: 23.02.2024

Helfer/in - Elektro

Helfer m/w/d (Elektro/Montagehelfer)



S&P Personalservice GmbH

Typ: Arbeit	Arbeitszeitmodelle: Vollzeit	Eintrittsdatum: ab sofort	Arbeitsort: mehrere Arbeitsorte
----------------	---------------------------------	------------------------------	------------------------------------

Stellenbeschreibung

Für unseren Kunden in Burbach suchen wir mehrere Helfer m/w/d für allg. Elektro-Helferätigkeiten.

Anforderungen:

- Fingerfertigkeit
- Montagefähigkeiten
- Zuverlässigkeit

Wir bieten:

- tarifliche Bezahlung
- Weihnachtsgeld + Urlaubsgeld
- Zuschläge

#welcome

Anforderungen

FÄHIGKEITEN:

Produktion, Verarbeitung, Technik

Grundkenntnisse: Montage (Elektrotechnik), Montage (Metall, Anlagenbau), Qualitätskontrolle (einfache Kontrolltätigkeit)

PERSÖNLICHE STÄRKEN:

Sorgfalt/Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit

FAHRZEUG ERFORDERLICH:

Nein



TARIFVERTRAG:
BAP

BEFRISTUNG:
Unbefristet

ANZAHL FREIER STELLEN:
3

ARBEITSZEITMODELLE:
Schicht/Nacht/Wochenende, Teilzeit, Vollzeit

WEITERE INFORMATIONEN ZUR ARBEITSZEIT:
40 Wochenstunden / auch Teilzeit möglich
2-Schicht

QUELLE DES STELLENANGEBOTS:
arbeitsagentur.de

REFERENZNUMMER:
10000-1182026048-S

SPRACHEN:

Grundkenntnisse: Deutsch, Rumänisch, Russisch

FÜHRUNGSVERANTWORTUNG:

Nicht erforderlich



Stellenanzeige Bundesagentur für Arbeit

ATTRAKTIV - unabhängig von Sprache.

Klare Lohnangaben. Da wird nicht mehr hinterfragt, was "full-time" bedeutet und ob die Bezahlung fair ist.

Postat 03 februarie 2024

Locuri de Munca Fabrica de Ciocolata, Germania !

SALARIU
1 600 - 2 100 €

LOCALIZARE
Brasov

TIP JOB
Full time

Mobilitatea postului: Munca la distanta | Tara: Germania

Автоматичний переклад українською

DESCRIERE

Cu plecari saptamanale cautam muncitori necalificati femei si barbati pentru munca la fabrica de ciocolata, Ambalat etichetat, sortat etc Se ofera contract pe 6 luni cu posibilitate de prelungire Cazare 2 pers Salariu intre 10,50 net Plata salariului, 2x pe Luna 15-30 tura de noapte platita cu 25% in plus program de lucru 8,30 ore 5 zile pe săptămână Transport organizat cu plecare saptamanala - Limita de varsta 18-55 ani. Dosarele se depun telefonic & WhatsApp in limita locurilor disponibile. Mai multe informatii va oferim la Telefon sau Whatsapp Intra orele 11:00 \ 21:00

Aplica

Stellenanzeige OLX - Rumänien: Schokoladenfabrik Deutschland

UNATTRAKTIV

Auch wenn die Anzeige alle wichtigen Informationen wie Tätigkeitsbeschreibung, genaue Arbeitszeiten und Vorteile enthält, verliert sie aufgrund der fehlenden klaren Angabe zur Bezahlung aus Sicht der Arbeitssuchenden aus dem Ausland an Attraktivität.

Bundesagentur
für Arbeit

Veröffentlicht: 23.02.2024
Zuletzt bearbeitet: 23.02.2024

Helfer/in - Lagerwirtschaft, Transport

Helfer - Lagerwirtschaft, Transport (m/w/d)

JENATEC Industriemontagen GmbH

Typ:	Arbeitszeitmodelle:	Eintrittsdatum:	Arbeitsort:
Arbeit	mehrere Arbeitszeitmodelle	ab sofort	mehrere Arbeitsorte

Stellenbeschreibung

Herzlich willkommen beim Jenatec-Team!
Spezialist im Personalmanagement für die Industrie.

Wir suchen ab sofort einen Helfer - Lagerwirtschaft, Transport (m/w/d).

IHRE AUFGABENSCHWERPUNKTE:

- Ein- und Auslagerung von Waren
- Kommissionierung von Waren
- Durchführung von allgemeinen Lagertätigkeiten

IHR PROFIL:

- erste Berufserfahrung in dem o.g. Bereich wünschenswert
- Staplerschein wünschenswert
- 2-Schicht bereit
- Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit
- Teamfähig und flexibel
- Führerschein und PKW zum Erreichen des Arbeitsortes wünschenswert

Das bieten wir dir:

- Langfristiger Einsatz in unserem Kundenunternehmen
- Unbefristeter Arbeitsvertrag
- Vergütung nach BAP-Tarifvertrag
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- kompetente Ansprechpartner vor Ort

Haben wir dein Interesse geweckt? Wir freuen uns auf deine Bewerbung!

Anforderungen

FAHIGKEITEN:

Transport, Verkehr

Grundkenntnisse:

Beladen, Entladen,
Kommissionieren, Lagerarbeit

FÜHRERSCHEINE:

Wünschenswert:

Fahrerlaubnis B PKW/Kleinbusse
(alt: FS 3), Gabelstaplerschein
(Führerschein für Flurförderzeuge)

FAHRZEUG ERFORDERLICH:

Nein

TARIFVERTRAG:

BAP

BEFRISTUNG:

Unbefristet

ANZAHL FREIER STELLEN:

3

ARBEITSZEITMODELLE:

Schicht/Nacht/Wochenende, Teilzeit, Vollzeit

WEITERE INFORMATIONEN ZUR ARBEITSZEIT:

40 Wochenstunden / auch Teilzeit möglich
2-Schicht

QUELLE DES STELLENANGEBOTS:

arbeitsagentur.de

Stellenanzeige Bundesagentur für Arbeit

**Anhörung von Sachverständigen zum Antrag der Fraktion der SPD:
Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für Tarifbindung werden!
am 16. April 2024 im Plenarsaal des Landtags**

Düsseldorf im April 2024

Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e.V.
Landesarbeitsgemeinschaft
Projektteams „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“
und „Arbeitsmigration fair begleiten“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

09.04.2024

Im Rahmen der Landtags-Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 17. April 2024

Zum Antrag der Fraktion der SPD „Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für Tarifbindung werden!“ (Drs. 18/6851)

Zusammenfassung

Das verantwortungsvolle Zusammenwirken der Sozialpartner in Ausübung der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie ist ein entscheidender Pfeiler der sozialen Marktwirtschaft und des wirtschaftlichen Erfolgs unseres Landes. Für uns als unternehmer nrw hat das Thema Tarifbildung daher einen hohen Stellenwert. Allerdings werden in dem Antrag falsche Handlungsansätze aufgegriffen. Insbesondere wäre ein Tariftreugesetz der völlig falsche Weg. Es führt nicht zu mehr Tarifbindung, widerspricht dem Prinzip der Tarifautonomie und würde die öffentliche Auftragsvergabe unnötig verkomplizieren. Dies haben nicht zuletzt auch die Erfahrungen gezeigt, die die nordrhein-westfälische Wirtschaft mit Landesgesetzen zur Tariftreue gemacht hat.

I. Grundsätzlich: Tarifautonomie wahren!

Das verantwortungsvolle Zusammenwirken der Tarifpartner ist ein Kernelement der sozialen Marktwirtschaft und ein entscheidender Pfeiler des wirtschaftlichen Erfolgs unseres Landes. Die Tarifautonomie ist ein Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland. Sie ist daher auch zu Recht durch das Grundgesetz geschützt.

Ein Tariftreugesetz wäre ein Eingriff in gesetzlich verankerte Tarifautonomie. Das Grundgesetz garantiert den Sozialpartnern (Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften) eine geschützte Rolle. Und: Mit dem Prinzip der negativen Koalitionsfreiheit überlässt der Gesetzgeber den Unternehmen die freie Entscheidung, ob sie Mitglied von tarifgebundenen Arbeitgeberverbänden sein wollen. In beides würde der Staat mit einem Tariftreugesetz – zumindest indirekt – eingreifen.

Ein Tariftreuegesetz steigert nicht die Tarifbindung. Es werden nur dann mehr Firmen tarifgebunden sein, wenn ein Tarifvertrag zur betrieblichen Realität der Unternehmen passt. Wie diese aussieht und was benötigt wird, um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu sein, können nur die Praktiker selbst entscheiden. Ein Gesetz „von oben“ wird hierbei nichts bewirken.

Eine Reform der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) ist nicht erforderlich. Zur verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie gehört wie bereits dargestellt nicht nur das Recht, einer Tarifvertragspartei beizutreten, sondern auch das Recht, einer solchen Koalition fernzubleiben. Daher nimmt die AVE von Tarifverträgen eine Sonderrolle im deutschen Tarifsysteem ein. Nicht für jede Branche und Tarifvertragspartei kommt die AVE in Frage. Wir stehen dementsprechend für die Koalitionsfreiheit und einen verantwortungsbewussten und vorsichtigen Umgang mit dem Instrument der AVE. Eine Reform ist aus unserer Sicht nicht erforderlich.

II. Stärkung der Sozialpartnerschaft: Gestaltungskraft nutzen statt staatlich regulieren

Arbeitsverhältnisse zu regeln ist Aufgabe der Tarifparteien. Sie sorgen an dieser Stelle für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sowie für pragmatische und den Anforderungen der verschiedenen Branchen gerecht werdende Lösungen. Dieses Tarifvertragssystem und das Verhandlungsgleichgewicht zwischen den Tarifpartnern darf durch staatliche Eingriffe in die Tarifautonomie und immer neue gesetzliche Regulierungen der Arbeitsbedingungen nicht weiter gestört werden. Vielmehr sollte Politik wieder stärker auf die praxis- und bedarfsgerechte Gestaltungskraft der Tarifpartnerschaft gesetzt und dieser Spielräume eröffnet werden.

Die Stärkung der Tarifbindung ist Aufgabe der Sozialpartner selbst. Die Sozialpartner müssen eigenverantwortlich durch moderne Tarifregelungen Anreize für den Beitritt zum Verband (oder zu einer Gewerkschaft) schaffen können. Hierfür brauchen sie Handlungsspielräume, die sie selbst ausgestalten können.

III. Tariftreuegesetz: Bürokratisch und mittelstandsfeindlich

Das Vergaberecht darf nicht instrumentalisiert werden. Das Vergaberecht dient der transparenten Versorgung der öffentlichen Hand mit Gütern und Dienstleistungen und hat sich in erster Linie an Aspekten der Wirtschaftlichkeit zu orientieren. Zusätzliche Kriterien im Vergaberecht machen dieses auch intransparenter, was u.a. zu Rechtsunsicherheiten führt.

Eine Verknüpfung der Vergabe mit Tariftreue wäre mit großem bürokratischem Aufwand verbunden. Zwar sprechen Befürworter eines Tariftreuegesetzes immer davon, dass die Vergabe „auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruhen“ bzw. ganz unkompliziert umgesetzt werden soll. Die Erfahrungen zeigen aber, dass ein tatsächlich unbürokratischer Weg höchst unrealistisch ist. Jede Regel in diese Richtung ist mit Dokumentations- und Prüfpflichten verbunden und würde damit einen erheblichen Aufwand für Behörden und Betriebe mit sich bringen.

Es gilt, die Vergabe zu beschleunigen, sie darf nicht weiter verkompliziert werden. Gerade in Zeiten, in denen zum Beispiel der Infrastrukturausbau für die Transformation beschleunigt werden muss, darf Vergabe nicht zusätzlich belastet, verkompliziert und damit auch verlangsamt werden. Dies würde das klare und richtige Ziel von Bundesregierung und Landesregierung, Planungs- und Genehmigungsverfahren sowie die Transformation insgesamt zu beschleunigen, konterkarieren.

Ein Tariftreuegesetz würde den Mittelstand massiv benachteiligen. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen ohne große Verwaltungsstrukturen wäre ein solches Gesetz eine deutliche Benachteiligung, da sie mit Nachweis- und Kontrollpflichten überproportional belastet wären. Gerade bei niedrigen Auftragssummen ist der Aufwand unverhältnismäßig. Dies droht kleine und mittlere Unternehmen von einer Angebotsabgabe abzuhalten.

Ein Tariftreuegesetz widerspricht dem Belastungsmoratorium. Angesichts der strukturellen Krise unserer Wirtschaft müssen zusätzliche Belastungen unbedingt vermieden werden. Mit einem Tariftreuegesetz würde gegen dieses Ziel, Betriebe nicht weiter zu belasten, klar verstoßen.

Fehler der Vergangenheit dürfen nicht wiederholt werden. NRW hat schlechte Erfahrungen mit entsprechenden Gesetzen (Gesetz zur Tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen im Land Nordrhein-Westfalen (TTG) aus dem Jahr 2002 und Tariftreue- und Vergabegesetz v.a. der Jahre 2012 bis 2017) gemacht. Die Rückmeldungen seinerzeit aus unseren Mitgliedsverbänden und den Unternehmen ergaben ein sehr eindeutiges Bild: Bürokratie, Überregulierung, überflüssige Kosten und erheblicher Mehraufwand bei Betrieben und öffentlicher Hand. Auch ist nicht ersichtlich, dass die Regelungen Einfluss auf die Tarifbindung gehabt hätten.

IV. „Prekäre“ Beschäftigung und Arbeitsschutz: Keine neuen Regulierungen

Bereits hohe Standards in Deutschland verankert. Kaum ein anderes Land auf der Welt verfügt über derart hohe Sozial- und Arbeitsstandards wie Deutschland. Gerade in den vergangenen Jahren sind noch einmal viele Gesetze in dieser Hinsicht hinzugekommen. Es ist daher nicht erforderlich und auch systemwidrig, zusätzlich

zu den unzähligen Spezialgesetzen weitere Bestimmungen für den Teilbereich öffentlicher Auftragsvergabe festzulegen.

Diskussionen über das Fehlverhalten einiger weniger dürfen politisch nicht ausgenutzt werden. In Frage gestellt werden – wie auch im Antrag zu sehen – immer wieder die vermeintlich „prekären“ Beschäftigungsverhältnisse. Dabei sind flexible Arbeits- und Beschäftigungsformen essentiell, damit sich der Arbeitsmarkt weiterhin positiv entwickeln kann und Beschäftigungschancen besonders in schwierigen Zeiten und gerade auch für Gruppen mit Vermittlungshemmnissen bestehen bleiben.

Die Arbeitgeberverbände stehen für gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung in ihren Betrieben. Es ist absolut nachvollziehbar, dass in allen Wirtschaftsbereichen und Branchen auf ein hohes Arbeitsschutzniveau hingewirkt werden soll und muss. Verstöße gegen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen verhindert und notwendigenfalls geahndet werden.

Der bestehende Rahmen aus Arbeitsrecht und Arbeitsschutzregelungen ist sehr umfassend und ausreichend. Was Missbrauch ist, bestimmt der Gesetzgeber bereits heute im ausreichenden Maße. Der bestehende Rahmen muss durchgesetzt werden, illegales Verhalten ist selbstverständlich inakzeptabel und zu ahnden. Dazu stehen unterschiedliche und ausreichende Instrumente zur Verfügung. Gezieltes Handeln ist sinnvoller als pauschale gesetzliche Überregulierung. Statt immer neuer rechtlicher Regulierungen muss durch wirksame Kontrollen und angemessene Strafen geltendes Recht durchgesetzt werden.

Mittel der Wahl ist eine wirksame staatliche Kontrolle auf Basis des bestehenden Rechts. Der bestehende Rechtsrahmen muss konsequent umgesetzt werden. Gegen Rechtsmissbrauch und Verstöße in einzelnen Betrieben oder Branchen muss die Umsetzung bestehender Sanktions- und Schutzmöglichkeiten dort überprüft werden, wo sie bisher öffentlich versagt hat. Die Arbeitsschutzverwaltung und die zuständigen Kontrollbehörden sind dafür unbedingt angemessen auszustatten. Unverhältnismäßige Kontrollen und Pauschalverurteilungen sind hingegen abzulehnen.

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/1395

A01



Stellungnahme des DGB Bezirk NRW

Antrag der SPD Landtagsfraktion
„Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vor-
reiter für Tarifbindung werden“

Düsseldorf, den 10.04.2024

Der DGB NRW bedankt sich für die Einladung zur Anhörung der Sachverständigen am 17.04.24 sowie der Möglichkeit, eine schriftliche Stellungnahme abgeben zu können.

Einschätzung des Sachverhalts

Der DGB NRW begrüßt nachdrücklich das Anliegen und den Antrag der SPD Fraktion.

Begründung aus Sicht des DGB NRW

Wie in der Ausgangslage des Antrags beschrieben, weisen Studien und unsere eigenen Analysen eindeutig darauf hin, dass die Tarifbindung im Bund wie in NRW stark erodiert und aus Sicht des DGB staatlicherseits dringend gegengesteuert werden kann und muss.¹

Die Bundesrepublik Deutschland und besonders wir in NRW können auf viele Jahre erfolgreicher Tarifpartnerschaft zurückblicken. Die Resultate waren lange Zeit vorzeigbar: Hohe Tarifbindung, eine starke Mittelschicht mit guter Kaufkraft, wenige Geringverdiener. Wir sehen und erleben, dass vieles sich zwischenzeitlich gedreht hat. Das hat mit dem Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungswirtschaft zu tun, der Ausweitung prekärer und atypischer Beschäftigung, wie es der Antrag richtigerweise beschreibt und das liegt an weiteren Ursachen, wie der gezielten Tariffucht seitens mancher Arbeitgeber.²

1) Tarifverträge leisten wichtige Beiträge, wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen zu begegnen.

Besonders Branchentarifverträge haben in der Vergangenheit zur Stärkung und Modernisierung der deutschen Wirtschaft beigetragen. Für Millionen Beschäftigte wurden akzeptierte Kompromisse zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zu einheitlichen Entgeltsystemen, zur Bewältigung von Krisen (Finanz- und Coronakrise) etc. gefunden. Gemeinsame Antworten der Sozialpartner auf die anstehenden Herausforderungen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Sicherheit im Strukturwandel, Erhalt der sozialen Balance, Vereinbarkeit von Beruf und Familie ...) können mit guten Tarifverträgen wirkungsvoll und konstruktiv beige-steuert werden. Wir sehen aber, dass eine abnehmende Bereitschaft zur wirkungsvollen Selbstregulierung zwischen den Tarifparteien mittelfristig zu stär-

¹ Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; Lübker, Malte (2022): Tarifverträge und Tariffucht in Nordrhein-Westfalen. WSI Study für den DGB NRW. Düsseldorf

² Siehe dazu DGB NRW 2024: Vorfahrt für Tarifbindung. <https://nrw.dgb.de/archiv/++co++d995e1ea-e2cd-11ee-a273-c7ae089f7f41>

keren Staatseingriffen in der EU, im Bund und den Ländern führen. Ein Paradoxon, denn es führt genau zu jenen gesetzlichen Interventionen im Verhältnis von Staat und Markt, die arbeitgeberseitig oft massiv kritisiert werden.

2) Stellenwert der Tarifverträge zur Bekämpfung von Ungleichheiten bei der Einkommensverteilung

Die internationale Forschung hat gut aufgezeigt, dass eine hohe Tarifbindung das wirkungsvollste Instrument zur Verringerung von Ungleichheit bei der Einkommensverteilung ist. Ein Anliegen, dass der Antrag adressiert. Dass aus einer hohen Tarifbindung eine geringe Anzahl an Niedriglohnbeschäftigten folgt, zeigt sich an den nordischen EU-Mitgliedsstaaten wie Schweden, Dänemark und Finnland. In diesen Staaten sind die Tarifbindung und das Lohnniveau im europäischen Vergleich hoch.³ In Ländern mit niedriger Tarifbindung konzentrieren sich die meisten Löhne um den jeweiligen Mindestlohn und die mittleren Einkommenschichten sind geschrumpft. Das führt zu größer Ungleichheit, die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich weiter und kann zu höherer Unzufriedenheit und sinkender Akzeptanz unserer demokratischen Strukturen führen.

3) Tariftreuregelungen stärken aus Sicht des DGB NRW das hohe Gut der Tarifautonomie

Deshalb ist für den DGB eindeutig: Die Tarifbindung muss gestärkt werden und politische Initiativen wie der Antrag der SPD sind wichtig und richtig: Die Politik kann und muss etwas tun und mit wirkungsvollen Tariftreugesetzen die Förderung des Tarifsystems positiv beeinflussen.⁴ Das ist aus Sicht des DGB kein Eingriff in die Tarifautonomie. Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verweist darauf, dass der Staat die Aufgabe hat, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen. Insgesamt kommen Schulte/Behrens zu dem Schluss, dass zwischen staatlichen Eingriffen und Tarifautonomie kein grundsätzlicher Widerspruch besteht, *„denn ohne die Stützung durch staatliche Akteure – sei es in Form direkter Vorgaben für die Geltung von Tarifnormen, sei es über die Stärkung der tarifschließenden Koalitionen selbst –*

³ Schulten, Thorsten: (2021): Wohin entwickelt sich die Tarifbindung in Europa? Vortrag bei der SOKA Bau zum Tarifsymposium der Bauwirtschaft. https://www.boeckler.de/pdf/v_wsi_2021_05_06_schulten.pdf

⁴ DGB Bund (2023): Bundesregelung zur Tariftreue bei öffentlichen Ausschreibungen: Position des Deutschen Gewerkschaftsbunds. Abrufbar unter: <https://www.dgb.de/tarifbindung/++co++4cc1ad38-ef23-11ed-9f8e-001a4a160123>

dürfte die Bereitstellung eines funktionsfähigen Tarifsystems kaum möglich sein".⁵

Zudem können Auftraggeber wie der Staat ihre Vergabekriterien definieren, das zeigt ein Rechtsgutachten des DGB-Bundesvorstands. Auch sind soziale Vorgaben wie Standort- und Tariftreue als Zugangsvoraussetzung für öffentliche Zuwendungen sehr wohl möglich und stehen weder im Widerspruch mit nationalem noch europäischem Recht.⁶

Es sei zudem daran erinnert. Die Europäische Union gibt es mit ihrer Mindestlohnrichtlinie vor: Länder, in denen die Tarifbindung unter 80 Prozent liegt, müssen verbindliche Verfahren zur Anhebung der Tarifbindung einleiten.

4) Andere Bundesländer zeigen bereits den Weg

Einige Bundesländer haben sich bereits auf den Weg gemacht: Berlin und das Saarland etwa und auch Mecklenburg-Vorpommern stärken Tarifbindung in der öffentlichen Vergabe. Auf Bundesebene wird zudem an einem Bundestariftreugesetz (BTTG) gearbeitet. Nordrhein-Westfalen sollte aus Sicht des DGB NRW nun unbedingt nachziehen: Gerade als Bundesland mit den meisten Einwohner*innen und dem stärksten Bruttoinlandsprodukt verfügt NRW über ein erhebliches ökonomisches Steuerungspotential, etwa bei der öffentlichen Auftragsvergabe und bei den Beteiligungsgesellschaften des Landes.

Im Koalitionsvertrag für 2022-2027 hat die schwarz-grüne Landesregierung eine Reform des aktuellen Vergabegesetzes angekündigt und dabei folgendes formuliert:

„Wir wollen starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung. Dazu wollen wir bei der öffentlichen Vergabe tarifgebundene Firmen bevorzugen. Wo nötig, werden wir dazu neue Regeln schaffen und Vergabestellen fortbilden und beraten. Das Land soll als Vorbild vorangehen und eine nachhaltige Beschaffungspraxis in der Landesverwaltung etablieren. Es wird die Städte und Gemeinden bei Ausschreibungen Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen in Bezug auf Nachhaltigkeit, Tariftreue und soziale Kriterien unterstützen. Pilotkommunen sollen ihr Wissen an andere weitergeben“ – Auszug NRW-Koalitionsvertrag 2022, S.101.

⁵ Martin Behrens / Thorsten Schulten (2023): Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems., WSI Nachrichten 03/2023 S. 159

⁶ <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/struktur-industrie-und-dienstleistungspolitik/umwelt-und-klimapolitik/++co++665d1d4a-e11c-11ee-a273-c7ae089f7f41>

Das waren aus Sicht des DGB NRW gute und richtige Signale im Jahr 2022. Nun haben wir 2024 und es ist Zeit zu handeln.

5) Entgangene Einnahmen Sozialversicherungen/Kaufkraftdefizite

Denn durch Tariffucht und Lohndumping entgehen den Sozialversicherungen bundesweit jedes Jahr rund 43 Milliarden Euro Beiträge. Bund, Ländern und Kommunen fehlen knapp 27 Mrd. Euro Steuereinnahmen. Zusammen rund 70 Mrd. Euro. Und: Ohne Tarifvertrag haben Teile der arbeitenden Teil Bevölkerung weniger Einkommen. Das wiederum hat Einfluss auf die Wirtschaft und die Konjunktur. Wären alle Arbeitnehmer*innen tarifgebunden, würde sich ihre Kaufkraft um 60 Mrd. Euro erhöhen - Jahr für Jahr. Das hat der DGB auf Grundlage der letzten Verdienststrukturerhebungen des Statistischen Bundesamts berechnet und in dem jüngsten DGB-Tariffuchtatlas aufbereitet. Dieser zeigt, wieviel Einnahmen aus Steuer- und Sozialversicherungen auch in den jeweiligen Bundesländern verloren gehen.

Nordrhein-Westfalen als stark industriell geprägtes und einwohnerstärkstes Bundesland steht dabei besonders im Fokus. Tariffucht und Lohndumping reißen vor allem große Lücken im Kontext der Einkommenssteuer und Sozialversicherungen. Berechnungen des DGB für das Jahr 2022 zeigen, es sind bei den sozialen Versicherungen rund 8,7 Mrd. Euro und bei der Einkommenssteuer rund 5,4 Mrd. Euro in NRW. Und: Wenn alle Beschäftigten in NRW tarifgebunden wären, würde die Kaufkraft der Bevölkerung um 12,3 Milliarden Euro steigen.

Dies würde sich vor allem für Beschäftigte auswirken, die in den mittleren und unteren Einkommensgruppen beschäftigt sind. Gesamtgesellschaftlich könnte die Binnen-Konjunktur damit nachhaltig gestärkt werden. Wir stellen fest: Eine fehlende Tarifbindung richtet langfristig enorme finanzielle Verluste in NRW, Deutschland und Europa an.

Monetäre Auswirkung der Tariffucht in NRW in Mio. €⁷

2022	Mindereinnahmen: Sozialversicherung	Mindereinnahmen: Steuern	Netto-Plus Kaufkraft: Beschäftigte	Gesamteffekt
NRW	8.784	5.474	12.289	26.547

⁷ DGB Tariffucht Bilanz 2023. <https://www.dgb.de/presse/++co++2d5f75c2-7990-11ee-a25e-001a4a160123>

Fazit: Der DGB NRW plädiert für eine zügige Umsetzung eines reformierten NRW-Tariftreuegesetzes. Mehr noch: NRW braucht einen Masterplan Tariftreue

Wir verweisen nachfolgend und in Ergänzung auf die drei Kernpositionen und Forderungen des DGB NRW und seiner Mitgliedsgewerkschaften im Sinne eines Masterplans Tariffindung für NRW

- Ein reformiertes Tariftreuegesetz sollte das gesamte Lohngitter bei öffentlichen Aufträgen verbindlich umfassen, wie etwa im Saarland oder in Berlin. Damit wird sichergestellt, dass nicht nur das günstigste Angebot zum Zuge kommt, sondern auch gute und fair bezahlte Beschäftigung in NRW unterstützt wird.
- Zudem brauchen wir Tariftreuregelungen für die Mittelbereitstellung aus der regionalen Wirtschaftsförderung, wie es mit der Reform der GRW nun in einigen Branchen verpflichtend ist. Mecklenburg-Vorpommern setzt das mit verbesserten Förderkonditionen für alle Branchen bereits um.
- Eine Verpflichtung zur Tariffindung sollte es auch für Beteiligungsgesellschaften geben. Land und Kommunen sollten grundlegende Informationen über die Tariffindung mit in die Beteiligungsberichte aufzunehmen müssen.

Abschließende Anmerkungen

Mit ihrer breiten Vielfalt an Regelungen – passgenau für viele Branchen – sichern Tarifverträge nachhaltig wirtschaftlichen Erfolg. Tarifverträge tragen zu fairen Wettbewerbsbedingungen bei, steigern die gesamtwirtschaftliche Produktivität und stabilisieren damit die ökonomische Entwicklung.

Sie sind als ausgehandeltes und verbindliches Instrument der Arbeitsbeziehungen das Gegenteil von Entlohnung nach Gutsherrenart. Sie unterstützen besonders kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte dabei, auf attraktive Arbeitsbedingungen zu setzen.

Tarifverträge greifen bereits heute die wichtigen Zukunftsthemen einer Arbeitswelt im Wandel auf – etwa indem sie Wahlmöglichkeiten zwischen

Lohnerhöhungen und kürzeren Arbeitszeiten eröffnen, durch Mobilitätsbudgets die Verkehrswende unterstützen oder die soziale Absicherung von Beschäftigten durch tarifliche Altersversorgung stärken.

Anhörung von Sachverständigen

des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
zu Drucksache 18/6851: „Zurück in die Zukunft: NRW muss wieder Vorreiter für
Tarifbindung werden!“, Antrag der Fraktion der SPD

Vorbemerkung

Der eigentümergeführte Mittelstand ist die Basis für Wachstum, Beschäftigung und Ausbildung in Nordrhein-Westfalen. Oftmals sind dies Familienunternehmen, die mit ihren Dienstleistungen und innovativen Produkten für jenen Fortschritt stehen, den es mit Blick auf Krisen und die anstehenden Herausforderungen der Digitalisierung und des Klimawandels braucht. Angesichts steigender Zahlen bei den Unternehmensinsolvenzen und sich aufdrängender Investitionen in den Standort NRW, braucht es daher Rahmenbedingungen und Vergabeverfahren, welche die dringend notwendigen Infrastrukturmaßnahmen und Investitionen mit einem vertretbaren zeitlichen Aufwand für die mittelständischen Betriebe vor und auch für die Verwaltung ausschreibt und vergibt. Der vorliegende Antrag der SPD-Fraktion widerspricht diesem Ziel und wird von DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Nordrhein-Westfalen abgelehnt.

Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit werden konterkariert

Der Antrag würde bei Umsetzung erhebliche bürokratische Auflagen erwirken, welche die Teilnahmen an öffentlichen Ausschreibungen für kleine und mittlere Unternehmen aus organisatorischen und finanziellen Gründen unattraktiv machen. Die Folge ist nicht nur für die Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen gravierend. Die Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit als Grundlage für die Vergabe öffentlicher Aufträge wären konterkariert.

Verpflichtende Tarifbindung schadet Unternehmen

Eine ausschließliche Vergabe von öffentlichen Aufträgen an Unternehmen mit Tarifbindung wird von den Familienunternehmen abgelehnt. Die Erfahrung aus anderen Bundesländern zeigt, dass ein Tariftreugesetz, eine Kopplung an die Vergabe öffentlicher Aufträge und die Erhöhung der Allgemeinverbindlichkeit nicht zu einer höheren Form von Tarifbindung führen. Im Gegenteil führt sie dazu, dass selbst Unternehmen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weit über den tariflichen Vereinbarungen bezahlen, von einer Beteiligung an öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden und damit die Zahl der Bieter erheblich verringert wird. Die negative Koalitionsfreiheit, die den Unternehmen einräumt einem Tarif fern zu bleiben, besonders, wenn dieser politisch vorgegeben wird, muss erhalten bleiben. Darüber hinaus sollte es Aufgabe der Sozialverbände und nicht der Politik sein, Tarifverträge nicht nur arbeitnehmerfreundlich, sondern auch KMU-verträglich auszugestalten.

Tarifbindung schafft bürokratische Doppelstrukturen

Ein vergabespezifischer Mindestlohn bedeutet das Schaffen von Doppelstrukturen, da es Bundesmindestlohn bereits gibt. Die Dokumentationspflichten erhöhen den Aufwand zusätzlich, insbesondere, wenn Unternehmen Aufträge in verschiedenen Bundesländern mit

länderspezifischen Mindestlohnregeln umsetzen müssen. DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Nordrhein-Westfalen fordern daher eine Bindung des Mindestlohns an den Bundesmindestlohn.

Das Ziel bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sollte nicht die Durchsetzung einer sozial- oder umweltpolitischen Agenda sein, sondern das Einholen des besten Angebots unter Wahrung der geltenden Gesetze für Unternehmen. Das Kriterium bei der Erteilung des Zuschlags auf das wirtschaftlichste Angebot sollte ausschließlich auf den Aspekt Qualität gelegt werden. Als Mitglied der Clearingstelle Mittelstand NRW haben DIE FAMILIENUNTERNEHMER zusammen mit den weiteren Mitgliedern in einem Clearingverfahren an diversen Stellen Ansatzpunkte für den Bürokratieabbau beim Vergaberecht identifiziert und an die Landesregierung kommuniziert. Dieser Stoßrichtung sollte aus Sicht der Familienunternehmer nicht durch die Einführung neuer sozialpolitischer Kriterien gegengesteuert werden. Eine Kopplung der Vergabe bei eigenen Aufträgen und Ausschreibungen des Landes an die Einhaltung der Tariftreue, schwächt dies den Nordrhein-westfälischen Mittelstand. Im Ergebnis würden Aufträge dann an große Firmen auch außerhalb Nordrhein-Westfalens vergeben, die sich auf die Komplexität der Vergabeverfahren spezialisiert haben. Dies kann nicht im Interesse nicht im Interesse der SPD-Fraktion liegen.

Die SPD-Fraktion fordert darüber hinaus „weitere Maßnahmen [...], um prekäre Beschäftigung einzudämmen“. Aus Sicht der Familienunternehmer kann mit dieser allgemeinen Forderung auf keinen Fall Formen der Zeitarbeit gemeint sein. Zeitarbeit stellt ein geeignetes Mittel dar, das in Zeiten volatiler Märkte zur Abfederung von Produktionsspitzen- und flauten genutzt wird. Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt, sodass im Wettbewerb um Arbeitskräfte automatisch neue Lohnniveaus und unbefristete Arbeitsverhältnisse entstehen, ohne dass dies politisch forciert werden müssten.

Schlussbemerkung

Der Antrag der Fraktionen der SPD würde zu einem weiteren Attraktivitätsverlust öffentlicher Ausschreibungsverfahren führen und wird von DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Nordrhein-Westfalen abgelehnt. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen aus der Region würden durch unrealistische und nicht praktikable Anforderungen durch die Tarifbindung vom Vergabeverfahren ausgegrenzt, was wiederum zu einer Verschlechterung der allgemeinen Ertragslage und zwangsläufig zur Gefahr für die Arbeitsplätze in den betroffenen Betrieben führen kann. Insbesondere in der derzeitigen Konjunkturkrise wäre es verheerend, den Kreis der Bieter und damit den Markt zu verkleinern. Stattdessen braucht es eine Vereinfachung, Digitalisierung und Beschleunigung der Verfahren (siehe Ergebnisse des Clearingverfahrens ‚Vergaberecht‘), um dringend benötigte Infrastrukturmaßnahmen unter Berücksichtigung der nötigen Haushaltsdisziplin zügig zu bewältigen.