

Es wird eine der großen Herausforderungen für die Gesellschaft sein, die Digitalisierung in all ihren Erscheinungsformen so einzugrenzen, dass die Technik dem Menschen dient, und der Mensch im Zentrum der Entwicklung steht. Denn je mehr in den Unternehmen digitalisiert wird, je mehr über Home-Office und Arbeitszeiten diskutiert wird, und Beschäftigte immer autonomer entscheiden dürfen, desto wichtiger ist ein modernes Mitbestimmungsrecht – ob im Betrieb oder im Aufsichtsrat. Betriebsräte können sich für Beschäftigte einsetzen, wenn die digitale Erreichbarkeit jede Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen lässt. Dafür müssen aber Menschen, die sich trauen, einen Betriebsrat zu gründen, früher als bisher vor Kündigungen geschützt werden.

Auch bei der Unternehmensmitbestimmung gilt es, Lücken zu schließen: Unternehmen, deren Aktien an den Börsen gehandelt werden, sollen sich nicht mehr davor drücken dürfen, dass Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen und mitentscheiden, wo es hingehet. Noch ist es so, dass sie bei weniger als 500 Beschäftigte keinen Aufsichtsrat einrichten müssen, der die Kapitalgesellschaft mit Hilfe der Arbeitnehmer kontrolliert. In Schweden reichen gerade einmal 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

»Gegen Auswüchse müssen gesetzliche Regelungen her. Freiwilligkeit funktioniert nur, wenn sich der eine Sozialpartner auf den anderen verlassen kann.«

Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender

Im Herbst wird in Deutschland gewählt. Die Gewerkschaften haben die Tarifbindung und die Mitbestimmung als zwei der zentralen Anliegen gewählt, die im Wahlkampf eine Rolle spielen sollen, weil sie zentrale Stellschrauben für die Arbeitsbedingungen sind. Ihre Forderungen sollen sich in allen Wahlprogrammen wiederfinden. Die dann von der zukünftigen Regierung rasch umgesetzt werden.

[www.dgb.de/mitglied-werden](http://www.dgb.de/mitglied-werden)



Bild: DGB / Felix Conrad / Best Sabel

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**HERAUSGEBER:**

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)  
 Bundesvorstand  
 Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik  
 V.i.S.d.P.:  
 Stefan Körzell  
 DGB Bundesvorstand  
 Henriette-Herz-Platz 2  
 10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



DGB

**JETZT  
GERECHT**  
DU HAST DIE WAHL!

Gute Arbeit

für alle

Bild: DGB / Felix Conrad / Best Sabel



Bild: Colourbox

Eigentlich klingen die Schlagzeilen positiv. Hier heißt es, das Unternehmen wolle mehr als 60 Millionen Euro investieren und 240 Arbeitsplätze schaffen. Dort heißt es, die Lutz-Gruppe plane die Einstellung von 200 Beschäftigten. Die nächste Regionalzeitung verkündet, das Handelshaus stecke 70 Millionen Euro in einen neuen Standort und bringe 100 Menschen in Lohn und Brot. Doch hinter all den schönen Botschaften steckt etwas anderes: Ein knallharter Expansionskurs zu Lasten der Beschäftigten. Der Lutz-Konzern, der unter anderem die Möbelhauskette XXXL betreibt, hat ein undurchschaubares Firmengeflecht geschaffen, speist aber Beschäftigte mit miesen Löhnen ab, beschneidet Sozialleistungen und bekämpft jeden Versuch, einen Betriebsrat zu gründen.

Einzelfall? Nein, Geschäftsprinzip für viele. Überall in Deutschland lagern Unternehmen Hunderte oder Tausende Mitarbeiter in »Service-Gesellschaften« oder konstruierte Firmenteile aus, zahlen unter Tarif und versuchen alles, um Tarifverträge zu vermeiden. »Die Lutz-Gruppe ist nur ein besonders dreistes Exemplar unter einer Herde schwarzer Schafe, denen es allein um Profit geht«, sagt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. »Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Politik entschieden auf, dagegen gesetzlich anzugehen. Sonst gerät die soziale Marktwirtschaft in Gefahr.«

## MIT TARIFVERTRAG ARBEITEN HEISST: MEHR LOHN, MEHR URLAUB, MEHR SICHERHEIT

Seit sieben Jahrzehnten bilden Tarifverträge einen entscheidenden Eckpfeiler der deutschen Sozialordnung. Sie sorgen für Gerechtigkeit und Fairness nach dem Motto: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Die Vereinbarungen sichern in den jeweiligen Wirtschaftszweigen Beschäftigten bessere Löhne, mehr Urlaub, geregelte Arbeitszeiten, Sonder- und oftmals auch Rentenzahlungen; mehr als in Betrieben ohne Tarifvertrag. Sie garantieren Weiterbildung, Arbeits-, und Datenschutz. Kurzum: Die Abkommen schützen vor Lohn- und Sozial-Dumping. Auch die Arbeitgeber profitieren davon:



Bild: Colourbox

Wer nach Tarif zahlt, hat im Wettbewerb um heiß begehrte Fachkräfte die Nase klar vorn. Außerdem garantieren Tarifverträge den Betrieben gleiche Voraussetzungen, wenn es um Planungssicherheit und Kalkulation geht. So gelten für alle die gleichen Wettbewerbsbedingungen – und keine Dumping-Konkurrenz unter den Betrieben.

»Sozialer Frieden ist das A und O unserer Gesellschaft. Ihn müssen wir erhalten. Er ist ein wichtiges Argument für Unternehmen, in Deutschland zu investieren«, betont Hoffmann. Die Politik schaut dennoch weitgehend tatenlos zu, wie Unternehmen aller Größen und Branchen den Sozialstaat ruinieren. Die Antwort aus Sicht des DGB lautet: Tarifbindung und Mitbestimmung stärken! »Gegen Auswüchse müssen gesetzliche Regelungen her. Freiwilligkeit funktioniert nur, wenn sich der eine Sozialpartner auf den anderen verlassen kann. Das ist über

weite Strecken nicht mehr der Fall«, sagt DGB-Chef Hoffmann. Denn die Tarifbindung – also die Bindung der Arbeitgeber an Tarifverträge, die vereinbarte Löhne, Lohnerhöhungen und Sozialleistungen für ihre Mitarbeiter vorsehen – schwindet stetig und liegt bei 59 Prozent der Beschäftigten im Westen und bei 49 Prozent im Osten. Alle anderen sind auf den guten Willen des Arbeitgebers angewiesen. In der Zeit unmittelbar nach der Wiedervereinigung lagen die Zahlen noch bei 76 Prozent in West- und 63 Prozent in Ostdeutschland.

Dabei gibt es Betriebe, die zurückkehren zu Tarifverträgen – allerdings häufig erst dann, wenn Gewerkschafter geschlossen für ihre Rechte gestritten haben. So willigte der Trafokesselbauer Menk in Bad Marienberg zwischen Köln und Frankfurt/Main nach 17-monatiger Auseinandersetzung in einen Firmentarifvertrag ein. Für die Beschäftigten lohnte sich die Beharrlichkeit: Die wöchentliche Arbeitszeit sank von 42 auf 40 Stunden, alle erhielten einen Urlaubstag mehr und auch auf dem Lohnstreifen stand ein Plus. Das Unternehmen hatte eingesehen: Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital, das die Firma hat. Es lohnt sich, in sie zu investieren.

»Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital, das die Firma hat. Es lohnt sich, in sie zu investieren.«

Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender

## VOLLE VERANTWORTUNG – ES DARF KEINE MITGLIEDSCHAFT »LIGHT« BEI ARBEITGEBERVERBÄNDEN GEBEN

Menk ist nur ein Beispiel für die Rückkehr zu sozialer Vernunft: In der Metallbranche stellten sich im vergangenen Jahr 145 Betriebe und damit 36.000 Beschäftigte erstmals unter den Schutz eines Tarifvertrages. Das bedeutet: 20 Prozent mehr Lohn, drei Stunden weniger arbeiten, vier Tage mehr Urlaub. Das ist der durchschnittliche Unterschied in der Metallbranche zwischen einer Fachkraft eines tarifgebundenen Betriebes und einer Firma, die auf den Tarifvertrag pfeift.

»Aber leider gibt es noch zu viele Arbeitgeber, die Gewinnstreben über soziale Verantwortung stellen«, sagt der DGB-Vorsitzende.

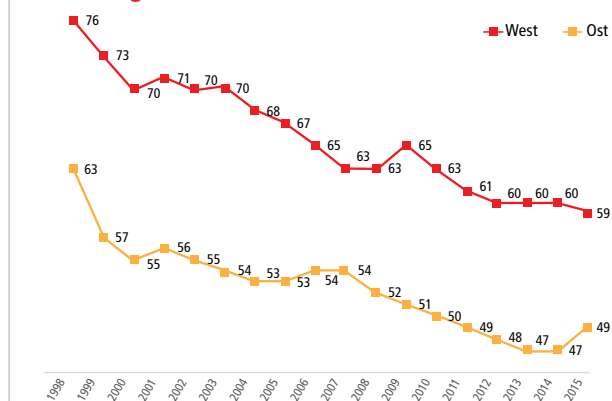
»Schluss mit der »Light«-Mitgliedschaft. Wer in einem Arbeitgeberverband organisiert ist, für den muss ohne Wenn und Aber gelten: Regeln einhalten – und zwar sämtliche.«

Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender

Wie Amazon: Der amerikanische Konzern behauptet, ein Logistikunternehmen zu sein, also eine Art Spediteur. Tatsächlich verzeichnet Amazon Milliardenumsatz mit dem Verkauf fertiger Waren: Der Konzern ist ein Versandhändler. Doch die Beschäftigten werden trotz heftiger Proteste nicht nach Tarif bezahlt – schon gar nicht nach Versandhandelstarif.

Ein anderer Trick der Arbeitgeber zwingt Gewerkschaften dazu, für Tarifverträge in einem mühsamen Haus-zu-Haus-Kampf zu werben. Die Arbeitgeber bieten in ihren Verbänden die Mitgliedschaft »light« an: Wer möchte, kann eintreten in den Verband, zahlt Beiträge - aber muss die Regeln, wie Tarifverträge, nicht einhalten. Im besten Fall heißt es, man »orientiere« sich an dem Tarifvertrag. »Diese Rosinenpickerei muss abgeschafft werden«, verlangt Hoffmann. »Schluss mit der »Light«-Mitgliedschaft. Wer in einem Arbeitgeberverband organisiert ist, für den muss ohne Wenn und Aber gelten: Regeln einhalten – und zwar sämtliche.« Zu beobachten ist ein Wildwuchs auch an anderer Stelle: Unternehmen setzen trotz Vollmitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband

Tarifbindung 1998–2015  
Beschäftigte in %



Quelle: IAB-Betriebspanel

Teile eines Tarifvertrages nicht um. »Das Recht, dagegen zu klagen, muss auf die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ausgeweitet werden«, betont Hoffmann. Zudem plädiert der DGB dafür, dass die Bundesregierung Tarifverträge leichter für allgemeinverbindlich erklären kann. Die Tarifverträge würden dann auch für Betriebe gelten, die keinem Arbeitgeberverband



Bild: DGB/Liesa Fuchs/Best Sabel

angehören. Vorteil für die Unternehmen ist, dass sie nicht gegen Schmutzkonkurrenz von Betrieben kämpfen müssen, die Aufträge und Produkte nur deswegen billigst anbieten können, weil sie Löhne und Arbeitsbedingungen so tief drücken wie möglich.

## DIE DIGITALISIERUNG MIT MITBESTIMMUNG ZÄHMEN – FÜR MENSCHEN

Aber es geht auch um neue Entwicklungen, die in anderen Ländern – wie den USA – schon eine viel größere Bedeutung haben, und jetzt nach Europa schwappen. So bieten sich immer mehr Menschen mit Jobs bei Plattformen an – als Selbstständige. Doch die scheinbare große Freiheit macht sich oft nicht bezahlt. Vermittlungsplattformen wie der Taxidienst Uber oder der Putzdienst Helpling bestimmen die meist niedrigen Löhne ebenso wie die schlechten Arbeitsbedingungen – und kassieren dann auch noch kräftig Provision. »Für diese Menschen müssen wir einen Schutzschirm spannen. Tarifverträge sind das bestmögliche Mittel dafür. Denn auch diese Leute haben Anspruch auf faire und anständige Bezahlung«, sagt DGB-Chef Hoffmann.