



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

49. Sitzung (öffentlich)

17. April 2024

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:07 Uhr bis 11:33 Uhr

Vorsitz: Josef Neumann (SPD)

Protokoll: Eva-Maria Bartylla

Verhandlungspunkt:

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

3

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/6851

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

* * *

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

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 18/6851

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

Vorsitzender Josef Neumann: Guten Morgen, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich begrüße alle Mitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales sehr herzlich zur heutigen Anhörung von Sachverständigen. Ich begrüße die Vertreterinnen und Vertreter der Medien, die Sitzungsdokumentation, alle Zuschauerinnen und Zuschauer und ganz besonders die Damen und Herren, die wir als Sachverständige anhören werden.

Ich mache darauf aufmerksam, dass diese Anhörung live gestreamt und aufgezeichnet wird. Mit Ihrer Teilnahme erklären Sie sich damit einverstanden.

Der Antrag, zu dem wir die Anhörung durchführen, wurde vom Plenum zur alleinigen Beratung an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales überwiesen.

Ich bedanke mich im Namen des Ausschusses, dass Sie heute für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung stehen. Vielen Dank auch für die vorab eingereichten Stellungnahmen.

Ich weise darauf hin, dass Bild-, Film- und Tonaufnahmen während der Anhörung nicht zugelassen sind.

Ein mündliches Statement der Sachverständigen zu Beginn der Anhörung ist nicht vorgesehen. Die Abgeordneten werden ihre Fragen direkt an Sie richten.

Ich beginne mit der ersten Fragerunde.

Lena Teschlade (SPD): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Meine Damen und Herren Sachverständige! Vielen Dank vonseiten der SPD-Fraktion für Ihre umfänglichen Stellungnahmen zu diesem wichtigen Thema.

Meine erste Frage geht an Anke Unger vom DGB. Sie sagen in Ihrer Stellungnahme sehr deutlich, dass die Tarifbindung wichtig ist und dass Bundesländer wie Berlin, das Saarland oder auch Mecklenburg-Vorpommern positive Beispiele für die Stärkung von Tarifbindung in der öffentlichen Vergabe sind. Welche konkreten Aspekte könnte sich die nordrhein-westfälische Landesregierung bei den genannten Bundesländern abgucken? Welche Aspekte finden Sie bei diesen Modellen besonders gut? Was können wir daraus für Nordrhein-Westfalen lernen?

Dann habe ich eine Frage an Herrn Wißuwa von der IG BAU. Können Sie beschreiben, welche Auswirkungen fehlende Tarifbindung gerade in den Zuständigkeitsbereichen und Wirtschaftszweigen der IG BAU hat, wie man da aus Ihrer Sicht gegensteuern müsste und welche landespolitischen Maßnahmen ergriffen werden könnten?

Jule Wenzel (GRÜNE): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige! Auch ich möchte mich im Namen der grünen Fraktion dafür bedanken, dass Sie uns heute Ihre Zeit und Ihr Wissen schenken.

Meine erste Frage geht an Herrn Pagonakis und an Herrn Danciu. Sie stellen sehr eindrücklich dar, mit welchen Schwierigkeiten eingewanderte Beschäftigte ständig konfrontiert werden. Können Sie die Situation der Betroffenen zusammenfassen? Was sind die dringendsten Stellschrauben, an denen wir drehen müssen? In einigen Branchen fallen immer wieder prekäre Arbeitsverhältnisse auf. Wie lassen sich Ihrer Meinung nach diese Ausbeutungen besser kontrollieren und eindämmen?

Anke Fuchs-Dreisbach (CDU): Herr Vorsitzender! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Guten Morgen, sehr verehrte Sachverständige! Vielen herzlichen Dank auch im Namen der CDU-Fraktion für Ihre abgegebenen Stellungnahmen und herzlichen Dank auch, dass Sie uns heute Morgen für Fragen zur Verfügung stehen.

Meine erste Frage geht an Frau Schramm-Zocher. Sie haben von 2012 bis 2017 auch sehr viele Erfahrungen sammeln können in Bezug auf das Tarifrecht. Können Sie uns berichten, welche Erfahrungen Sie gemacht haben und wie Sie diese Erfahrungen in Bezug auf diesen Antrag hier bewerten?

Dann würde ich gerne unternehmer nrw und DIE FAMILIENUNTERNEHMER fragen, wie sie die konsequente Umsetzung dieses Antrags auf bürokratische Aufgaben in den Unternehmen bewerten.

Susanne Schneider (FDP): Guten Morgen, Herr Vorsitzender, liebe Kolleginnen und Kollegen! Werte Damen und Herren Sachverständige, auch von der FDP-Landtagsfraktion ganz herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und dass Sie heute Morgen Ihre Zeit mit uns teilen.

Meine erste Frage geht an Herrn Pöttering und an Herrn Zülow. Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme bürokratische Auflagen und komplizierte Verfahren bei der öffentlichen Auftragsvergabe an. Wie sehen in dieser Hinsicht die praktischen Erfahrungen mit dem vorherigen Landesgesetz zur Tariftreue aus? Welche Erkenntnisse haben Sie zu den Auswirkungen von Tariftreueeregeln in anderen Bundesländern? Inwiefern werden gerade kleine und mittelständische Unternehmen durch Regelungen zur Tariftreue belastet?

Dr. Martin Vincentz (AfD): Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Auch ich darf mich zunächst für die eingegangenen Stellungnahmen und die Möglichkeit von Rückfragen bedanken.

Ich möchte meine erste Frage an Herrn Pöttering richten. Sie beschreiben in Ihrer Stellungnahme, dass die aktuellen Vorgänge insbesondere aus der Politik einen einseitigen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten. Können Sie ausführen, inwieweit das den Wirtschaftsstandort NRW schwächt und die aktuellen Forderungen der SPD in ihrem Antrag weiter dazu beitragen würden?

Eine Frage an Herrn Zülow: Sie sprechen davon, dass mit den Forderungen natürlich ein bürokratischer Mehraufwand verbunden ist und damit die Attraktivität der öffentlichen Ausschreibungen noch weiter zurückgehen würde. Können Sie ausführen, wie es jetzt um die Attraktivität der öffentlichen Ausschreibungen bestellt ist und inwieweit das dann auf die Vielfalt der Bewerber Einfluss nehmen würde?

An die beiden Herren von Arbeit und Leben: Sie schreiben, dass die Tarifbindung dazu führt, dass Arbeitnehmer eher an Betriebe gebunden werden bzw. sich ein Weniger an Fluktuation ergibt. Ist es nicht für Unternehmen in der aktuellen Situation des Fachkräftemangels eh interessant, Arbeitnehmer längerfristig zu binden? Andersherum gefragt: Sie haben gesagt, dass die Flächentarifverträge dazu führen, dass ein besserer Lohn ausgezahlt wird. Ist es nicht aber in einer solchen Situation, in der es wenige Arbeitnehmer gibt, vorteilhafter, meinen Lohn unter Umständen frei verhandeln zu können, weil ich dann ja einen relativen Vorteil gegenüber dem Arbeitgeber habe, wenn er auf meine Arbeitskraft angewiesen ist?

Anke Unger (Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen): Danke für die Einladung, sehr geehrte Abgeordnete. Wir begrüßen den Antrag der SPD-Fraktion sehr. Wir finden den Ansatz sehr richtig und wichtig. Damit wird die Forderung aus dem Koalitionsvertrag aufgegriffen – wir haben es ja auch in unserer Stellungnahme zitiert –, dass ein Tariftreuegesetz auf den Weg gebracht werden muss. Sie haben ja auch das Tariftreuegesetz angesprochen, das die vorvorige Landesregierung umgesetzt hat und das sukzessive abgeschwächt worden ist. Wir haben auch die Schwächen des älteren Gesetzes erkannt und sehen jetzt großes Potenzial, das nachzusteuern. In dem SPD-Antrag ist ja konkret beschrieben, was anders laufen muss.

Sie haben das Saarland und Berlin angesprochen. Ich weiß, dass auch die Bundesländer Hessen und Mecklenburg-Vorpommern sehr weit sind. Diese Länder werden ja nicht einseitig politisch regiert, sondern bilden die Bandbreite unserer politischen Ordnung ab. Die sind relativ weit, weil sie erkannt haben, dass es an der Zeit ist für ein Tariftreuegesetz und wir das unbedingt brauchen.

Warum brauchen wir das? Nordrhein-Westfalen war mal das Land der guten Arbeit. Wir hatten eine sehr hohe Tarifbindung hier im Land. Wir hatten an die 80 % Unternehmen, die mit Tarifverträgen gearbeitet haben. Mittlerweile ist nur noch jeder zweite Beschäftigte in einem Unternehmen oder in einem Arbeitszusammenhang mit Tarifvertrag. Ein Tarifvertrag regelt ja nicht nur den Lohn, sondern viele soziale Aspekte, beispielsweise die Arbeitszeit.

Wir als Deutscher Gewerkschaftsbund als Sozialpartner mit den Arbeitgeberverbänden nehmen uns natürlich überhaupt nicht aus der Verantwortung. Das ist ja unser Kerngeschäft. Das wollen wir auch weiterhin machen. Wir wollen auch nicht, dass das jetzt die Politik regelt. Auch in anderen Ländern, in denen das schon umgesetzt ist, beziehen die sich konkret auf verhandelte Tarifverträge. Da wird nicht irgendetwas aus der Luft gegriffen, sondern das sind die verhandelten Rahmenbedingungen, die verhandelten Tarifverträge, die Arbeitgeber wie Gewerkschaften miteinander vereinbaren.

Warum finden wir das weiterhin wichtig, dass das kommt? Menschen, die unter Tarifverträgen arbeiten können, haben tendenziell einen höheren Lohn fernab von unserem Mindestlohn, den wir ja derzeit haben. Das würde auch dazu beitragen, dass die Menschen einfach viel mehr verdienen.

Sie werden sicherlich auch viele Gespräche mit Menschen führen, die im Jobcenter arbeiten oder bei Kommunen Verantwortung haben. Wir hören das massiv, und zwar nicht nur aus den Kommunen in schwierigen Haushaltssituationen, sondern auch aus Kommunen, denen es finanziell bisher gut ging. Ich war letzte Woche in Rheine. Dort haben mir der Bürgermeister und der Kämmerer ziemlich klar gesagt, dass sie ein sehr großes Problem mit den Ausgaben haben, die sie als Kommune leisten müssen. Vor allem steigen massiv die Ausgaben für diejenigen, die Wohngeld beziehen oder anderweitig im SGB-II-Bezug sind, arbeiten, aber von ihrem Lohn nicht leben können oder ihre Familien nicht ernähren können. Somit besteht ganz dringend Handlungsbedarf.

Die Europäische Union hat ja auch nicht nur einen Wunsch geäußert mit der Mindestlohnrichtlinie, dass die Mitgliedsländer 80 % Tarifbindung herbeiführen sollen und politische Maßnahmen ergreifen sollen, sondern das ist eine ganz klare Aufforderung. Da ist jetzt auch das Land NRW in der Verantwortung, dem nachzukommen.

Wenn Menschen mehr verdienen, ist auch wieder ein bisschen mehr Geld im Umlauf. Gerade die Generationen – dazu zähle ich mich jetzt auch noch –, die sich noch ein Eigenheim leisten möchten oder sich bezahlbare Mieten wünschen, brauchen größere Unterstützung.

Deswegen sind wir sehr große Unterstützer eines Tariftreuegesetzes in Nordrhein-Westfalen.

Johannes Pöttering (unternehmer nrw): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Auch von unserer Seite vielen Dank für die Einladung.

Ich will mich zu Beginn Frau Unger anschließen. Die Tarifbindung ist ein wichtiges Thema, weil die Tarifautonomie eine der zentralen Säulen unserer sozialen Marktwirtschaft ist.

Wir als Arbeitgeberverbände gestalten gemeinsam mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen hier im Land mit. Das ist extrem komplex. Das ist mehr als eine Mindestlohnzahl. Das sind ganze Entgeltgitter. Da wird Arbeitszeit geregelt. Da wird betriebliche Altersversorgung geregelt. Da wird Urlaub geregelt und vieles mehr.

Mit Verlaub: Wenn Politik meint, dass sie die Realität in den Betrieben in den verschiedenen Branchen bis ins letzte Detail besser erfassen und besser regeln kann als die Praktiker in den Unternehmen – das gilt sowohl für die Unternehmerseite als auch für die Beschäftigtenseite –, wird das schiefgehen. Davon bin ich fest überzeugt. Dann wird auch die Tarifautonomie Schaden nehmen.

Denn – das ist mein zweiter Punkt –: Wie entsteht Tarifbindung? In dem Ziel, Tarifbindung zu erhöhen, sind wir uns einig. Aber wie entsteht die denn? Wir haben ein Tarifvertragsgesetz. Da steht in § 3 Abs. 1:

„Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.“

Also: Eigentlich sind tarifgebunden auf der Arbeitnehmerseite die Mitglieder einer Gewerkschaft. Die Tarifverträge gelten auch für die Beschäftigten in den Betrieben bei uns, die tarifgebunden sind, mit, weil wir keine Zweiklassengesellschaft wollen. Aber wenn wir darüber sprechen, was Tarifbindung in diesem Land ist, dann ist das die entscheidende Norm.

Über Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und andere Dinge kann ich Tarifbindung herstellen. Aber davor kann ich nur warnen. Denn auch das muss man sich vor Augen führen: Arbeitgeberverbände – ich glaube, das gilt fast noch mehr für die Gewerkschaften – sind Mitgliederorganisationen. Wie gesagt, die Mitgliedschaft begründet die Tarifbindung. Wenn ich als Unternehmen irgendwann erkennen muss, dass die Politik alles für allgemeinverbindlich erklärt und alles sowieso gilt, warum soll ich dann noch Mitglied eines Arbeitgeberverbands sein? Warum soll ich dann noch Mitglied einer Gewerkschaft sein?

Frau Unger kennt die Gründe, warum Leute sich gegen eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft entscheiden, besser als ich. Aber ein Mitgliedsbeitrag spielt da auch eine Rolle. Das ist bei unseren Mitgliedern auch so. Wenn die den Tarifvertrag auch so bekommen, warum sollen die dann bei uns Mitglied sein? Dann verhandeln da am Ende noch drei, vier Leute, die überhaupt keine Legitimation haben, für unsere ganze Wirtschaft. Das kann nicht gut gehen.

Deswegen einfach meine Bitte: Das Thema ist wahnsinnig komplex. Wir werden dem Thema nicht mit Symbolpolitik beikommen. Wir stehen – das, glaube ich, gilt für den Sozialpartner genauso – für jede Diskussion über dieses Thema in jedem Forum gerne zur Verfügung. Aber – hier geht es ja hauptsächlich jetzt um das Tariftreuegesetz – damit werden wir dieses komplexe Thema nicht in den Griff kriegen.

Auch bei diesem Antrag sind extrem viele Fragen offen. Was ist Tariftreue – auch unter dem Gesetz, das hier beschrieben wird? 2012 bis 2017 war Tariftreue der Mindestlohn und der repräsentative Tarifvertrag im Verkehrsgewerbe. Auch das gehört zur Wahrheit: Noch Anfang 2017 ist sogar von der rot-grünen Landesregierung nach Einführung des bundesgesetzlichen Mindestlohns der Vergabemindestlohn in NRW abgeschafft worden, weil man gesagt hat, das macht keinen Sinn, wenn wir auf Bundesebene einen Mindestlohn haben, den wir vorher nicht hatten.

Das kann man diskutieren. Das haben wir damals auch anders gesehen. Aber da gab es keinen Bundesmindestlohn. Wir hatten vorher 2015/2016 eine ausführliche Evaluation. Die Landesregierung hat damals auch Beratungsunternehmen eingeschaltet. Ich kann jedem nur empfehlen, sich das mal anzugucken. Damals hat die rot-grüne Landesregierung den Vergabemindestlohn abgeschafft und gesagt: Es gilt der Bundesmindestlohn von 8,85 Euro. – Auch mit der Evaluation 2015 haben selbst Landwirtschaftsminister Duin und Staatssekretär Horzetzky damals erkannt, dass das damalige Gesetz eine furchtbare Bürokratie war. Das haben nicht nur wir gesagt.

Mir ist aus der Zeit kein einziges Unternehmen bekannt, das wegen eines Tariftreuegesetzes hier in Nordrhein-Westfalen in den Flächentarif oder einen Haustarif

eingetreten ist. Einzelne Beispiele mag es geben, aber es ist wahrlich keine Massenbewegung gewesen. Im Gegenteil ist es so gewesen, dass sich viele Unternehmen aus der Auftragsvergabe zurückgezogen haben. Deswegen wäre es sicherlich auch interessant gewesen, hier heute mal die Städte und Kommunen zu dem Thema zu hören.

Also: Auch wir unterstützen das Ziel. Das geht aber am Ende nicht über Symbolpolitik und wenn dann noch jedes Land seine eigenen Regelungen macht – Sachen, die sowieso nichts bringen – und ein kleiner Mittelständler, der sich über die Grenze hinweg an einem Auftrag beteiligen will, völlig neue Kriterien einhalten muss. Dass das Bürokratie – Einarbeitungsarbeit, Dokumentationspflichten und was da alles dranhängt – mit sich bringt, ist, glaube ich, völlig klar.

Ich hoffe, dass ich damit die Fragen von Frau Fuchs-Dreisbach und Frau Schneider beantwortet habe.

Herr Vincentz hat noch eine Frage gestellt zu Eingriffen in die Tarifbindung allgemein. Das habe ich am Anfang auch schon angeschnitten. Das Thema „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“ hört sich erst mal toll an, weil man sagt, da haben ja schon welche verhandelt. Aber wie gesagt: Wenn wir am Ende einen Tarifvertrag dann für alle geltend machen, warum soll ich dann noch Mitglied in der „Koalition“ sein?

Am Ende ist es aus Arbeitgebersicht der Vorteil des Tarifvertrags. Warum sind Arbeitgeber bei uns Mitglied, wenn vermeintlich – so wie es ja teilweise auch in dem Antrag dargestellt wird – alles andere viel günstiger ist? Warum sind dann trotzdem so viele Unternehmen Mitglied und wenden den Tarifvertrag an? – Weil der Tarifvertrag die Friedenspflicht bringt. Diese befriedende Wirkung ist sozusagen unser Bonus, den die Mitgliedschaft mit sich bringt.

Wie gesagt: Wenn den alle kriegen, dann werden wir auf Dauer keine Arbeitgeberverbände mehr haben. Dann werden auch die Gewerkschaften wahrscheinlich zwangsläufig allgemein politisch werden müssen. Dann ist die Tarifautonomie in Gefahr. Dann sind Sie irgendwann nachher noch in der Bredouille. Ich glaube, das kann sich keiner wünschen, für alle Branchen Entgeltgitter, Rahmenabkommen etc. zu verhandeln. Ich mache das zum Beispiel auch für die Metall- und Elektroindustrie nur für einen Bereich. Das ist derartig kompliziert. Das, glaube ich, wollen wir nicht, dass Politik das macht. Am Ende geht es um starke Arbeitgeberverbände und starke Gewerkschaften.

Wenn beklagt wird, dass die Zahl der Beschäftigten in Tarifbindung zurückgeht, dann muss man auch sagen: Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder ist deutlich stärker zurückgegangen. Ich will das gar nicht kritisieren. Denn das ist, glaube ich, eine Entwicklung, die wir alle sehen. Wir sehen in Vereinen, Verbänden und Parteien, dass Mitgliederzahlen rückläufig sind. Das ist ein Grundsatzproblem, das wir aber nicht mit einem Tariftreue- und Vergabegesetz und schon gar nicht mit einer Allgemeinverbindlichkeit in den Griff bekommen.

David Zülw (DIE FAMILIENUNTERNEHMER): Herr Vorsitzender! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Eigentlich müsste ich jetzt gar nicht mehr viel sagen. Es ist ja schon vieles gesagt worden.

Ich bin nicht hier, um Frau Unger oder Herrn Pöttering zu erklären, warum in Scharen Mitglieder davonlaufen bzw. nicht in Scharen Mitglieder gewonnen werden. Das ist nicht meine Aufgabe. Nur: Ich weiß nicht, ob das in die richtige Richtung führt, diesen Trend qua Gesetz aufhalten zu wollen.

Ich möchte jetzt auch beim Thema „Lohnentwicklung“ keine Paralleldebatte aufmachen zum Thema „Lohn und Sozialversicherungsbeiträge“ und dazu, warum Menschen weniger in der Tasche haben, obwohl sie mehr arbeiten. Das könnte ein eigenes Thema werden.

Mir fällt auf: Wir sitzen hier alle ein bis zwei Jahre in trauter Runde zusammen und beschäftigen uns jedes Mal aufs Neue mit diesem Antrag. Ich glaube nicht, dass es über die Zeit besser wird. Das ist eine lustige Übung, die wir gerne mitmachen.

Wenn dieser Antrag wirklich so umgesetzt werden sollte, dann schaffen wir zunächst einmal ein gewaltiges Bürokratiemonster. Die Monster sitzen übrigens in den Behörden selber. Bevor wir Betriebe uns überhaupt beschweren, ist der erste Reflex in den Vergabestellen – ob das die öffentliche Hand ist, ob das Kommunen sind –, dass die sofort rufen, sie brauchen mindestens noch zwei bis drei Menschen mehr Personal, die nichts anderes machen als Tariftreueeinholung, Mitgliedschaftseinholung usw. Das ist immer der erste Reflex der öffentlichen Hand. Kommt ein Gesetz, das für weniger Bürokratie sorgen soll, werden erst einmal neue Leute eingestellt. Also schießt man sich, glaube ich, an der Stelle von vornherein ins eigene Knie.

Betriebe – gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen – haben ein überschaubares Interesse daran, weil es oft umgekehrt zu mehr Bürokratie führt. Gerade bei öffentlichen Aufträgen sind die Vorbemerkungen meistens umfangreicher und mehr Papierkram als die eigentliche Leistungsposition, die Sie da abarbeiten möchten. Niemandem ist geholfen, wenn noch mehr Kram dazukommt, den man schlichtweg nicht mehr bearbeiten kann. Damit sind kleine und mittlere Unternehmen heillos überfordert. Die haben keine Rechtsabteilung und keine Vergabeabteilung. Denen ist auch nicht geholfen, wenn man ihnen sagt: Geh bitte zur Kammer deines Vertrauens. Die füllen dann für dich den Papierkram aus. – Das ist auch nicht die Aufgabe der Kammern.

Der höhere Sinn dieses Antrages ist scheinbar immer wieder aufs Neue, Betriebe in die Tarife zu drängen in der Hoffnung, dass dann einerseits Betriebe dazukommen und vielleicht auch andererseits Mitarbeiter aus den kleinen und mittelständischen Betrieben, die bis jetzt typischerweise wenig gewerkschaftlich organisiert sind. Als Freunde des Wettbewerbs sind wir immer davon überzeugt, dass attraktive Angebote allemal mehr bewirken als gesetzliche Regelungen.

Es gibt eine gesetzliche Regelung. Es gibt das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und alle möglichen Vergütungsgesetze, an die wir uns sowieso halten müssen. Um diese Einhaltung kümmern sich dann typischerweise Landesämter für Arbeitsschutz. Es kümmern sich im Übrigen auch Compliance-Abteilungen der Kunden, gerade wenn man für die öffentliche Hand arbeitet. Es gibt schon haufenweise Kontrollmerkmale, die einzuhalten sind. Ich wehre mich dagegen, dass immer wieder gesagt wird, daran würde sich aber niemand halten. Die allermeisten halten sich

tatsächlich daran. Sie müssen sich daran halten. Aber mit einer neuen gesetzlichen Regelung kommen wir an dieser Stelle ehrlicherweise nicht weiter.

Wir erleben das doch jedes Jahr aufs Neue. Spätestens wenn die Tarifparteien zusammentreten, um dieses furchtbare Werk, das da zusammengebastelt wird, miteinander auszukaspern über alle Branchen hinweg, sitzt man wieder an selber Stelle und versucht, das, was gerade ausverhandelt worden ist, ohnehin ins Gesetz reinzudrücken. Insofern folgt der Gesetzgeber naturgemäß relativ kurze Zeit, nachdem die Tarifpartner zusammensaßen, zumindest in der Annäherung all diesen Themen.

Insofern: Es wird viel mehr Bürokratie werden – ich habe das alles ausgeführt –, und am Ende braucht man es eigentlich doch nicht wirklich.

Pagonis Pagonakis (Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung.

Zur ersten Frage: Ganz wichtig ist für uns die Prävention. Da kann man mehr tun. Denn es ist wichtig, dass Beschäftigte, bevor sie aufbrechen, in ihren Heimatländern in ihrer Muttersprache eine gute Information bekommen, was sie hier erwartet, und da auch schon Ansprechpartner haben. Dafür haben wir auch ein eigenes Projekt für die rumänische Community. Aber man könnte das genauso gut noch in bulgarischer Sprache, polnischer Sprache und vielen anderen Sprachen machen. Das ist der erste ganz wichtige Punkt für uns. Bei der Prävention kann man sehr viel mehr machen.

Der zweite Punkt, wenn Sie nach Stellschrauben fragen: In allen Branchen mit weitverzweigten Subunternehmerketten und Werkvertragssystemen ist der Ausbeutung Tür und Tor geöffnet. Ich verweise auf die Situation in der Fleischindustrie, in der das Jahre der Fall war und wir extreme Ausbeutungsbedingungen hatten, die mit der Pandemie weltweit einer großen Öffentlichkeit bekannt wurden. Dann ging es plötzlich ganz schnell mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz, dass die Werkverträge im Kerngeschäft der Fleischindustrie verboten wurden. Ich erinnere mich an den großen Widerstand, den es damals gab. Ich glaube, heute muss niemand auf sein Stück Fleisch verzichten.

Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde auch die elektronische Arbeitszeiterfassung eingeführt. Das ist für uns auch eine ganz wichtige Stellschraube. Da stellen wir auch Verbesserungen fest. Wir sahen früher in der Beratung, als die Fleischarbeiter*innen ihre Verträge mit den Subunternehmerketten hatten, massenweise undokumentierte und unbezahlte Überstunden. Das hat sich tatsächlich geändert, stellen wir fest.

Es müssen auch Systeme sein, die manipulationssicher sind. In den Niederlanden zum Beispiel ist das nicht der Fall. Ich war gestern in Amsterdam und habe mich da informiert.

Da haben wir doch deutliche Verbesserungen festgestellt. Wobei die alten Subunternehmer immer noch da sind. Sie sind in die Belegschaften übernommen worden und dort in Vorarbeiterpositionen. Sie sind in der Anwerbung noch wichtig. Das sagen auch Fleischunternehmen ganz offen. Das gilt auch im Immobiliensektor.

Verbot von Werkverträgen und Subunternehmerketten: Wir haben viele andere Branchen, in denen wir diese Subunternehmerketten weiter haben. Zum Beispiel in der Paketfahrerbranche gibt es ein weitverzweigtes Subsubsubsubunternehmerkettensystem. Da haben wir keine elektronische Arbeitszeiterfassung. Wir fragen uns: Warum kann man das nicht auch in anderen Branchen einführen, so wie man das in der Fleischindustrie eingeführt hat?

Ich erinnere mich auch an die Debatte, das zu übertragen. Aber wir sehen das nicht. Wahrscheinlich fehlt jetzt einfach das Momentum einer Pandemie, damit man wieder sieht, wie die Paketfahrer ausgebeutet werden. Wir haben Paketfahrer, die 500 Pakete pro Tag liefern. Wir haben Fälle, dass ganze Familien mit dem Paketfahrer in dem Wagen mitfahren, weil er das nicht alleine schaffen kann – unbezahlt. Da könnte man eine Menge machen.

Zu Ihrer Frage nach den Kontrollen: Da gibt es auch keine elektronische Arbeitszeiterfassung, wobei die dann doch kontrolliert werden. Der Arbeitgeber kennt jede Kurve, die die fahren, und wenn die zu langsam sind, kriegen die einen Anruf, dass sie schneller fahren müssen. Die Arbeitsstunden werden nicht offiziell dokumentiert, und dann ist es schwierig zum Beispiel für die Finanzkontrolle, Schwarzarbeit zu prüfen.

Ganz extrem sehen wir das in der Saisonarbeit in der Landwirtschaft, wo es auch keine Arbeitszeiterfassung gibt. Landarbeiter*innen zeigen uns Zettel, dass sie alle pauschal handschriftlich 7,5 Stunden unterschreiben. Aber wir wissen, dass die bis zu zwölf Stunden am Tag arbeiten. Da gäbe es wirklich auch noch viel zu tun in anderen Branchen.

Aber uns sagen auch Zollbeamte, dass es zu wenig Personal gibt. Wir wissen, dass es da Initiativen gibt und das aufgestockt wird. Aber es dauert, bis das ankommt. Die machen Stichproben. Das sagen die uns auch ganz offen. Besonders schwierig wird es im ganzen Bereich Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung, wo wir in den strafrechtlichen Bereich kommen. Das ist ganz schwierig für die Zollbeamten, Fälle zu identifizieren, und wenn sie identifiziert sind, kommt es ganz selten zur Anklage. Auch hier sehen wir die Rolle der Beratungsstellen, die in der Muttersprache helfen können, als ganz zentral an.

Sie sprachen an, dass Mitarbeiter bei besseren Bedingungen ihre Löhne verhandeln könnten. Gerade im Niedriglohnsektor und in der prekären Beschäftigung, zum Beispiel in der Fleischindustrie, sehen wir, dass die angeworbenen Menschen von Anfang an in starker Abhängigkeit sind. Sie kommen wenig über eine reguläre Anwerbung nach Deutschland, sondern viele Leiharbeitsfirmen – auch betrügerische – sind insbesondere auf Facebook zum Beispiel in Rumänien unterwegs und versprechen ein Gesamtpaket: Transport, Unterkunft, Job in der Verpackung plus ein Nettobetrag. – Das glauben die dann und kommen. Aber dann müssen sie erst einmal die Transportkosten bezahlen. Dann sind sie schon in der Abhängigkeit. Dann sind sie in der Unterkunft. Dann finden sie sich manchmal im Schlachthof wieder. Für einige ist das ein echter Schock. Wir haben Betriebe mit einer hundertprozentigen Fluktuation. Die Mitarbeiter werden dauernd ausgewechselt. Dann sind sie schon gebunden und müssen erst einmal diese Schulden abbezahlen. Sie sprechen die Sprache nicht. Es gibt auch meistens keine Sprachangebote. Sich daraus zu befreien und einen besseren Job und eine bessere Unterkunft zu finden, ist sehr schwierig. Bei dem Wohnungsmarkt ist es sehr

schwierig, etwas Neues zu finden. Es gibt zum Beispiel in der Fleischindustrie auch immer noch ein Kontrollsystem der alten Subunternehmer. Sie sind in Facharbeiterposten gekommen und kontrollieren die Leute auch. Diese Menschen sind also in einer ganz schlechten Verhandlungsposition. Mithilfe von Beratungsstellen gelingt das manchmal, den Laden zu verlassen.

Wir stellen Verbesserungen fest, seitdem wir in der Fleischindustrie einen Branchentarifvertrag haben. Wir hatten das Problem, dass die Leute falsch eingruppiert wurden. Die haben teilweise vorher mehr bekommen, als sie dann mit dem Tarifvertrag bekommen haben. Dann waren sie erst einmal sauer und haben das gar nicht verstanden. Aber das war bewusst so, um dann erst einmal wieder die Löhne zu drücken. Aber mittlerweile – es wurden auch Betriebsräte gewählt, und es sind zum Beispiel rumänische Beschäftigte in Betriebsräte gewählt worden – hat sich das verbessert. Die NGG sagt uns, dass die höchsten Mitgliederzahlen in der Fleischindustrie in der rumänischen Community gewonnen wurden. Diese positiven Effekte können wir auf andere Branchen übertragen.

Traian Danciu (Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen): Ich mache bei Arbeit und Leben ein Präventionsprojekt. Das ist ein Social-Media-Projekt mit dem Ziel, Rumänen, die nach Deutschland kommen wollen, schon in ihrem Heimatland darüber aufzuklären, was sie hier erwartet, worauf sie achten sollten usw. Denn wir haben festgestellt, dass Ausbeutung und prekäre Beschäftigung nicht erst in Deutschland beginnen, sondern durchaus mit der Vermittlung aus Rumänien oder der Art, wie sie den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt finden.

Das, was mein Kollege gerade beschrieben hat, dass Menschen angeworben werden, um in der Verpackung und Etikettierung von Fleischprodukten zu arbeiten, und sich dann hier im Schlachthof wiederfinden, ist leider kein Einzelbeispiel. Das passiert in ganz vielen Branchen. Sie sprechen nur wenig oder gar kein Deutsch. Selbst wenn sie ein bisschen Deutsch sprechen, wissen sie nicht, dass ihnen dieses wenige Deutsch hilft. Wir setzen dort an, ihnen sogar das zu erklären, dass mit wenig Deutsch schon viel getan ist. Sie müssen darauf vertrauen und das anwenden.

Wir informieren die Menschen über Mindestlohn usw., also über Basics. Man glaubt gar nicht, was die Menschen alles nicht wissen. Sie wissen nicht, dass Tariflöhne bessere Bedingungen bedeuten. Das ist bei der Anwerbung ein Problem. Wenn da „Tariflohn“ steht, wissen sie nicht, was das ist. Wenn dort nicht konkret steht, wie viel Geld das für sie bedeutet, sagen sie erst einmal Nein. Facebook ist der meistgenutzte Social-Media-Kanal in Rumänien. Wenn in Stellenanzeigen auf Facebook 10 Euro versprochen werden – also weit unter Mindestlohn – oder Tariflohn, entscheiden sie sich für die 10 Euro. Wir erklären den Menschen, wie es wirklich aussieht. Das ist gar nicht einfach. Dennoch versuchen wir es, und ich hoffe, dass wir damit Erfolg haben. Laut den Zahlen haben wir das, aber wir müssen noch ein bisschen abwarten, um solide Erkenntnisse zu haben. Tariflohn kennen die Menschen in Rumänien nicht. Im Niedriglohnssektor in Deutschland kommen sehr viele aus Rumänien, die in Rumänien keine geregelten Arbeitsverhältnisse hatten. Für sie ist alles neu. Allein das Wort „Tarifbindung“ ängstigt sie.

Jennifer Schramm-Zocher (Landesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks für das Land Nordrhein-Westfalen): Vielen Dank für die Einladung. Ich bin heute hier in Vertretung für das Gebäudereinigerhandwerk, also für ein Handwerk mit sehr vielen Beschäftigten. Wir haben in NRW organisiert im Landesinnungsverband 650 Mitgliedsbetriebe und über 170.000 Beschäftigte.

Wir blicken im Landesinnungsverband bzw. im Gebäudereinigerhandwerk auf eine traditionsreiche Tarifbindung zurück, und das völlig ohne gesetzlichen Zwang. Wesentlich sind für das Gebäudereinigerhandwerk drei Tarifverträge: der Mindestlohntarifvertrag, der Lohntarifvertrag und der Rahmentarifvertrag. Dabei sind beim Mindestlohntarifvertrag zwei Lohngruppen Mindestentgelte, die allgemeinverbindlich sind, und der Rahmentarifvertrag ist allgemeinverbindlich.

Diese Tarifverträge werden umfassend durch den Zoll kontrolliert. Nichtsdestotrotz setzen wir uns dafür ein, dass der Zoll in diesen Bereichen viel mehr Kontrollen durchführt und dass dort auch das Personal gestärkt wird. Das ist seit Langem eine Forderung unseres Handwerks. Warum das nicht ausreichend umgesetzt wird, ist uns nicht klar. Da müssten wesentlich mehr Kontrollen stattfinden.

Wir unterstützen natürlich das Ziel der Tarifbindung. Das ist uns wichtig. Also das grundsätzliche Ziel dieses Antrags ist sinnvoll und wird unterstützt.

Allerdings: Die Ausgestaltung dessen, wie dieses Ziel erreicht werden soll, würden wir in dieser Form nicht unterstützen. Denn wir haben umfangreiche Erfahrungen mit dem damaligen Tariftreue- und Vergabegesetz NRW vor 2017 gemacht, das enorme bürokratische Belastungen für die Betriebe bedeutet hat. Wir haben unzählige Anfragen an unsere Geschäftsstelle bekommen. Wir haben von Vergabestellen Anfragen bekommen, wie denn damit umzugehen sei.

Im Übrigen ist – genau wie Herr Pöttering das vorhin auch schon erwähnt hat – eigentlich nicht zu verstehen, warum, nachdem man verstanden hat, dass die vergabespezifischen Regelungen auf Landesebene keinen Sinn machen, und man einen Bundesmindestlohn eingeführt hat, man jetzt wiederum den Umkehrschluss machen muss und auf Landesebene wieder individuelle Regelungen treffen muss.

Die DGB-Stellungnahme zu diesem Antrag erwähnt explizit das Saarland. Auch in Berlin haben wir demnächst einen vergabespezifischen Mindestlohn von 13,69 Euro. Der liegt oberhalb des Mindestentgelts in der Gebäudereinigung. Das bedeutet, dass bundesweit tätige Betriebe im Grunde die Zerstückelung in den Ländern beachten müssen und sich immer damit auseinandersetzen müssen: Welcher Mindestlohn gilt denn jetzt in den jeweiligen Ländern? Welche besonderen Tariftreue Regelungen sind zu beachten? Das ist von Land zu Land verschieden. Das halten wir für keine sinnvolle Regelung.

Die Evaluation des damaligen Tariftreuegesetzes in NRW hat auch explizit gezeigt, dass die Vergabestellen mit dem Gesetz überfordert waren. Jetzt heißt es, es soll anders gemacht werden. Allerdings ist aus dem Antrag überhaupt nicht ersichtlich, wie das im Einzelnen ausgestaltet werden soll. So meinten in dieser Evaluation nur 32 % der befragten Vergabestellen, dass das Gesetz dazu beigetragen hätte, Mindestentgelte zu sichern, und zur Steigerung von Tariflöhnen beigetragen hätte. Im Übrigen meinten 94 % der Vergabestellen, dass eine Überforderung der Bieter vorlag.

Von daher können wir nur appellieren, da sehr vorsichtig zu sein und keine NRW-spezifische Regelung zu verschärfen. Wir haben ein Tariftreuegesetz. Damit kommen wir gut klar. Das hat vernünftige Regelungen, und wir brauchen da absolut keine Verschärfung.

Im Übrigen: Was führt denn zur Tarifbindung? Aus unserer Sicht ist das der Wettbewerb um die Arbeitskräfte, der dazu führt, dass man ein erhöhtes Interesse an der Tarifbindung hat und gute Bedingungen schaffen will. Außerdem ist es natürlich die erwähnte Friedenspflicht; das ist ganz klar.

Grundsätzlich gilt aber: Die Tarifautonomie ist vor gesetzlicher Einflussnahme zu schützen. Das gilt auch in Bezug auf diesen Antrag. Die Tarifvertragsparteien müssen gestärkt werden. Das muss eben evaluiert werden. Das ist meines Erachtens noch gar nicht vernünftig evaluiert, wie man auf beiden Seiten – bei Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden – mehr Mitglieder gewinnt. Dazu könnte man sicherlich noch einige Forschung betreiben. Insofern sollte man sich darauf zunächst beschränken. Ansonsten halten wir den Antrag in der Form nicht für sinnvoll.

Björn Wißwa (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt): Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich bin in der glücklichen Situation, als Letzter sprechen zu dürfen. Nach den Ausführungen von Herrn Pagonakis und Herrn Danciu irritiert mich, dass wir hier über „lustige Übungen“ reden. Wir reden hier über die Situation von abhängig beschäftigten Menschen, die häufig mit ihrer Gesundheit dafür zahlen, was passiert, und das finde ich alles andere als lustig.

Ich verstehe auch nicht ganz, wie wir allen anderen Parlamenten und Regierungen die Kompetenz absprechen können, die die Tarifbindung haben.

Ich gebe zu, dass wir als Gewerkschaft überwiegend mit den schwarzen Schafen der Arbeiterschaft konfrontiert werden. Das liegt in der Natur der Sache. Deswegen warne ich auch vor pauschalierten Aussagen. Deshalb gebe ich bei vielen Ausführungen auch der Arbeitgeberseite recht.

Insgesamt erleben wir gerade am Bau einen extremen Preisdruck. Ich glaube, die Situation der Bauwirtschaft ist hinlänglich bekannt. Dieser wird aber in nicht unerheblichem Maße auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen. Die Unternehmen unterbieten sich in den Kosten. Wir erleben jetzt in Phasen, wo wir in Tarifverhandlungen sind, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten sagen: Wenn ihr zum Streik geht, werden wir weitere Subunternehmen beauftragen. – Das ist die Realität. Und die Subunternehmen sind dadurch – das hat Herr Pagonakis eindrücklich beschrieben – geprägt, dass sie sämtliche Normen unterschreiten.

Wir dürfen dabei auch nicht unterschätzen, dass am Bau aktuell immer noch die größte Anzahl von Unfällen und tödlichen Unfällen in allen Branchen passiert. Da ist Aufklärung gut. Eine Vergabe an ausschließlich tarifgebundene Unternehmen kann das ändern und die Sicherheitsstandards auch weiter regeln.

Die zweite Branche – Frau Schramm-Zocher hat auch für die Gebäudereinigung gesprochen –, die wir vertreten, ist die Gebäudereinigung. Dort haben wir viele Unternehmen, die sich an Bedingungen halten, aber auch eine Anzahl schwarzer Schafe.

Vielleicht hat jemand von Ihnen zufällig in der letzten Woche die Recherche von Team Wallraff gesehen. Leider sind auch tarifgebundene Unternehmen dabei gewesen wie Apleona, die einen relativ neuen Tarifvertrag haben.

Was passiert in vielen Gebäuden? Zu uns kommen Kolleginnen – die es überwiegend sind – in die Beratung, die ihr Leben lang in einem Objekt gereinigt haben, zum Beispiel in einem Polizeirevier. Aber mittlerweile tragen die den sechsten Kittel, weil es der sechste Arbeitgeber ist, der das gleiche Objekt hat. Die Annahme, dass sich die Arbeitsbedingungen oder die Bezahlung dort gebessert hätten, ist leider nicht zutreffend.

Wir haben es auch hier mit einer sehr hohen Anzahl an geringfügig beschäftigten Menschen zu tun. Ich möchte nur kurz verdeutlichen, was das bedeutet, wenn der Mindestlohn auf 12 Euro steigt, was für diese Menschen nach unserem Grundverständnis ein totales Plus ist. In der Realität ist es das häufig aber nicht. Man sagt der Kollegin: Du hast diesen OP-Saal in deiner Zeit zu putzen, und da du jetzt mehr Geld dafür kriegst, hast du dafür weniger Zeit. – Die Ergebnisse sind teilweise verheerend. Das soll auch nicht der gesamten Branche übergestülpt werden. Aber wir reden hier von Turboputzen.

Über die Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitern in der Spargel- oder Erdbeerernte möchte ich lieber gar nicht reden.

Das Land ist einer der größten Auftraggeber, und es ist inakzeptabel, wenn aus Steuergeldern Betriebe finanziert werden, die keine angemessenen Löhne zahlen, bei denen die Arbeitssicherheit keine höchsten Standards hat und körperliche, psychische und psychosomatische Erkrankungen an der Tagesordnung sind.

Diskussionen über die Erhöhung des Rentenalters oder die Steuerbegünstigung von Überstunden sind da hinfällig. Die Menschen sind häufig gar nicht in der Lage, gesund ihr Rentenalter zu erreichen. Ich möchte alle, die solche Vorschläge machen, einladen, mal zwei Wochen die Kolleginnen und Kollegen zu begleiten.

Das lässt sich sicherlich nicht alles durch ein Tariftreuegesetz regeln oder ändern. Das ist, glaube ich, ganz klar. Hierfür ist ein Grundverständnis von Respekt und Menschenwürde entscheidend.

Da halte ich diesen Vorstoß für absolut unterstützenswert und für einen wichtigen Schritt. Denn die Realität zeigt, dass die Menschen bei uns vor der Tür stehen und weinen, weil sie nicht wissen, wie sie klarkommen sollen. Aufgrund ihrer persönlichen Situation, ihrer Herkunft, ihrer Sprache, ihrer Bildung nehmen sie auch nicht die Alternativen in Anspruch, die sie vielleicht sogar in Anspruch nehmen könnten.

Wenn auf den Baustellen und in den öffentlichen Gebäuden wie Polizeibehörden und Finanzämtern Firmen zum Einsatz kommen, die Tariflohn zahlen und zumutbare Arbeitsbedingungen herstellen, dann wäre das schon mal ein guter Schritt.

Die Größe der zu reinigenden Fläche muss deutlich festgelegt werden. Ich kann mir vorstellen, dass keiner von uns sich als Patient im Krankenhaus einen Krankenhauskeim einfangen will. Aber die Schuld dafür liegt dann nicht bei den Beschäftigten.

Da halte ich die Tarifbindung von Unternehmen für unabdingbar. Ich halte es auch für wettbewerbssteigernd, wenn man auf diese Art und Weise kompetente, gute Arbeit-

geber von den schwarzen Schafen abgrenzt. Ferner halte ich das für einen Beitrag zur Demokratiestärkung.

Einen letzten Hinweis möchte ich noch geben: Solange wir Gewerkschaftsbeiträge steuerlich anders behandeln als Parteispenden, ist das auch weiterhin sehr schwierig, Mitglieder zu gewinnen.

Lena Teschlade (SPD): Vielen Dank für diese erste Runde und die ausführlichen Antworten.

Meine erste Frage geht noch einmal in Richtung DGB und Frau Unger. Wir haben in einigen Stellungnahmen gelesen und heute immer wieder gehört, dass ein Tariftreugesetz angeblich ein Eingriff in die Tarifautonomie sein könnte. Warum ist dies aus Sicht des DGB nicht so? Wieso sind politische Maßnahmen wie ein Tariftreugesetz trotzdem wichtig?

Auch das Gesetz von 2017 ist angesprochen worden. In dem Antrag wird explizit auf ein Tariftreugesetz abgezielt, und die Vergabe ist raus. Können Sie aus Ihrer Erfahrung sagen, warum dieses Spezifikum der Tariftreue und die Vergabe extra betrachtet werden müssen?

Die nächste Frage richtet sich an Herrn Pöttering von unternehmer nrw. Sie sprachen an, dass Sie in Ihrem Verbund die Mitglieder haben, die tarifgebunden sind. Können Sie sagen, wie sich die Zahlen entwickelt haben? Unseres Wissens gibt es auch sehr viele Mitglieder, die nicht tariflich organisiert sind. Da würden uns konkrete Zahlen und die Entwicklung der letzten Jahre interessieren.

Die letzte Frage geht an Herrn Wißuwa von der IG BAU. Sie haben gerade die Lebensrealität geschildert. Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie ausführen würden, wie sich ein Tariftreugesetz konkret für die Beschäftigten in den Unternehmen auswirken würde und zu einer Verbesserung führen könnte.

Jule Wenzel (GRÜNE): Zunächst möchte ich eine weitere Frage an Herrn Pagonakis und Herrn Danciu stellen. Sie gehen in Ihrer Stellungnahme auch darauf ein, dass eines der Hauptprobleme die falsche Entsendung von Arbeitnehmer*innen ist. Das Land und der Bund setzen die EU-Entsenderichtlinie um. Haben Sie Forderungen an das Land, die wir weitergeben können, um die Entsenderichtlinie besser zu machen, bzw. Forderungen, wie das Land die Einhaltung der Entsenderichtlinie besser kontrollieren sollte?

Dann habe ich eine Frage an Herrn Pöttering, die sich ein bisschen an die Frage von Frau Teschlade anschließt. Auch wir sehen die Zahlen. Sie haben in Ihrem Statement gesagt: Wir sind uns einig darin, dass wir das Ziel haben, die Tarifbindung insgesamt zu erhöhen. – Nun hat die Tarifbindung in den letzten Jahren leider insgesamt abgenommen über alle Branchen. Da würde mich interessieren, welche Maßnahmen Sie für zielführend halten, um allgemein eine bessere Tarifbindung zu erreichen.

Meine letzte Frage richtet sich an Frau Unger vom DGB. Wie bewerten Sie die Anstrengungen des MAGS, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu stärken, also die

Vorstöße in Richtung Bund und auch die Umsetzung hier in NRW, was die Allgemeinverbindlichkeitserklärung angeht?

Anke Fuchs-Dreisbach (CDU): Wir haben den Fokus in der ersten Runde ziemlich viel auf Bürokratie und Vergabe und Tarifverträge gelegt. Ich würde mit meiner Frage an Herrn Pöttering, Herrn Zülow und Frau Schramm-Zocher gerne auf den Aspekt Wirtschaftsförderung eingehen. In dem Antrag finden Sie elf Forderungen. Würden Sie auch sagen, dass der Aspekt Wirtschaftsförderung da mit reinspielt für das Land Nordrhein-Westfalen?

Ich habe eine weitere Frage an Herrn Wißuwa. Sie sprachen von den schwarzen Schafen, die Sie hauptsächlich vor der Tür stehen haben. So drückten Sie sich aus. Können Sie sagen, wie viele Mitglieder Sie haben und wie hoch die Anzahl der schwarzen Schafe ist?

Susanne Schneider (FDP): Ich habe noch Fragen an Herrn Zülow und an Herrn Pöttering. Sie sprechen in Ihren Stellungnahmen das Prinzip der negativen Koalitionsfreiheit an. Inwiefern würde denn ein Tariftreugesetz einen Eingriff in dieses Prinzip darstellen und damit ja dann auch in die Tarifautonomie? Wie könnte eine Stärkung der Tarifbindung durch Anreize und Handlungsspielräume der Tarifpartner erreicht werden im Gegensatz zu den im Antrag geforderten staatlichen Eingriffen in die Tarifautonomie und gesetzlichen Regulierungen der Arbeitsbedingungen? Welche konkreten Möglichkeiten sehen Sie zur Vereinfachung, Digitalisierung und Beschleunigung der Vergabeverfahren?

Björn Wißuwa (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt): Frau Teschlade, ich glaube, dass das Tariftreugesetz in der Gebäudereinigungsbranche sowohl den Beschäftigten als auch den seriösen Arbeitgebern helfen würde. Wenn ich mich um einen Auftrag bemühe und seriös eine Leistung anbieten will, bedeutet das vernünftige Beschäftigungsbedingungen, eine Unterweisung der Beschäftigten und die Zurverfügungstellung der richtigen Materialien, und das kostet Geld. Wenn dann Firmen dagegenhalten, die sich nicht an diese Standards halten und die Löhne nicht zahlen, habe ich einen Nachteil. Die seriösen Firmen geraten dann zusätzlich unter Druck. Das ist nicht das Interesse einer Gewerkschaft. Das möchte ich ganz klar betonen. Das kann es tatsächlich nicht sein.

Auch angesichts des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels müssen wir vernünftige Arbeitsbedingungen schaffen. Die körperlichen Belastungen, die die Frauen – es sind überwiegend Frauen – aushalten müssen, sind wirklich dramatisch. Diese Branche musste gerade in der Coronazeit die Knochen hinhalten, und dafür gab es von den meisten Unternehmen nicht einen Cent Anerkennung in Form einer Inflationsausgleichsprämie, obwohl Rekordgewinne erzielt wurden. Da halte ich die Vorgabe für total wichtig. Wenn man sieht, welchen Anteil die Reinigungskosten am Gesamtkostenaufkommen eines Krankenhauses ausmachen, wird das Gesundheitswesen daran nicht zugrunde gehen. Für mich ist auch ganz logisch, dass gute Leistung gut bezahlt werden muss. Das gilt für Beschäftigte und für Unternehmen.

Frau Fuchs-Dreisbach, bei uns stehen nicht die schwarzen Schafe, sondern diejenigen, die unter den schwarzen Schafen leiden. Das zu quantifizieren, ist relativ schwierig. Ich vertrete hier mit Westfalen die Hälfte unseres Zuständigkeitsbereichs in NRW. Wir haben in meinem Zuständigkeitsbereich sieben Mitgliederbüros. Allein in unserem Büro in Dortmund führen wir ungefähr 500 Rechtsstreite im Jahr im Sinne der Kolleginnen und Kollegen. Am 15. stehen bei uns die Telefone nicht still, weil Leute in Abrechnungen um ihre Stundenanzahl gebracht werden. Aber natürlich ist die Anzahl derjenigen, die nicht anrufen, höher. Ansonsten wäre das gar nicht leistbar. Für all unsere Büros in Deutschland gilt, dass dort, wo wir einen hohen Anteil an Mitgliedern der Gebäudereinigung haben, das Aufkommen gerade für den Rechtsschutz explizit hoch ist. Das steigt wirklich in einem Maße, dass es für uns sehr schwierig ist. Das sind keine Einzelfälle.

Jennifer Schramm-Zocher (Landesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks für das Land Nordrhein-Westfalen): Ich möchte vor allen Dingen die Gelegenheit nutzen, auf Herrn Wißuwas Einwände einzugehen.

Vorsitzender Josef Neumann: Frau Schramm-Zocher, ich bitte Sie, die Fragen zu beantworten, die Ihnen gestellt wurden. Wir führen hier keine Zwiegespräche zwischen Sachverständigen.

Jennifer Schramm-Zocher (Landesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks für das Land Nordrhein-Westfalen): Im Prinzip ist das Tariftreuegesetz in der Form nicht geeignet, die Aspekte einzubringen, die wir gerne einbringen würden. Wir setzen uns im Gebäudereinigerhandwerk sehr wohl mit Qualitätsaspekten auseinander. Ich möchte aber trotzdem sagen, dass diese Einzelfälle nicht durch ein Tariftreuegesetz, so wie es jetzt vorgesehen ist, beeinflusst werden können.

Sie fragten, ob wir in den einzelnen Punkten die Wirtschaftsförderung abgebildet sehen. Bei diesen Punkten, die hier aufgeführt sind, sehe ich das nicht.

Pagonis Pagonakis (Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen): Gleicher Lohn und gleiche Lebens- und Arbeitsbedingungen überall: Sie können noch so sehr Richtlinien verbessern, die Frage ist: Wird das vor Ort kontrolliert?

In dem Antrag wird ja auf Live-Ins eingegangen, und das ist ganz extrem. Die Menschen stehen 24 Stunden zur Verfügung. Der Kollege hat mir jetzt von einem Fall illegaler Beschäftigung berichtet. Da gibt es dann 1.000 Euro netto bar auf die Hand, und das war es. Niemand kontrolliert die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Familie. Wir wissen, das ist auch ein großes Problem für die Angehörigen selbst. Also man könnte sicherlich einiges verbessern.

Auf EU-Ebene ist diese Entsenderichtlinie ja auch viel weitergehend als in vielen Nationalstaaten. Die sind ja sehr frei, die Dinge umzusetzen.

In der Landwirtschaft leben die Beschäftigten oft in Containern auf dem Betriebsgelände. Dazu hat man keinen Zugang, wenn man da keine Gewerkschaftsmitglieder hat.

Wir sind immer für gesetzliche Verbesserungen, aber müssen automatisch mitdenken, wie sich das umsetzen lässt. Auch hier wäre für uns der erste Schritt Prävention. Denn die Menschen wissen gar nicht, was eine Entsenderichtlinie ist. Sie wissen, wie gesagt, auch nicht, was ein Mindestlohn ist. Sie wissen nicht, dass es nicht okay ist, acht Stunden zu arbeiten und darüber hinaus auch noch den Rest der Zeit zur Verfügung zu stehen. Hier braucht es aus unserer Sicht viel mehr Prävention.

David Zülow (DIE FAMILIENUNTERNEHMER): Frau Fuchs-Dreisbach, Ihre Frage war, ob dadurch Wirtschaftsförderung erreicht wird. Ich könnte das ganz kurz machen und sagen: auf gar keinen Fall.

Ich möchte aber noch eine Bemerkung hinzufügen, weil das immer wieder angeklungen ist: Ich wehre mich standhaft gegen die Kriminalisierung von kleinen und mittelständischen Unternehmen und gegen das Thema „Nachunternehmer und Vergabe“. Wenn sie kriminell sind, sind sie kriminell – unabhängig von der Betriebsgröße. Das erleben Sie bei ganz großen Unternehmen auf Baustellen. Ich nehme Sie gerne mit auf unsere Baustellen, an denen Großunternehmen beteiligt sind.

Kurzfassung: Wenn wir das Nachunternehmerprinzip aufgeben, führt das am Ende dazu, dass wir nur noch Mitarbeiter in großen Unternehmen haben. Das mag dem einen oder anderen nützlich erscheinen, für die Vielfalt in der Betriebslandschaft halte ich das für nicht besonders dienlich.

Wirtschaftsförderung wird dadurch nicht erreicht. Ganz im Gegenteil wird es einfach nur komplizierter gemacht. Auf die bürokratischen Monster und die Reaktion, die das bei der öffentlichen Vergabeseite garantiert nach sich zieht, bin ich eingegangen. Immer wieder kommt das Thema, dass der Zoll mehr Leute bräuchte. Vielleicht wäre dem Zoll schon geholfen, wenn weniger Menschen in den Büros säßen und dafür mehr Menschen auf die Baustellen rauskämen. Auch das gehört ein Stück weit mit dazu.

Frau Schneider hat nach dem Prinzip der negativen Koalitionsfreiheit gefragt. Ich fasse das zusammen: Negative Koalitionsfreiheit reizt zur Tarifbindung und Vereinfachung. Digitalisierung ist vielleicht ein eigener Aspekt.

Wir leben in einem freien Land. Hier hat zunächst einmal jeder das Recht, mit demjenigen Verträge und Bündnisse einzugehen, mit dem er das möchte. Niemand darf zum Heiraten gezwungen werden. Das gilt für Zwangsverheiratungen auf betrieblicher Ebene eigentlich ganz genauso. Das darf auch nicht dazu führen, dass ein System dadurch besonders gefördert wird. Sie schließen automatisch dann eine ganze Reihe an Betrieben aus, die sich ja immer noch an Recht und Gesetz halten. Wir reden ja nicht über Kleinkriminalität, sondern wir reden ja immer noch darüber, dass sich die Unternehmen, die sich an Vergaben beteiligen und nachher auch für die öffentliche Hand arbeiten wollen, nach wie vor an Recht und Gesetz zu halten haben. Deswegen braucht es dafür keinen zweiten Vertrag.

Umgekehrt: Wie entsteht der Reiz der Tarifbindung? Das ist so wie überall. Die Attraktivität muss in den Tarifverträgen liegen. Dafür kann der Gesetzgeber wenig machen. Ich kann die Leute nicht gesetzlich dazu zwingen, Dinge gut oder schlecht zu finden. Das ist Aufgabe der Tarifparteien. Wenn es eine echte Einigung ist, muss am Ende dabei herauskommen, dass es besser ist, auch als kleines oder mittleres Unternehmen in einen Tarifvertrag einzutreten, als das nicht zu tun. Der Gesetzgeber ist da der schlechteste Heiratsvermittler.

Zum Thema „Vereinfachung, Digitalisierung und Beschleunigung“: Das könnte jetzt ein langer Tag werden, aber ich achte für alle auf die Uhr. Wir hätten schon beim Thema „Bauen“ mit der digitalen Bauakte viel erreicht. Wir hätten schon viel damit erreicht, wenn das Thema „Datenschutz“ im Vergabebereich deutlich lockerer angepackt werden würde als vorher. Warum muss man zehn Anträge immer noch persönlich stellen? Manche Kommunen verzweifeln immer noch daran. Das machen nicht alle gleich gut. Das könnte jetzt ein langes Thema werden, würde aber an dieser Stelle den Rahmen sprengen. Wenn man gerade im gewerblichen Bereich mit dem Datenschutz etwas lockerer umginge und nicht fünf gleichlautende Anträge einzeln neu stellen müsste, wäre schon einiges erreicht.

Johannes Pöttering (unternehmer nrw): Ich fange gerne mit der Frage von Frau Teschlade nach den Zahlen an. Das ist nämlich in der Tat ein sehr interessanter Punkt. In dem Antrag schimmert ja auch so ein bisschen durch: NRW hat seine Vorbildfunktion verloren, und hier ist alles im Niedergang. – Ich beziehe mich bewusst auf Zahlen des WSI, des Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, und zwar des Tarifarchivs und von Professor Schulten zur Tarifbindung in den Bundesländern. Für das Jahr 2022 steht Nordrhein-Westfalen von allen Bundesländern an dritter Stelle. Nordrhein-Westfalen hat die dritthöchste Tarifbindung. Wir haben eine Tarifbindung von 56 %. Bundesweit sind es 51 %. Nur Bremen und das Saarland sind vor uns. Alle anderen auch westdeutschen Flächenländer liegen teilweise deutlich hinter Nordrhein-Westfalen. NRW liegt fünf Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt, über Hessen, Baden-Württemberg und Niedersachsen. Bayern hat zum Beispiel 47 %. Man kann absolut nicht sagen, dass Nordrhein-Westfalen zurückhängt.

Noch ein weiterer Punkt – auch Zahlen der Hans-Böckler-Stiftung –: Wir haben einmal die direkte Tarifbindung. Aber wir haben auch 25 % Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, sich aber sehr eng an den Tarifvertrag anlehnen und wo auch das Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung akzeptiert, dass sich diese Unternehmen an den Tarifverträgen orientieren.

Dann kommen wir zu der in der Tat spannenden Frage – das schwang ja da mit, Frau Teschlade – nach den OT-Zahlen. Wir sehen insgesamt – ob in unseren Zahlen oder denen der Gewerkschaften –, dass wir seit Mitte der 90er-Jahre einen deutlichen Rückgang der Tarifbindung haben, auch branchenübergreifend. Das hängt sicherlich auch mit ziemlich hohen Tarifabschlüssen Mitte der 90er-Jahre zusammen. Da war die Entgelthöhe – das muss man nicht bestreiten – sicherlich ein Grund.

Der Rückgang der Tarifbindung ist in Bereichen, die weit davon entfernt sind, prekär zu sein, im Grunde genauso wie in den anderen Branchen. In der Metall- und Elektroindustrie

in Nordrhein-Westfalen liegt das Durchschnittsentgelt bei 60.000 Euro. Das ist in keiner Weise prekär. Aber da sehen wir eine parallele Entwicklung zu den branchenübergreifenden Zahlen. Ich kann es jetzt nur für Metall sagen, weil ich das in Personalunion mache. Die anderen Zahlen kenne ich nicht. Aber da kann ich sagen, die sind Mitte der 90er-Jahre deutlich zurückgegangen.

Seit Mitte der 2000er-Jahre sind wir, was die tarifgebundenen Beschäftigten angeht, völlig stabil. Seit Einführung der OT-Mitgliedschaft – teilweise wird unterstellt, das wäre die Vorleistung zur Tariffucht – sind die Zahlen der tarifgebundenen Beschäftigten mehr oder weniger gleich geblieben. Die Zahl der OT-Beschäftigten, die sich aber anlehnen, ist deutlich gestiegen. Zumindest für die Metall- und Elektroindustrie würden wir eher sagen, das stärkt die Organisationskraft der Arbeitgeberverbände als Tarifvertragsparteien, dass auch die OT-Mitglieder weiter bei uns organisiert sind. Da sind wir in den Zahlen auch transparent. Die kann ich Ihnen auch zur Verfügung stellen. Da gibt es seit 2005 keinen Rückgang.

Zu der Frage, mit welchen Maßnahmen man Tarifbindung fördern kann: Vieles, was Herr Zülow gesagt hat, ist richtig. Für uns als Arbeitgeber gilt natürlich: Zu einem Tarifvertrag gehören immer zwei. Der Fachkräftemangel ist schon angesprochen worden. Wenn die Durchsetzungsfähigkeit der anderen Seite sehr hoch ist und man sich dann von Mindestbedingungen, die ein Tarifvertrag ja eigentlich abbilden soll, immer mehr zum Anspruch der Gewerkschaften hin entwickelt, dass der Tarifvertrag der Goldstandard ist, führt das dazu, dass der Tarifvertrag bei denen, die in einem harten Wettbewerb stehen und die Löhne nicht bezahlen können, unter Druck steht.

Dann auch noch mal zu den Zahlen zum Rückgang der Tarifbindung: Wir haben auch strukturelle Einflüsse auf die Tarifbindung. Besonders tarifgebunden sind Industrieunternehmen, Mittelstand auch, aber natürlich insbesondere große. Das, was wir in den letzten Jahren am Gesamtanteil der Bevölkerung auch an Rückgängen zu sehen haben, liegt auch daran, dass wir eine schleichende Deindustrialisierung in diesem Land haben. Wenn Industriearbeitsplätze nicht verloren gehen würden in der Chemieindustrie, bei Metall und Elektro, in den Grundstoffindustrien, die gerade in Nordrhein-Westfalen besonders stark sind, und wenn die nicht durch viele andere auch politisch verursachte Sachen unter Druck gerieten, sähen die Zahlen besser aus. Das Thema „Tarifbindung“ muss man schon ziemlich differenziert betrachten.

Der Vorschlag des Kollegen Wißuwa von der IG BAU: Die Frage der Mitgliedsbeiträge kann man stellen und wie man die behandelt. Dazu kann ich nichts sagen.

Aber ich kann sagen: Wenn der Gesetzgeber – Herr Zülow hat das deutlich gemacht – überall Standards immer weiter nach oben setzt und dann der Anspruch ist, dass der Tarifvertrag noch drüber gehen muss, schiebt man natürlich alles nach oben. Wenn man Tarifbindung stärken wollte, müsste man als Gesetzgeber auch mal darüber nachdenken – dazu müssten die Gewerkschaften auch bereit sein –, dass man viel mehr Öffnungsklauseln schafft, sodass Arbeitgeber, wenn sie an einer Stelle etwas geben, an einer anderen Stelle auch vielleicht ein bisschen weniger machen können als gesetzlich vorgegeben, zum Beispiel beim Thema „Arbeitszeit“, wo wir sehr starr sind. Man muss auch ein paar Benefits ermöglichen statt in allen Bereichen den

Goldstandard zu erwarten. Das muss austariert sein. Da sind die Möglichkeiten im Moment zu gering.

Wirtschaftsförderung sehe ich nicht. Alles, was hier steht, ist im besten Fall für uns neutral.

Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit ist nichts enthalten.

Thema „Industriepolitik“: Wenn die Bundesregierung endlich bei den Strompreisen helfen würde, wäre das für Tarifarbeitsplätze gerade in der Industrie ein ganz wichtiger Schritt. Dem sollte man sich widmen.

Frau Schneider sprach negative Koalitionsfreiheit an. Das ist eine Frage der freiheitlichen Grundordnung und des Systems als Ganzes, ob man auch ermöglicht, sich bewusst dagegen zu entscheiden. Herr Zülow hat ja seine Unzufriedenheit geäußert. Wenn das Unternehmen gar nicht die Möglichkeit hätte, aus diesem Tarifsysteem auszusteigen, dann wäre natürlich der „Druck“ auf die Tarifparteien, lebensnahe und wettbewerbsfähige Tarifverträge zu machen, noch viel geringer. Auch wir müssen uns einem Wettbewerb um die Arbeitsbedingungen stellen – immer oberhalb des gesetzlichen Niveaus; damit wir uns da nicht falsch verstehen. Eine Verkammerung des Tarifsystems oder so etwas würde die Maßstäbe verschieben und die Akzeptanz der Sozialpartnerschaft beschädigen. Zum Grund, dann Mitglied zu sein, habe ich einiges gesagt. Im Ringen um die richtigen tariflichen Lösungen müssen wir uns weiter dem Wettbewerb stellen.

Anke Unger (Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen): Mein Beitrag schließt da ein bisschen an. Die Frage kam von Frau Teschlade von der SPD-Fraktion zum Thema „Eingriff in die Tarifautonomie“. Das Gute ist ja: NRW ist ja nicht das erste Bundesland, das jetzt wieder den Schritt nach vorne macht. Wir haben ja Erfahrungen aus dem Saarland und aus Berlin. Die Verantwortungsträgerinnen und -träger in Hessen und Mecklenburg-Vorpommern, die ja an der Stelle ein bisschen weiter sind, können ja ganz genau beschreiben, welche Hürden es gibt und wie man bestimmte Dinge regeln kann.

Ist das ein Eingriff in die Tarifautonomie? Wir sagen ganz klar: auf gar keinen Fall. Denn die Länder, die das jetzt schon machen, machen das ja nicht ohne uns Sozialpartner. Jeder Tarifvertrag, der Standards setzen soll, wird ja mit den Tarifparteien abgesprochen. Das sind ja nicht irgendwelche Tarifverträge, die selber zusammengesetzt werden, sondern bestehende Tarifverträge.

Das stärkt uns natürlich, weil wir ja weiterhin Tarifverträge miteinander aushandeln wollen. Das wollen wir uns ja auch überhaupt nicht abnehmen lassen. Wir wollen auch nicht, dass das gesetzliche Strukturen für uns machen. Das machen wir immer noch selber.

Wir wollen auch kein Tarifvertragsgesetz, um damit eine Mitgliederkampagne loszutreten, im Gegenteil. Wir wollen eigentlich, dass die gut funktionierende Sozialpartnerschaft hier im Land ihre Wertschätzung erfährt.

Wir haben ja auch ein Positivbeispiel aus den Jahren 2012 und 2015. Es ist ja auch nach der Entwicklung gefragt worden. Wir haben zum Beispiel den ÖPNV. Die privaten Anbieter, die Tarifbindung nachweisen mussten und nachgewiesen haben, sind in der Tarifgemeinschaft geblieben. Die sind ja nicht, nachdem das Gesetz wieder abgeduldet worden ist, ausgetreten. Sie haben ja die Vorteile der Tarifbindung erfahren.

Tarifgebundene Unternehmen können uns helfen. Wir haben das eben bei den Ausführungen von Björn Wißuwa gehört. Wer baut eigentlich unsere Schulgebäude? Wer reinigt unsere Klassenräume und unsere Krankenhäuser? Wer macht die pädagogische Arbeit in der OGS oder beim Lieblingsprojekt von Karl-Josef Laumann KAOA? Das müssen ja Anbieter machen. In der alten Zeit war das so, dass sich die Dachdeckermeisterin von nebenan beworben hat und den Auftrag bekommen hat. Heutzutage wird das europaweit ausgeschrieben, und dann bekommen häufig Anbieter den Zuschlag, die vielleicht eine Postanschrift in Monheim oder im europäischen Ausland haben, aber kein Unternehmen vor Ort ansässig haben.

Wir interpretieren diesen Vorstoß auch so, dass das schon eine Stärkung der örtlichen Wirtschaft sein kann. Die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die vor Ort gerne die Restaurierung oder den Umbau der Schule umsetzen möchten oder die Straße bauen möchten, haben dadurch wieder eine Chance, wettbewerbsfähig zu sein.

Zur Frage von Frau Wenzel zum Thema „Allgemeinverbindlichkeitserklärung“: Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen sind nicht immer unser oberstes Ziel. Wir möchten das natürlich lieber so klären, dass alle mit uns verhandeln. Aber das ist ein ähnliches Thema wie der Mindestlohn. Wenn wir feststellen, dass eine Branche sehr zerfasert und schwierig ist auch zu organisieren auf beiden Seiten, dann sind Allgemeinverbindlichkeitserklärungen wirklich wichtig, um einfach bestimmte Standards festzulegen. Wir haben das ja in bestimmten Bereichen. In der Gebäudereinigung haben wir das, aber auch zum Beispiel im Pflegebereich. Da wollten wir ja – das ist hoffentlich auch gelungen – vor allem die mobilen Pflegeanbieter erreichen, weil da teilweise Wilder Westen geherrscht hat in der Umsetzung, in der Bezahlung und der Unterbringung der einzelnen Pflegekräfte. Von daher haben wir die Haltung, dass das nur bei öffentlichem Interesse notwendig ist. Aber wir können auch die Branchen ganz klar identifizieren, in denen es einfach wichtig ist.

Dann gab es noch die Frage zum Thema „Vergabe“. Auch da können wir auf Erfahrungen der genannten Bundesländer zurückgreifen. Wir möchten ein vereinfachtes Verfahren. Wir möchten auch, dass die Tarifklauseln von den anderen Kriterien entkoppelt sind, ökologischen Kriterien zum Beispiel, damit es kein Vergabedschungel wird.

Wir haben auch schon mit vielen Vergabestellen Gespräche geführt, die da sehr gut aufgestellt sind und sagen, wir brauchen einfach nur verständliche und nachvollziehbare Kriterien und eine Anlaufstelle für die Betriebe, damit sie wissen, an wen sie sich wenden können. Das muss natürlich auch hier im Land NRW verankert sein. Sie müssen wissen, was sie zu beachten haben und wo vielleicht Fallstricke sind, damit sie sich nicht in diesem Antragsdschungel verlieren. Sie müssen wissen, welche Kriterien sie einhalten müssen. Aber das ist regelbar. Das sehen wir im Saarland und in Berlin. Das ist möglich, und das läuft auch ziemlich gut.

Vorsitzender Josef Neumann: Ich sehe keine weiteren Wortmeldungen. Damit sind wir am Ende der heutigen Anhörung. Ich bedanke mich bei den Sachverständigen für ihre Bereitschaft, unsere Fragen zu beantworten, und wünsche ihnen eine gute Heimreise.

Das Protokoll der heutigen Veranstaltung ist nach der Fertigstellung auf der Internetseite des Ausschusses einsehbar.

gez. Josef Neumann
Vorsitzender

Anlage

03.05.2024/08.05.2024

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

Tableau

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Vorsitzende Anja Weber Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Anke Unger	18/1395
Präsident Arndt. G. Kirchhoff unternehmer nrw Landesvereinigung der Unterneh- mensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. Düsseldorf	Johannes Pöttering	18/1392
DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V. Berlin	David Zülow	18/1402
Pagonis Pagonakis Landesarbeitsgemeinschaft 'Arbeit und Leben' Düsseldorf	Pagonis Pagonakis Traian Danciu	18/1375
Geschäftsführerin Jennifer Schramm-Zocher Landesinnungsverband des Gebäu- dereiniger-Handwerks für das Land Nordrhein-Westfalen Köln	Jennifer Schramm-Zocher	---
Regionalleiter Björn Wißuwa IG BAU Dortmund	Björn Wißuwa	---