

## AVE für den Entgelttarifvertrag in Kraft getreten

Interview mit Detlef Deutschmann, Vorsitzender der Tarifkommission des LIV BB



**efa:** Sie haben seit Juli 2012 das Amt des Vorsitzenden des Tarifausschusses des Landesinnungsverbandes Berlin Brandenburg von Werner Gutschmidt übernommen. Wie kommt man auf die Idee, sich im Bereich Tarifwesen des LIV zu engagieren?

**Detlef Deutschmann:**

Tarifpolitik ist essentiell, es ist ein Gebiet bei dem man ohne politische Einmischung direkt Einfluss nehmen kann und es ist eine wichtige Aufgabe des Arbeitgeberverbandes. Ebenfalls bietet sich hier die Chance, mit den Arbeitnehmern für eine gerechte Lohnpolitik an einem Strang zu ziehen

**efa:** Ich könnte mir vorstellen, dass es in Sachen Tarife auch unterschiedliche Auffassungen innerhalb des Arbeitgeberlagers gibt. Wie kommt man da zu einer gemeinsamen Haltung?

**Detlef Deutschmann:**

Ja, sicherlich gibt es zu Beginn von Tarifverhandlungen auch innerhalb des Arbeitgeberlagers unterschiedliche Vorstellungen. Dafür gibt es aber ja gerade den Tarifausschuss des Landesinnungsverbandes, in den jede Innung aus dem LIV ihren Delegierten entsendet. Viele der Mitglieder sind schon langjährig dabei und haben erhebliche Erfahrungen. Beim Tarifausschuss gibt nicht der Vorsitzende den Ton an; Tarifpolitik ist ein permanenter Abstimmungsprozess. Mein Stellvertreter Thomas Troppens und ich versuchen alle Anliegen unter einen Hut zu bekommen. Ehe wir mit einer Gewerkschaft in Verhandlungen treten, beraten wir intern über Ziele und Strategien. Es ist dabei natürlich sehr hilfreich, dass sich der Tarifausschuss aus sehr engagierten Persönlichkeiten, welche durchweg aus marktbekannten Unternehmen kommen, zusammensetzt. Sicherlich hat jeder von uns auch seine eigenen betrieblichen Vorstellungen

und bringt diese auch mit in die Verhandlungen ein, aber erstens ist das gewollt, denn die Wünsche sind durchaus repräsentativ und zweitens war es bis jetzt immer sehr gut, einen internen Zielkorridor festzulegen. Die Kollegen im Ausschuss sind mit ihren Betrieben sehr marktnah und wissen wie dieser tickt. Erst wenn wir intern unsere Strategien und Erwartungen festgelegt haben, wird mit der Gewerkschaftsseite verhandelt.

Selbstverständlich hat die Arbeitnehmerseite auch ihre Vorstellungen und Forderungen. Im Ergebnis kann es also nur einen für beide Seiten tragfähigen Kompromiss geben. Aber darin liegt aus meiner Sicht genau der Vorteil von Tarifpolitik. Tarifpolitik ist gelebte Sozialpartnerschaft. Die letzten Verhandlungsjahre waren geprägt von dem Gedanken, auskömmliche und betriebswirtschaftliche Tarife und Tarif-Regelungen zu finden. Das gilt für beide Seiten - Arbeitnehmer wie Arbeitgeber.

**efa:** Sie haben Ihr Amt von Werner Gutschmidt übernommen, was hat er Ihnen mit auf dem Weg gegeben?

**Detlef Deutschmann:**

Werner Gutschmidt hat als Vorsitzender besonders das vorhandene Tarifwerk mit geprägt. Durch sein Engagement in Zusammenarbeit mit den Kollegen aus den neuen Bundesländern ist das sogenannte Tarifwerk Ost seit vielen Jahren in bewährter Anwendung. Darüber hinaus hat Werner Gutschmidt vehement ein Ziel verfolgt: die Tarifeinheit von Berlin und Brandenburg. Seiner Zähigkeit ist es zu verdanken, dass wir seit 2012 einheitliche Entgelte in Berlin und Brandenburg haben. Das Ziel der Tarifeinheit musste übrigens anfangs auch gegen eigene innerverbandliche Widerstände durchgefochten werden. Die Saat ist bekanntlich aufgegangen.

**efa:** Am 14.02.2014 ist die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) des Entgelttarifvertrages im Bundesanzeiger veröffentlicht worden und damit in Kraft getreten. Ist die AVE eine logische Konsequenz des Tarifeinheitsgedankens?

**Detlef Deutschmann:**

Ja sicherlich! Die Beantragung der AVE ist die logische Konsequenz daraus. Grundsätzlich gilt nach Tarifgesetz, dass Tarifverträge nur auf die sogenann-

ten Insider direkt Anwendung finden. D.h., dass Tarifverträge nur dann zwingend anzuwenden sind, wenn der Betrieb verbandlich und der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert ist. Wir haben im LIV Berlin/Brandenburg einen Organisationsgrad von 65%. Konkret sind über 65% aller Mitarbeiter im Elektrohandwerk bei Innungsmitgliedern beschäftigt. Somit bleiben also 35% der Arbeitnehmer und sicherlich mehr als 50% der Betriebe als sogenannte „Außen-seiter“ übrig. Die Prozentsätze kommen daher, dass im Durchschnitt mehr Arbeitnehmer je Innungsbetrieb beschäftigt sind und im Innungsbetrieb auch weitaus mehr ausgebildet wird. Immer wieder müssen wir aber feststellen, dass gerade diese „Außen-seiter“ durch Dumpingpreise ungerechtfertigt an Aufträge gelangen; sicherlich auch nur, weil Dumpinglöhne dahinterstecken. Es ist daher nur konsequent, durch eine AVE der Entgelte den Markt nach unten zu begrenzen. Durch die nun erfolgte AVE des Entgelttarifvertrages gilt, dass diese neben den bundesweiten Mindestentgelten anzuwenden sind. Das heißt, der Geselle muß auch nach der richtigen tariflichen Entgeltgruppe entlohnt werden. Wer jetzt nicht mindestens nach Tarif bezahlt wird, wird bei einer Betriebsprüfung „Trauer tragen“. Dann werden nämlich in jedem Falle nicht bezahlte bzw. zu wenig bezahlte Sozialversicherungs- und Rentenversicherungsanteile fällig, und in vielen Fällen auch Entgeltnachzahlungen. Übrigens: Unwissenheit schützt vor Strafe nicht!

Unsere nächste Aufgabe ist es daher, alle Stellen und Quellen über unsere AVE-Tarife zu informieren. Selbstverständlich werden wir die Zollämter, die Agenturen für Arbeit und die öffentlichen Auftragsvergabestellen sowie die Kommunen und die Netzbetreiber informieren und auf die Anwendungspflicht unserer Entgelte hinweisen. Wir haben erste Gespräche mit den Ministerien in Berlin und Brandenburg geführt, wo uns zugesagt wurde, dass auch sie ihre internen Medien nutzen werden, um auf die strikte Anwendung der AVE hinzuweisen. Es liegt auf der Hand, wer jetzt nicht nach Tarif bezahlt und dabei erwischt wird, der fliegt als Bieter bei öffentlichen Aufträgen raus. Auch unser Sozialpartner, die IGM, wird ihre Mitglieder und die Arbeitnehmer über die AVE der Entgelte informieren. Ich hoffe nicht, dass es zu Konflikten in Betrieben kommt. Andererseits kann ich aber die Arbeitnehmer verstehen, die sich einen anderen Arbeitgeber suchen, weil sie nicht mindestens das Tarifentgelt erhalten.

**efa: Das Tarifwerk des LIV besteht aus Tarifverträgen, die sowohl mit der CGM als auch teilweise mit der IGM vereinbart wurden. Wie ist das zu verstehen?**

**Detlef Deutschmann:**

Um das Zustandekommen des Tarifvertragswerks zu verstehen, muss man bis ins Jahr 1996 zurück-schauen. Damals war der LIV Elektro Berlin/Brandenburg in einer Tarifgemeinschaft zusammen mit dem Metallhandwerk, die bis 1996 mit der IG-Metall Tarifverträge paraphiert hat. 1996 konnte trotz zäher Verhandlungen mit der IG-Metall keine Einigkeit in Sachen Entgelte, Arbeitszeit, Urlaubszeiten und Tarifgebiete erzielt werden. Insbesondere das Festhalten der IGM an unterschiedlichen Tarifgebieten (Ost-Berlin, West-Berlin und Brandenburg), aber auch die Forderung der Einführung einer 36-Stundenwoche, haben damals zu unüberbrückbaren Differenzen geführt. Es war dann nur konsequent, dass wir als Arbeitgeberverband die bestehenden Verträge mit der IGM fristgerecht zu Ende 1997 bzw. 31.03.1998 gekündigt haben. (Übrigens hat das BAG 2006 auch die Rechtmäßigkeit unserer Kündigung festgestellt.)

Selbstverständlich wollten wir aber damals nicht ohne Tarifwerk bleiben, schon gar nicht mit einem gekündigten ggfs. nachwirkenden Tarifwerk. Daher wurden dann intensive Verhandlungen mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) geführt, die schon in den neuen Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und in einigen alten Bundesländern Vertragspartner der LIV waren. Das Ergebnis von damals ist heute in Fortschreitung noch gültig und in Anwendung.

**efa: Ja, warum wurde jetzt aber wieder mit der IGM verhandelt?**

**Detlef Deutschmann:**

Die IGM von damals gibt es nicht mehr. Die IGM von heute hat an vielen Stellen ihre Dogmen von damals aufgegeben bzw. geht heute sehr viel branchenspezifischer und damit flexibler ans Werk. Rechtlich braucht man für eine AVE die Zustimmung der Tarifausschüsse der Länder Berlin und Brandenburg. Die Ausschüsse werden paritätisch vom DGB (Arbeitnehmer) und vom uvb (Arbeitgeber) besetzt. Ein Tarifvertrag, abgeschlossen mit der CGM, hätte keine Chance auf Zustimmung vom DGB gehabt. Eine AVE sollte man auch mit der Gewerkschaft vereinbaren, die in der Lage ist, auch in den Betrieben auf deren Einhaltung zu drängen.

**efa: Welche Entgelte wurden denn nun mit der IGM vereinbart und als allgemeinverbindlich erklärt?**

**Detlef Deutschmann:**

Erstmals ist es einem Handwerksbereich gelungen, einen Entgelttarifvertrag mit gleichen Entgelten für Berlin und Brandenburg nicht nur abzuschließen, sondern auch für allgemeinverbindlich erklärt zu bekommen. Der LIV ist sehr stolz auf diese einmalige Verbandsleistung. Längerfristig wird sich hierdurch der Wettbewerb entzerren. Dem Lohndumping in der Region wird damit der „Garaus“ gemacht.

Alle 12 Entgeltgruppen sind jetzt verbindlich und gelten damit als Stunden-Entgelt-Minimum in den einzelnen Entgeltgruppen (siehe Tabelle). Damit liegt das Entgelt für einen erfahrenen Gesellen bei 11,30 EUR/h (E6). Wir haben neben der Lohn-tabelle auch die Eingruppierungsregeln dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag angehängt. So können wir sichergehen, dass es bei der jeweiligen Eingruppierung des Mitarbeiters keine Diskussionen gibt. Als Arbeitgeber haben wir die gesellschaftliche Verpflichtung, unsere Mitarbeiter ordentlich für ihre Leistungen zu bezahlen. Bei ordentlicher Kalkulation, ausgehend von einem Bruttoentgelt von 11,30 EUR, ergeben sich Verrechnungssätze von durchschnittlich über 36,00 EUR. Das muss sich nicht nur bei den Betrieben herumsprechen - die wissen es sehr genau - sondern wir werden den Vergabestellen vorrechnen, ab wann sie ordnungswidrige Preise fordern.

**efa: Es wird immer behauptet, dass außerhalb des „Speckgürtels“ solche Verrechnungssätze nicht durchsetzbar sind. Diese Betriebe müssen sich jetzt aber auch an die allgemeinverbindliche Entgelttabelle halten. Was sagen Sie diesen Betrieben?**

**Detlef Deutschmann:**

Sicherlich haben es die Betriebe in der Prignitz oder im Oderland nicht leicht. Aber auch dort muss dem Kunden klar vorgerechnet werden, dass Infrastruktur und Leben nur dann vor Ort bleibt, wenn Anreize bestehen, wenn vernünftige Löhne gezahlt werden. Die AVE schafft hier Sicherheit vor Dumpinglöhnen und falsch verstandener Konkurrenz. Wissen Sie, grundsätzlich hat eine Elektroanlage in Schwedt den gleichen Wert wie in Potsdam. Das Material kostet überall ähnlich. Ein Elektrotechniker-Geselle muss sich heute ein breites Wissen aneignen, sich ständig auf den neusten Stand der Technik bringen. Die Zuständigkeit des Elektrohandwerks nimmt zu. Alles wird elektrisch. Systeme müssen zusammengeführt werden, und denken wir nur an das Thema „erneuerbare Energien“. Heute kommt man mit dem Wissen über Schalter

und Steckdose nicht weit. Im Umkehrschluss bedeutet das aber: wer fachlich was drauf hat muss auch entsprechend verdienen. Wenn der Kollege in der Prignitz oder im Oderland nicht ordentlich entlohnt wird, wird er die Gegend wie viele vor ihm verlassen. Das wäre dann das Aus für die dortigen Betriebe. Einen Fachkräftemangel spüren wir inzwischen überall.

## **efa: Wie geht es nun weiter mit dem Tarifwesen des Verbandes?**

### **Detlef Deutschmann:**

Im Moment haben wir alle Hände voll damit zu tun, die AVE und deren Konsequenzen publik zu machen. Unser Verband bietet Allen entsprechende Beratungen an. Gerne berichten wir auch auf Innungsversammlungen und in den einschlägigen Medien. Aber selbstverständlich denken wir auch weiter. Als nächsten Schritt haben wir klar im Fokus, auch für unseren frisch abgeschlossenen Tarifvertrag für Lehrlinge gemeinsam mit der IGM die AVE zu beantragen. Wir wissen, dass wir mit unseren neuen Ausbildungsvergütungen „hoch rangegangen sind“. Wir wollen aber erreichen, dass sich keiner davonstehlen muss. Es kann nicht angehen, dass immer noch Lehrverträge eingetragen werden, die in der Rubrik Vergütung 20 % unter Tarif liegen. Wir wol-

len und müssen die Attraktivität einer Ausbildung im E-Handwerk stärken. Ein ansprechendes Lehrgeld ist ein Baustein dafür.

Selbstverständlich machen wir uns auch schon heute Gedanken darüber, wie es mit dem Tarifgeschehen weitergeht. Themen wie Weiterbildung, Qualifizierung, Alterssicherung, flexibler Übergang in die Rente, Lebensarbeitszeitkonten und Teilzeit stehen auf der Agenda. Wir wollen uns aber auch dafür einsetzen, dass sich mehr Frauen für eine Arbeit oder Ausbildung im E-Handwerk begeistern.

## **efa: Die AVE für die Entgelttarife wird sicherlich nicht bei allen Betrieben auf Gegenliebe stoßen.. Insbesondere bei den Nichtinnungsmitgliedern könnte ich mir vorstellen gibt es Protest. Was sagen Sie denen?**

### **Detlef Deutschmann:**

Erst einmal sage ich den Nichtinnungsbetrieben: werdet Innungsmitglied und engagiert euch. Das ist doch gerade das Schöne, unsere Tarife verhandeln wir selber. Jedes Mitglied kann seine Vorstellungen einbringen und mitgestalten. Wer nicht organisiert ist, kann sich nicht beschweren, dass die Mehrheit entscheidet. Wie gesagt, wir müssen unseren Beruf und die Bezahlung attraktiv halten. Aufgrund des demografischen Faktors müs-

sen wir aufpassen, dass nicht noch mehr Fachkräfte die Region verlassen. Wir sind mit unserer Entgelttabelle nicht über das Ziel hinausgeschossen, sondern haben das Machbare vereinbart. Unsere AVE geht über zwei Jahre, so dass die Entgelte für 2015 auch schon feststehen. Wir erreichen damit Sicherheit und Verlässlichkeit für die Betriebe. Ich kann jedem Kollegen nur empfehlen, die Entgeltsteigerung für 2015 rechtzeitig in die Verrechnungssätze einzubeziehen. Sollte es Fragen zu der Entgeltstruktur oder zu Eingruppierungskriterien geben, dann geben wir gerne entsprechende Tipps. Innungsmitglieder erhalten selbstverständlich direkte Hilfe von uns.

Größeren Betrieben, die nicht Innungsmitglied sind, rate ich, den Weg in die Innung zu gehen. Damit erhalten sie Sicherheit vor Haustarifverträgen und können von dem Tarif- und Arbeitsrechtswissen des Verbandes neben der aktiven Einflussnahme profitieren. Wir, die Kollegen der einzelnen Innungen und des LIV, arbeiten an vielen Themen für das E-Handwerk von morgen. Hierbei kann und sollte man sich bereits heute einbringen. Nur so ist die Zukunft des eigenen Unternehmens gesichert.

## **efa: Herr Deutschmann, herzlichen Dank für das Gespräch.**