

ZUSAMMEN

ZUKUNFT

GESTALTEN

Für unsere Druckindustrie

# FAKTENCHECK

## Tarifverhandlungen Druckindustrie 2018

**UPDATE**  
**November 2018**

**bvdm.**

## **Vorwort**

Die Arbeitgeber fordern seit Jahren eine Reform des Tarifwerks der Druckindustrie und haben hierzu mit der Gewerkschaft ver.di seit dem Tarifabschluss 2014 viele Gespräche geführt. Da die Gewerkschaft alle Reformvorschläge abgeblockt hat, haben die Arbeitgeber die Manteltarifverträge zum 30. September 2018 gekündigt und ver.di erneut zu Verhandlungen aufgerufen.

Die Gewerkschaft ver.di hat das Lohnabkommen aus dem Jahr 2016 zum 31. August 2018 gekündigt und fordert eine Lohnerhöhung von 5%.

In mittlerweile vier Verhandlungsrunden hat es bisher keine Einigung gegeben. Die Arbeitgeber haben am 30. Oktober 2018 ver.di ein umfassendes Kompromisspaket vorgelegt, das neben einem fairen Lohnabschluss auch die Zusage enthielt, den Manteltarifvertrag für bestehende Arbeitsverhältnisse wieder in Kraft zu setzen.

Die Gewerkschaft verbreitet zu diesem Angebot der Arbeitgeber gezielt Falschinformationen, um Sorge vor dem Verlust tariflicher Ansprüche zu wecken, Streiks anzuzetteln und so Mitglieder zu gewinnen.

Die Antworten der Arbeitgeber auf die wichtigsten Behauptungen der Gewerkschaft sind in dem vorliegenden Papier zusammengefasst.

Bundesverband Druck und Medien e.V.  
Berlin, November 2018

**FALSCH**

*ver.di behauptet:*

**1. Die Arbeitgeber wollen den Manteltarifvertrag massiv verschlechtern.**

Ver.di tut so, als wollten die Arbeitgeber vom Urlaub bis zu den Zuschlägen alle tariflichen Ansprüche abschaffen. Das ist aber nicht der Fall. Das weiß auch ver.di.

**Die Arbeitgeber haben vielmehr angeboten, den MTV komplett, von § 1 bis § 17, für bestehende Arbeitsverhältnisse wieder in Kraft zu setzen. Für alle derzeit Beschäftigten würden sich die Arbeitsbedingungen also gar nicht ändern.**

Damit sind die Arbeitgeber ver.di einen sehr großen Schritt entgegengekommen. Wir haben Verständnis dafür, dass Einschnitte in finanziell eingeplante Besitzstände nur schwer zu vermitteln sind. Doch dieses Entgegenkommen bringt uns auch an den Rand unserer Möglichkeiten. Denn klar ist auch, dass sich die Betriebe im ständigen Kampf um Wettbewerbsfähigkeit das hohe Tarifniveau des MTV auf Dauer nicht mehr leisten können. Das wissen auch alle Arbeitnehmer der Branche, die aufmerksam beobachten, was im eigenen Betrieb und um sie herum passiert.

Schon jetzt gilt der MTV in kaum einem Betrieb mehr unverändert. In vielen Fällen wurden vor Ort bereits pragmatische Lösungen gefunden, um die Regelungen des Tarifvertrages für den Betrieb irgendwie passend zu machen. Aber das gelingt nicht überall. Die Anzahl der tarifgebundenen Betriebe sinkt deshalb seit Jahren, der Austritt aus der Tarifbindung ist für viele Betriebe der einzige Ausweg aus einem viel zu starren und hoffnungslos veralteten Tarifwerk. Die Gewerkschaft ignoriert dies völlig. Sie konzentriert sich darauf, den Arbeitgebern Vorwürfe zu machen, anstatt an der Ursache der fehlenden Überzeugungskraft des Tarifvertrages zu arbeiten.

Auch haben wir angeboten, Spielräume für die Betriebsparteien zu schaffen, um betriebsspezifische, individuelle Regelungen gestalten zu können, die besser zu ihnen passen. Davon profitieren am Ende alle. Denn der Tarifvertrag kann den Betrieben hierbei Leitplanken vorgeben, an denen sie sich orientieren können und die auch den Arbeitnehmern, etwa durch Beschäftigungsgarantien, Vorteile bringen können.

Leider ist ver.di an einer Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Zukunft, anders als andere Gewerkschaften, überhaupt nicht interessiert. Sie hält an einem antiquierten Tarifvertrag fest, ohne sich darum zu scheren, für wie viele Arbeitnehmer dieser eigentlich noch gilt. Diesen Weg, der nur in die Sackgasse führen kann, sollten die Beschäftigten nicht mitgehen.

*ver.di behauptet:*

**2. Die Arbeitgeber haben ein miserables Lohnangebot vorgelegt.**

**FALSCH**

Die Arbeitgeber haben am 30. Oktober ein faires Lohnangebot vorgelegt, das die zu erwartende Preissteigerung ausgleicht und den Arbeitnehmern darüber hinaus zusätzlichen finanziellen Spielraum verschafft:

- November 2018: **200 €**
- April 2019: **2,4 %** Lohnerhöhung
- April 2020: **1,4 %** Lohnerhöhung
- Februar 2021: **200 €**
- Laufzeit: 30 Monate bis Ende Februar 2021

Zuvor hatte ver.di ihre Forderung von 5% für 12 Monate schon auf 2,7% fast halbiert. Für zwei Jahre forderte die Gewerkschaft Lohnerhöhungen von 2,7% und 2,4%.

Ver.di begründet die ursprüngliche Forderung mit dem „gesamtgesellschaftlichen Wachstum“, verschweigt dabei aber bewusst, dass die Druckindustrie von diesem seit Jahren gar nicht profitiert. Zudem ziehen auch in der Gesamtwirtschaft dunkle Wolken auf: Die Bundesregierung hat ihre Wachstumsprognose im Oktober deutlich reduziert.

Von sprudelnden Gewinnen ist die Druckindustrie weit entfernt. Die Betriebe kämpfen mit starken Preissteigerungen, die sie kaum an ihre Kunden weitergeben können. Dringend benötigtes Geld für Investitionen fehlt häufig. Daher sind die letzten Forderungen der Gewerkschaft immer noch zu hoch.

Aus Sicht der Arbeitgeber liegen die Vorstellungen in der Lohnfrage aber nicht mehr so weit auseinander, dass keine Einigung erzielt werden könnte. Allerdings spielt für die Arbeitgeber das Gesamtpaket inklusive Manteltarifvertrag eine Rolle.

*ver.di behauptet:*

**3. Die Arbeitgeber wollen die Belegschaften spalten.  
Für Neueinstellungen soll überhaupt kein Tarifschutz mehr gelten.**

**FALSCH**

Das ist eine glatte Lüge.

Zunächst einmal ist der Manteltarifvertrag nicht der einzige Tarifvertrag der Druckindustrie. Die übrigen Tarifverträge, wie etwa der Lohnrahmentarifvertrag und auch ein künftiges Lohnabkommen gelten auch für Neueinstellungen.

Außerdem haben die Arbeitgeber ver.di am 30. Oktober angeboten, ab sofort für neue Arbeitsverhältnisse große Teile des Mantels gelten zu lassen. Darin verbergen sich viele Vorteile für neue Kollegen, zum Beispiel:

- 30 Tage Urlaub
- 5-Tage-Woche
- Freischichten für Schichtarbeiter
- Übernahme von Auszubildenden für mindestens 12 Monate
- Zuschläge für Nacht-, Feiertags- und Samstagsarbeit sowie Überstunden
- zusätzliches Krankengeld, Hinterbliebenengeld

Zu den strittigen Punkten, wie Arbeitszeit, Höhe von Jahresleistung und Urlaubsgeld und bestimmten Zuschlägen haben die Arbeitgeber ebenfalls ganz konkrete Angebote gemacht. Damit könnte der ziemlich angestaubte MTV aus den Zeiten des Bleisatzes in die Gegenwart geholt und fit für die Zukunft gemacht werden. Angesichts der dramatischen Veränderungen, die die Branche in den letzten Jahrzehnten durchgemacht hat, kann niemand erwarten, dass neue Mitarbeiter zu den gleichen Bedingungen eingestellt werden, wie jemand, der noch in den goldenen Zeiten der Druckindustrie angefangen hat. Dennoch sind die Arbeitgeber für Kompromisse aufgeschlossen.

Auch für Neueinstellungen haben die Arbeitgeber also ganz deutlich Gesprächsbereitschaft signalisiert. Ver.di hat diese ausgestreckte Hand ausgeschlagen.

**Damit hat die Gewerkschaft selbst verhindert, dass die neuen Mitarbeiter, die nicht von der Nachwirkung des alten MTV profitieren, in den Genuss tariflicher Regelungen kommen.**

*ver.di behauptet:*

**4. Die Arbeitgeber streben betriebliche Öffnungsklauseln im MTV für weitere Verschlechterungen an.**

Das ist so nicht richtig. Öffnungsklauseln können auch für Arbeitnehmer sehr attraktiv sein.

Der MTV soll als Flächentarif für die unterschiedlichsten Betriebe der Druckbranche Regelungen treffen; er soll also für die große Zeitungsdruckerei mit mehreren 100 Beschäftigten ebenso gelten, wie für das traditionsreiche Familienunternehmen mit fünf Mitarbeitern. Betriebe mit unterschiedlichen Gegebenheiten haben aber auch unterschiedliche Bedürfnisse. Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten sind daher ein wichtiges Instrument, um die Mindeststandards, die ein Flächentarifvertrag definieren soll, an die betrieblichen Realitäten anzupassen.

Die Ausgestaltung der neuen Regelungen haben Arbeitnehmer und Betriebsräte mit in der Hand: Werden diese ausgeglichen gestaltet, können sie den Betrieben Handlungsspielraum und Flexibilität geben und den Mitarbeitern Sicherheit und Entlastung.

Neue Flexibilisierungsmöglichkeiten im Bereich Arbeitszeit, Zuschläge und Sonderzahlungen könnten mit Regelungen zur Beschäftigungssicherung, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Schichtarbeiter und ältere Arbeitnehmer sowie Zuschüssen zur betrieblichen Altersvorsorge verbunden werden. Darüber sollen die Betriebsräte in freiwilligen Betriebsvereinbarungen mitentscheiden können.

*ver.di behauptet:*

**5. Die Regelungen zur Maschinenbesetzung sollen ersatzlos gestrichen werden.**

Diese Behauptung ist falsch.

Die Arbeitgeber haben nicht gefordert, die Maschinenbesetzungsregeln ersatzlos zu streichen. Der bvdm hat ver.di vielmehr erneut gesonderte Gespräche über die Ausgestaltung der Besetzungsregeln angeboten – so wie der bvdm auch schon in den bisherigen elf Gesprächen zur Reform des MTV signalisiert hatte, dass eine vermittelnde Lösung denkbar ist. Regelungen, die keinen praktischen Anwendungsbereich mehr haben, weil es etwa die beschriebenen Maschinen oder Tätigkeiten gar nicht mehr gibt, sollen bei dieser Gelegenheit aus dem Regelwerk verschwinden. Arbeitsplatzabbau haben die Arbeitgeber dabei ausdrücklich ausgeschlossen.

Bei genauer Betrachtung der Vorschriften, wäre die Streichung der Maschinenbesetzungsregeln zwar die sinnvollste Lösung. Ihr Sinn und Zweck, Arbeitnehmer vor physischen und psychischen Belastungen durch Unterbesetzung oder fachliche Überforderung zu schützen, kann nämlich auch anders als durch veraltete Regeln zum Teil noch aus Zeiten des Bleisatzes erreicht werden. In keiner anderen Branche bestehen vergleichbare Vorschriften.

In der ver.di-Branchenzeitung „Druck+Papier“ äußerte sich Frank Werneke, Stellvertreter ver.di-Vorsitzender und ver.di-Verhandlungsführer, zu den Besetzungsregeln folgendermaßen: „Zugegeben – die praktische Anwendung der Maschinenbesetzung zeigt heute einige Abnutzungserscheinungen. Aber dennoch haben wir dieses wichtige

tarifpolitische Instrument zur Personalbemessung und gegen Überlastung bis heute verteidigen können“.

Auch ver.di ist sich also des Überarbeitungsbedarfs durchaus bewusst. Das zeigen auch die abweichenden pragmatischen und individuellen betrieblichen Lösungen, die zahlreiche Unternehmen – durchaus auch mit Zustimmung von ver.di – gefunden haben.

In der Fläche allerdings hält ver.di – auch als Druckmittel gegenüber den Arbeitgebern – weiter an den bestehenden und längst überholten Regelungen fest.

*ver.di behauptet:*

#### **6. Der bvdm bereitet einen tarifpolitischen Großkonflikt vor.**

**FALSCH**

Die Arbeitgeber sind nach wie vor an Veränderungen im MTV interessiert. Ver.di möchte dieses veraltete Regelwerk gerne unverändert beibehalten. Ob es allerdings zu einer kämpferischen Auseinandersetzung kommen muss, liegt nun in der Hand von ver.di. Die Arbeitgeber haben mit ihrem Angebot, den MTV ohne Anhänge für bestehende Arbeitsverhältnisse wieder in Kraft zu setzen und auch für Neueinsteiger wesentliche Teile gelten zu lassen, einen großen Schritt in Richtung Deeskalation getan.

Arbeitskämpfe schaden Betrieben und Beschäftigten gleichermaßen. Daher sind die Arbeitgeber der Gewerkschaft in den Verhandlungen schon sehr weit entgegengekommen. Sie haben durch ihr Angebot deutlich gezeigt, dass sie konstruktiv über einen neuen MTV und Lohnerhöhungen verhandeln wollen, um für beide Seiten eine akzeptable Lösung zu finden. Gezeigt haben sie damit auch, dass sie an einer kämpferischen Auseinandersetzung kein Interesse haben.

Bei ver.di ist dies offenbar leider umgekehrt. Mangelnde Bereitschaft konstruktiv am Einigungsprozess mitzuwirken ist dabei symptomatisch; eigene kreative Vorschläge: Fehlanzeige. Stattdessen scheint ver.di zu versuchen, Streiks zur Mitgliederwerbung anzuzetteln.

Natürlich ist es leichter, Veränderungen pauschal abzulehnen – einer Lösung zuträglich ist dies aber nicht. Die absolute Blockadehaltung und pauschale Ablehnung jeglicher Gesprächsbereitschaft, wie ver.di sie derzeit in Bezug auf den MTV zeigt, führt zu verhärten Fronten, die es unmöglich machen, einen für alle Seiten annehmbaren Kompromiss zu finden.

Ein solches Vorgehen kann nicht im Interesse der Arbeitnehmer sein. Einzig ver.di scheint darin eine Chance zu sehen, ihre Mitgliederzahlen zu steigern. Ob ein tarifpolitischer Großkonflikt dafür allerdings das richtige Mittel ist?