



Deutscher Forstunternehmerverband e.V.
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Sprecher: Thomas Klute, Forstwirtschaftsmeister,

DFUV Lohn- und Tarifpolitik 2010 – 2014

ZIELE:

- Berufsbild durchsetzen
- Wettbewerbsfähigkeit sichern
- Ertragskraft stärken

Berufsbild durchsetzen

- Handwerklichen Anspruch an die Forstdienstleistung draußen „verkaufen“
- Gesellschaftlichen Ansprüche an den Wald und an die Waldarbeit gerecht werden
- Entgeltniveau wegen gesteigener Produktivität an Handwerk und Industrie ausrichten, Abkehr von der Landwirtschaft
- Berufsbild für Facharbeiter attraktiv halten

Wettbewerbsfähigkeit sichern

- **Ziel:** Gutes Personal und gute Ausstattung
- **Weg dahin:**
 - ✓ Mindestlohn zum Schutz vor Billigkonkurrenz
 - ✓ Angemessenes Lohnniveau für gute Fachkräfte
 - ✓ Flexibler und attraktiver Bundesrahmentarifvertrag (ist zu reformieren in Anlehnung an die Überlegungen der BDA [siehe www.bda-online.de])
 - ✓ Angemessene Ausbildungs- und Fortbildungstarifverträge
 - ✓ Einfache und praktikable Anerkennung von forstlichen Fachausbildungen (besonders europäischer Mitarbeiter).

Ertragskraft stärken

- Möglichkeit schaffen, aus Stundenerlösen Rücklagen für Investitionen und Alter zu bilden.
- Eigenständig und verantwortungsvoll handelndes Personal an den Betrieb binden.
- Produktivität steigern durch höhere Effizienz der Arbeitsverfahren.
Spruch:
Der richtige Mann mit der richtigen Technik am richtigen Platz!
- Bessere Einbindung der Abläufe in den Forstunternehmen in die Prozessoptimierung der Forst- und Holzwirtschaft (Kapazitätsplanung, Umsetzzeiten, Kundenbetreuung, Partnerschaft auf Augenhöhe)

Aussage: Eigenes Stammpersonal ist der Erfolgsfaktor Nr. 1!

- **Keine Zustimmung, weil**

- im Wald keine Ansprüche gestellt werden
- der Auftraggeber gutes Personal nicht honoriert
- man sich nur Ärger und Kosten ans Bein bindet
- man jederzeit Leute findet, wenn man sie braucht
- Subunternehmer überall verfügbar sind

Fazit: Es soll bleiben wie es ist.
Wir bleiben eine Billigbranche und brauchen darum billige Mitarbeiter.
Waldarbeit kann jeder machen.

- **Zustimmung, weil**

- ✓ an die Forstarbeit hohe Ansprüche gestellt werden
- ✓ der Auftraggeber nachweislich qualifiziertes Personal bevorzugt
- ✓ man mit wechselndem Personal nur Ärger und Aufwand hat
- ✓ gute Leute jetzt schon kaum zu finden sind
- ✓ Subunternehmer zertifiziert sein müssten und man sowieso für sie haftet

Fazit: Das Berufsbild, unsere Wettbewerbsfähigkeit und eine höhere Ertragskraft meines Unternehmens hängen von gutem Personal ab.

Warum brauchen wir Tarifverträge ?

• Für die Branche

- ✓ Angleichung von Wettbewerbsbedingungen
- ✓ Entwicklung des Berufsbildes und Abgrenzung zu ähnlichen Branchen
- ✓ Einarbeitung von technischen und sozialen Standards
- ✓ Mitbestimmung der Branche in der gesellschaftlichen und tarifpolitischen Entwicklung

• Für Ihren Betrieb

- ✓ Serviceleistung des Verbandes zur Begründung eines privatrechtlichen Schuldverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- ✓ Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis
- ✓ Regelung von gegenseitigen Rechten und Pflichten

Die Tarifverträge im DFUV

- Grundgesetz: Die Koalitionsfreiheit und die Tarifhoheit
- Tarifvertragsgesetz: Wer darf für wen Tarifverträge abschliessen?
- DFUV-Bundesrahmentarifvertrag
- Lohn tarifverträge der Landesverbände oder Fachgruppen im DFUV
- Mindestlohntarifvertrag für forstliche Dienstleistungen
- Ausbildungstarifvertrag für gewerbliche Forstberufe
- Zu berücksichtigen: Tarifverträge der Waldbesitzer, landwirtschaftlichen Lohnunternehmer, der Länder, Kommunen sowie verwandter Branchen (Bau, Landschaftsbau, Holzwirtschaft).



Der DFUV ist ein Arbeitgeberverband mit Tarifbindung

Das bedeutet: Tarifabschlüsse gelten für alle Mitglieder. So der Bundesrahmentarifvertrag.
Lohntarifverträge machen die Landesverbände. Auch sie sind für alle Mitglieder verpflichtend!

Tarifstrategie des DFUV bis 2014

- Mindestlohn von 10,52 € ab 1.12.2010 für Forstdienstleister aufgrund der Öffnung des Arbeitsmarktes für europäische Arbeitnehmer ab Mai 2011.
Ziel: Boden einziehen bei Dienstleistungspreisen.
- Lohnsteigerungen für Forstwirte von 3,9 % ab Oktober 2010 aufgrund guter Holzmarktlage und dem Problem der Facharbeiterknappheit:
Ziel: 14 €/Std brutto bis Ende 2014.

Staatliche Ordnungspolitik zu Globalisierung und EU-Markoliberalisierung

• **EU-Angleichung**

In der Angleichungsphase unterschiedlicher Sozial- und Lebensstandards innerhalb der EU fordert die EU vom nationalen Gesetzgeber Maßnahmen, die zum Einen die Öffnung (Liberalisierung) der Märkte ermöglichen (EU-Dienstleistungsrichtlinie). Zum Anderen werden ordnungspolitische Maßnahmen zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen nötig. Eine Maßnahme ist der Branchenmindestlohn (geregelt im deutschen Arbeitnehmerentendegesetz). Eine weitere ordnungspolitische Maßnahme ist die Novellierung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB-Gesetz), welches nun bei öffentlichen Vergaben bestimmte ordnungspolitische Vorgaben zulässt (z.B. umwelt- oder sozialpolitische Vorgaben). Das Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen trifft dort zu, wo keine Tarifgebundenheit mehr existiert. Des weiteren gelten bereits Löhne von 30 % unter vergleichbarem Tarifniveau als sittenwidrig, dies ist aber nur schwer ermittelbar (falscher Stundenaufschrieb, nicht vorzeigbare Leistung).

• **Globalisierung**

Deutschland ist eine holzerzeugende Region unter vielen Regionen weltweit. Schiffsraum ist billig und so ist es dem Markt möglich, sich weltweit jederzeit mit den preisgünstigsten Holzprodukten zu versorgen. Nur hohe Produktivität und Qualität lassen zur Zeit eine Wahrung des Lebensstandards im internationalen Vergleich zu. Forst und Holz müssen darum gemeinsam an der Leistungsfähigkeit ihrer Wertschöpfungskette weiterarbeiten. Ein wesentliches Glied in dieser Kette sind die Forstunternehmen, da sie den Rohstoff für den Markt technisch aufbereiten. Ordnungspolitische Maßnahmen finden hier zur Zeit nicht statt.

- Ein i.d.Z. erforderlicher Stopp von Raubbau-Holzimporten (z.B. Gartenmöbel) steht noch aus. Hier besteht eine eklatante Wettbewerbsverzerrung und eine Missachtung aller gesellschaftlicher Vereinbarungen (ökologisch, wirtschaftlich und sozial). Hier finden ebenfalls keine ordnungspolitischen Maßnahmen statt.

Mindestlohn pro & contra

- **Pro**

Wettbewerbsverzerrungen durch unterschiedliche Lohn- und Sozialstandards werden vermieden, öffentliche Ausschreibungen unterliegen Mindestlohnpflicht, die soziale Marktwirtschaft wird nicht unterlaufen.

- **Contra**

Staat mischt sich in den Arbeitsmarkt ein, einzelne Anbieter wollen Zugang zum Markt abschotten (Beispiel Post-Mindestlohn), der wahre Marktwert einer Arbeitskraft wird nicht sichtbar.

Alternativen zum Mindestlohn

- **Durch die Branche:**

Schaffung von allgemeingültigen Anforderungsprofilen für typische Tätigkeiten und Überwachung der Einhaltung der Anforderungen.

Vorteil: Kein ordnungspolitisches Eingreifen nötig

Nachteil: EU-Wettbewerbsrecht lässt nur ganz schmale Eingrenzungen zu, Branche ist zersplittert in Einzelinteressen, sehr hoher bürokratischer Aufwand.

- **Durch den sozialen Staat:**

Aufstocken von geringen Einkommen durch staatliche Transferleistungen.

Vorteil: Löhne bleiben dem Markt ausgesetzt (Lohn- und Preistransparenz)

Nachteil: Lohnaufstockungen durch den Staat regen zum Missbrauch durch den Unternehmer an (verdeckte Subvention), **Wettbewerbsverzerrungen** sind die Folge, zusätzlich werden öffentliche Kassen und die Solidargemeinschaft zugunsten einzelner Unternehmer belastet.

Mindestlohn-Arten

- **Gesetzlicher Mindestlohn**
Existiert in vielen europäischen Ländern und den USA.

Vorteil: Gilt für Alle.

Nachteil: Verlust der Tarifautonomie, Verlust von Arbeitsplätzen, Schwarzarbeit, nicht marktgerechte Lohnfindung.

- **Branchenmindestlohn**
wird von den Tarifpartnern ausgehandelt und vom Staat für die Branche für allgemeinverbindlich erklärt.

Vorteil: Tarifpartner können auf Marktschwankungen reagieren, Tarifhoheit bleibt gewahrt.

Nachteil: muss immer neu ausgehandelt werden.

Mindestlohn des DFUV: Fester Satz oder Stufen ?

- **Stufenlösungs-**Vorschlag
8,50 € für leichte Pflanz- und Pflegearbeiten, sowie 10,26 € für Tätigkeiten mit erforderlicher Qualifikation
- Abgelehnt, weil vom Zoll nicht unterscheidbar (das Stufenmodell am Bau bereitet Vollzugsprobleme)
- Es fehlen dazu die bereits angesprochenen allgemeinen Anforderungsprofile an forstliche Tätigkeiten, die hier eine Einstufung ermöglichen (Branchenkonsens)
- Mindestlohnsatz von 10,52 € liegt im Bereich des Ecklohnes der meisten Forsttarifverträge. Ein fester Satz ist vom Zoll leicht nachprüfbar. Dieser Mindestlohn gewährt ein Einkommen über der Armutsgrenze. Er ist damit wirtschaftlich fair und ethisch verantwortungsvoll.
- Ist ein Branchenkonsens über allgemeine Anforderungsprofile an forstliche Tätigkeiten hergestellt und damit eine nachvollziehbare Ermittlungsgrundlage für den Zoll geschaffen, ist es möglich, den Mindestlohn zu differenzieren.

Befürworter eines Mindestlohnes:

- **Gesetzliche Mindestlöhne:**

- Deutscher Juristentag 2010: Heutige Armutslöhne belasten zukünftige Generation (Altersarmut, leere Sozialkassen, Krankheit)
- Die Grünen, die SPD, sowie die LINKE

- **für Branchenmindestlöhne:**

- Bundesverband der deutschen Industrie (für Zeitarbeit und einzelne Branchen unter bestimmten Voraussetzungen, Sorge des Mißbrauchs [siehe Post] und des Anstiegs der Langzeitarbeitslosigkeit)
- Grosse Teile der CDU (CDA, christliche Sozialethiker)
- IG BAU und DFUV (seit 2008)
- Viele Arbeitgeberverbände (wegen der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011)

Lohn – Strategien des DFUV

- **Lohnzurückhaltung**

Durch den DFUV seit einigen Jahren durchgeführt, zunächst wegen niedriger Holzpreise und Dumpingkonkurrenz; 2009 in der Wirtschaftskrise, Nullrunde zum Erhalt von Arbeitsplätzen.

- **Lohnzuwächse**

In der Aufschwungphase bei Erwartung gleichbleibend hoher Holzpreise müssen die Löhne nachziehen, um den Kaufkraftverlust der Einkommen anzugleichen und das Berufsbild attraktiv zu halten. Ab 2010 darum Lohnzuwächse beim DFUV.

Lohnerhöhung – pro und contra

● Pro

- ✓ Höhere gesellschaftliche Anforderungen an Waldarbeit (ökologisch, sozial, technisch)
- ✓ Leitfunktion der DFUV für Löhne in der Branche wahrnehmen
- ✓ Wertschätzung steigern
- ✓ Gute Arbeit = Guter Lohn (Mitarbeiter fördern & fordern)
- ✓ Lohnverzicht jetzt aufholen
- ✓ Mehr Lohnumsatz = mehr Gewinnanteil des Unternehmers (Dienstleister !)
- ✓ Zunehmend beschränkter Wettbewerb (gefährliche Arbeit, Vorgaben der Unternehmenszertifizierungen)
- ✓ Höhere Effizienz und Produktivität durch gutes Personal

● Contra

- Kein Anreiz, neue Stellen zu schaffen
- Zu hohe Kosten
- Bei jeder Lohnerhöhung kassiert der Staat mit
- Forstunternehmer erhalten weniger Aufträge, da zu teuer
- Lohn-Preis-Spirale dreht sich weiter, verursacht Inflation

Gründe für Lohnerhöhungen 2010

Ziel des Rufes nach Lohnerhöhungen:

Staat:

mehr Einnahmen an Steuern und Abgaben,
Verbesserung der Binnenkonjunktur

Betriebe:

Halten von Fachkräften im Aufschwung, steigende
gesellschaftliche Anforderungen an die Waldarbeit



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Thomas Klute