

Dr. Marion Salot

# Exkurs: Tarifvertrag Zukunft – bei Eurogate soll die Automatisierung sozial und mitbestimmt gestaltet werden

---

Im Containergeschäft steht die Automatisierung des Umschlags nicht erst seit gestern im Raum. Im Gegenteil: In Rotterdam und in dem von der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA) betriebenen Umschlagplatz Hamburg-Altenwerder sind automatisierte Terminals bereits seit längerer Zeit im Einsatz. Da der Wettbewerb im Containergeschäft zunimmt, erwägt auch Eurogate verstärkt Automatisierungstechnologien in seine Prozesse zu integrieren. Dies kann auch den Containerumschlag in Bremerhaven betreffen. Aktuell wird in Wilhelmshaven das Forschungsprojekt STRADegy vorbereitet, das noch in diesem Jahr an den Start gehen soll. Ziel des Projekts ist es, die Sicherheit und Funktionsfähigkeit automatisch fahrender Straddle Carrier zu testen. Nach Abschluss des Projekts im JadeWeserPort wird Eurogate entscheiden, ob und an welchen Hafenstandorten das automatisierte System künftig zum Einsatz kommt. Dass dies Folgen für die Beschäftigten hat und langfristig auch Arbeitsplätze kosten wird, ist kein Geheimnis.

Damit die Automatisierungsprozesse im Unternehmen sozial und mitbestimmt umgesetzt werden, haben sich ver.di und Eurogate 1,5 Jahre an den Verhandlungstisch gesetzt. Das Ergebnis ist der seit Anfang 2019 gültige „Tarifvertrag Zukunft“. Der Vertrag könnte Vorbildcharakter für viele andere Betriebe haben, in denen Automatisierungsprozesse zu einer Veränderung der Beschäftigungsstruktur führen werden. Es wurden weitreichende Regelungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen und Maßnahmen ergriffen, um sie möglichst frühzeitig und umfangreich einzubeziehen.

Angesichts der schnellen Entwicklungen, die durch Digitalisierungsprozesse initiiert werden, hat der Tarifvertrag eine ausgesprochen lange Laufzeit von zehn Jahren. Bis zum Jahr 2025 werden betriebsbedingte Kündigungen aufgrund von Automatisierungsmaßnahmen hiermit ausgeschlossen. Das ist eine gute Nachricht für Bremerhaven, denn hier ist der Hafen einer der zentralen Säulen des Arbeitsmarktes. Vereinbart wurden außerdem Arbeitszeitmodelle, mit denen Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs abgedeckt werden können. Eine große Rolle spielt auch das Thema Qualifizierung. Eurogate-Beschäftigte haben einen Anspruch darauf, ihre individuellen Weiterqualifizierungsfähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten ermitteln und sich entsprechend qualifizieren zu lassen. Außerdem soll geprüft werden, ob Van-Carrier-Fahrer oder andere Beschäftigte, deren Arbeitsfeld automatisiert wird, in anderen Konzernbereichen eingesetzt werden können. Da Van-Carrier-Fahrer in die höchste Lohngruppe fallen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass dies mit Gehaltseinbußen verbunden ist, besonders hoch. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereit sind, sich für ihre neue Tätigkeit zu qualifizieren, wurde deshalb vereinbart, über fünf Jahre einen Nachteilsausgleich zu zahlen, sofern der neue Einsatzbereich in eine niedrigere Lohngruppe fällt. Dieser Nachteilsausgleich wird in den darauf folgenden fünf Jahren nach und nach abgeschmolzen. Insgesamt wurde festgeschrieben, dass die Beschäftigten höchstens zwei Lohngruppen nach unten rutschen können. Die maximalen Einkommensverluste sind demnach auf 15 Prozent begrenzt.

Besonders bemerkenswert ist aber die Verabredung, eine ständige, paritätisch besetzte Automatisierungskommission einzusetzen, denn diese stellt eine Ausweitung der Mitbestimmung dar. Die Kommission besteht aus jeweils vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, wobei sich die Arbeitnehmerseite aus zwei hauptamtlichen ver.di-Mitgliedern zusammensetzt und zudem der Konzernbetriebsrat zwei Mitglieder wählt, um ihn hier zu vertreten. Die Arbeitgeber müssen das Gremium unaufgefordert über anstehende Investitionsvorhaben im Bereich der Automatisierung und entsprechende Personalplanungen informieren. Stehen Automatisierungsprozesse an, ist es Aufgabe der Arbeitgeber, ein nachhaltiges Personalkonzept zu erarbeiten, das im Rahmen der Automatisierungskommission beraten wird. Beschlüsse erfordern eine Mehrheit von 75 Prozent. Über dieses Instrument sind die Arbeitnehmervertreter also möglichst nah am Geschehen und über anstehende Entscheidungen auf dem Laufenden. Das Modell kann daher auch als Blaupause für andere Betriebe herangezogen werden, bei denen Automatisierungsprozesse anstehen.

Der Tarifvertrag Zukunft verdeutlicht, dass es gerade in Zeiten der Digitalisierung wichtig ist, starke Gewerkschaften und Betriebsräte zu haben, denn nur so ist es möglich, auf Augenhöhe mit Arbeitgebern über die Folgen für die Betriebsabläufe und Arbeitsformen zu verhandeln. In vielen Branchen führt die Digitalisierung aber dazu, dass sich Unternehmen umstrukturieren, mehr Menschen unterwegs oder zu Hause arbeiten und neue Arbeitsverhältnisse jenseits der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an Bedeutung gewinnen. So haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Gelegenheiten, sich zu solidarisieren und Betriebsräte zu gründen. Auch für Gewerkschaften wird es schwerer, Zugang zu den Mitgliedern zu bekommen und neue zu gewinnen. Deshalb sollte auch die Politik für die Gründung von Betriebsräten werben und den Beschäftigten vermitteln, dass sie die Digitalisierung mitgestalten können und sollten.

---