



Gefahr für den Betriebsfrieden?

Ausgerüstet mit einem stattlichen Forderungspaket zwingt die IG Metall die Arbeitgeber zum Showdown: Die 28-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich soll kommen. Eine Einigung scheint kaum möglich. Unternehmen drohen mit Tarifflicht.

VON WINFRIED GERTZ

► Nach Jahren unspektakulär und einvernehmlich abgeschlossener Tarifrunden lässt die IG Metall erstmals wieder die Muskeln spielen. Die Gewerkschaft fordert sechs Prozent mehr Lohn, ferner ein verbrieftes Recht für die Beschäftigten, die Arbeitszeit vom Arbeitgeber bezuschusst von 35 auf 28 Stunden zu reduzieren. Auch die Rückkehr auf die Vollzeitstelle soll garantiert sein. Der Umfang des Forderungspakets überrascht: Mit einem durchschnittlichen Jahresentgelt von rund 55 000 Euro werden die 3,9 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie vergleichsweise üppig entlohnt. Mehr

noch: Binnen zehn Jahren sind die Tariflöhne um satte 20 Prozent gestiegen.

Der IG Metall geht es also nicht primär um einen stattlichen Aufschlag. Sie will unbedingt mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten erstreiten. Nachdem sie sich zuletzt stets in den Dienst der Arbeitgeber gestellt hätten, bei Bedarf mehr zu arbeiten als tariflich vereinbart, erwarten sie nunmehr deren Entgegenkommen. Die IG Metall bezieht sich auf Studien der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Danach hat sich die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten dramatisch erhöht.

Laut Robert Weißenbrunner, dem Ersten Bevollmächtigten der IG Metall Hanau-Fulda und Mitglied der Tarifkommission, soll jeder Beschäftigte eine Wahl haben, seine Arbeitszeit zu reduzieren. „Nicht, wie bisher gesetzlich geregelt, nachdem ein Antrag eingereicht wurde. Sondern, weil es der Beschäftigte so will.“ Erwartungsgemäß hält sich das Verständnis beim Tarifpartner in Grenzen. Entschieden sich viele Beschäftigte für Teilzeit, betont der Arbeitgeberverband Südwestmetall in Stuttgart, gehe den Betrieben doch Volumen verloren. „Ehe wir über mehr Verkürzungsmöglichkeiten verhandeln“, sagt Sprecher Volker Steinmaier, „müssen wir angesichts des Fachkräftemangels darüber reden, wie wir den Arbeitszeitkorridor – natürlich bezahlt – nach oben ausweiten können.“

Abschluss soll unbedingt vermieden werden

Auf diesen Nenner lässt sich auch das Meinungsbild in HR-Kreisen zusammenfassen. Ein Tarifabschluss, der die temporäre Arbeitszeitverkürzung einschließlich Bezuschussung mit einem Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit verknüpft, soll unbedingt vermieden werden. Die Gewerkschaft sieht das anders. Arbeitgeber, die Bewerbern und Mitarbeitern bei der Vereinbarung von Beruf und privaten Verpflichtungen entgegenkommen, etwa in Phasen der Familiengründung oder Pflege von Angehörigen, würden doch im Wettbewerb um Fachkräfte vorgezogen.

Auf dieses Argument angesprochen, reagieren HR-Vertreter gereizt. Die IG Metall ignoriere, dass Mitarbeiter zunehmend Interesse bekundeten, länger zu arbeiten, heißt es. „Viele wollen Leistung zeigen und hinzuverdienen“, sagt **Andreas Grieger**, Executive Vice President Global Human Resources der Weidmueller Holding AG & Co. KG in Detmold.

„Auch viele Bewerber möchten mehr als 35 Stunden arbeiten.“ Ähnlich beurteilt Professor Gunter Olesch, Geschäftsführer HR und IT der Phoenix Contact GmbH & Co. KG in Blomberg, die Forderung der IG Metall nach Absenkung der Arbeitszeit auf 28 Stunden pro Woche. „Das passt nicht in die heutige Zeit. Nach meiner Beobachtung wird das lediglich von einer geringen Zahl der Beschäftigten geteilt.“ Die überwiegende Mehrheit, vor allem Ingenieure und sehr viele jüngere Leute, wollten lieber mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten.

Mit harscher Kritik reagieren HR-Vertreter auf den „Lohnausgleich“, den die Gewerkschaft während der Teilzeitphase einfordert. Grieger findet die IG-Metall-Logik, weniger zu arbeiten, dafür aber einen Zuschuss zu erhalten, „nicht nachvollziehbar“. Olesch legt nach:

„Nur wer arbeitet, kann auch verdienen.“ Laut DGFP-Geschäftsführerin Katharina Heuer ist sogar der Betriebsfrieden bedroht.

Unrealistisch und rechtswidrig?

Für Südwestmetall ist die Forderung nicht nur unrealistisch, sondern auch rechtswidrig. Steinmaier bezeichnet sie als „Diskriminierung derjenigen, die für mehr Lohn auch länger arbeiten“. Benachteiligt seien auch Frauen, die sich bereits in Teilzeit befinden und keinen tariflichen Anspruch auf finanziellen Ausgleich geltend machen können. **Henrike Seifert**, Rechtsanwältin und Senior Associate der Kanzlei CMS Hasche Sigle in Frankfurt, illustriert diese Ungleichbehandlung an einem Beispiel: Während eine Mutter ihren Teilzeitananspruch nach dem Teilzeitbefristungsgesetz (kurz TzBfG) geltend macht, besteht eine andere Mitarbeiterin aus demselben Grund auf dem Gewerkschaftsmodell von Teilzeit mit verbrieftem Recht auf Rückkehr zur Vollzeit und Anspruch auf (teilweisen) Entgeltausgleich. „Wird die erstgenannte Mitarbeiterin im Hinblick darauf verlangen können, in das andere Modell zu wechseln? Wie kann man Vollzeitbeschäftigten vermitteln, dass für weniger geleistete Arbeit zusätzliche finanzielle Ansprüche geltend gemacht werden können?“

Nach allem, was zum Zeitpunkt der Recherche aus Verhandlungskreisen zu erfahren war, dürfte die IG Metall zumindest in diesem Punkt auf verlorenem Posten stehen. Auch der Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit wird bei Gesamtmetall kein Gefallen finden. Gute Aussicht auf

Einigung bestehen indes bei der Entgeltfrage. Olesch, der seit 28 Jahren an Tarifrunden teilnimmt, hat eigens in den Annalen der Tarifverhandlungen nachgesehen: Danach einigte man sich stets im Sinne der IG Metall. Das lasse sich laut Olesch

auch diesmal wirtschaftlich vertreten. „Zwei von drei Unternehmen geht es richtig gut.“ Lediglich Autozulieferer würden sich mit höheren Lohnkosten schwertun. Bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit erwarten die Personalprofis ebenfalls ein Aufeinanderzugehen der Tarifparteien. Für Wolfgang Runge, Mitte des letzten Jahres vom Personaldienstleister Manpower als Vice President HR zur Vakuumschmelze GmbH & Co. KG (VAC) in Hanau gewechselt und an der aktuellen Tarifrunde beteiligt, besteht kein Mangel an Instrumenten, um eine tragfähige Einigung herbeizuführen. „Lasst uns die Gestaltungsspielräume in beidseitigem Interesse nutzen“, lautet sein Appell.

Aus Sicht des Bundesverbands der Personalmanager (BPM) ist das Managen von Arbeitszeit sogar eines der Topthemen in 2018. „Wir wollen methodisch über-



Henrike Seifert,
CMS Hasche Sigle



Andreas Grieger,
Weidmueller Holding

HR-Vertreter reagieren auf das Thema Lohnausgleich mit harscher Kritik.

Stichwort: Tarifaustritt

§ 3 Abs. 3 TVG bindet den Arbeitgeber zwar auch nach Verbandsaustritt an bereits abgeschlossene Tarifverträge, nachfolgende Tarifabschlüsse betreffen ihn allerdings nicht mehr. Entscheidend ist das Timing des Austritts. Der BGH lässt mit Blick auf die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG satzungsmäßige Kündigungsfristen bei Arbeitgeberverbänden bis zu einer maximalen Dauer von sechs Monaten zu (BGH vom 29. Juli 2014 – II ZR 243/13, Rn. 27). Um einem Neuabschluss in der aktuellen Tarifrunde zu entgehen, kommt das gegebenenfalls zu spät. Denn eine erst nach dem neuen Tarifabschluss endende Kündigungsfrist führt im Hinblick auf den ungewollten Tarifvertrag wiederum zur Fortgeltung nach § 3 Abs. 3 TVG.

Soweit die Satzung einen „Blitzaustritt“ mit kurzer Frist während bereits laufender Tarifverhandlungen ermöglicht, ist die Gewerkschaft nach der Rechtsprechung des BAG hierüber gegebenenfalls zu informieren (BAG vom 26. August 2009 – 4 AZR 285/08, Rn. 26). Entsprechendes gilt bei einem kurzfristigen Statuswechsel des Unternehmens in eine OT-Mitgliedschaft (BAG vom 19. Juni 2012 – 1 AZR 775/10, Rn. 30).

Weniger Möglichkeiten bleiben im Vergleich hierzu Unternehmen, die Tarifverträge der Metallindustrie über individualvertragliche Bezugnahme Klauseln dynamisch (und damit einschließlich zukünftiger Tarifänderungen) zur Anwendung bringen. Hier spiegelt sich der Nachteil der schuldrechtlich wirkenden Bezugnahmeregelung wider. Weder hat der Unternehmer (zumindest über den Verband) Einfluss auf die Tarifverhandlungen, noch kann er einem unliebsamen Tarifabschluss durch Austritt oder Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft entgehen.

Eine echte dynamische Bezugnahme zwingt dazu, auch nicht gewollte Tarifregelungen und -ansprüche stets an die eigenen Mitarbeiter weiterzugeben. Je nach Vertragslage und Historie muss aber genau geprüft werden, ob die Bezugnahme Klausel tatsächlich eine Geltung auch solcher neuen Tarifwerke nach sich zieht. In diesem Fall bliebe (neben der zumeist eher theoretischen Möglichkeit von Änderungskündigungen) lediglich die Vereinbarung von Änderungsverträgen mit den einzelnen Mitarbeitern – erfahrungsgemäß ein steiniger Weg für den Arbeitgeber.

Etwas leichter dürfte es nach einer aktuellen Entscheidung des BAG gegebenenfalls Unternehmen fallen, deren arbeitsvertragliche Bezugnahmeregelung auf einen mit der Gewerkschaft geschlossenen Anerkennungstarifvertrag verweist, der wiederum dynamisch die Verbandstarifverträge in Bezug nimmt. Hier könnte die Kündigung des Anerkennungstarifs die Dynamik der Bezugnahme auf die Verbandstarifverträge beenden (BAG vom 22. März 2017 – 4 AZR 462/16, Rn. 18). Die Bezugnahme würde nach Ablauf der Kündigungsfrist nur noch statisch den aktuellen Tarifabschluss erfassen. Auch hier stellt sich gleichwohl das zeitliche Problem, ob eine Kündigung des Anerkennungstarifvertrags noch vor dem Tarifabschluss wirksam werden könnte.

Quelle: CMS-Haasche Sigle



Robert Weißbrunner,
IG Metall

zeugende Lösungen finden, die Arbeitnehmern wie Unternehmen gerecht werden“, bekundet Präsidiumsmitglied Katharina Herrmann. Die Arbeitsdirektorin der 50 Hertz Transmission GmbH in Berlin interessiert vor allem, wie man schwankende Arbeitszeiten methodisch abbilden könne. „Unter Sicherstellung der Kernkapazität“, erläutert sie, müssten Teams gemeinsam eine Arbeitsleistung schultern. Zugleich schränke das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die betriebliche Flexibilität ein, weil eine externe Kraft „lediglich in einem definierten Zeitrahmen entliehen werden kann und dabei Vorlauffristen und Einarbeitungszeiten zu berücksichtigen sind“.

Immer mehr Unternehmen fassen offenbar einen Tarifausstieg ins Auge.

Herrmann hält deshalb große Stücke auf das sogenannte Potsdamer Modell, auf das sich die ostdeutsche Chemieindustrie in ihrer Tarifrunde einigte. Betrieben eröffnet es einen Korridor zwischen 32 und 40 Stunden Wochenarbeitszeit. Wer wegen kleiner Kinder oder der Pflege von Angehörigen seine Arbeitszeit reduzieren will, kann flexibel Teilzeit arbeiten. Um Gehaltseinbußen zu kompensieren, können Betriebe sogar einen Fonds auflegen. Einen vergleichbaren Weg hat auch der schwäbische Maschinenbauer Trumpf eingeschlagen. Beschäftigte können zwischen 15 und 40 Stunden pro Woche arbeiten und auch mal zwei Jahre pausieren.

Kontroverse Diskussionen

Könnten solche Konzepte nicht auch Vorbild sein für die Tarifpartner in der Metall- und Elektrobranche? Tatsächlich wird das Potsdamer Modell innerhalb der IG Metall kontrovers diskutiert: Ist die Frage der Arbeitszeit zwischen den Betriebsparteien zu lösen oder tariflich zu regeln? Laut IG-Metall-Sekretär **Robert Weißbrunner** sei unstrittig, dass bei betrieblichen Lösungen tendenziell eher mehr als weniger gearbeitet wird. „Leider sind Betriebsräte leichter erpressbar als ihre Gewerkschaftskollegen.“ Unstrittig ist auch: Der IG Metall geht es um ihren Machtanspruch. Um Forderungen durchzusetzen, wird nach Auslaufen der Friedenspflicht erstmals wieder gestreikt.

Für gestandene Personalprofis ist das Säbelrasseln des Tarifpartners kein Grund zur Beunruhigung. „Die effekthascherische Tonalität der IG Metall gehört zum Ritual, da bleibe ich gelassen“, sagt Runge. Sie wolle so ihren Einfluss auf die anstehenden Betriebsratswahlen verstärken. Professor Christian Zielke, Dozent für Management und Kommunikation an der Technischen Hochschule Mittelhessen in Gießen und vormals Personalmanager in der Chemieindustrie, erkennt darin ein bewährtes Vorgehen in Tarifverhandlungen: „Die eigene Position zuzuspitzen, dient letztlich der Kompromissfindung.“ Freilich ist die harte Position der IG Metall

laut Zielke nicht allein verhandlungstaktisch zu erklären. In den eigenen Reihen wolle man Begeisterung auslösen und Mitglieder mobilisieren. „Denn die Gewerkschaften kämpfen nicht nur gegen sinkende Tarifbindung. Sie ringen auch um Akzeptanz gerade bei jüngeren Menschen, für die sie oft ein Auslaufmodell sind.“ Wenn Arbeitnehmer mehr und mehr wie Selbstständige agierten, die ihre Aufgaben auf Projektbasis erledigen, „stehen Gewerkschaften auf verlorenem Posten, wenn sie sich diesem Trend nicht anpassen“.

Sorge vor Tarifflicht

Tatsächlich ist der kämpferische Gestus der IG Metall auch der Sorge entsprungen, dass sich immer mehr Betriebe dem Trend zur Tarifflicht anschließen. Jeden Tag, belegen Daten des DGB, entscheiden Betriebe sich für einen Tariffausstieg. Nur noch 50 Prozent deutscher Unternehmen sind Mitglied in einem Tarifverbund. Dieser Trend dürfte sich fortsetzen, nicht zuletzt wegen überzogener Gewerkschaftsforderungen, meint zumindest Bernd Pirpamer, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Leiter des Bereichs Industrielle Beziehungen in der Kanzlei Everheds Deutschland LLP in München. Anfragen von besorgten Unternehmen, die einen Tariffausstieg ernsthaft ins Auge fassen, nähmen demnach zu.

Dahinter verbergen sich verschiedenste Motive, etwa der „Wunsch nach einem Befreiungsschlag“ von automatisch steigenden Entgelten oder – wie aktuell – der Einengung bei Teilzeitmodellen. „Andere Unternehmen ziehen es vor, künftig mit Betriebsräten und Mitarbeitern Kompromisse über Arbeitsbedingungen zu finden“, erläutert Pirpamer. Freilich will ein Tariffaustritt wohlwogen sein. Aspekte wie Planungssicherheit, Befriedung sowie die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit würden häufig unterschätzt, betont der Anwalt. Auch Juristin Seifert von CMS Hasche Sigle empfiehlt Unternehmen, zunächst sämtliche Puzzleteile zu bewerten: von der originären Tariffbindung über Bezugnahmeklauseln und Kündigungsfristen bis zu den Möglichkeiten einer OT-Mitgliedschaft im Verband oder einem sogenannten Blitzaustritt. „Erst aus diesem Gesamtbild lässt sich die passende Strategie ableiten.“

Legitimer Vorgang

Ist die Tarifflicht tatsächlich das letzte Mittel im Wettstreit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften? DGFP-Chefin Heuer gibt sich nicht zimperlich: Im Lichte von Tarifverhandlungen die Frage zu stellen, ob ein Verbleib in der Tarifgemeinschaft fürs Unternehmen sinnvoll ist, sei ein „legitimer Vorgang, den Gewerkschaften respektieren müssen“. Schließlich gebe es auch eine „negative“ Koalitionsfreiheit, also die Freiheit, „sich bewusst gegen die Tariffbindung zu entscheiden“.

Phoenix Contact-Personalchef Olesch, amtierender Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes Lippe, beurteilt das gänzlich anders. Unternehmen sollten die Tariffbindung lieber nicht aufs Spiel setzen. Eine Abkehr sei teuer und mit großem Ärger verbunden. „Niemand verhandelt mehr für sie. Und mit der IG Metall müssten sie sich individualrechtlich auseinandersetzen.“ Letztlich führe eine Tarifflicht nur zu Unruhe im Betrieb. „Unternehmen benötigen Mitarbeiter, die sich voll einsetzen statt über drohende Lohnkürzungen zu spekulieren.“ ■