

STANDORTPOLITIK

Flucht aus dem Flächentarifvertrag

Die Baumgartner & Partner Unternehmensberatung, Hamburg / Frankfurt, hat zusammen mit dem Handelsblatt eine Studie „Flucht aus dem Flächentarifvertrag“ realisiert. Sie untersucht, welche Motive für Unternehmen wesentlich sind beziehungsweise welche aktuellen Risiken und Probleme dazu führen, dass sich immer mehr Unternehmen für einen Haustarifvertrag entscheiden und es zu einer Fluchtbewegung aus dem Flächentarifvertrag kommt.

An der Umfrage haben 108 Unternehmen aus verschiedenen Branchen teilgenommen, wobei Unternehmen des Maschinenbaus, der Metall- und Elektroindustrie sowie der Chemie die meisten Teilnehmer stellen. Bei den an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen handelte es sich sowohl um KMU als auch um Großunternehmen mit bis zu 23 000 Mitarbeitern. 59 Prozent der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen sind tarifgebunden, für 41 Prozent der Unternehmen besteht keine Tarifbindung. Kleinere Unternehmen ohne Tarifbindung vergüten überwiegend nach Einzelverträgen. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt der Haustarifvertrag an Bedeutung zu.

Bewertung des jeweiligen Tarifvertrages

Der jeweilige Tarifvertrag wird von den tarifgebundenen Unternehmen überwiegend negativ bewertet. Eine positive Würdigung erfährt der je-

weilige Tarifvertrag nur bei der „Reduzierung von Konflikten“, der „Rechtssicherheit“, den „tariflichen Modellen zur flexiblen Arbeitszeit“ sowie dem „verbindlichen Regelungsrahmen“.

Werden die unterschiedliche Bewertung von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen berücksichtigt, so lässt sich feststellen, dass die aktuellen Tendenzen in der Tarifpolitik von den Tarifunternehmen positiv gesehen werden. Die tariflich nicht gebundenen Unternehmen würdigen die aktuelle Tarifpolitik dagegen negativ.

Die Frage nach den Wettbewerbsvorteilen und -nachteilen der Tarifbindung ergab folgende Ergebnisse: Besonders kritisch werden der zu hohe Lohn, die zu geringe Arbeitszeit sowie die zu langen Urlaubszeiten gesehen. Zudem wird bemängelt, dass es keinen Niedriglohnbereich gibt, dass Besitzstände nicht abgebaut werden können und dass ein Leistungsbezug der Vergütung überwiegend fehlt. Positiv werden

hingegen die Rechtssicherheit, die gleichen Bedingungen im Wettbewerb um Mitarbeiter sowie die einheitlichen Entlohnungsgrundsätze und die damit zusammenhängende Arbeitersparnis bewertet.

Tarifaustritt

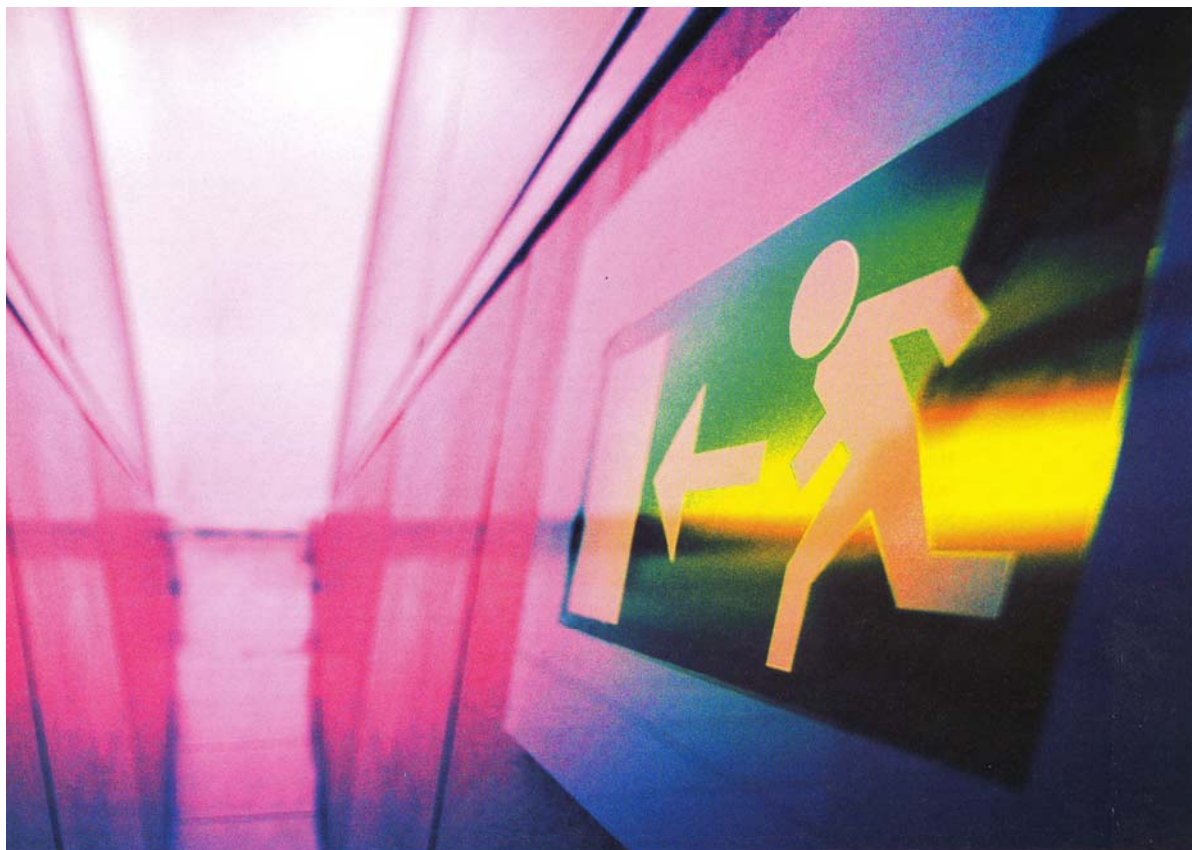
Bei der Frage der Motive, die für einen Tarifaustritt maßgeblich sind, steht der Wunsch nach Harmonisierung der Vergütungs- und Arbeitszeitregelungen in unterschiedlichen Tarifbezirken im Vordergrund. Hinsichtlich der Frage nach der Klarheit arbeitsrechtlicher Aspekte beim Austritt aus dem Flächentarifvertrag sind nicht tarifgebundene Unternehmen erwartungsgemäß deutlich besser informiert als Unternehmen, die den Tarifaustritt (noch) nicht realisiert haben.

Auch bei der Frage nach der Kenntnis über die arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Haustarifvertrag sind die nicht tarifgebundenen Unternehmen – aufgrund der

eigenen Erfahrungen – wesentlich besser informiert. Eine vergleichbare Beurteilung ergibt sich auch bei der Frage nach der Kenntnis über die arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen eines Haustarifvertrages. Auch dort sehen sich die nicht tarifgebundenen Unternehmen wesentlich besser informiert.

Die Frage, ob sich Unternehmen einen Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag vorstellen können, beantwortet jedes zweite Unternehmen mit „sehr wahrscheinlich“ und 27 Prozent mit „wahrscheinlich“. Beschäftigt haben sich mit dieser Frage schon mehr als die Hälfte der Unternehmen (54 Prozent).

44 Prozent der tarifgebundenen Unternehmen gehen davon aus, dass in fünf Jahren „sehr wahrscheinlich“ keine Tarifbindung mehr besteht. Lediglich 21 Prozent der tarifgebundenen Unternehmen bewerten die Wahrscheinlichkeit, dass das eigene Unternehmen in fünf Jahren noch tarifgebunden ist, als sehr hoch. 35



Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass die Tarifbindung „wahrscheinlich“ fortbesteht. Im Wechsel zu einem anderen Tarifwerk wird überwiegend kein Vorteil gesehen.

Beschäftigung von Mitarbeitern in Teilunternehmen

Immerhin 30 Prozent der tarifgebundenen Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter in Teilunternehmen, die nicht der Tarifbindung unterliegen. Hierbei werden überwiegend „sehr gute“ Erfahrungen gesammelt. Diese Einschätzung gilt nicht nur für das eigene Unternehmen, sondern zu 45 Prozent auch für andere Unternehmen der Branche.

Hohe Veränderungsbereitschaft

Sehr positiv wird bei jedem zweiten Unternehmen der Wille der Arbeitgeberverbände gesehen, etwas zu verändern. Die Veränderungsfähigkeit liegt aber mit 15 Prozent deutlich darunter und zeigt die Lücke zwi-

schen „Wunsch“ und „Wirklichkeit“. Die Bereitschaft der Tarifkommission sowie der Gewerkschaften, etwas zu ändern, wird mit 20 Prozent beziehungsweise zehn Prozent sehr niedrig bewertet.

Erfahrungen

Die Erfahrungen beim Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag werden mit 57 Prozent als „sehr gut“ und mit 39 Prozent als „gut“ bewertet. Die positiven Bewertungen liegen somit bei überragenden 95 Prozent. Auch die Erfahrungen bei der Einführung eines Haustarifvertrages werden mit 85 Prozent der Nennungen positiv bewertet.

Der Austritt aus dem Flächentarifvertrag ist für viele Unternehmen ein „Muss“, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens in einem globalen Wettbewerbsumfeld zu sichern. Aber es stehen den Vorteilen auch Risiken wie beispielsweise Mehraufwand der Personalabteilung oder eigenständige Gehaltspolitik anstatt von kollektiver

Tarifentwicklung gegenüber. Unternehmen, die einen Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag in Erwägung ziehen und mit einem Haustarifvertrag liebäugeln, sollten im Vorfeld die entstehenden Risiken näher betrachten. Im Vordergrund sollten folgende Fragen stehen:

- ▶ **Frage 1:** Bestehen keine Möglichkeiten einer weiteren Flexibilisierung im Rahmen des bestehenden Tarifvertrages (zum Beispiel Öffnungsklauseln)?
- ▶ **Frage 2:** Bestehen Potenziale im Rahmen der Veränderung der Arbeitsorganisation unabhängig vom Tarifwerk?
- ▶ **Frage 3:** Sind die Personalkapazitäten vorhanden, um einen Haustarifvertrag zu entwickeln, auszugestalten und zu verhandeln?
- ▶ **Frage 4:** Ist das Management sich über die langfristigen Personalziele bewusst und in der Lage, einen Haustarifvertrag zu initiieren, der langfristig Bestand hat?

▶ **Frage 5:** Ist das Unternehmen in der Lage, die Veränderung der Arbeitszeit- und Vergütungsregeln im Rahmen eines Haustarifvertrages vertrauensvoll und mit der nötigen Motivation an die Belegschaft zu kommunizieren?

Wenn ein Unternehmen die Fragen 1 und 2 mit Nein und die Fragen 3 bis 5 mit Ja beantworten kann, dann sollte die Einführung eines Haustarifvertrages konsequent eingeleitet werden. II

AUTOR



*Dr. Friedrich A. Fratschner
Geschäftsführer-
Partner, Baumgartner & Partner
Unternehmens-
beratung, Ham-
burg / Frankfurt
consulting@
baumgartner.de*