

Bericht der Baumgartner & Partner Unternehmensberatung zur Studie „Flucht aus dem Flächentarifvertrag“

Die nachfolgend dargestellten Ausführungen basieren auf einer Studie, die die Baumgartner & Partner Unternehmensberatung zusammen mit dem Handelsblatt unter dem Titel „Flucht aus dem Flächentarifvertrag“ realisiert hat.

Die Studie wurde von Baumgartner & Partner initiiert, da sich immer mehr Unternehmen für einen Haustarifvertrag und damit zu einem Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag entscheiden.

Die Studie untersucht, welche Motive für Unternehmen wesentlich sind bzw. welche aktuellen Risiken und Probleme dazu führen, dass es zu einer „Fluchtbewegung“ aus dem Flächentarifvertrag kommt.

Teilnehmer der Studie

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 % der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen sind tarifgebunden, für 41 % der Unternehmen besteht keine Tarifbindung.

Kleinere Unternehmen ohne Tarifbindung vergüten überwiegend nach Einzelverträgen. Mit steigender Unternehmensgröße nehmen der Haustarifvertrag sowie die kollektiv betriebliche Regelung an Bedeutung zu.

Top 1: Negative Bewertung des jeweiligen Tarifvertrages

Der jeweilige Tarifvertrag wird von den tarifgebundenen Unternehmen überwiegend negativ bewertet. Eine positive Würdigung erfährt der jeweilige Tarifvertrag nur bei der „Reduzierung von Konflikten“, der „Rechtssicherheit“, den „tariflichen Modellen zur flexiblen Arbeitszeit“ sowie dem „verbindlichen Regelungsrahmen“.

Berücksichtigt man die unterschiedliche Bewertung von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen, 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 Wettbewerbsvor- und nachteilen der Tarifbindung ergeben 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.

Top 2: Einen Tarifaustritt bewertet jedes zweite Unternehmen mit „sehr wahrscheinlich“

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 % mit „wahrscheinlich“. Beschäftigt haben sich mit dieser Frage schon mehr als die Hälfte der Unternehmen (54%).

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

Im Wechsel zu einem anderen Tarifwerk wird überwiegend kein Vorteil gesehen.

Top 3: Starke Tendenz zur Beschäftigung von Mitarbeitern in Teilunternehmen, die nicht der Tarifbindung des Stammhauses unterliegen

Immerhin 30 % 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 % auch für andere Unternehmen der Branche.

Top 4: Hohe Veränderungsbereitschaft aber geringe Veränderungsfähigkeit der Tarifparteien

Sehr positiv wird bei jedem zweiten Unternehmen der Wille der Arbeitgeberverbände gesehen, etwas zu verändern. Die Veränderungsfähigkeit liegt aber mit 15 % deutlich darunter und zeigt die Lücke zwischen „Wunsch“ und „Wirklichkeit“. Die Bereitschaft der Tarifkommission sowie der Gewerkschaften, etwas zu ändern, wird mit 20 % bzw. 10 % sehr niedrig bewertet.

Top 5: Erfahrungen beim Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag

Die Erfahrungen beim Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag werden mit 57 % als „sehr gut“ und mit 39 % als „gut“ bewertet. Die positiven Bewertungen liegen somit bei überragenden 95 %.

Auch die Erfahrungen bei der Einführung eines Haustarifvertrages werden mit 85 % der Nennungen positiv bewertet.

.....

Die Baumgartner & Partner-Studie „Flucht aus dem Flächentarifvertrag“ – Eine Umfrage zur Zukunft flächentariflicher Regelungen“ kann für 60 Euro bestellt werden bei:

Dr. Friedrich Fratschner
Baumgartner & Partner Unternehmensberatung
Kurze Mühren 13
20095 Hamburg
Tel. (0 40) 28 41 64-0
oder per E-Mail: katja.hinkelthein@baumgartner.de