Gesetz brauchen wir nicht“, sagt Conti-Tech-Personalchef Holmer Struck.

Selbst im größten deutschen Wirtschaftszweig, der Metall- und Elektroindustrie, sind solche betrieblichen Arbeitsbündnisse inzwischen gängige Praxis. Ob Bosch, Daimler oder Siemens: Ein Großteil der Konzerne hat in den vergangenen Jahren irgendwann einmal betriebliche Sonderregeln vereinbart, neben oder gar entgegen dem entsprechenden Tarifvertrag. Mal mussten die Beschäftigten länger arbeiteten, mal verzichteten sie auf Prämien oder Weihnachtsgeld, mal stimmten sie höheren Leistungsnormen zu: Im Gegenzug verzichteten die Unternehmen auf betriebsbedingte Kündigungen oder versprachen zusätzliche Jobs und Investitionen.

CHRISTIAN V. POLENTZ

Metaller-Streik (in Brandenburg): *Gefahr des Häuserkampfs*

„In einer Grauzone“

Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser über betriebliche Beschäftigungsbündnisse und die nächste Tarifrunde

SPIEGEL: Die Union will Betriebsräten und Unternehmensleitungen erlauben, künftig bei Bedarf von den Tarifverträgen abweichen zu dürfen. Was halten Sie davon?

Kannegiesser: Der Entwurf sieht vor, dass es grundsätzlich beim Vorrang des Tarifvertrags vor betrieblichen Lohnabsprachen bleibt. Das ist auch gut so, denn andernfalls würden wir den Konflikt um Lohn und Gehalt in die Betriebe verlagern. Es ist aber vernünftig, wenn die Firmen in Krisensituationen leichter als bisher von den Tarifen abweichen dürfen – auch ohne Zustimmung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

SPIEGEL: In Ihrer Branche sind solche Absprachen doch längst gängige Praxis. Warum da noch ein Gesetz?

Kannegiesser: Sie haben Recht. Wir haben inzwischen in Tausenden von Fällen betriebliche Regelungen, allerdings neben dem allgemeinen Flächentarif. Aber die bewegen sich oft in einer rechtlichen Grauzone. Die Unions-Vorschläge dagegen würden solche Absprachen eindeutig legitimieren. Hinzu kommt: Das Gesetz schafft ja nur eine Möglichkeit. Niemand wird zu einem Firmenbündnis gezwungen.

SPIEGEL: Wenn zukünftig jeder Betrieb machen kann, was er will, was ist der Flächentarif dann überhaupt noch wert?

Kannegiesser: Der Flächentarif muss künftig so attraktiv sein, dass ihn Betriebe und Belegschaften freiwillig anwenden. Dazu gehört, dass seine Regelungen die Betriebe nicht überfordern und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Firmen zum Beispiel auch beim Arbeitszeitvolumen berücksichtigen. In der Metallindustrie haben wir hier schon einiges bewegt. Das reicht aber noch nicht aus.

PETER ENDIG / DPA

Kannegiesser
„Einiges bewegt“

SPIEGEL: Was schwebt Ihnen vor?

Kannegiesser: Wir wollen mit der IG Metall in der nächsten Tarifrunde nach Lösungen suchen, die betriebliche Bündnisse im Flächentarif ermöglichen – etwa dadurch, dass im Tausch für konkrete Beschäftigungszusagen Abweichungen vom Tarif erlaubt sind.

SPIEGEL: Welche Folgen hätte das für die Diskussion um gesetzliche Tarif-Öffnungsklauseln?

Kannegiesser: Wenn wir zu entsprechenden Regelungen kommen, könnten die Betriebsparteien in eigener Verantwortung auf betriebswirtschaftliche Sondersituationen reagieren. Dann wäre – zumindest für unsere Branche – die Einführung gesetzlicher Tarif-Öffnungsklauseln nicht mehr zwingend erforderlich.

Anfangs duldete die besonders unbewegliche IG Metall solche Absprachen nur, inzwischen aber hat die wichtigste DGB-Gewerkschaft ihre Position geändert. Seit einigen Jahren übernimmt die Gewerkschaft immer mehr betriebliche Sonderregeln in reguläre Tarifverträge – selbst in typischen Mittelstandsbetrieben wie dem Metallunternehmen Kern-Liebers im württembergischen Schramberg.

Mitte der neunziger Jahre war die Firma, die unter anderem Stahlfedern und Platinen für Textil- oder Autohersteller produziert, immer stärker unter Wettbewerbsdruck osteuropäischer Billigproduzenten geraten. Dutzende von Arbeitsplätzen wären verloren gegangen, hätte sich Unternehmensboss Hans-Jochem Steim nicht mit seinem Betriebsrat darauf verständigt, die Arbeitszeit um zwei Stunden zu verlängern: Zum gleichen Lohn, abseits des herrschenden Tarifs, ohne Zustimmung der IG Metall.

Die Absprache sicherte jede Menge Jobs, juristisch wasserdicht aber war sie nicht – wie sich wenig später herausstellte. Als Steim die Absprache mit seinem Betriebsrat verlängern wollte, pochten zehn Prozent seiner Leute auf den herrschenden Metalltarif und lehnten die Mehrarbeit ab. Fortan herrschte in der Firma ein Zweiklassen-Recht der besonderen Art: 90 Prozent der Belegschaft arbeiteten 37 Stunden die Woche, die anderen gingen früher nach Hause, „kritisch beäugt“ von der Mehrheit, wie Betriebsratschef Edwin Pfundstein einräumt.

Den fragwürdigen Zustand beendete die IG Metall erst vor knapp drei Jahren. Die Gewerkschaft erkannte die ungesicherte Betriebsvereinbarung als Zusatz-Tarifvertrag an und erlaubte damit einem weiteren Unternehmen, vom IG-Metall-Heiligtum der 35-Stunden-Woche abzuweichen. Seither, lobt Seim, laufe alles „wesentlich einfacher“.

Viele Metallarbeitgeber halten deshalb von gesetzlichen Änderungen am Tarifrecht wenig – vor allem , wenn sie die Alternativen bedenken. Würde das Lohnniveau stär-