

Zukunftsfähigkeit des Flächentarifvertrages – Pro und Contra

Rechtsanwalt Hans-Harald Sowka, Geschäftsführer der Vereinigten Industrieverbände von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V., Düren

Wenn Tarifverträge auf Wirklichkeit treffen: „Der Flächentarifvertrag der Metallindustrie ist nach wie vor Leitbild und Orientierungsrahmen für die Branche; dies gilt auch im Grundsatz für OT-Betriebe.“ Diese Aussage ist inzwischen (leider) falsch. „Der Flächentarifvertrag setzt Mindestarbeitsbedingungen und verhindert damit Unterbietungswettbewerb bei Entgelten, während im übertariflichen Bereich Wettbewerb möglich bleibt.“ Auch diese Aussage ist inzwischen (leider) falsch. Wir müssen uns von diesen falschen Bildern verabschieden. Richtig ist vielmehr:

Die Realität

Der Flächentarifvertrag (Metall NRW) bildet die Wirklichkeit in den Betrieben nicht mehr ab, weil

- nur 22,5 Prozent der Metallbetriebe tarifgebunden sind mit 50 Prozent der Beschäftigten in NRW – sagt die amtliche Statistik. Der übliche Blick nur auf die eigenen Mitglieder in den Arbeitgeberverbänden (57 Prozent tarifgebundene Betriebe mit 80 Prozent der Beschäftigten) greift also deutlich zu kurz und verstellt den Blick auf die Wirklichkeit
- ungezählte Sondertarifverträge auch bei tarifgebundenen Unternehmen mit Eingriffen in die Kernbereiche der Tarifverträge (bei Entgelt, Arbeitszeitvolumen, Weihnachtsgeld) suchen und finden anderweitige Lösungen
- in OT-Firmen zwar in durchaus nennenswerter Zahl „Anerkennungstarifverträge“ abgeschlossen werden, jedoch mit dauerhaften Abweichungen in zentralen Kernbereichen des Flächentarifvertrages
- die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nicht 35 Stunden beträgt, sondern 37,9 Stunden (amtliche Statistik), also rund 3 Stunden mehr als nach dem Tarifvertrag
- gerne vergessen wird, dass die Metallindustrie in den letzten 20 Jahren einfache Tätigkeiten (z. B. LKW fahren) durch überhöhte Tarife „wegtarifert“ und in Dienstleistungsbranchen outgesourct hat.

Der Flächentarifvertrag Metall setzt Höchstarbeitsbedingungen und überfordert viele Unternehmen. Untrügliches Zeichen:

- Die durchschnittliche monatliche übertarifliche Zulage beträgt nur noch 82 Euro. Erschwerend kommt hinzu: 30 Prozent der Mitgliedsunternehmen in NRW zahlen keinen Cent übertarifliche Zulage oder maximal 10 Euro im Monat!
- Verglichen mit anderen Industrietarifen (!) liegen Metallindustrie (und auch Chemieindustrie) mit ihren Tarifen im Produktionsbereich um mindestens 20 Prozent höher.

Die Überforderung der Unternehmen resultiert sicher ein Stück weit auch daraus, dass die Größe der Unternehmen in dieser Branche gerne völlig falsch eingeschätzt wird. Die Mehrheit der Metallunternehmen in NRW beschäftigt weniger als 100 Mitarbeiter.

Da der Flächentarifvertrag inzwischen Höchstarbeitsbedingungen setzt, dem sich immer mehr Unternehmen entziehen, kann der Flächentarifvertrag auch seine kartellierende Wirkung nicht entfalten. Die Verhinderung von Unterbietungswettbewerb durch Lohndumping kann nicht erreicht werden, wenn so viele Unternehmen den Tarifvertrag für sich nicht akzeptieren.

Und so steigt die Zahl der OT-Firmen weiter; neue Mitglieder mit Tarifbindung sind nur selten für die Arbeitgeberverbände zu gewinnen. An der wachsenden Zahl der OT-Firmen hat auch die (vorsichtig formuliert: erstaunliche) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nichts zu ändern vermocht. Das Bundesarbeitsgericht hat alles Erdenkliche konstruiert, um OT-Firmen das Leben möglichst zu erschweren (die Stichworte sind: keine Friedenspflicht, keine zeitliche Begrenzung der Nachbindung an Tarifverträge, mitbestimmungsrechtliche Verstärkung der Nachbindung bei Wechsel in OT, satzungsrechtliche Probleme).

Fazit

Die Vorteile einer Tarifbindung werden **nicht** in Abrede gestellt. Aber: viele Unternehmen können sich den Luxus einer Tarifbindung nicht erlauben oder weichen trotz Tarifbindung vom Flächentarifvertrag ab. Es gilt, die Wirklichkeit zur Kenntnis zu nehmen. Ein gewünschtes Wiedererstarken des Flächentarifvertrages setzt Umkehr voraus. Umkehr würde bedeuten: Nur moderate Lohnzuwächse, die nicht höher als in anderen Industriebranchen ausfallen sollten, ergebnisabhängige Gestaltung des Weihnachtsgeldes und zu allererst: deutliche Veränderung des Arbeitszeitregimes.

Das Arbeitszeitvolumen darf kein Tabu mehr sein; die differenzierte und variable Verlängerung der Wochenarbeitszeit („diva“ – s. Sowka, **PuR** 2013, 31 und **PuR** 11-12/14, 241 f.) ist nicht nur wünschenswert, sondern dringlich erforderlich. Erst recht, wenn der Gesetzgeber den generellen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit einführt, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen.

Siehe hierzu auch im nächsten Heft der **PuR** den Beitrag von RA Bernd Kemper (VMM).