

Flächentarif und Standortvereinbarungen: Ein Widerspruch?

Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Betriebsräten und Personalleitern der niedersächsischen chemischen Industrie

Der Flächentarifvertrag hat im letzten Jahrzehnt seinen Charakter erheblich verändert: Die Zahl der Öffnungsklauseln hat deutlich zugenommen; Standortvereinbarungen sind heute weit verbreitete Praxis. Mit diesen Lösungen waren die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie vielfach Vorreiter. In keiner anderen großen Tarifbranche wurde so früh und so umfassend das Tarifwerk modernisiert wie in der Chemie. Seit 1993 haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) schrittweise Regelungsspielräume für die Betriebsparteien geschaffen, mit denen sie – mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien – die Arbeitszeit, das Entgelt und die Einmalzahlungen variieren können.

Die Ziele der vorliegenden qualitativen Studie waren es, zu untersuchen,

- wie sich die reformierten Flächentarifverträge in der Praxis niedersächsischer Unternehmen bewährt haben und
- in welchem Umfang sie zur Beschäftigungssicherung, Standorterhaltung und Wettbewerbsstärkung beigetragen haben.

Wichtigste Ergebnisse der Untersuchung sind:

1. Die Öffnungsklauseln der Chemie haben den Flächentarifvertrag und die Tarifautonomie in Zeiten einer globalisierten Ökonomie stabilisiert, indem sie den Geschäftsführungen und den Betriebsräten erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten gewähren. Der flexible Tarifvertrag der chemischen Industrie bietet den Betriebsparteien genügend Raum, um passgenaue Lösungen für ihre Unternehmen zu finden. Dabei gelten die Klauseln nicht nur für Notsituationen, sondern auch dann, wenn die internationale Wettbewerbssituation gestärkt werden muss.
2. Mit den Flexibilisierungen, Öffnungen und Optionen wirkten die Tarifvertragsparteien der Chemie einer Destabilisierung des Flächentarifsystems erfolgreich entgegen. Trotz eines zunehmend härter und globaler werdenden internationalen Wettbewerbs blieb die Anzahl der Mitgliedsunternehmen in Niedersachsen nahezu konstant. Es gab keine Austrittswelle von Arbeitgebern, auch keine renommierte Firma floh aus dem Flächentarifvertragssystem. Strikt eingehalten wurden in den Unternehmen auch die tariflichen Mindeststandards. Kein Unternehmen wich von den Tarifabkommen ab; nirgends wurde gegen die arbeits- und lohnpolitischen Schutzfunktionen des Tarifvertrags verstoßen.
3. Die Flächentarifverträge der Chemie werden von den befragten Betriebsräten und den Personalleitern befürwortet, wenn auch in unterschiedlicher Intensität. Es gibt zwei Trends: Bei den Arbeitnehmervertretungen liegt die Akzeptanz höher als bei den Personalleitern und in großen Unternehmen ist die Zustimmung ausgeprägter als in kleinen und mittelständischen Betrieben. Für die Betriebsräte liegt die Stärke des Flächentarifvertrags vorrangig in seiner Schutz- und Verteilungsfunktion. Die Personalleiter sehen die Flächentarife in erster Linie aus dem Blickwinkel der Kosten, wobei die maßgebenden Faktoren das Arbeitsentgelt und die Arbeitszeit sind. Die Tarifverträge besitzen für die meisten Personalleiter den Vorteil niedrigerer Transaktionskosten, da ihre Geschäftsleitungen keine zeitraubenden und teuren Verhandlungen

gen mit dem Betriebsrat über einen Haustarifvertrag führen müssen. Ein weiteres Plus ist die Friedens- und Ordnungsfunktion von Flächentarifen.

4. Die Betriebsräte wünschen sich keine weiteren Öffnungsklauseln mehr. Sie halten den betrieblichen Spielraum für ausgereizt: Mit jeder weiteren Flexibilisierung würde nicht nur die Kontrolle erschwert, sondern auch die Lösungssuche. Für die Personalleiter müssten dagegen die Chemie-Flächentarife noch stärker reformiert werden. Ein weiterer Flexibilisierungsbedarf wird bei den Arbeitszeiten, dem Entgeltkatalog und den Einmalzahlungen gesehen.
5. Von den niedersächsischen Mitgliedsunternehmen machten bisher 35 Prozent Gebrauch von den Öffnungsklauseln. Aktuell sind es rund 19 Prozent. Die am häufigsten genutzte Klausel ist der Arbeitszeitkorridor, gefolgt vom Entgeltkorridor und der tariflichen Jahresleistung. Die Optionsklausel Jahresleistung wird gegenwärtig noch sehr zurückhaltend genutzt, doch gewann dieses Instrument in den letzten Monaten etwas an Resonanz.

Als Trends zeichnen sich folgende Entwicklungen ab:

- Die Anträge auf Ausweitung der Arbeitszeit haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen und überwiegen seit fünf Jahren. Damit hat sich der anfängliche Trend zugunsten der Arbeitszeitverkürzung umgekehrt.
 - Eine starke Zunahme in den letzten Jahren verzeichneten die Standortvereinbarungen zum Entgeltkorridor und zur Jahresleistung.
 - Die Kombinationsmöglichkeiten des Flächentarifs wurden in den letzten Jahren wesentlich öfter als noch vor der Jahrtausendwende genutzt. Vor allem die Kombination des Arbeitszeitkorridors mit dem Entgeltkorridor wächst stark (40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich).
6. Mit dem Instrument der Öffnungsklauseln wird in den befragten Unternehmen verantwortungsbewusst umgegangen: Keine Geschäftsführung hat leichtfertig die Einkommen der Beschäftigten gesenkt und/oder die Arbeitszeiten erhöht. Daran haben beide Tarifvertragsparteien einen nicht unerheblichen Anteil. Sie haben nicht nur das letzte Wort, ohne ihre Zustimmung tritt keine Standortvereinbarung in Kraft, sie beraten auch ihre Mitglieder so fundiert und so sachkompetent, dass wirtschaftlich schwierige Situationen der Unternehmen abgewendet werden können.
 7. Übereinstimmend kommen alle befragten Betriebsräte zu einem positiven Urteil über die in ihren Unternehmen ausgehandelten Standortvereinbarungen, da sich mit ihnen die Perspektive für die Beschäftigten verbesserte. Trotz eines teilweise schrumpfenden Arbeitsvolumens stabilisierte sich in den befragten Unternehmen insgesamt die Anzahl der Beschäftigten. Dabei gelang es in einem Drittel der Fälle, zu einem Mehr an Beschäftigung zu kommen, und in einem weiteren Drittel bewahrten die Standortvereinbarungen die Unternehmen vor einer möglichen Insolvenz. Die Zusagen des Arbeitgebers – die Sicherung des Status quo im Betrieb und die Weiterentwicklung des Unternehmens – sorgten unter den Stammebelegschaften darüber hinaus für Vertrauen und ließen sie optimistischer in die Zukunft blicken.
 8. Die befragten Personalleiter bewerten die Tarifverträge der Chemie als belastbar, intakt und zukunftsweisend. Die betriebsbezogenen Flexibilisierungsinstrumente wirkten dem Kostendruck entgegen, der vom verschärften Wettbewerb ausgelöst wird. Ohne die Öffnungsklauseln des Tarifvertrags hätte ein Drittel der befragten Unternehmen überlegt, aus dem Arbeitgeberverband auszutreten.

9. Die Öffnungsklauseln bringen neue Verantwortungen für die Betriebsräte mit sich. Erstmals haben sie die Möglichkeit gemeinsam mit der Geschäftsführung über Arbeitszeit und Entgelt innerhalb von Korridoren zu verhandeln. Damit übernehmen sie auch beschäftigungspolitische Mitverantwortung, für die Sicherheit der Arbeitsplätze und für die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens. Die Betriebsratsarbeit wird durch die neuen Aufgaben inhaltlich aufgewertet, zugleich aber auch schwieriger. Die Thematik, mit der sich die Betriebsräte auseinandersetzen müssen, wird breiter, differenzierter und fachlich komplizierter. Ohne eine starke Gewerkschaft im Rücken könnten vor allem die nicht freigestellten Arbeitnehmervertreter diese neue Verantwortung nicht übernehmen und auf gleicher Augenhöhe mit der Geschäftsleitung verhandeln. Ein Teil der Befragten hätte auch nicht das Selbstbewusstsein, souverän und ohne Angst gegenüber seinem Arbeitgeber aufzutreten.
10. Die Qualifizierung von Betriebsräten verläuft in der Regel eher zufällig als strukturiert. Vieles geht nach dem Prinzip „Learning by Doing“. Anhand von Entwicklungsplänen hat keiner sich seine Kompetenzen erworben. Mit Ausnahme der erfahrenen Arbeitnehmervertreter der Großunternehmen können sie mit ihrem Wissen nicht mit der Geschäftsführung gleichrangig argumentieren, auch weil sie noch zu selten in alle bedeutenden wirtschaftlichen Vorgänge ihres Unternehmens eingeweiht werden. Wie ein Mitglied der Unternehmensleitung werden sie nur in Ausnahmefällen behandelt. Dabei besteht ein deutliches Informationsgefälle zwischen den Großunternehmen und vielen mittelständischen Firmen.

Dr. Rolf Paprotny
Autor der Studie