



FB Betriebs- und
Branchenpolitik | Vorstand

Heidelberg, 28. April 2016

Sanierungsabend an der SRH Hochschule Heidelberg

Die Rolle der Gewerkschaft in der Krise –
Praktische Ansätze zur partnerschaftlichen
Krisenbewältigung aus Gewerkschaftssicht

Walter Vogt
IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Betriebs- und Branchenpolitik
Ressort Betriebsverfassung/Mitbestimmungspolitik

E-Mail: walter.vogt@igmetall.de
Tel.: 069 / 6693 2289



➔ **Rechtliche Grundlage der Lohnpolitik in Deutschland:**

- Grundgesetz (Koalitionsfreiheit, Art. 9 III) und Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Ausgehandelt von den Sozialpartnern (zuständige Gewerkschaft und zuständiger Arbeitgeberverband bzw. einzelne Unternehmen)

➔ **Flächentarifvertrag:**

- Tarifvertrag für einen bestimmten räumlichen Geltungsbereich (Tarifgebiet) oder eine bestimmte Fläche (oft auch als Verbands- oder Branchen-TV bezeichnet)

➔ **Wesentliche Arten von Flächentarifverträgen:**

- Manteltarifverträge: Allgemeine Arbeitsbedingungen wie z. B. Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, Urlaubsgeld, Mehrarbeit, Zuschläge ...
- Einkommenstarifverträge: Grundsätzlich Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilungen nach Tätigkeiten.

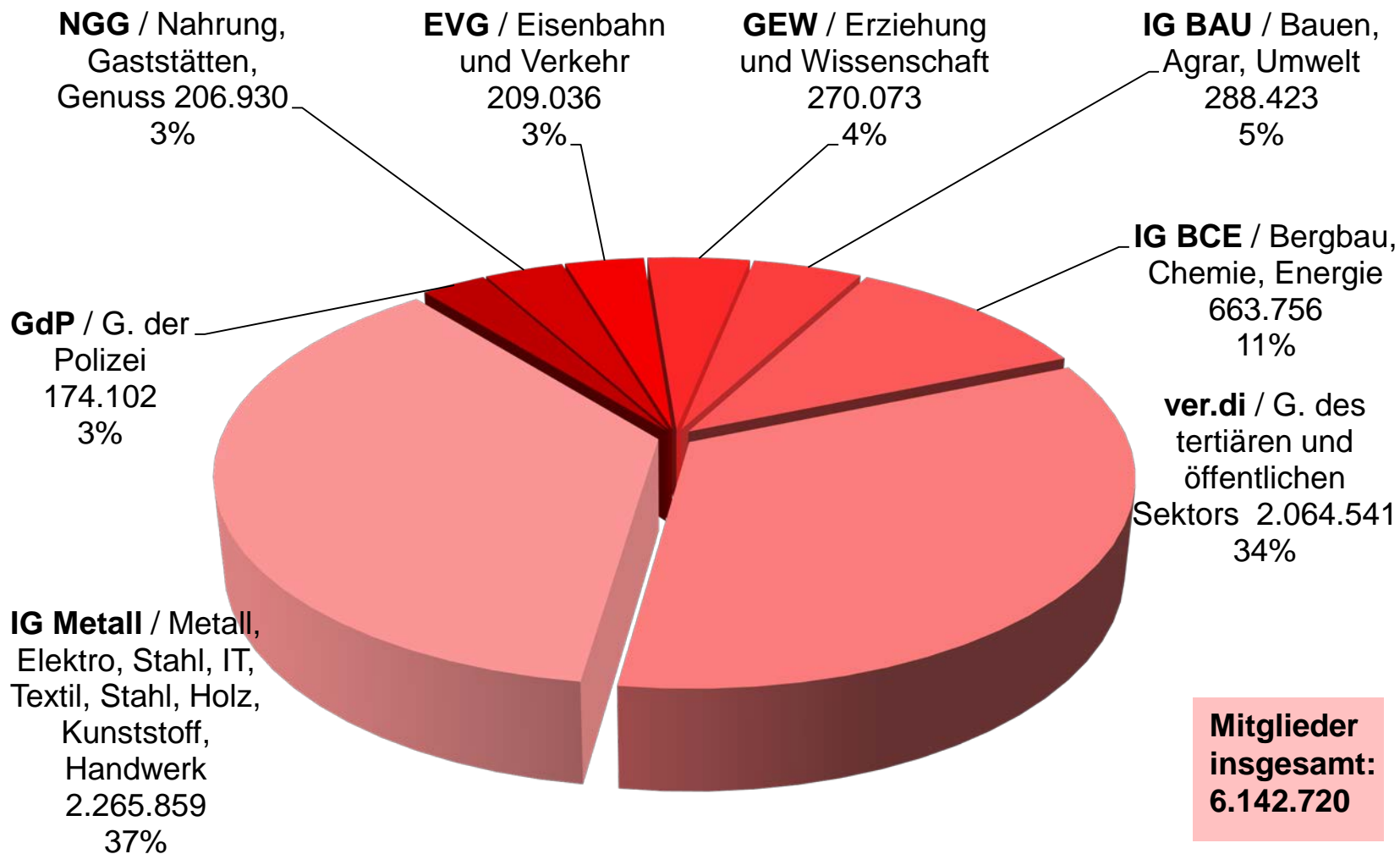
➔ **Weitere individuelle Arten („Außenseiter“):**

- Anerkennungs-TV: Bezugnahme auf Tarifverträge, die für den Betrieb gelten
- Firmen-/Haus-/Konzern-TV: Geltungsbereich nur auf das jeweilige Unternehmen

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Stand 2014)



FB Betriebs- und Branchenpolitik | Vorstand



Beiträge der Beschäftigten in der Krise: Arten abweichender Tarifverträge



FB Betriebs- und
Branchenpolitik | Vorstand

➔ Grundsatz: Schutz- und Ordnungsfunktion des Flächentarifvertrags

- setzt Mindestnormen, damit Verhinderung des Unterbietungswettbewerbs auf dem Rücken der Beschäftigten (Günstigkeitsprinzip bleibt davon unberührt)
- Jedoch Zulässigkeit von befristeten Abweichungen von Flächentarifvertrag in begründeten Fällen (i.d.R. Krise, Sanierung) mittels sogenannter ‚Betrieblicher Bündnisse für Arbeit‘

➔ Beispiel IG Metall: Tarifvereinbarung zur Beschäftigungsentwicklung („Pforzheimer“ Abkommen)

- = **Ergänzungstarifvertrag** mit dem Ziel der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der langfristigen Standortsicherung
 - = Ergänzungsregelung zusätzlich zum Flächentarifvertrag
- enthält zwei Elemente:
 - Erklärung der TV – Parteien zum Standort Deutschland (Wettbewerbsbekenntnis, Innovation ...)
 - Zwei Vorgehensweisen zur Sicherung und Förderung von Beschäftigung: Flächen-TV bleibt der Standard, abweichende Vereinbarungen sind die Ausnahmen und obliegen den TV-Parteien)



➔ Gegenstand von Betriebsvereinbarungen kann **nicht** sein:

- Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifverträge geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden!
- Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. (§77 III *Betriebsverfassungsgesetz*) sog. *Öffnungsklauseln*
- Wirkung: tarifliche Regelung wird durch Betriebsvereinbarung individuell konkretisiert
- Betriebsvereinbarungen werden zwischen einem einzelnen Betrieb und dem Betriebsrat verhandelt
- Fazit: Betriebsvereinbarungen können nur regeln, was nicht im Tarifvertrag geregelt ist. Sie können nur verhandelt werden, wenn der Tarifvertrag dies erlaubt.
 - Beispiele: Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Urlaubsplanung ...



Geltungsbereiche von Tarifverträgen

räumlich

- Bundesgebiet.
- Tarifgebiete.
- Einzelne Unternehmen.

fachlich

- Metallindustrie.
- Elektroindustrie.
- Stahl.
- Schiffbau.
- IuK / IT.
- Textil.
- Bekleidung.
- Holz.
- Kunststoff.
- Handwerk.

persönlich

- Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen haben die Gewerkschaftsmitglieder (Arbeiter, Angestellte, Auszubildende).
- Alle Unternehmen, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind.
- Alle Unternehmen mit Firmentarifverträgen.
- (Anmerkung: Tarifverträge können auch für allgemeinverbindlich erklärt werden, d.h. gelten dann für Alle).

Abweichende Tarifverträge: Acht inhaltliche Grundsätze



FB Betriebs- und
Branchenpolitik | Vorstand

- 1. Sinnhaftigkeit: Eignung bzgl. Wiedergewinnung Wettbewerbsfähigkeit**
- 2. Angemessenheit: keine Subvention gravierender Unwirtschaftlichkeit**
- 3. Wirkung auf Dritte: Keine Wettbewerbsverzerrung (Tarifdumping)**
- 4. Perspektive: Zusicherung der Tarifbindung auch in der Folge**
- 5. Subsidiarität: Beteiligung aller Gläubiger nach Leistungsfähigkeit**
- 6. Gegenleistung: Belegschaftsbeiträge gegen Beschäftigungssicherung**
- 7. Übertarifliche Leistungen: erst Abbau übertariflicher Bestandteile**
- 8. Rückzahlung: bei wirtschaftlicher Erholung sowie Bonus für Mitglieder**

Beiträge der Beschäftigten in der Krise: Rückzahlung / Besserungsvereinbarung



FB Betriebs- und
Branchenpolitik | Vorstand

- ➔ **Kein Verzicht auf Ansprüche der Mitglieder!**
 - ➔ **Partizipation bei wirtschaftlicher Erholung bzw. verbesserter Wettbewerbsfähigkeit (Fairer Deal)**
 - ➔ **klare, eindeutige und leicht nachprüfbare Regelungen und Formulierungen!**
 - ➔ **zeitliche Terminierung (z. B. ein Monat nach Vorliegen des testierten Jahresabschluss, spätestens mit der Gehaltszahlung im Mai ...)**
 - ➔ **Begleitung und i.d.R. jährliche Überprüfung durch Berater des Betriebsrats**
 - ➔ **Regelungen zur Kostenübernahme von Überprüfungen**
 - ➔ **Regelungen über Streitigkeiten einer Ergebnisbeteiligung (Einigungsstelle)**
- ➔ **Exkurs: Besserungsvereinbarung**
 - Die Sonderzahlung entfällt.
 - Bei verbesserter wirtschaftlicher Situation erklärt sich das Unternehmen zu einer Gewinnbeteiligung in Höhe von xx bereit.
 - Sie ist frühestens dann fällig, wenn ein positives Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (§ 275 Abs. 2 Nr. 14 HGB) ausgewiesen wird.
 - Das Ergebnis ermittelt sich nach folgenden Grundsätzen:
 - bisher angewandte Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden werden beibehalten,
 - Rückstellungszuführungen, Vorratsbewertungen und Sonderabschreibungen sind nur insoweit vorzunehmen, wie sie steuerlich erlaubt sind,
 - das Ergebnis versteht sich als Ergebnis vor einer event. Rückstellung für die Gewinnbeteiligung.
 - **Übersteigt die Gewinnbeteiligung das Ergebnis, sind mindestens 50% des Ergebnisses als Gewinnbeteiligung auszuzahlen. In den Folgejahren ist mit der Restzahlung entsprechend zu verfahren.**

Beiträge der Beschäftigten in der Krise: Arten abweichender Tarifverträge



FB Betriebs- und
Branchenpolitik | Vorstand

➔ Sanierungstarifvertrag / Härtefall/ -regelung

- Ein Tarifvertrag, mit dem für ein sanierungsfähiges Unternehmen vorübergehend die tariflichen Leistungen gestundet, verändert oder herabgesetzt werden.
- Härtefall: Öffnung im Tarifvertrag, die (befristete) Abweichungen von Tarifstandards durch die Tarifvertragsparteien zulässt. Voraussetzung u.a.: vorübergehende Krise, Sanierungsmöglichkeit und –plan, Kündigungsverbot.

➔ Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag / TV Besch

- Tarifvertrag erlaubt eine Betriebsvereinbarung zum befristeten Absenken der Arbeitszeit, um Entlassungen zu vermeiden (bei konjunktureller Unterauslastung), regelmäßig Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen

➔ Zukunfts-TV

- i.d.R. langfristige Beschäftigungssicherung im Vorfeld von drohenden Krisen; regelmäßig Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen